

ارائه مدل رهبری اصیل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک

فاطمه باغ خواستی^۱

کیومرث نیازآذری^۲

نگین جباری^۳

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۳

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، ارائه مدل رهبری اصیل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری آن را در بخش کیفی، اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۴ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن اشباع نظری انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی، مدیران و معاونین واحدها، دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها و اساتید هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۸۵۱ نفر تشکیل می‌دادند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس واحد دانشگاهی انجام شد. برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته جهت شناسایی ابعاد رهبری اصیل استفاده شد. نتیجه بخش کیفی، تولید پرسش‌نامه خبرگان رهبری اصیل می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها در بخش کمی پرسش‌نامه محقق ساخته رهبری اصیل دارای ۹۱ سوال و ۲ بعد «فردی و سازمانی» استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید استاد راهنما و مشاور رسید. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل رهبری اصیل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. بعد فردی دارای سه مولفه (ویژگی‌های رهبران اصیل، مهارت‌های رهبران اصیل و رفتارهای رهبران اصیل) و بعد سازمانی دارای سه مولفه (نقش ساختاری رهبران اصیل، نقش محتوایی رهبران اصیل و نقش زمینه‌ای رهبران اصیل) می‌باشد.

کلید واژه‌ها: رهبری اصیل، دانشگاه‌های علوم پزشکی، مدل رهبری اصیل

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

^۲ استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول). k.niazari@iran.ir

^۳ گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

مقدمه

اساسی‌ترین عامل برای ایجاد شرایط مطلوب جهت تحقق هدف‌های آموزشی اداره‌کنندگان نظام آموزشی یعنی مدیران و رهبران هستند. نظام سلامت کنونی از مشکلات و شکاف بزرگی در حوزه شایستگی‌های مدیریت و رهبری رنج می‌برد. شناسایی و توسعه مدیران بالقوه (اصیل) برای تربیت رهبران موفق آینده می‌تواند این شکاف را از بین ببرد. با توجه به تأکید اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان برای کارآمد بودن یک رهبر پزشکی و همچنین لزوم آشنایی اساتید و دانشجویان پزشکی با مفاهیم رهبری و تربیت آن‌ها به‌عنوان رهبران (اصیل) کارآمد امری ضروری و منجر به توانمندسازی می‌شود. افزایش پیچیدگی در سیستم‌های خدمات سلامت نیاز به رهبران پزشکی کارآمد برای تصمیم‌گیری در سازمان را بیشتر می‌کند، ولی تعداد کمی از پزشکان برای کار به‌عنوان یک رهبر مؤثر آموزش دیده‌اند. فرآیند رهبری و مدیریت اثری مستقیم بر توانایی‌های آموزشی، پژوهشی و بالطبع درمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در ایجاد جو مطلوب سازمانی و نهایتاً موفقیت آنها دارد (گل‌افشانی و صالحی، ۱۳۹۸). رهبران موفق می‌دانند که هیچ چیز مثل یک چشم‌انداز جذاب نمی‌تواند موتور سازمان را به حرکت در بیاورد. فرآیند رهبری و مدیریت اثری مستقیم بر توانایی‌های آموزشی، پژوهشی و بالطبع درمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در ایجاد جو مطلوب سازمانی و نهایتاً موفقیت آن‌ها دارد (قادری، کریمیان و مبلغی، ۱۳۹۷). آگاهی از میزان تحقق اهداف دانشگاه‌های علوم پزشکی و اطلاع از نارسایی‌ها و نقاط قوت (وضعیت موجود) از ابزارهای اساسی است که می‌تواند تصمیم‌گیران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان دانشگاه‌های علوم پزشکی را در خصوص بهبود روش‌ها و نیل به اهداف و افزایش بازدهی یاری کند (مصلح امیردهی، ۱۳۹۵). در مورد نقش و اهمیت رهبری اصیل در سازمانها تحقیقات متعددی انجام شده است که برخی از آنها عبارتند از تحقیق جلالی توران پشته، عبداللهی و ایران نژاد (۱۳۹۷) که در این پژوهش ارتباط رهبری اصیل را با ادراک محیط یادگیری و آموزشی دانشجویان مورد تأیید قرار گرفت و به‌طور کلی می‌توان گفت بین رهبری اصیل با ادراک محیط یادگیری و آموزشی دانشجویان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فقیرنژاد و فتاحی (۱۳۹۸) که در تحقیق خود نشان دادند اثر مستقیم مولفه‌های رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی معنی‌دار است. نتایج پژوهش هادیان نسب و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی و فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری دارد. زردشتیان و حسینی (۱۳۹۷) در پژوهش خود تأثیر مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان مورد تأیید قرار دادند.

نتایج پژوهش جعفری و رضایی (۱۳۹۶) حاکی از آن است که به کارگیری سبک رهبری اصیل، می‌تواند از طریق ارتقاء هوش سازمانی نتایج مطلوبی را ایجاد نماید. رستگار و همکاران (۱۳۹۵) که مطابق با یافته‌ها، خودآگاهی، اخلاق مداری، پردازش متوازن و شفافیت رابطه‌ای از طریق نقش واسطه خوش بینی، خودکارآمدی، امیدواری و تاب آوری بر هیجان‌های مثبت تدریس دارای اثر غیرمستقیم و معنادار بودند. پیترسون و همکاران^۱ (۲۰۱۹) که در تحقیقشان بیان کردند بکارگیری رهبری اصیل بر شناسایی نقاط قوت و زمینه‌هایی برای بهبود، افزایش اعتماد به نفس و خودآگاهی، افزایش تمرکز بر دیگران و روشن شدن اهداف برای آینده رهبری در این پژوهش تاثیرگذار هستند. اسمیت و همکاران^۲ (۲۰۱۹). نشان داد که پیاده کردن مولفه‌های رهبری اصیل برای پرستاران منجر به محیط‌های کاری سالم و هیجان‌ناش مثبت می‌شود. آئینی و همکاران^۳ (۲۰۱۸). که در تحقیقش بیان کرد رهبری اصیل در مراقبت‌های بهداشتی و اهمیت دانش جدید برای آگاهی از توسعه رهبری، تعیین آنچه در مورد پیشینه‌ها و پیامدهای رهبری اصیل در زمینه‌های مراقبت‌های بهداشتی شناخته شده است بر کارکنان تأثیر می‌گذارد. لیوبوفنیکووا و لگود^۴ (۲۰۱۷) درک نظری از رهبری اصیل را در رابطه با کار گروهی و چندین پیامد عملی را برای رهبران و سازمان‌ها ترسیم کرد. لینگ و همکاران^۵ (۲۰۱۷). که در تحقیق خود بیان کرد شکل رهبری تأثیرات مثبتی بر جو اعتماد به نفس گروهی و نتایج کار کارمندان دارند. همچنین موسلدینی و همکاران^۶ (۲۰۱۳)، در پژوهشی بیان کرد رهبری اصیل بر نوآوری و خلاقیت کارکنان تأثیر معناداری دارد. حسن و احمد^۷ (۲۰۱۱)، که بر اساس نتایج آنها، رهبری اصیل موجب ترویج اعتماد بین کارفرما و کارمندان می‌شود، به بیان دیگر، آنها به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اصیل و اعتماد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اهمیت موضوع رهبری اصیل و نقش آن در بهبود نظام سلامت و توضیحات ارائه شده، تحقیق حاضر به دنبال این است که مشخص کند رهبری اصیل چه جایگاهی در خط‌مشی و آینده در نظام آموزش سلامت دارد. هر یک از نشانگرها را می‌توان به عنوان یک مهارت و یا وظیفه در نظر گرفت که یک مدیر برای ایفای نقش رهبری، باید برخوردار از آن مهارت و یا آگاه به چگونگی انجام آن وظیفه

¹ Patterson et al

² Smith et al

³ Alilyyani et al

⁴ Lyubovnikova & Legood4ey5t87

⁵ Ling et al

⁶ Muceldili & et al

⁷ Hassan. & Ahmed

باشد. منافع آتی و آتی انجام پژوهش حاضر عبارتند از: شناسایی ابعاد رهبری اصیل؛ ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم رهبری اصیل و همچنین انجام برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت در دانشگاه، براساس یافته‌های پژوهش جهت ارتقاء مولفه‌های اصلی پژوهش در مراکز آموزش عالی سلامت؛ دستیابی به توسعه علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی و کسب دانش جدید برای مدیران دانشگاهی؛ کمک به مسئولین و مدیران مراکز کلان منطقه یک آمایش آموزش عالی بخش سلامت کشور، برای تدوین استراتژی‌های بلندمدت جهت ارتقاء رهبری اصیل از پیامدهای کاربردی این پژوهش است. پژوهش فوق می‌تواند چشم‌انداز جدیدی در راستای تغییر سیاست‌های کلی مدیران و مسئولان دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه، چشم‌اندازی صحیح، واقع‌گرا و الهام بخش ایجاد کند. تا با تکیه بر این موضوع، مدیرانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند. بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده و با استفاده از مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که: مدل رهبری اصیل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک چگونه است؟

روش تحقیق

هدف از این پژوهش ارائه مدل رهبری اصیل در 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 رویکرد کیفی از روش دلفی و در رویکرد کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه ۱۴ با اشباع نظری داده‌ها مواجه شد، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۴ نفر می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از دو ابزار فیش و مصاحبه نیمه ساختار یافته جهت شناسایی ابعاد رهبری اصیل استفاده شد، از طریق مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فیش‌برداری اولیه انجام و از طریق دسته بندی و جدول بندی آن‌ها، ابعاد و شاخص‌ها شناسایی شد و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و کسب توافق لازم، ابعاد و شاخص‌های نهایی برای رهبری اصیل شناسایی و تعیین شد. تحلیل داده‌های کیفی پژوهش با کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شده است. در مرحله کدگذاری باز پژوهشگر از دل داده‌های خام اولیه، به مقوله‌های مقدماتی در

ارتباط با پدیده مورد بررسی از طریق جزء جزء کردن اطلاعات، به شکل بندی مقوله‌های اطلاعات درباره پدیده مورد مطالعه، می پردازد و در مرحله بعد، کدگذاری محوری، پژوهشگر یکی از مقوله‌ها را محور فرآیند در حال بررسی و اکتشاف قرار می‌دهد (بعد اصلی) و سپس مقوله‌های دیگر را (مؤلفه‌ها) به آن ارتباط می‌دهد. در این ارتباط در این پژوهش شناسایی ابعاد اصلی و مؤلفه‌های مرتبط مورد نظر بوده است. بنابراین در مرحله اول ابعاد اصلی و مؤلفه‌ها بر اساس فرآیند کدگذاری باز و محوری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی انجام عمل پالایش، کدهای مفهومی ارائه شد و اولویت هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده در مصاحبه‌ها مشخص گردید. مفاهیم واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری بودند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم از طریق کدگذاری، به‌طور مستقیم از رونوشت مصاحبه شرکت‌کنندگان و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها ایجاد شدند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی و فرعی و میزان اهمیت و اولویت این مقوله‌ها به‌طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌ها در سطح جمله و عبارت برای هر یک از مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و کدهای مفهومی از رونوشت مصاحبه‌ها استخراج شدند. گاهی اوقات یک جمله به بیش از یک مفهوم مربوط می‌شد. با استخراج کدهای مفهومی مشترک و با پالایش و حذف موارد تکراری، با بهره‌گیری از مبانی نظری و تطبیق برخی از کدهای مفهومی، مفاهیم شناسایی و مشخص و با انجام پالایش و عمل کاهش این مفاهیم در قالب مقوله‌های فرعی (مؤلفه‌ها) سازماندهی شدند. نتیجه بخش کیفی، تولید پرسش‌نامه خبرگان رهبری اصیل با ۹۱ سوال و ۲ بعد «فردی و سازمانی» می‌باشد.

در بخش کمی جامعه آماری در بخش کمی، مدیران و معاونین واحدها، دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها و اساتید هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۸۵۱ نفر تشکیل می‌دادند که در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد ۱۴ نفر و در بخش کمی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس واحد دانشگاهی و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها در بخش کمی پرسش‌نامه محقق ساخته رهبری اصیل دارای ۹۱ سوال و ۲ بعد «فردی و سازمانی» و ۶ مولفه «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» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و

کاملاً موافقم) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری شد. بعد از جمع آوری داده ها نتایج با استفاده از نرم افزار *smart-pls* و *spss* تجزیه و تحلیل گردید .

یافته‌ها

در این تحقیق برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی، از آزمون‌های تناسب کایزر-میر-الکین^۱ و بارتلت^۲ استفاده شد. آماره *KMO* شاخص کفایت متغیرها است و مقدار بالاتر از ۰/۷ برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است. آزمون *Bartlett* نیز یکی از روش‌های تشخیص مناسب بودن داده‌ها است و برای این که یک مدل تحلیل عاملی مفید و دارای معنا باشد، لازم است که متغیرهای آن همبسته باشند. لذا فرض آماری مربوط به آزمون *Bartlett* به شرح ذیل است:

داده‌ها همبسته اند. : *H1* داده‌ها ناهمبسته اند. : *H0*

جدول ۱: نتایج آزمون *KMO* و *Bartlett* برای میانگین بعد فردی پرسشنامه رهبری اصیل

0.715	آماره <i>KMO</i>	
۴۰۶,۲۹۲	<i>Approx. Chi-Square</i>	آماره <i>Bartlett</i>
۳	<i>Df</i>	
۰,۰۰۰	<i>Sig.</i>	

مطابق نتایج حاصل از جدول ۱، در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، چون مقدار آماره *KMO* برای هر دو بعد بیش‌تر از ۰/۷ و با مقدار ۰,۸۵۰ محاسبه شد. همچنین نتیجه آزمون *Bartlett* نشان داده که سطح معناداری برای همه متغیرها $Sig < 0/05$ محاسبه شده است، لذا شواهد کافی برای تأیید فرض صفر مشاهده نشده و فرض تحقیق تأیید می‌گردد و داده‌ها همبسته می‌باشند.

¹ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

² Bartlett's Test

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی برای مؤلفه‌های بعد فردی

سوال	کد سوال	نسبت اشتراک سوال	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم	بار عاملی پنجم	بار عاملی ششم
۱	ALA1	۰/۸۰۵	۰/۷۹۵	۰/۳۱۷	۰/۲۲۷	۰/۰۹۸	۰/۰۹۰	۰/۰۵۸
۲	ALA2	۰/۸۳۸	۰/۱۹۰	۰/۸۷۰	۰/۱۱۰	۰/۰۴۰	-۰/۰۲۳	۰/۱۷۳
۳	ALA3	۰/۸۶۶	۰/۱۷۸	۰/۹۰۱	۰/۰۷۲	۰/۰۱۸	۰/۰۵۰	۰/۱۱۹
۴	ALA4	۰/۸۱۴	۰/۰۹۷	۰/۸۷۳	۰/۱۶۸	-۰/۰۴۵	۰/۰۳۰	۰/۱۱۲
۵	ALA5	۰/۸۴۹	۰/۱۸۴	۰/۸۹۰	۰/۰۶۵	-۰/۰۱۶	۰/۰۳۸	۰/۱۳۳
۶	ALA6	۰/۷۸۲	۰/۰۹۶	۰/۸۴۷	۰/۱۶۲	-۰/۰۲۶	-۰/۰۱۳	۰/۱۶۶
۷	ALA7	۰/۳۹۳	۰/۵۴۴	۰/۲۰۴	۰/۲۳۱	-۰/۰۳۵	۰/۰۳۷	۰/۰۱۲
۸	ALA8	۰/۸۳۸	۰/۸۷۹	۰/۱۳۱	۰/۱۷۳	۰/۰۹۶	-۰/۰۳۵	۰/۰۸۶
۹	ALA9	۰/۸۱۵	۰/۸۸۱	۰/۱۱۶	۰/۱۰۲	۰/۰۶۴	۰/۰۸۲	۰/۰۶۶
۱۰	ALA10	۰/۸۱۸	۰/۸۶۷	۰/۱۸۸	۰/۱۳۱	۰/۰۵۴	۰/۰۸۸	۰/۰۴۷
۱۱	ALA11	۰/۸۴۸	۰/۸۷۷	۰/۱۶۹	۰/۱۷۳	۰/۰۹۵	-۰/۰۱۹	۰/۱۰۲
۱۲	ALA12	۰/۷۸۰	۰/۸۲۶	۰/۱۲۹	۰/۲۷۵	۰/۰۳۷	۰/۰۴۲	۰/۰۴۰
۱۳	ALA13	۰/۸۱۰	۰/۸۵۷	۰/۱۶۲	۰/۱۳۳	۰/۰۹۰	۰/۱۰۱	۰/۱۱۴
۱۴	ALA14	۰/۹۱۹	۰/۴۴۵	۰/۰۷۳	۰/۸۱۷	۰/۱۹۹	۰/۰۷۰	۰/۰۶۰
۱۵	ALA15	۰/۹۵۷	۰/۴۶۹	۰/۰۹۹	۰/۸۱۲	۰/۲۴۷	۰/۰۷۵	۰/۰۴۴
۱۶	ALB1	۰/۸۹۸	۰/۴۱۰	۰/۱۲۳	۰/۸۱۲	۰/۲۲۳	۰/۰۷۰	۰/۰۴۷
۱۷	ALB2	۰/۷۸۱	۰/۰۷۱	۰/۰۸۲	۰/۱۹۸	۰/۸۵۱	۰/۰۲۷	۰/۰۶۵
۱۸	ALB3	۰/۷۹۳	۰/۰۶۹	۰/۱۰۳	۰/۱۲۸	۰/۸۶۵	۰/۰۶۳	۰/۰۹۴
۱۹	ALB4	۰/۶۹۶	۰/۰۳۱	۰/۰۹۳	۰/۰۷۶	۰/۸۱۶	-۰/۱۱۳	-۰/۰۵۱
۲۰	ALB5	۰/۹۵۷	۰/۴۶۹	۰/۰۹۹	۰/۸۱۲	۰/۲۴۷	۰/۰۷۵	۰/۰۴۴
۲۱	ALB6	۰/۵۷۵	۰/۱۴۴	۰/۶۸۸	-۰/۱۴۰	۰/۲۳۰	۰/۰۷۰	-۰/۰۵۳
۲۲	ALB7	۰/۶۶۵	۰/۲۱۱	۰/۷۰۸	-۰/۱۰۲	۰/۲۵۹	۰/۱۶۲	-۰/۱۲۰
۲۳	ALB8	۰/۷۷۴	۰/۱۱۳	۰/۶۴۱	۰/۰۵۹	۰/۲۵۷	۰/۰۷۹	۰/۵۲۵
۲۴	ALB9	۰/۸۳۰	۰/۱۱۱	۰/۵۴۷	۰/۰۵۰	۰/۱۵۷	۰/۰۷۱	۰/۶۹۷
۲۵	ALC1	۰/۹۳۹	۰/۲۱۹	۰/۷۵۸	۰/۱۰۸	۰/۰۵۶	۰/۰۵۷	۰/۵۴۶
۲۶	ALC2	۰/۹۴۹	۰/۷۷۲	۰/۵۴۶	۰/۱۹۷	۰/۰۲۹	۰/۰۴۴	۰/۱۱۶
۲۷	ALC3	۰/۹۷۳	۰/۸۲۶	۰/۱۵۰	۰/۴۸۵	۰/۱۴۹	۰/۰۶۰	۰/۰۸۶
۲۸	ALC4	۰/۹۹۰	۰/۲۷۵	۰/۱۳۱	۰/۵۳۰	۰/۷۸۱	۰/۰۲۹	۰/۰۷۸

۰/۳۲۷	۰/۰۹۷	۰/۳۰۵	۰/۱۸۳	۰/۷۲۲	۰/۴۴۵	۰/۹۶۳	ALC5	۲۹
۰/۰۶۵	۰/۱۷۰	۰/۰۱۸	۰/۰۹۷	۰/۰۸۶	۰/۰۱۵	۰/۷۷۸	ALC6	۳۰
۰/۰۲۳	۰/۱۹۲	۰/۰۰۵	۰/۰۳۵	۰/۰۲۲	۰/۰۴۱	۰/۱۰۰	ALC7	۳۱
۰/۰۳۰	۰/۱۷۴	-۰/۰۳۳	۰/۰۳۶	۰/۰۹۹	۰/۰۸۴	۰/۷۸۴	ALC8	۳۲
۰/۰۲۹	۰/۹۰۸	۰/۰۰۷	۰/۰۱۲	۰/۰۲۹	۰/۰۸۲	۰/۸۳۲	ALC9	۳۳

براساس نتایج حاصل از جدول ۲، مشخص شد که بعد فردی دارای سه مولفه «ویژگی‌های رهبران اصیل (ALA)، مهارت‌های رهبران اصیل (ALB) و رفتارهای رهبران اصیل (ALC)» می‌باشد. که شامل ۳۳ سؤال می‌شود. بیش‌ترین بار عاملی ۰/۹۰۸ مربوط به سؤال 33 و کم‌ترین بار عاملی ۰/۵۴۴ مربوط به سؤال ۷ می‌باشد.

جدول ۲- خروجی ماتریس چرخیده شده اجزا را نشان می‌دهد که شامل بارهای عاملی هریک از متغیرها در ۶ عامل باقی مانده پس از چرخش می‌باشد.

بار عاملی اول مربوط به مؤلفه‌ی (ویژگی‌های رهبران اصیل) است که شامل سؤال‌های ۱ تا ۱۵ می‌باشد، اما در بار عاملی اول سوالهای ۲ تا ۶ این مولفه قرار نمی‌گیرند و نیز سوال ۲۷ از مولفه سوم در بار عاملی اول قرار می‌گیرد. در این بخش بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۸۱ به سؤال ۹ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۵۴۴ به سؤال ۷ مربوط می‌شود.

بار عاملی دوم مربوط به مؤلفه‌های (مهارت‌ها و ویژگیهای رهبران اصیل) است که شامل سؤال‌های ۲ تا ۶ از مولفه اول ۲۱ تا ۲۶ از مولفه دوم و سوم و سوال ۲۹ از مولفه سوم می‌باشد، در این بخش بیش‌ترین بار عاملی ۰/۹۰۱ به سؤال ۳ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۵۴۶ به سؤال ۲۶ مربوط می‌شود.

بار عاملی سوم و چهارم مربوط به سه مولفه و سوالات ۱۴ تا ۲۰ و ۲۸ را شامل می‌شود، در این مؤلفه بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۶۵ به سؤال ۱۸ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۷۸۱ به سؤال ۲۸ مربوط می‌شود.

بار عاملی پنجم هم به مولفه سوم یعنی رفتارهای رهبران اصیل اشاره دارد و شامل سوالات ۳۰ تا ۳۳ می‌شود. در این بخش بیش‌ترین بار عاملی و کمترین بار عاملی به ترتیب به سوالات ۳۳ و ۳۰ تعلق دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون *KMO* و *Bartlett* برای بعد سازمانی پرسشنامه رهبری اصیل

۰/۹۲	آماره <i>KMO</i>	
۶۹۸.۱۹۳۴۳	<i>Approx. Chi-Square</i>	آماره <i>Bartlett</i>
۱۶۵۳	<i>Df</i>	
*,***	<i>Sig.</i>	

آزمون تناسب کایزر مایر و آزمون بارتلت جهت کفایت نمونه برداری انجام شد؛ که نتایج حاصل از جدول ۳ در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری ۵٪، $\alpha=5\%$ چون مقدار آماره *KMO* برای هر دو بعد بیش‌تر از ۰/۷ و با مقدار ۰/۹۲۵ محاسبه شد. همچنین نتیجه آزمون *Bartlett* نشان داده که سطح معناداری برای همه متغیرها $Sig < 0.05$ محاسبه شده است، لذا شواهد کافی برای تأیید فرض صفر مشاهده نشده و فرض تحقیق تأیید می‌گردد و داده‌ها همبسته می‌باشند. لذا داده‌ها کفایت 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.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی برای مؤلفه‌های بعد

سازمانی

سوال	کد سوال	نسبت اشتراک سوال	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	۰/۷۳۱	۰/۸۰۲	۰/۱۲۱	۰/۱۴۰	۰/۰۹۱	۰/۰۴۴	۰/۱۴۶	۰/۰۷۷	۰/۱۰۹	۰/۰۵۹
۲	ALD2	۰/۷۵۴	۰/۷۵۰	۰/۱۸۲	۰/۱۶۰	۰/۲۶۳	-۰/۰۲۹	۰/۱۸۹	۰/۱۲۱	-۰/۰۵۱	۰/۰۹۷
۳	ALD3	۰/۷۰۶	۰/۷۸۰	۰/۰۸۶	-۰/۰۸۸	۰/۱۱۸	-۰/۰۶۱	۰/۱۳۸	۰/۰۷۸	۰/۱۷۴	۰/۰۹۱
۴	ALD4	۰/۷۷۲	۰/۸۰۶	۰/۰۹۳	۰/۰۲۳	۰/۰۸۳	۰/۲۷۱	۰/۰۶۳	۰/۰۷۱	۰/۱۰۱	۰/۱۱۹
۵	ALD5	۰/۷۴۳	۰/۷۸۰	۰/۱۶۹	۰/۰۶۰	۰/۱۳۱	۰/۱۴۹	۰/۱۷۴	۰/۱۴۶	۰/۰۲۰	۰/۱۰۴
۶	ALD6	۰/۷۹۱	۰/۸۰۸	-۰/۰۶۲	۰/۱۵۵	۰/۰۶۷	۰/۲۳۷	۰/۰۶۸	۰/۰۲۸	۰/۰۸۴	۰/۱۹۴
۷	ALD7	۰/۷۸۳	۰/۸۴۶	۰/۰۱۳	۰/۱۳۳	۰/۰۸۱	۰/۱۳۵	۰/۰۵۶	۰/۰۴۸	۰/۰۸۵	۰/۱۰۷
۸	ALD8	۰/۸۱۳	۰/۸۵۶	۰/۰۶۳	۰/۰۷۸	۰/۰۲۷	۰/۰۷۶	-۰/۰۹۹	۰/۰۷۵	۰/۱۷۸	۰/۱۳۱

۰/۱۹۹	-/۲۸۹	-/۱۷۹	-/۱۹۱	۰/۶۱۸	۰/۱۳۱	۰/۰۶۲	۰/۱۸۲	-/۲۷۹	-/۷۰۶	ALD9	۹
۰/۱۳۶	-/۲۰۷	-/۰۹۷	-/۱۵۶	۰/۶۷۲	۰/۲۱۳	۰/۱۵۷	۰/۱۸۷	-/۲۸۳	-/۷۳۲	ALD10	۱۰
۰/۱۰۰	-/۱۰۶	-/۱۶۰	-/۱۵۰	۰/۷۷۲	۰/۱۱۹	۰/۲۳۴	۰/۲۰۸	-/۱۱۵	-/۷۸۷	ALD11	۱۱
۰/۲۴۳	-/۳۲۴	-/۰۲۷	-/۱۷۲	۰/۵۸۱	۰/۲۰۵	۰/۲۱۷	۰/۲۱۱	-/۱۱۷	-/۶۹۷	ALD12	۱۲
۰/۰۵۱	-/۰۳۶	-/۱۹۵	-/۲۳۲	۰/۷۲۲	۰/۲۴۳	۰/۲۵۲	۰/۱۴۸	-/۰۹۴	-/۷۷۰	ALD13	۱۳
۰/۰۶۴	-/۰۴۲	-/۱۶۴	-/۱۸۲	۰/۷۸۹	۰/۲۲۱	۰/۱۵۳	۰/۲۲۱	-/۱۲۸	-/۸۲۷	ALD14	۱۴
-/۰۱۲	-/۱۱۵	-/۲۴۱	-/۲۵۳	۰/۳۳۵	۰/۱۲۸	۰/۱۸۵	۰/۶۳۴	-/۰۳۳	-/۷۰۱	ALD15	۱۵
-/۰۲۰	-/۱۷۵	-/۱۰۴	-/۲۶۴	۰/۳۵۵	۰/۱۶۸	۰/۰۸۸	۰/۶۷۴	-/۰۱۶	-/۷۲۸	ALD16	۱۶
۰/۰۳۶	-/۰۸۰	-/۱۸۶	-/۲۲۸	۰/۳۶۴	۰/۱۹۸	۰/۱۴۸	۰/۶۸۱	-/۰۰۳	-/۷۵۲	ALD17	۱۷
۰/۲۲۳	-/۲۱۸	-/۲۷۶	-/۱۴۱	۰/۱۴۰	۰/۰۷۱	۰/۱۹۱	۰/۶۹۳	-/۱۴۸	-/۷۵۷	ALE1	۱۸
۰/۱۱۶	-/۰۲۵	-/۱۵۳	-/۱۵۴	۰/۱۰۲	۰/۱۳۴	۰/۲۷۰	۰/۷۳۶	-/۱۰۶	-/۷۱۵	ALE2	۱۹
۰/۲۳۲	-/۱۳۷	-/۲۹۲	-/۱۱۴	۰/۰۹۸	۰/۱۵۱	۰/۲۵۵	۰/۶۵۲	-/۰۴۱	-/۶۹۵	ALE3	۲۰
۰/۳۸۲	-/۱۵۱	-/۱۴۱	-/۰۵۷	۰/۱۱۳	۰/۱۰۹	۰/۱۴۲	۰/۶۱۴	-/۲۲۹	-/۶۶۶	ALE4	۲۱
۰/۱۴۰	-/۲۸۶	-/۱۵۳	-/۰۵۷	-/۰۱۲	۰/۲۰۸	۰/۱۰۸	۰/۶۲۴	-/۲۰۵	-/۶۱۴	ALE5	۲۲
۱/۹۵	-/۱۶۳	-/۰۶۲	-/۳۶۳	۰/۱۲۷	۰/۳۹۱	۰/۲۷۸	۰/۳۴۴	-/۲۳۱	-/۶۱۸	ALE6	۲۳
۰/۱۷۲	-/۱۳۹	-/۰۹۱	-/۱۵۰	۰/۱۹۲	۰/۲۸۷	۰/۴۴۱	۰/۵۳۰	-/۱۶۷	-/۷۰۱	ALE7	۲۴
۰/۲۲۳	-/۳۹۳	-/۱۱۳	۰/۴۳۶	۰/۲۴۷	۰/۲۸۱	۰/۱۴۰	۰/۲۷۷	-/۲۲۸	-/۷۰۱	ALE8	۲۵
۰/۲۰۲	-/۳۶۵	-/۰۳۶	-/۳۳۸	۰/۲۹۶	۰/۲۱۳	۰/۱۶۰	۰/۳۶۹	-/۱۹۹	-/۶۲۴	ALE9	۲۶
۰/۱۶۹	-/۲۰۴	-/۱۰۷	۰/۷۶۶	۰/۲۳۴	۰/۰۲۲	۰/۱۱۶	۰/۱۷۷	-/۲۱۵	-/۷۸۵	ALE10	۲۷
۰/۰۹۵	-/۱۰۴	-/۲۴۴	۰/۷۴۸	۰/۱۹۱	۰/۱۳۳	۰/۱۸۰	۰/۲۰۷	-/۰۸۴	-/۷۷۵	ALE11	۲۸
۰/۱۷۵	-/۱۵۳	-/۱۹۸	۰/۶۷۳	۰/۲۲۸	۰/۰۶۴	۰/۶۲	۰/۱۸۱	-/۱۲۹	-/۷۲۰	ALE12	۲۹
۰/۱۳۵	-/۰۹۵	-/۱۰۷	۰/۷۹۸	۰/۱۴۹	۰/۰۸۱	۰/۲۱۵	۰/۱۹۴	-/۱۵۳	-/۸۱۱	ALE13	۳۰
۰/۱۱۶	۰/۷۸۶	-/۰۳۰	-/۲۳۴	۰/۱۷۲	۰/۱۲۹	۰/۰۴۴	۰/۲۶۸	-/۱۹۶	-/۸۴۶	ALE14	۳۱
۰/۱۴۵	۰/۷۶۰	-/۱۵۱	-/۱۴۳	۰/۱۸۲	۰/۱۶۸	۰/۱۸۰	۰/۱۹۱	-/۱۸۸	-/۸۰۷	ALE15	۳۲
۰/۰۸۳	۰/۴۰۱	-/۱۱۵	-/۴۳۱	۰/۲۴۶	۰/۳۵۶	۰/۱۸۶	۰/۲۹۶	-/۱۰۰	-/۶۸۶	ALE16	۳۳
-/۰۸۵	-/۳۷۴	-/۲۲۷	-/۱۷۳	۰/۱۴۷	۰/۴۴۲	۰/۲۶۲	۰/۲۵۷	-/۱۲۴	۱/۵۹	ALE17	۳۴
۰/۰۴۰	-/۰۹۳	-/۲۷۳	-/۱۴۷	۰/۲۷۵	۰/۶۴۳	۰/۲۹۴	۰/۲۷۹	-/۱۳۱	-/۷۷۷	ALE18	۳۵
۰/۱۲۱	-/۰۱۸	-/۲۷۰	-/۰۸۹	۰/۱۸۰	۰/۶۵۳	۰/۳۱۲	۰/۲۶۷	-/۱۴۳	-/۷۴۳	ALE19	۳۶
۰/۱۷۳	-/۰۰۸	-/۲۶۲	-/۱۰۵	۰/۳۰۴	۰/۶۸۸	۰/۲۳۴	۰/۲۱۱	-/۱۲۶	-/۷۹۰	ALE20	۳۷
۰/۲۲۶	-/۲۲۲	-/۱۶۳	-/۰۴۲	۰/۱۸۶	۰/۵۷۴	۰/۲۴۵	۰/۲۰۰	-/۳۴۶	-/۷۱۲	ALE21	۳۸
۰/۱۳۵	-/۱۱۸	-/۲۳۶	-/۰۸۸	۰/۱۳۵	۰/۷۷۴	۰/۲۵۹	۰/۱۲۴	-/۱۸۲	-/۸۲۸	ALE22	۳۹
۰/۱۹۸	-/۱۷۶	-/۲۵۰	-/۰۲۶	۰/۲۲۶	۰/۷۰۸	۰/۲۴۹	۰/۱۰۲	-/۱۷۹	-/۷۹۰	ALF1	۴۰
۰/۱۴۰	-/۲۰۴	-/۲۵۸	-/۰۹۲	۰/۱۵۹	۰/۱۴۸	۰/۷۴۸	۰/۱۴۳	-/۱۴۰	-/۷۸۲	ALF2	۴۱

۰/۰۳۷	۰/۰۶۹	۰/۱۸۸	۰/۱۲۳	۰/۱۴۸	۰/۳۳۳	۰/۷۲۵	۰/۲۱۳	۰/۰۹۹	۰/۷۷۰	ALF3	۴۲
۰/۱۰۸	۰/۲۴۲	۰/۰۶۵	۰/۲۰۷	۰/۱۸۹	۰/۱۳۸	۰/۶۸۱	۰/۱۹۵	۰/۲۳۳	۰/۷۲۷	ALF4	۴۳
۰/۰۹۹	۰/۰۲۴	۰/۰۵۶	۰/۲۲۶	۰/۱۲۳	۰/۳۴۶	۰/۶۵۴	۰/۲۱۲	۰/۱۹۴	۰/۷۱۰	ALF5	۴۴
۰/۰۸۳	۰/۰۳۲	۰/۱۹۶	۰/۰۹۷	۰/۱۹۶	۱/۵۳	۰/۷۷۸	۰/۱۹۸	۰/۰۹۱	۰/۷۷۰	ALF6	۴۵
۰/۱۰۲	۰/۱۴۶	۰/۱۱۰	۰/۱۸۳	۰/۰۷۹	۰/۳۵۶	۰/۶۵۷	۰/۱۸۸	۰/۱۷۲	۰/۷۰۷	ALF7	۴۶
۰/۲۳۸	۰/۰۲۹	۰/۰۶۶	۰/۱۱۴	۰/۱۷۸	۰/۲۸۸	۰/۲۴۱	۰/۲۱۹	۰/۱۳۲	۰/۷۹۳	ALF8	۴۷
۰/۱۰۸	۰/۰۰۴	۰/۰۷۳	۰/۱۲۸	۱/۲۹	۰/۲۸۱	۰/۲۶۵	۰/۲۶۱	۰/۱۰۴	۰/۸۰۸	ALF9	۴۸
۰/۰۹۳	۰/۱۹۶	۰/۰۶۸	۰/۱۶۰	۰/۱۶۹	۰/۱۴۷	۰/۱۶۲	۰/۲۰۶	۰/۱۴۳	۰/۶۷۵	ALF10	۴۹
۰/۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۰۶۹	۰/۲۰۷	۰/۱۶۲	۰/۴۵۷	۰/۲۳۹	۰/۲۴۸	۰/۱۵۳	۰/۸۳۴	ALF11	۵۰
۰/۰۷۰	۰/۱۴۸	۰/۰۶۷	۰/۱۱۵	۰/۱۶۹	۰/۳۳۴	۰/۱۰۶	۰/۳۳۴	۰/۱۹۰	۰/۷۳۲	ALF12	۵۱
۰/۱۲۸	۰/۳۲۶	۰/۲۶۳	۰/۲۸۰	۰/۳۰۱	۰/۱۹۴	۰/۴۳۲	۰/۲۳۵	۰/۱۰۳	۰/۶۵۱	ALF13	۵۲
۰/۱۱۴	۰/۲۹۹	۰/۲۳۸	۰/۲۲۷	۰/۱۸۴	۰/۲۰۱	۰/۴۵۱	۰/۲۴۰	۰/۰۷۷	۰/۵۵۱	ALF14	۵۳
۰/۴۲۶	۰/۳۶۳	۰/۱۲۶	۰/۳۱۲	۰/۱۶۵	۰/۰۹۰	۰/۳۷۵	۰/۰۶۰	۰/۲۲۱	۰/۶۱۱	ALF15	۵۴
۰/۶۱۳	۰/۳۱۹	۰/۰۷۹	۰/۱۰۶	۰/۱۱۶	۰/۰۶۳	۰/۳۵۲	۰/۰۵۷	۰/۲۴۴	۰/۶۹۱	ALF16	۵۵
۰/۸۱۱	۰/۲۲۹	۰/۰۹۷	۰/۱۱۸	۰/۱۷۷	۰/۰۹۰	۰/۰۹۸	۰/۲۰۴	۰/۱۳۴	۰/۸۴۳	ALF17	۵۶
۰/۷۸۴	۰/۱۹۶	۰/۱۱۶	۰/۲۳۳	۰/۱۴۴	۰/۲۲۴	۰/۰۹۵	۰/۲۰۱	۰/۱۳۱	۰/۸۵۹	ALF18	۵۷
۰/۷۳۷	۰/۰۱۴	۰/۲۲۶	۰/۱۹۳	۰/۰۸۸	۰/۲۴۱	۰/۱۸۷	۰/۲۳۳	۰/۰۸۳	۰/۷۹۴	ALF19	۵۸

آزمون تحلیل عاملی اکتشافی به منظور تعیین حداقل تعداد عامل‌ها به منظور برآورد همبستگی بین آزمون‌ها انجام شد؛ براساس نتایج حاصل از جدول ۴، مشخص شد که بعد سازمانی دارای سه مولفه «نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان، نقش زمینه‌ای رهبران اصیل در سازمان و نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان» می‌باشد که شامل ۵۸ سؤال می‌شود. بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۵۶ مربوط به سؤال ۸ و کم‌ترین بار عاملی ۰/۳۶۹ مربوط به سؤال ۲۶ می‌باشد که در طرح کلی مدل از محاسبات حذف گردید.

بار عاملی اول شامل سوالات ۱ تا ۸ به مؤلفه‌ی (نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان) است. در این بخش بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۵۶ به سؤال ۸ یعنی "رهبران این دانشگاه به آینده سازمان خوش بین هستند" و کم‌ترین بار عاملی ۰/۷۵۰ به سؤال ۲ "رهبران این دانشگاه در انجام امور در شرایط نامطمئن قاطعیت لازم را دارند" مربوط می‌شود.

بار عاملی دوم شامل سؤال‌های ۱۵ تا ۲۲ و ۲۴ و ۲۶ می‌باشد، با توجه به پرسشنامه در این بخش بیش‌ترین بار عاملی ۰/۷۳۶ به سؤال ۱۹ با مضمون "رهبران این دانشگاه با درک فرایبچیدگی و تغییرات

محیطی به دنبال کارآفرینی هستند" و کمترین بار عاملی ۰/۳۶۹ به سؤال ۲۶ با عنوان "رهبران این دانشگاه مسایل جذاب و برانگیزاننده‌ای درباره‌ی آینده‌ی سازمان بیان می‌کنند" مربوط می‌شود.

بارعاملی سوم مربوط به مولفه سوم (نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان) است که شامل سؤال‌های ۴۱ تا ۴۶، ۵۲ و ۵۳ می‌باشد، در این بخش بیشترین بار عاملی ۰/۷۷۸ به سؤال ۴۵ با عنوان "رهبران این دانشگاه استقرار موثر مدیریت دانش در سازمان را از اهداف کلیدی می‌دانند" و کمترین بار عاملی ۰/۴۳۲ نیز به سؤال ۵۲ "رهبران این دانشگاه توسعه ساختارهای سازمانی شبکه‌ای را مد نظر قرار می‌دهند" مربوط می‌شود.

بارعاملی چهارم شامل سوالات ۲۳ و ۳۴ تا ۴۰ می‌شود. در این بخش بیشترین بار عاملی مربوط به سوال ۳۹ با بار عاملی ۰/۷۷۴ با عنوان "رهبران این دانشگاه مشتری مداری و احترام به مشتری را یک ارزش می‌دانند" و کمترین بار عاملی به سوال ۲۳ "رهبران این دانشگاه از تفکر شهودی در تصمیم‌گیری و حل مسایل برخوردار هستند" با مقدار ۰/۴۹۱ مربوط می‌شود.

بار عاملی پنجم به سوالات ۹ تا ۱۴ از مولفه اول (نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان اشاره دارد. در این بخش بیشترین و کمترین بار عاملی به ترتیب به سوالات ۱۴ و ۱۲ "رهبران این دانشگاه نیازهای اساسی سازمان را تعیین می‌کنند" و "رهبران این دانشگاه افراد را در جهت اهداف عالی سازمان تشویق می‌کنند" با مقادیر ۰/۷۸۹ و ۰/۵۸۱ مربوط می‌شود.

بار عاملی ششم به سوالات ۲۵ و ۲۷ تا ۳۰ اشاره دارد. در این بخش بیشترین و کمترین بار عاملی به ترتیب به سوالات ۳۰ "رهبران این دانشگاه افرادی خیره، آگاه و توانمند هستند" و ۲۵ "رهبران این دانشگاه بازخوردهای مناسب و به موقع در خصوص عملکرد به کارکنان می‌دهند" با مقادیر ۰/۷۹۸ و ۰/۴۳۶ مربوط می‌شود.

بارعاملی هفتم شامل سوالات ۴۷ تا ۵۱ می‌شود. در این بخش بیشترین بار عاملی مربوط به سوال ۴۸ "رهبران این دانشگاه راهبرد توسعه یادگیری اثربخش و مادام‌العمر را مد نظر قرار می‌دهند" با بار عاملی ۰/۷۳۲ و کمترین بار عاملی به سوال ۵۱ "رهبران این دانشگاه از دیدگاه سیستمی در انجام فعالیت‌ها برخوردار هستند" با مقدار ۰/۶۷۱ می‌شود.

بار عاملی هشتم به سوالات ۳۱ تا ۳۳ اشاره دارد. در این بخش بیشترین و کمترین بار عاملی به ترتیب به سوالات ۳۱ "رهبران این دانشگاه در شرایط گوناگون با دیگران همدلی می‌کنند و در

احساساتشان سهیم می‌شوند" و ۳۳ "رهبران این دانشگاه برای انجام امور از افراد متعهد به ارزش‌ها و اهداف سازمان استفاده می‌کنند" با مقادیر ۰/۷۸۶ و ۰/۴۰۱ مربوط می‌شود.

بارعاملی نهم شامل سوالات ۵۴ تا ۵۸ می‌شود. در این بخش بیشترین بار عاملی مربوط به سوال ۵۶ "رهبران این دانشگاه با تشخیص نیاز و پیش بینی آینده‌ی مطلوب فرایند برنامه‌ریزی را تسریع می‌کنند" با بار عاملی ۰/۸۱۱ و کمترین بار عاملی به سوال ۵۴ "رهبران این دانشگاه از قدرت اجرایی و ظریب نفوذ بالایی در بین کارکنان برخوردارند" با مقدار ۰/۴۳۶ میشود. در ادامه برای بررسی این سوال از تحلیل عاملی تاییدی نیز استفاده شد که نتایج در جدول ۵، ارائه شده است:

جدول ۵: نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی

متغیر	بعد	t-value	ضریب استاندارد	R2	مؤلفه	t-value	ضریب استاندارد	R2
رهبری	فردی	۳۳/۴۴۷	۰/۷۹۳	۰/۶۲۸	ویژگی‌های رهبران اصیل	۹۵/۹۶۰	۰/۹۱۳	۰/۸۳۳
					مهارت‌های رهبران اصیل	۴۶/۷۷۲	۰/۸۵۲	۰/۷۲۵
					رفتارهای رهبران اصیل	۵۵/۶۲۵	۰/۸۵۴	۰/۷۲۹
اصیل	سازمانی	۱۷۱/۱۵۲	۰/۹۵۶	۰/۹۱۳	نقش زمینه‌ای رهبران اصیل در سازمان	۶۷/۲۰۱	۰/۸۹۷	۰/۸۰۵
					نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان	۱۷۷/۱۸۹	۰/۹۵۹	۰/۹۲۰
					نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان	۱۱۲/۴۹۳	۰/۹۳۹	۰/۸۸۱

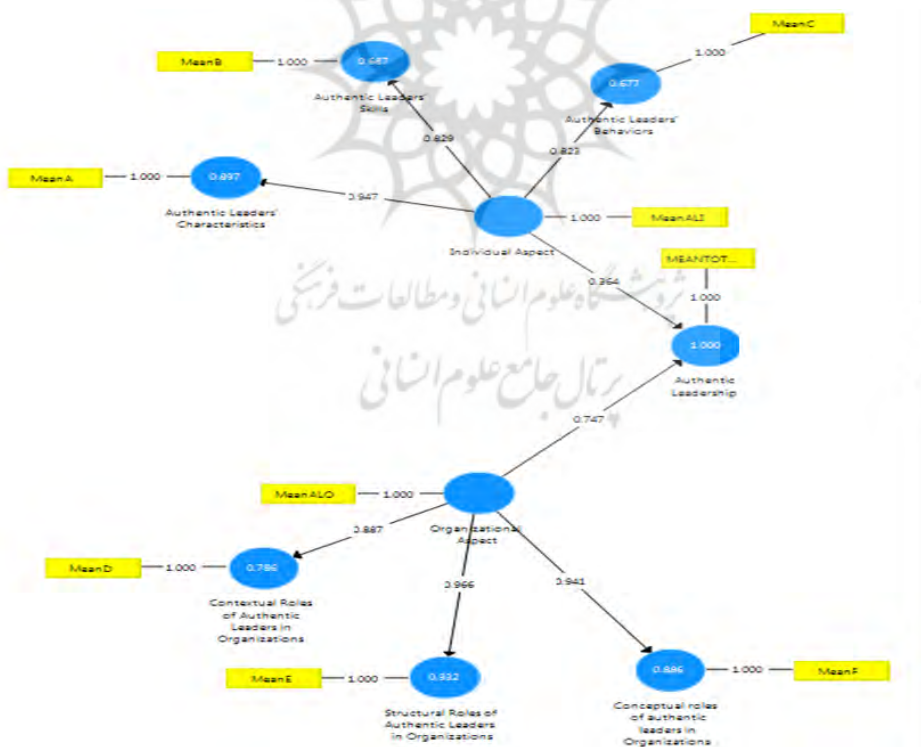
نتایج تحلیل عاملی تاییدی مندرج در جدول ۵- نشان می‌دهند که: در سطح اطمینان ۹۹٪ مقادیر t -value برای هر دو بعد رهبری اصیل، در خارج بازه‌ی (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارند. همچنین مقادیر R^2 برای هر دو بعد در سطح بالاتر از قوی می‌باشد و براساس ضرایب استاندارد بین متغیر رهبری اصیل با بعد فردی ضریب استاندارد ۰/۷۹۳ 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.

- بین بعد فردی با مؤلفه‌هایش رابطه قوی مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد (۰/۹۱۳) مربوط به مؤلفه ویژگی‌های رهبران اصیل و پایین‌ترین ضریب استاندارد (۰/۸۵۲)

مربوط به مؤلفه مهارت های رهبران اصیل است. همچنین با توجه به مقادیر R^2 مؤلفه ویژگی های رهبران اصیل با مقدار R^2 برابر ۰/۸۳۳ در سطح بالاتر از قوی و دو مؤلفه مهارت های رهبران اصیل و رفتارهای رهبران اصیل با مقدار R^2 به ترتیب برابر ۰/۷۲۵ و ۰/۷۲۹ در سطح قوی قرار دارند.

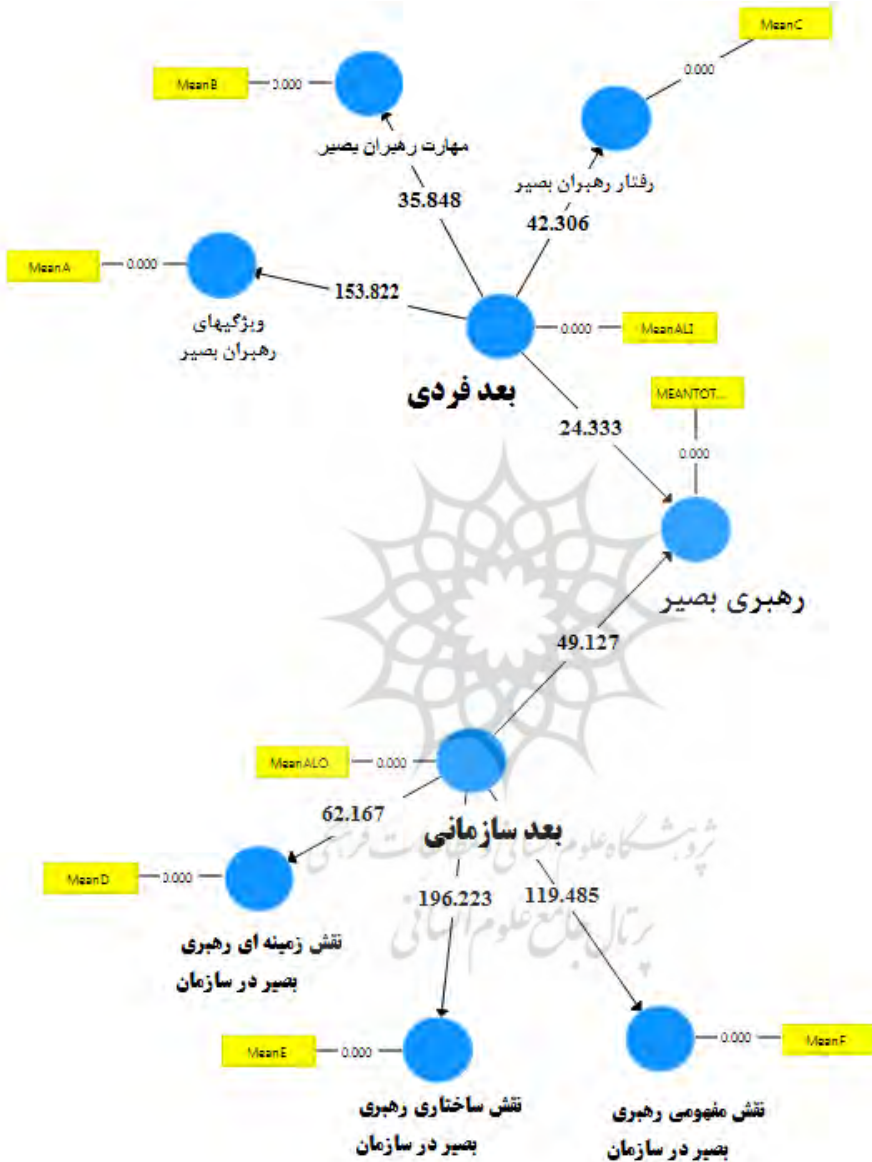
- بین بعد سازمانی با مؤلفه های رابطه قوی مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد (۰/۹۵۹) مربوط به مؤلفه نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان و پایین ترین ضریب استاندارد (۰/۸۹۷) مربوط به مؤلفه نقش زمینه ای رهبران اصیل در سازمان است. همچنین با توجه به مقادیر R^2 هر سه مؤلفه در سطح قوی قرار دارند.

- براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی، متغیر رهبری اصیل دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. مولفه های مستخرج از پرسشنامه در بعد فردی، سه مولفه (ویژگی های رهبران اصیل، مهارت های رهبران اصیل و رفتارهای رهبران اصیل) و در بعد سازمانی سه مولفه (نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان، نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان و نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان) می باشد.



شکل ۱: مدل رهبری اصیل در حالت تخمین ضرایب

همانطور که در مدل ارائه شده مشخص است رهبری بصیر با دو بعد فردی و سازمانی در حالت تخمین ضرایب به ترتیب با مقادیر $0/964$ و $0/747$ در حالت قوی ارتباط دارد.



شکل ۲: مدل رهبری اصیل درحالت معنی داری ضرایب استاندارد

با توجه به شکل های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در شکل ۲ بین متغیر مکنون برون‌زا (رهبری اصیل) با ابعاد مرتبط با آن براساس ضرایب مسیر، بار های عاملی 0/964 و 0/747 برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t -value برای هر دو بعد در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) (24/333 برای بعد فردی و 49/127 برای بعد سازمانی) قرار دارد، لذا رابطه رهبری اصیل با ابعاد آن معنی‌دار شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که مدل رهبری اصیل از زیر مولف های آن برای دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک مثبت و معنادار می‌باشد.

جدول ۶: پرسش نامه رهبری اصیل

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظرم ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	رهبران این دانشگاه	ردیف	نوع	ردیف
					رهبران این دانشگاه در برخورد با مسایل خود آگاهی دارند.		فردی	۱
					رهبران این دانشگاه در انجام امور در شرایط نامطمئن قاطعیت لازم را دارند.			۲
					رهبران این دانشگاه در انجام امور اعتماد به نفس لازم را دارند.			۳
					رهبران این دانشگاه در برخورد با دیگران خوش اخلاق هستند و اصول اخلاقی را رعایت می کنند.			۴
					رهبران این دانشگاه دارای شخصیت ترغیبی هستند.			۵
					رهبران این دانشگاه میل وافری به کسب قدرت در فرایبچیدگی دارند.	رهبران اصیل		۶
					رهبران این دانشگاه با توجه به فرایبچیدگی محیط و شرایط راستگو و درستکار هستند.	رهبری و تربیتی		۷
					رهبران این دانشگاه به آینده سازمان خوش بین هستند.			۸
					رهبران این دانشگاه در انجام امور انضباط و نظم لازم را دارند.			۹
					رهبران این دانشگاه با توجه به فرایبچیدگی عصر حاضر، ثبات لازم را در تصمیم گیری دارا هستند.			۱۰
					رهبران این دانشگاه دارای شفافیت ارتباطی هستند.			۱۱
					رهبران این دانشگاه افراد را در جهت اهداف عالی سازمان تشویق می کنند.			۱۲
					رهبران این دانشگاه در شرایط بحران و تغییرات			۱۳

				شدید محیطی امید دهنده هستند.		
				رهبران این دانشگاه نیازهای اساسی سازمان را تعیین می‌کنند.	۱۴	
				رهبران این دانشگاه از حس موقعیت شناسی بالایی برخوردار هستند.	۱۵	
				رهبران این دانشگاه برای خود و دیگران احترام قائل می‌شوند.	۱۶	
				رهبران این دانشگاه هدایت افراد سازمانی را عهده دار هستند.	۱۷	
				رهبران این دانشگاه کارکنان را به صورت تیمی در کار و انجام امور درگیر می‌کنند.	۱۸	
				رهبران این دانشگاه با درک فرایبچیدگی و تغییرات محیطی به دنبال کارآفرینی هستند.	۱۹	
				رهبران این دانشگاه از مدیریت جانشین‌پروری و مدیریت استعداد قوی برخوردار هستند.	۲۰	
				رهبران این دانشگاه از حس آینده اندیشی و آینده نگری قوی برخوردار هستند.	۲۱	
				رهبران این دانشگاه از بینش تحلیلی در برخورد با مسایل و بحران‌ها برخوردار هستند.	۲۲	
				رهبران این دانشگاه از تفکر شهودی در تصمیم‌گیری و حل مسایل برخوردار هستند.	۲۳	
				رهبران این دانشگاه از تفکر واگرا در انجام امور و تصمیم‌گیری برخوردار هستند.	۲۴	
				رهبران این دانشگاه بازخوردهای مناسب و به موقع در خصوص عملکرد به کارکنان می‌دهند.	۲۵	
				رهبران این دانشگاه مسایل جذاب و برانگیزاننده درباره‌ی آینده‌ی سازمان بیان می‌کنند.	۲۶	
				رهبران این دانشگاه توانایی کاربری موثر رایانه (IT و ICT) را دارند.	۲۷	
				رهبران این دانشگاه دارای روحیه انتقادپذیری و کشاده‌رویی هستند.	۲۸	
				رهبران این دانشگاه توانایی‌های کلامی و نوشتاری قوی دارا هستند.	۲۹	
				رهبران این دانشگاه افرادی خبره، آگاه و توانمند هستند.	۳۰	

مهارت‌های رهبران اصیل

رقابت‌های رهبران اصیل

				رهبران این دانشگاه در شرایط گوناگون با دیگران همدلی می‌کنند و در احساساتشان سهیم می‌شوند.			۳۱
				رهبران این دانشگاه با درک فرایپچیدگی محیط، از فرصت‌های پیش آمده حداکثر استفاده را می‌برند.			۳۲
				رهبران این دانشگاه برای انجام امور از افراد متعهد به ارزش‌ها و اهداف سازمان استفاده می‌کنند.			۳۳
				رهبران این دانشگاه فرهنگ تعامل، مشارکت و همکاری را در سازمان ترویج و به آن ارجح می‌نهند.			۳۴
				رهبران این دانشگاه دانایی، میل به موفقیت و تعالی خواهی را یک ارزش می‌دانند.			۳۵
				رهبران این دانشگاه دور اندیشی و آینده نگری را یک ارزش می‌دانند.			۳۶
				رهبران این دانشگاه فرهنگ برقراری ارتباطات موثر با دیگران را ترویج می‌دهند.			۳۷
				رهبران این دانشگاه شوق آفرینی و خلاقیت را ترویج می‌دهند.			۳۸
				رهبران این دانشگاه مشتری مداری و احترام به مشتری را یک ارزش می‌دانند.			۳۹
				رهبران این دانشگاه تامین بقای سازمان را از اهداف کلیدی می‌دانند.			۴۰
				رهبران این دانشگاه اهداف آرمانی سازمان را ترسیم و تبیین می‌کنند.			۴۱
				رهبران این دانشگاه ایجاد تفاهم با مخاطبان و مشتریان را از اهداف کلیدی می‌دانند.			۴۲
				رهبران این دانشگاه توسعه سازمان یادگیرنده از اهداف کلیدی می‌دانند.			۴۳
				رهبران این دانشگاه بهبود مستمر کیفیت خدمات و تولیدات را از اهداف کلیدی می‌دانند.			۴۴
				رهبران این دانشگاه استقرار موثر مدیریت دانش در سازمان را از اهداف کلیدی می‌دانند.			۴۵
				رهبران این دانشگاه ایجاد پل ارتباطی بین محیط داخلی و خارجی را یک راهبرد مورد انتظار می‌دانند.			۴۶
				رهبران این دانشگاه راهبرد مخاطب پژوهی مستمر را مد نظر قرار می‌دهند.			۴۷
				رهبران این دانشگاه راهبرد توسعه یادگیری اثربخش			۴۸

نقش سازگاری رهبران اصلی در سازمان

بعد سازمانی

					تامین می‌کنند.		
					رهبان این دانشگاه انضباط اداری و ارتقای بهره‌وری مد نظر سازمان را تامین می‌کنند.		۶۴
					رهبان این دانشگاه فضای کالبدی مناسب و مورد نیاز سازمان را تامین می‌کنند.		۶۵
					رهبان این دانشگاه با طراحی استراتژیک مدیریت منابع انسانی، منابع توانا و اثربخش مورد نیاز را تامین می‌کنند.		۶۶
					رهبان این دانشگاه نظارت مستمر بر انجام فعالیت‌ها و امور در سطوح مختلف از جمله وظایف خود می‌دانند.		۶۷
					رهبان این دانشگاه توانایی‌ها و مهارت‌های اعضای سازمان را تشخیص می‌دهند.		۶۸
					رهبان این دانشگاه با ارزیابی محیطی فرصت‌های جدید را برای سازمان شناسایی می‌کنند.		۶۹
					رهبان این دانشگاه پیگیری و نظارت لازم را برای اطمینان از انجام اقدامات ترمیمی و اصلاحی انجام می‌دهند.		۷۰
					رهبان این دانشگاه به شکایات و اعتراضات محیطی توجه دارند و به موقع به آن‌ها پاسخ می‌دهند.		۷۱
					رهبان این دانشگاه سیستم‌ها و رویه‌های نوینی جهت نظارت و کنترل امور را طراحی می‌کنند.		۷۲
					رهبان این دانشگاه در انجام امور و برنامه‌ریزی به استقبال خطر و ریسک می‌روند.		۷۳
					رهبان این دانشگاه سازمان خود را با وضعیت‌های متغیر محیطی انطباق می‌دهند.		۷۴
					رهبان این دانشگاه مسایل جاری و مهم پیش روی سازمان را شناسایی می‌کنند.		۷۵
					رهبان این دانشگاه با تشکیل تیم‌های آینده پژوهی مسایل و مشکلات پیش روی سازمان را پیش‌بینی می‌کنند.		۷۶
					رهبان این دانشگاه با انطباق سازمان خود با سایر سازمان‌های پیشرو ایده‌های جدید را اتخاذ می‌کنند.		۷۷
					رهبان این دانشگاه با تشکیل تیم‌های شبکه‌ای به مدیران و کارشناسان سطوح مختلف مشاوره می‌دهند.		۷۸

					رهبران این دانشگاه کلاس‌های کارگاهی مورد نیاز کارکنان و مدیران در سطوح مختلف را طرح ریزی می‌کنند.			۷۹
					رهبران این دانشگاه با طراحی سیستم اتوماسیون و شبکه‌های الکترونیک به تسریع فرایندهای کاری کمک می‌کنند.			۸۰
					رهبران این دانشگاه قبل از تصمیم‌گیری داده‌ها و اطلاعات مختلف و عینی را تجزیه و تحلیل می‌کنند.			۸۱
					رهبران این دانشگاه به دیدگاه‌ها و نظراتی که باورها و رویه‌های موجود را به چالش می‌کشند، اهمیت می‌دهند.			۸۲
					رهبران این دانشگاه قبل از رسیدن به یک نتیجه گیری نهایی، با دقت به دیدگاه‌های جایگزین فکر و گوش می‌کنند.			۸۳
					رهبران این دانشگاه سیستم را به شنیدن دیدگاه‌ها و نظرات مختلف و مخالف علاقمند می‌کنند.			۸۴
					رهبران این دانشگاه ارتباطات موثر و همدلی درون سازمانی را مورد تشویق قرار می‌دهند.			۸۵
					رهبران این دانشگاه با گشودگی اطلاعات را با دیگران به اشتراک می‌گذارند.			۸۶
					رهبران این دانشگاه با کارکنان ارتباطات دو سویه برقرار می‌کنند.			۸۷
					رهبران این دانشگاه به نظرات سایر اعضا اهمیت می‌دهند حتی اگر این نظرات بر خلاف دیدگاه‌های آنان باشد.			۸۸
					رهبران این دانشگاه به توسعه نمای سازمانی مثبت توجه می‌کنند.			۸۹
					رهبران این دانشگاه به ارتباطات بین‌المللی در جهت توسعه و پیشرفت سازمان توجه وافر دارند.			۹۰
					رهبران این دانشگاه به برقراری ارتباطات موثر با رقبا علاقمند هستند.			۹۱

بحث و نتیجه گیری

امروزه، سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند؛ لذا برای اینکه از قافله رقابت عقب نیافتند، احتیاج به رهبرانی دارند که دارای دانش و توانا بالا، چشم‌اندازی را برای سازمان خود ایجاد کنند و بتوانند کارکنان را برانگیزند و تلاش‌های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. سازه رهبری اصیل می‌تواند به عنوان راه حلی برای چالش‌های رهبری معاصر و مطالبات رهبری آینده مطرح شود. این پژوهش می‌تواند چشم‌انداز جدیدی در راستای تغییر سیاست‌های کلی مدیران و مسئولان دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه، چشم‌اندازی صحیح، واقع‌گرا و الهام بخش ایجاد کند. تا با تکیه بر این موضوع، مدیرانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند. براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی این پژوهش، متغیر رهبری اصیل دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. بعد فردی دارای سه مولفه (ویژگی‌های رهبران اصیل، مهارت‌های رهبران اصیل و رفتارهای رهبران اصیل) و بعد سازمانی دارای سه مولفه (نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان، نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان و نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان) می‌باشد. بین متغیر رهبری اصیل با هر دو بعد آن رابطه قوی مثبت و معنادار وجود دارد. بین بعد فردی با مؤلفه‌هایش رابطه قوی مثبت و معناداری وجود دارد. بین بعد سازمانی با مؤلفه‌هایش رابطه قوی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به مقادیر R^2 هر سه مؤلفه در سطح متوسط رو به قوی قرار دارند. بنابراین براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی، متغیر رهبری اصیل دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. با توجه به اینکه یافته سوال یک نشان داد که؛ رهبری اصیل دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. بعد فردی دارای سه مولفه (ویژگی‌های رهبری اصیل، مهارت‌های رهبری اصیل و رفتارهای رهبری اصیل) و بعد سازمانی دارای سه مولفه (نقش ساختاری رهبری اصیل در سازمان، نقش زمینه‌ای رهبری اصیل در سازمان و نقش محتوایی رهبری اصیل در سازمان) است. این یافته با نتایج پژوهش‌های فقیرنژاد و فتاحی (۱۳۹۸)، زردشتیان و حسینی (۱۳۹۷)، روشن و همکاران (۱۳۹۷)، جلالی توران پشته‌ای و همکاران (۱۳۹۷)، شکوه و نیک‌پور (۱۳۹۷)، هادیان نسب و همکاران (۱۳۹۷)، محمدپور و کاملیان (۱۳۹۶)، جعفری و رضائی (۱۳۹۶)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۹)، پیترسون و همکاران (۲۰۱۹) آلینی و همکاران (۲۰۱۸) لیوبوفنیکووا و لگود (۲۰۱۷) لینک و همکاران (۲۰۱۷) که در پژوهش‌های خود به مؤلفه‌های

رهبری اصیل از قبیل خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه‌های درونی اخلاق (صداقت)، پردازش متوازن، توانمندسازی، تفکر استراتژیک، مدیریت تغییر، تفکر سیستمی، کارآفرین، قابل اعتماد، کاریزما، اعتماد و شفافیت، خلاقیت و نوآوری، دلبستگی و رضایت شغلی، اشاره کردند، در یک راستا قرار دارد. چرا که مولفه‌هایی چون، خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه‌های درونی اخلاق (صداقت)، پردازش متوازن و غیره از مهارت‌ها و ویژگی‌های رهبران می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد میشود در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به مدیران دانشگاه، اصول اخلاقی را در دانشگاه رعایت نمایند. و در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و حل مسایل دانشگاه از تفکر شهودی برخوردار باشند در این راستا لازم است مدیران دانشگاه نیازهای اساسی دانشگاه را تعیین نمایند و برای رسیدن به آن تلاش نمایند و در خصوص عملکرد کارکنان، بازخوردهای مناسب و به موقع به آنها ارائه نمایند و کارکنان را به انجام کار تیمی در دانشگاه تشویق نمایند. هم‌چنین در راستای تحقق رهبری اصیل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک مدیران دانشگاه لازم است فرهنگ برقراری ارتباطات موثر با دیگران را ترویج نمایند، به شکایات و اعتراضات محیطی توجه داشته باشند و به موقع به آن‌ها پاسخ دهند و به صورت پیوسته دوره‌های آموزشی در زمینه ارتقاء توانمندی‌های کارکنان برای آنها برگزار نمایند و به ارتباطات بین المللی در جهت توسعه و پیشرفت دانشگاه توجه نمایند تا شاهد دستیابی به توسعه علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی و کسب دانش جدید برای مدیران دانشگاهی در راستای رهبری اصیل در نظام سلامت باشیم.

کتابنامه

- اکبری، مرتضی؛ پورولی، بهروز؛ دیانتی، مژگان؛ محمدی، معصومه و رضایی، نیلوفر (۱۳۹۵)، رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی: تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی. مقاله علمی پژوهشی مدیریت دولتی دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۳.
- جعفری، مهرنوش و رضایی، جواد (۱۳۹۶)، رهبری اصیل رویکردی جدید جهت هوشمند سازی بیمارستانها، فصلنامه راهبردهای مدیریت در نظام سلامت؛ ۲(۴).
- جلالی توران پشته، خدیجه؛ عبدالمهدی، مژگان و ایران نژاد، پریسا (۱۳۹۷)، بررسی نقش رهبری اصیل در ادراک محیط یادگیری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی کرج، فصلنامه علمی تخصصی روانشناسی، علوم اجتماعی و علوم تربیتی؛ ۲(۲).
- رستگار، احمد؛ صیف، محمد حسن و علی محمدی معدنویی، زهرا (۱۳۹۵)، رابطه مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل مدیران مدارس با هیجان‌های مثبت تدریس معلمان: نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی، دو فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت مدرسه؛ ۲(۶).
- روشن، سید علیقلی؛ درینی، ولی محمد و نامدار جویمی، احسان (۱۳۹۷)، رابطه رهبری اصیل با افشاگری سازمانی: نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی (مورد مطالعه، کارکنان رسانه های ورزشی استان اصفهان)، مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، ۶(۶).
- زردشتیان، شیرین وحسینی، مریم (۱۳۹۷)، نقش مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش؛ ۵(۲).
- فقیرنژاد، فاطمه و فتاحی، محمد (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان‌شناختی، دو ماهنامه علمی - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی؛ ۱۲(۱).
- قادری، مصطفی؛ کریمیان، منیره و مبلغی، جعفر (۱۳۹۷)، بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان از دیدگاه مدیران و اعضای هیئت علمی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان؛ ۲۳(۲): ۱۳۴-۱۲۵.
- گل افشانی، علی و صالحی، محمد (۱۳۹۸)، ارائه مدلی جهت تبیین تأثیر رهبری بصیر بر استقلال دانشگاهی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک آمایشی سلامت کشور، فصلنامه علمی و پژوهشی طب و تزکیه؛ ۲۸(۱).

محمدپور، سمانه و کمالیان، امین رضا (۱۳۹۶)، تبیین نقش رهبری اصیل در فراموشی سازمانی هدفمند با توجه به نقش میانجی توانمندسازی کارکنان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۱۰، شماره ۳۶.

مصلح امیردهی، هادی؛ نیستانی، محمدرضا و جهانیان، ایمان (۱۳۹۵)، نقش ارزیابی بیرونی بر ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی؛ مورد: دانشگاه علوم پزشکی بابل، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی؛ ۲۲(۴): ۹۹-۱۱۱.

هادیان نسب، علی؛ ابراهیم پور، مصطفی؛ نوع پسند اصیل و سید محمد (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی؛ ۱۶(۱).

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; 83: 34-64.

Hassan A. Ahmed F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. International Journal of Human and Social Sciences; 6(3): 164-170.

Ling Q, Liu F, Wu X. (2017). Servant versus authentic leadership: Assessing effectiveness in China's hospitality industry. Cornell Hospitality Quarterly; 58(1): 53-68.

Lyubovnikova J, Legood A, Turner N, Mamakouka A. (2017). How authentic leadership influences team performance: The mediating role of team reflexivity. Journal of business Ethics; 141(1): 59-70.

Mücelandili B, Turan H, Erdil O. (2013). The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness. Procedia-Social and Behavioral Sciences; 99: 673-681.

Patterson B, Dzurec L, Sherwood G, Forrester D A. (2019). Developing Authentic Leadership Voice: Novice Faculty Experience. Nursing education perspectives.

Smith A E, Wong C A, Regan S. (2019). The Effects of Authentic Leadership and Organizational Commitment on Job Turnover Intentions of Experienced Nurses.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی