مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۲، اردیبهشت ۱۴۰۱
http://rjms.iums.ac.ir
مقاله پژوهشی

طراحی مدل رهبری تعالی‌گرا در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با استفاده از تکنیک کیفی تئوری داده بنیاد

فاطمه بسکابادی: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
محمد محمدی: استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران (* نویسنده مسئول)mohammadi@iaubir.ac.ir
حمید رضائی فر: استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
مهدی محمودزاده: استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: روش‌های کنونی مدیریت سازمان‌ها اثربخشی خود را از دست داده‌اند. رهبری تعالی‌گرا پارادایم جدیدی در حوزه‌ی مدیریت می‌باشد که به‌عنوان یک اکسیر شفابخش به مدیران سازمان‌ها گوشزد می‌کند که در جهت رشد و توسعه باید به‌سوی ایجاد یک سازمان متعالی گام بردارند؛ لذا هدف مطالعه طراحی مدل رهبری تعالی‌گرا در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با استفاده از تکنیک کیفی تئوری داده بنیاد بود.

روش کار: روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی اکتشافی است. در این راستا، از روش شناسی نظریه‌ی داده بنیاد با رویکرد اشتراوس و کوربین استفاده شد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش را مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی تشکیل داد و با اتکا به اصل نمونه گیری بر مبنای هدف، با انجام ۱۴ مصاحبه با خبرگان، اشباع نظری، حاصل شد.

یافته‌ها: پس از تجزیه و تحلیل‌ها داده‌ها از طریق کدگذاری باز ۱۳۸ مفهوم شناسایی شد، سپس در مرحله‌ی کدگذاری محوری از طریق شناسایی شباهت در ساختار زیربنایی مفاهیم، ۳۴ مقوله فرعی و نهایتا با ادغام ساختارهای مشابه در مقوله‌های فرعی و مقایسه مستمر، به ظهور مدل نهایی پژوهش، تحت عنوان مدل رهبری تعالی گرا در دانشگاههای علوم پزشکی منجر شد.

نتیجه‌گیری: دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با بکارگیری سبک رهبری تعالی‌گرا و تقویت مقولات استخراجی قادر خواهند بود در محیط پویا و متلاطم پس از اطمینان از بقای خود به فکر توسعه و پیشرفت باشند. لذا، مسئولان و مدیران بلند پایه‌ی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور جهت پرورش رهبری تعالی‌گرا در میان مدیران خود باید هر یک از مولفه رهبری تعالی‌گرا که در تحقیق حاضر شناسایی شد را در آنها تقویت نمایند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.
منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها
رهبری،
رهبری تعالی‌گرا،
تئوری داده بنیاد

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۳۰
تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱

شیوه استناد به این مقاله:
Baskabadi F, Mohammadi M, Rezaeifar H, Mahmoodzadeh M. Designing an Excellence-Oriented Leadership Model in the Country's Medical Sciences Universities Using the Qualitative Technique of Foundation Data Theory. Razi J Med Sci. 2022;29(2): 201-210.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

Razi Journal of Medical Sciences. 2022;29(2):201-210. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Examining the Challenges of Virtual Teaching and Learning in the Education System to Provide Appropriate Strategies

Fateme Baskabadi: Doctoral student of Public Administration Department, Human Resources, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.
Mohammad Mohammadi: Assistant Professor, Public Administration Department, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran. (*Corresponding author) mohammadi@iaubir.ac.ir
Hamid Rezaeifar: Assistant Professor, Public Administration Department, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.
Mehdi Mahmoodzadeh: Assistant Professor, Department of Public Administration, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

Abstract

Background & Aims: In the third millennium, deep attention has been paid to the phenomenon of leadership, the reason for this attention being the importance and role that the quality of leadership can play in making a difference in the achievements of organizations. No organization can survive, grow, and develop without powerful and effective leaders, and the failure of any organization to achieve optimal productivity is largely related to its ineffective leadership. In recent decades, new leadership approaches, which are also called modern leadership approaches, emerged and evolved, which are trait-oriented and their main focus is on perspective, spirituality, and charisma. These trait-oriented styles include transcendental, visionary, charismatic, transformative, exchange, servant, ethical, benevolent, paternalistic, and jihadi leadership. Transcendental leadership style is a new paradigm in the field of leadership, for organizations that want to successfully create spiritual employees and lead this change. The current methods of managing organizations have lost their effectiveness. Excellence-oriented leadership is a new paradigm in the field of management, which, as a healing elixir, reminds the managers of organizations that they should take steps towards creating a superior organization to grow and develop; Therefore, the purpose of the study was to design an excellence-oriented leadership model in medical sciences universities of the country using the qualitative technique of foundation data theory.
Methods: The research method is practical in terms of purpose and exploratory in terms of descriptive nature. In this regard, the methodology of foundational data theory with the approach of Strauss and Corbin was used. The population studied in this research was formed by the directors of medical sciences universities and by relying on the principle of purpose-based sampling, theoretical saturation was achieved by conducting 14 interviews with experts. In the present study, the analysis of the data set was done through open, central, and selective coding stages. In the open coding stage, 138 concepts were counted from the total results of qualitative interviews, 34 sub-categories (core code), and 10 main categories (selective or selective code) were counted. The 10 main categories (selective or selective code), in which the subcategories (core codes) of the present research were placed, are 1- Transcendent characteristics, 2- Sovereignty of transcendental organizational spirit, 3- Sovereignty of transcendental talent, 4- Transcendent moralism. 5- Transcendent individual competence, 6- Transcendent managerial competence, 7- Transcendent interpersonal competence, 8- Transcendent leadership institutionalization, 9- Transcendent spirit institutionalization, and 10- Emergence of transcendent organization. The following is explained to achieve the main categories (selective codes) through the qualitative technique of the foundation's data theory.
Results: After analyzing the data, 138 concepts were identified through open coding, then in the axial coding stage, through the identification of similarities in the underlying structure of concepts, 34 subcategories, and finally by merging similar structures in subcategories and continuous comparison, the emergence of the model The final result of the research was the excellence-oriented leadership model in universities of medical sciences. The main categories

Keywords
Leadership,
Transcendental Leadership,
Foundation Data Theory

Received: 20/01/2022
Published: 17/05/2022

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

were named and defined according to the basic purpose of the research, which was the design and validation of the excellence-oriented leadership model in universities of medical sciences. According to Tables 4 to 8, the subcategories were included in 10 main categories (selective code) which are: 1- Transcendent characteristics, 2- Transcendent organizational spirit rule, 3- Transcendent talent rule, 4- Transcendent moralism, 5- Transcendent individual competence, 6- Transcendent managerial competence, 7- Transcendent interpersonal competence, 8- Transcendent leadership institutionalization, 9- Transcendent spirit institutionalization and 10- Emergence of transcendent organization. Tables 4, 5, 6, 7, 8, and 9 show the categorization table related to each of the main categories (selective or optional codes) of the subcategories based on the paradigm model of Strauss and Corbin (1998). According to Table No. 1, "Causal Conditions" has a main category of "transcendent features" and two subcategories of "individual features" and "organizational features" with 14 concepts.

Conclusion: The medical sciences universities of the country will be able to think about development and progress in a dynamic and turbulent environment by using an excellent leadership style and strengthening the extractive categories. Therefore, the high-level officials and managers of the country's medical sciences universities should strengthen each component of the excellence-oriented leadership that was identified in the present research in order to cultivate excellence-oriented leadership among their managers. The discussion in the field of leadership has always been a hot topic since this concept entered the management literature, and at no point in the history of humanity has its appeal and tremendous impact on human society diminished; On the contrary, new concepts have been formed in this field every day. One of the concepts whose importance is very important for organization and management is the concept of excellence-oriented leadership. According to many scientists, the most important type of leadership style in the current world is the transcendental leadership style, because it is a distinct type of strategic and competitive leadership in the current world and it has put all the concepts of management and other leadership styles under one roof. Despite the great importance of transcendental leadership, this concept has not received much attention and there are many hidden angles and gaps in the field of transcendental leadership and its conceptualization literature, and background. Considering this lack and the importance of excellence-oriented leadership for today's organizations, especially universities, the present research sought to identify and discover the components of excellence-oriented leadership in medical sciences universities of the country; In order to extract dimensions and components of excellence-oriented leadership, interviews were conducted with 14 experts in the field of management, whose doctorates are in the field of organizational behavior management, human resource management, and strategic management.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Baskabadi F, Mohammadi M, Rezaeifar H, Mahmoodzadeh M. Designing an Excellence-Oriented Leadership Model in the Country's Medical Sciences Universities Using the Qualitative Technique of Foundation Data Theory. Razi J Med Sci. 2022;29(2): 201-210.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

مقدمه

در هزاره سوم توجه عمیقی به پدیده رهبری معطوف شده است که علت این توجه اهمیت و نقشی است که کیفیت رهبری می‌تواند در ایجاد تفاوت در دستاوردهای سازمان‌ها ایفا نماید. هیچ سازمانی بدون داشتن رهبران قدرتمند و اثربخش قادر به بقاء، رشد و توسعه نیست و شکست هر سازمانی در دستیابی به بهره‌وری بهینه تا حدود زیادی مربوط به رهبری ناکارآمد آن است (۱). در دهه‌های اخیر رویکردهای جدید رهبری که رویکردهای مدرن رهبری نیز نامیده می‌شوند پا به عرصه‌ی وجود گذاشتند و تکامل یافتند که خصیصه محورند و تمرکز اصلی آنها روی چشم انداز، معنویت و کاریزما می‌باشد. این سبک‌های خصیصه محور شامل رهبری تعالی‌گرا، بصیر، کاریزماتیک، تحول آفرین، مبادله‌ای، خدمت‌گزار، اخلاق مدار، خیرخواه، پدرمابانه، جهادی می‌باشند. سبک رهبری تعالی‌گرا پارادایم نوینی در حوزه‌ی رهبری است، برای سازمان‌هایی که می‌خواهند به‌طور موفق به ایجاد کارکنان معنوی همت گمارند و این تغییر را هدایت نمایند (۲).

اکثر قریب به اتفاق رهبران این طور فکر می‌کنند که رهبر فقط باید عناصر انسانی را اداره نماید، در حالی‌که رهبری تعالی‌گرا با مطرح کردن رهبری بر خود و رهبری بر سازمان افق‌های جدیدی را به روی رهبران گشوده است و تاکید می‌کند که یک رهبر باید ابتدا خودش را مدیریت نماید، سپس به رهبری دیگران و سازمان بپردازد (۳). لذا مسئله‌ی اصلی سازمان‌ها و علی الخصوص سازمان مورد مطالعه‌ی تحقیق در وهله‌ی اول این است که رهبران و مسئولان آنها گمان می‌کنند یک رهبر فقط باید سایرین را رهبری نماید و از رهبری بر خود و همچنین سازمان به عنوان یک کل غافلند و در درجه‌ی دوم محیط سازمان ها و رهبران و مدیران آنها از اخلاقیات و معنویات که متناسب با فرهنگ ایرانی اسلامی ما است دور شده‌اند (۴). سبک رهبری تعالی‌گرا سبکی است که رهبر در آن علاوه براینکه افراد را از نظر درونی و بیرونی بر می‌انگیزاند، بلکه از طریق تعالی و معنویات نیز این کار را انجام می‌دهد. رهبران تعالی‌گرا به همراستایی انگیزش پیروان با اهداف و چشم‌اندازهای سازمان کمک می‌کنند و از طریق نگرانی و توجه به توسعه‌ی شخصی پیروان خود موفقیت سازمان را تضمین می‌نمایند. سبک رهبری تعالی‌گرا نتایج و پیامدهای مثبت متعددی هم‌چون تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد متعالی، عملکرد مالی بهبودیافته و اثربخشی رهبری به همراه دارد (۵). رهبری تعالی‌گرا، رهبری استراتژیکی است که با در نظر گرفتن مصالح کوتاه مدت و بلند مدت سازمان و اتخاذ دیدگاهی متعالی و معنوی قصد دارد هویت و ذات اخلاقی انسان را به او بازگرداند و فضالی توخالی شده و فاقد اخلاق و معنویت سازمانها را تغییر دهد و به سوی معنویت هدایت نماید (۶). علی‌رغم اهمیت فراوان سبک رهبری تعالی‌گرا برای سازمان‌های ایرانی تاکنون هیچ مطالعه‌ای در این زمینه در کشور انجام نشده است و در خارج از کشور نیز مطالعات انگشت شمار می باشد (۷). لذا شکاف تحقیقاتی و تجربی عمیقی در این زمینه احساس می‌گردد. از آن‌جایی‌که دانشگاههای علوم پزشکی علاوه بر کارویژه علم آموزی دغدغه‌هایی فراتر از مرزهای علم دارد و باید به تمام ابعاد انسان به عنوان متولی تربیت نیروی انسانی و انسان ساز باشد و سستی در رهبری در راس و مدیریت دانشگاه به همه ارکان سیستم در لایه های پایین‌تر سرایت کرده که نشان از الگوپذیری افراد از مسئولان بالاتر است (۸). متأسفانه باوجود تغییر و تحولات بسیار، در سال‌های اخیر نه تنها کارایی و کارآمدی رهبری افزایش نیافته بلکه رشد مدیران نیز بر اساس توانمندی‌های تخصصی، قابلیت‌ها و طبق شایسته سالاری آنان صورت نمی‌پذیرد و یک انحراف از وضعیت موجود و مطلوب پدیدار شده است (۹). لذا تحقیق حاضر قصد دارد از یک طرف با ارائه‌ی مدل رهبری تعالی‌گرا به شکاف نظری موجود در این زمینه کمک نمایند و از طرف دیگر با انجام تحقیق در این زمینه به شکاف تحقیقاتی جامع عمل بپوشاند. بنابراین، سوال اساسی تحقیق حاضر بدین گونه است: مدل رهبری تعالی گرا در دانشگاه های علوم پزشکی چگونه است و اعتبار آن در چه حدی می‌باشد؟

روش کار

روش پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و از نظر ماهیت در زمره‌ی تحقیقات توصیفی و از نوع اکتشافی می‌باشد؛ بر اساس فلسفه‌ی روش تحقیق، پژوهش حاضر در زمره‌ی پارادایم تفسیری است، چرا که داده‌ها ذهنی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

و کیفی و بر اساس تفسیر متن به‌دست می‌آیند. مشارکت کنندگان پژوهش، خبرگان و متخصصان حوزه‌ی مدیریت و رهبری و رؤسای دانشگاه‌های علوم پزشکی بودند؛ نمونه‌ی آماری پژوهش جهت مصاحبه و شناسایی اجزاء، عناصر و مولفه‌های رهبری تعالی‌گرا نیز تعداد ۱۴ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه‌ی مدیریت بودند. روش نمونه‌گیری، بر مبنای هدف بود؛ در تعداد نمونه‌ی ۱۴ نفر اشباع نظری حاصل شد. جهت گردآوری داده‌ها و شناسایی و اکتشاف مولفه‌های رهبری تعالی‌گرا نیز، از ابزار مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان استفاده شد؛ در این پژوهش به جهت سنجش روایی تحقیق کیفی از روش و نظر لینکلن و گوبا استفاده شد. طبق نظر لینکلن و گوبا بررسی صحت علمی مطالعات کیفی شامل چهار معیار قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تاییدپذیری است. در این فرایند، برای تاییدپذیری، پژوهش‌گر پیش از انجام مصاحبه نسبت به مبانی نظری اشراف لازم را کسب کرد و در عین حال، به‌منظور کنترل گرایش‌های سلیقه‌ای دانسته‌های پیشین خود را در حین مصاحبه کنار گذاشته است. برای اعمال چند جانبه‌نگری پرسش‌ها تنها به یک سوال اکتفا ننموده و برای پوشش زوایای مختلف از طریق چندین سوال بررسی نموده است. اطمینان‌پذیری از موارد معیارهای ارزیابی پژوهش است که در این مورد علاوه بر هدایت دقیق مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها ، مستندسازی در خصوص داده‌ها صورت گرفته است. پس از این مهم از ارزیابی و مراحل تکمیل و تجمیع اطلاعات ، تلاش بر چند جانبه‌نگری از بعد اطلاعات و مبانی نظری صورت گرفت و با توصیف داده‌ها و مقایسه مستمر روند بازخورد گرفتن از مشارکت‌کنندگان صورت پذیرفت. در خصوص انتقال‌پذیری که با هدف توصیف غنی داده‌ها و با استفاده از رویه‌های خاص کدگذاری و تفسیر در مرحله تحلیل داده صورت پذیرفت. پس از مصاحبه، از تکنیک کیفی تئوری داده‌بنیاد به‌منظور یافتن عبارات و جمله‌های معنی‌دار از متن مصاحبه استفاده شد؛ مفاهیم، مقولات و گزاره‌ها سه عنصر اصلی نظریه داده‌بنیاد می‌باشند. مفاهیم واحد اصلی این نوع پژوهش است که با مقایسه، برچسب‌گذاری واقعه‌ها و روابط بین پدیده‌ها به‌دست می‌آید (کدگذاری باز). مقوله در قیاس با مفهوم از سطح بالاتری از انتزاع برخوردار است و در واقع حاصل گروه‌بندی مفاهیم می‌باشد. (کدگذاری محوری). گزاره‌ها نشانگر روابط تعمیم یافته بین یک مقوله و مفاهیم آن می‌باشد (کدگذاری انتخابی یا گزینشی).

یافته‌ها

در پژوهش حاضر تحلیل مجموعه داده‌ها از طریق مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. در مرحله کدگذاری باز ۱۳۸ مفهوم از مجموع نتایج مصاحبه‌های کیفی احصا گشت، ۳۴ مقوله فرعی (کد محوری) و ۱۰ مقوله اصلی (کد گزینشی یا انتخابی) احصاء گردید. ۱۰ مقوله اصلی (کد گزینشی یا انتخابی) ، که مقوله‌های فرعی (کدهای محوری) تحقیق حاضر در آنها جای گرفتند عبارتند از : ۱- ویژگیهای متعالی، ۲- حاکمیت روح سازمانی متعالی، ۳- حاکمیت استعداد خواهی متعالی، ۴- اخلاق گرایی متعالی ، ۵- شایستگی فردی متعالی، ۶- شایستگی مدیریتی متعالی، ۷- شایستگی بین فردی متعالی، ۸- نهادینگی هدایت متعالی، ۹- نهادینگی روحیهٔ متعالی و ۱۰- ظهور سازمان متعالی. در ادامه جهت دستیابی به مقوله‌های اصلی (کدهای گزینشی یا انتخابی) از طریق تکنیک کیفی تئوری داده بنیاد تشریح شده است.

مرحله‌ی اول، کدگذاری باز (استخراج مفاهیم از عبارات مصاحبه) بود که در این مرحله با مراجعه به متون ناشی از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان و تحلیل آن‌ها، "عبارت‌های کوتاه" یا "واحدهای معنایی مصاحبه" مرتبط با رهبری تعالی‌گرا استخراج شده و ۱۳۸ مفهوم از متن مصاحبه‌ها استخراج شد.

در مرحله کدگذاری محوری (استخراج مقوله‌های فرعی از طریق ترکیب مفاهیم)، از طریق ترکیب و تلخیص مفاهیم مستخرج از مرحله‌ی قبل، که مشابه و تکراری بودند، مقوله‌های فرعی (کدهای محوری) استخراج گردیدند. ۱۳۸ مفهوم مستخرج از مرحله قبل ترکیب شدند و ۳۴ مقوله فرعی (کد محوری) را تشکیل

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

دادند.

مرحله ی سوم، کدگذاری گزینشی یا انتخابی (استخراج مقوله های اصلی از طریق ترکیب مقوله های فرعی) بود که در این مرحله، مقوله‌های فرعی مستخرج از مرحله‌ی قبل با یکدیگر ترکیب، تلخیص و تلفیق گردیدند و مقوله‌های اصلی (کدهای گزینشی یا انتخابی) را تشکیل دادند. مقوله‌های اصلی با توجه به هدف اساسی تحقیق که طراحی و اعتبارسنجی مدل رهبری تعالی‌گرا در دانشگاه‌های علوم پزشکی بود نام گذاری و معین شدند. با توجه به جدول ۴ تا ۸ مقوله‌های فرعی در ۱۰ مقوله اصلی (کد گزینشی یا انتخابی) جای گرفتند که عبارتند از: ۱- ویژگیهای متعالی، ۲- حاکمیت روح سازمانی متعالی، ۳- حاکمیت استعداد خواهی متعالی، ۴- اخلاق گرایی متعالی، ۵- شایستگی فردی متعالی، ۶- شایستگی مدیریتی متعالی، ۷- شایستگی بین فردی متعالی، ۸- نهادینگی هدایت متعالی، ۹- نهادینگی روحیهٔ متعالی و ۱۰- ظهور سازمان متعالی. جداول ۴، ۵، ۶، ۷، ۸ و۹، جدول مقوله

جدول ۱- مقوله‌بندی (استخراج مقوله‌های اصلی از مقوله‌های فرعی) برای شرایط علّی

مقوله اصلی	مقوله های فرعی	مفاهیم
ویژگی‌های متعالی	ویژگی‌های فردی	ادراک و فهم کارکنان
		شکوفایی افراد
		هدفمندی
		تجربه های معنوی و اخلاقی
		ارزش های فردی
		مشروعیت و مقبولیت مدیر
		مسئولیت پذیر بودن مدیر
		برون گرا بودن مدیر
	ویژگی‌های سازمانی	توجه به ارزش های اخلاقی سازمانی
		مدیریت مشورتی و مشارکتی
		اخلاقی بودن قوانین
		وجود شفافیت در سازمان
		وجود مدیران و مسئولان اخلاقی
		راهبردهای اخلاقی

بندی مرتبط با هر یک از مقوله‌های اصلی (کدهای گزینشی یا انتخابی) از مقوله‌های فرعی بر اساس مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) را به نمایش گذاشته است. با توجه به جدول شماره ۱، "شرایط علّی" دارای یک مقوله اصلی "ویژگی‌های متعالی" و دو مقوله‌ی فرعیِ "ویژگی‌های فردی" و "ویژگی‌های سازمانی" با ۱۴مفهوم می‌باشد.

با توجه به جدول شماره ۲، "شرایط زمینه‌ای" دارای دو مقوله اصلی "حاکمیت روح سازمانی متعالی" و "حاکمیت استعداد خواهی متعالی" و پنج مقوله‌ی فرعیِ "حاکمیت فرهنگ سازمانی قوی"، "حاکمیت ساختار سازمانی منعطف"، "حاکمیت جو سازمانی هم افزا"، "برخورداری افراد از بلوغ فکری بالا" و "حاکمیت فرهنگ شایسته سالاری" با ۱۸ مفهوم می‌باشد

جدول ۲- مقوله بندی (استخراج مقوله‌های اصلی از مقوله‌های فرعی) برای شرایط زمینه‌ای

مقوله های اصلی	مقوله های فرعی	مفاهیم
حاکمیت روح سازمانی متعالی	حاکمیت فرهنگ سازمانی قوی	وجود فرهنگ سازمانی غنی
		داشتن فرهنگ دموکراتیک و روان
		خلق فرهنگ و هویت متعالی
	حاکمیت ساختار سازمانی منعطف	ساختار سازمانی مشارکتی
		ساختار سازمانی موقعیتی
		ساختار سازمانی تاب آور
	حاکمیت جو سازمانی هم افزا	فضایی مبتنی بر اعتماد متقابل
		خلق ارزش های علمی و معنوی
		اخلاق مداری و فرح افزایی
		دمیدن روح هم افزایی در کلیه ی امور و جوسازمان
حاکمیت استعداد خواهی متعالی	برخورداری افراد از بلوغ فکری بالا	بلوغ فکری کارکنان و مدیران
		خود اتکایی کارکنان
		خود هدایتگری کارکنان
		انگیزه بالای کارکنان
	حاکمیت فرهنگ شایسته سالاری	شایسته یابی
		شایسته گزینی
		شایسته پروری
		شایسته داری

با توجه به جدول شماره ۳، "شرایط مداخله‌گر" دارای یک مقوله اصلی " اخلاق‌گرایی متعالی" و سه مقوله‌ی فرعیِ "استقرار نظام اخلاقی شایسته سالار"، "

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

اخلاقیات سازمانی"، و "کنترل اخلاقی" با ۱۴مفهوم می‌باشد.

جدول ۳- مقوله بندی (استخراج مقوله‌های اصلی از مقوله‌های فرعی) برای شرایط مداخله‌گر

مقوله های اصلی	مقوله های فرعی	مفاهیم
اخلاق‌گرایی متعالی	استقرار نظام اخلاقی شایسته سالار	توزیع عادلانه توجه مدیریتی
		مسیر ترقی مبتنی بر شایستگی
		انتصاب افراد بر مبنای شایستگی
		توجه به مدیران خدمتگزار
	اخلاقیات سازمانی	وجدان کاری
		احترام متقابل
		معنوی بودن کارکنان
	کنترل اخلاقی	نظارت اخلاقی
		توجه اخلاقی
		بازخورد اخلاقی

با توجه به جدول شماره ۴ "پدیده ی اصلی" دارای سه مقوله اصلی "شایستگی فردی متعالی"، "شایستگی مدیریتی متعالی" و "شایستگی بین فردی متعالی" و پانزده مقوله‌ی فرعی "شخصیت متعالی"، "تفکر استراتژیک"، "تعالی گرایی"،"همگامی"،"کاریزما بودن"، "هدف گرایی متعالی"،"اخلاق مداری"،"عدالت گرایی"، "قانون گرایی"، "هوش مدیریتی"، "برخورد متعالی با کارکنان"،"قدردانی از نیروها"، "جمع گرایی"، "ارتباطات متعالی" و با ۶۱ مفهوم می‌باشد. با توجه به جدول شماره ۵، "راهبردها" دارای دو مقوله اصلی "نهادینگی هدایت متعالی" و "نهادینگی روحیهٔ متعالی" و پنج مقوله ی فرعیِ "نفوذ متعالی"، "توسعه مشارکت متعالی"، "فرهنگ سازی رهبری تعالی گرا"، "ایجاد روح متعالی" و "تعهد متعالی" با ۱۸ مفهوم می‌باشد. با توجه به جدول شماره ۶، "پیامد ها" دارای یک مقوله اصلی "ظهور سازمان متعالی"و چهار مقوله‌ی فرعیِ "جو روانی متعالی"، "ایجاد جو و کارکنان متعالی"، "توسعهٔ سرمایه انسانی متعالی" و "فرهنگ سازمانی متعالی" با ۱۷ مفهوم می‌باشد.

جدول ۵- مقوله بندی (استخراج مقوله‌های اصلی) برای راهبردها

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم
نهادینگی هدایت متعالی	نفوذ متعالی	نفوذ معنوی عمیق بر مافوقها
		نفوذ معنوی عمیق بر همکاران
		نفوذ معنوی عمیق بر پیروان
		نفوذ معنوی عمیق به نفس خود
	توسعه مشارکت متعالی	توسل به خرد و فرزانگی جمعی
		تفویض اختیار و آزادی عمیق در تصمیم گیری
		دستیابی به اجماع در کارها
نهادینگی روحیهٔ متعالی	فرهنگ سازی رهبری تعالی گرا	نهادینه کردن رهبری تعالی گرا
		الگوسازی رهبری تعالی گرا
		آموزش و آگاهی بخشی
	ایجاد روح متعالی	شادی و نشات سازمانی
		روحیهٔ مثبت اندیشی
		روحیهٔ معنوی و اخلاقی
		روحیهٔ هدف محوری
	تعهد متعالی	تعهد معنوی عمیق به اهداف
		تعهد معنوی قوی به مافوقها
		تعهد معنوی عمیق به همکاران
		تعهد معنوی عمیق به پیروان

جدول ٦-استخراج مقوله‌های اصلی از مقوله‌های فرعی) برای پیامدها

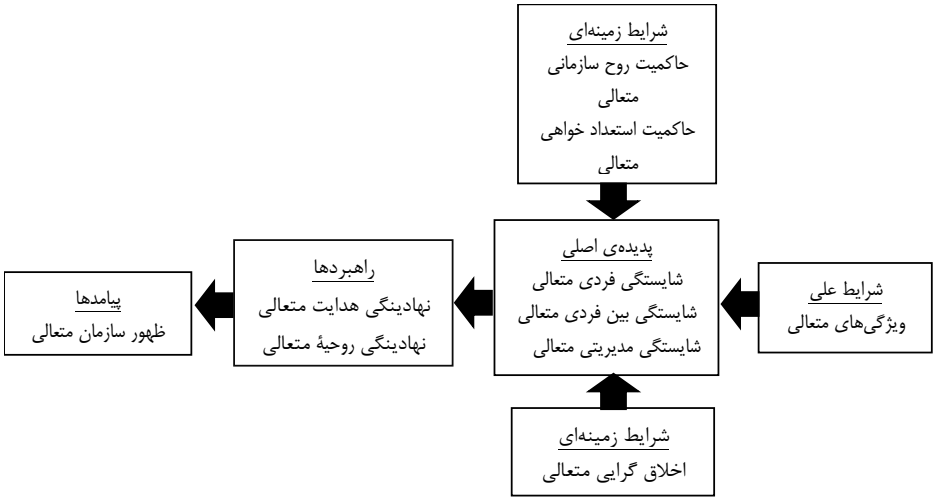
مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم
ظهور سازمان متعالی	جو روانی متعالی	بهبود تعهد سازمانی کارکنان
		بهبود عزت نفس کارکنان
		خود شکوفایی کارکنان
		احساس امنیت و آرامش
	ایجاد جو و کارکنان متعالی	پرورش کارکنان فکور
		تربیت کارکنان اخلاق محور
		بهبود بهره وری
	توسعهٔ سرمایه انسانی متعالی	سرمایهٔ انسانی توانمند و با مهارت
		سرمایهٔ انسانی آگاه و بادانش
		سرمایهٔ انسانی بصیر
		سرمایهٔ انسانی تاب آور
	فرهنگ سازمانی متعالی	نشر اخلاقیات و معنویات
		هنجارهای مثبت سازمانی
		دید خوشبینانه به مسائل
		گفتمان انگیزشی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ٤- مقوله بندی (استخراج مقوله‌های اصلی از مقوله‌های فرعی) برای پدیده‌ی اصلی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم
شایستگی فردی متعالی	شخصیت متعالی	خرد و فرزانگی
		دلیری و شجاعت
		تاب آوری
		بردباری و شکیبایی
		سخاوت و خیرخواهی
		مراقبه
		اعتدال و میانه روی
		انسانیت و مردم دوستی
	تفکر استراتژیک	چشم انداز محوری
		تعیقیب هوشمندانه فرصت ها
		یادگیرنده بودن سازمان
		عاقبت اندیشی
	تعالی گرایی	توجه به کرامت انسانی
		الهام بخشی
		کمال گرایی
		نگاه برتر ساز
	همگامی	رحم، شفقت و دلسوزی
		عقش نوع دوستانه
		پذیرابودن
		همدلی
	کاریزما بودن	داشتن اهداف آرمانی
		توان بیان و ابلاغ اهداف آرمانی به پیروان
		داشتن اعتقاد قوی به اهداف آرمانی
		جانفشانی
		چشم انداز محوری
		امید و ایمان
		تعیین اهداف متعالی
	اخلاق‌مداری	رعایت حقوق دیگران
		عهد و امانت داری
		اشاعه درستکاری
		برخورد عادلانه با کارکنان در زمینه ی پرداخت مزایا
	عدالت گرایی	برخورد عادلانه با کارکنان در زمینه ی ارتباطات
		ضابطه مداری
	قانون گرایی	بکارگیری نظام های مدون
		استفاده از فرایند های منطقی
		توانمندی حل مسئله
شایستگی مدیریتی متعالی	خود مدیریتی	خودتنظیمی
		خودآگاهی
		تاب آوری عاطفی
		توجه به نگهداشت کارکنان
	برخورد متعالی با کارکنان	توجه به توسعه ی حرفه ای کارکنان
		توجه واقعی به ارتقاء استعدادهای باالقوه کارکنان
		تشویق و تنبیه اخلاقی کارکنان

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]



شکل ۱- مدل پارادایمی توسعه داده شده تئوری داده بنیاد

با توجه به نتایج بدست آمده مدل پارادایمی توسعه داده شده تئوری داده بنیاد در شکل ۱ ارائه گردید.

بحث

بحث در زمینه‌ی رهبری از زمانی که این مفهوم وارد ادبیات مدیریت شده است همواره به‌عنوان موضوعی داغ بوده است و در هیچ برهه‌ای از تاریخ بشریت از جذابیت و تأثیر شگرف آن بر جامعه‌ی انسانی کاسته نشده است؛ بلکه کاملا بر عکس، هر روز مفاهیم تازه‌ای در این زمینه شکل گرفته است. یکی از مفاهیمی که اهمیت آن برای سازمان و مدیریت بسیار مهم بوده مفهوم رهبری تعالی‌گرا می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های گزارش شده در تحقیقات یودر (Yoder) و همکاران (۲۰۱۸) (۶)، نادوو (Ndawo) و همکاران (۲۰۲۲) (۹) هم‌راستاست. به عقیده‌ی بسیاری از دانشمندان مهم‌ترین نوع سبک رهبری در جهان حاضر سبک رهبری تعالی‌گرا می‌باشد، چرا که گونه‌ای متمایز از رهبری استراتژیک و رقابتی در جهان کنونی می‌باشد و تمامی مفاهیم مدیریت و سایر سبک‌های رهبری را در یک سقف قرار داده است (۱۰). با توجه به این کمبود و نظر به اهمیت مبحث رهبری تعالی‌گرا برای سازمان‌های امروزی خصوصا دانشگاه‌ها، تحقیق حاضر به‌دنبال شناسایی و کشف مولفه‌های رهبری تعالی‌گرا در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بود؛ جهت استخراج ابعاد و مولفه‌های رهبری تعالی‌گرا با ۱۴ نفر از متخصصان حوزه‌ی مدیریت که دکتری تخصصی آنها در زمینه‌ی مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک مصاحبه به‌عمل آمد (۱۱). ملاک تعیین تعداد مصاحبه شوندگان نیز اشباع نظری داده‌های ناشی از متون مصاحبه‌ها بود. سپس جهت استخراج ابعاد و مولفه‌های رهبری تعالی‌گرا از متون فوق، تکنیک کیفی تئوری داده‌بنیاد مورد استفاده قرار گرفت. با استفاده از این تکنیک کیفی ۱۳۸ کد مفهوم، ۳۴ مقوله فرعی و ۱۰ مقوله اصلی شناسایی شد و این ۱۰ مقوله اصلی مدل پارادایمی تحقیق را تشکیل دادند.: الف- شرایط علی با ۱۴مفهوم، دارای ۱ مقوله اصلی ویژگی‌های متعالی و ۲ مقوله‌ی فرعیِ ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های سازمانی بود؛ ب- شرایط زمینه‌ای با ۱۸ مفهوم، دارای ۲ مقوله اصلی حاکمیت روح سازمانی متعالی و حاکمیت استعداد خواهی متعالی و ۵ مقوله‌ی فرعیِ حاکمیت فرهنگ سازمانی قوی، حاکمیت ساختار سازمانی منعطف، حاکمیت جو سازمانی هم افزا، برخورداری افراد از بلوغ فکری بالا و حاکمیت فرهنگ شایسته سالاری بود.؛ ت- شرایط مداخله‌گر با ۱۴مفهوم دارای ۱ مقوله اصلی اخلاق گرایی متعالی و ۳ مقوله‌ی فرعیِ استقرار نظام اخلاقی شایسته سالار، اخلاقیات سازمانی، و کنترل اخلاقی ث- پدیده‌ی اصلی با ۶۱ مفهوم دارای ۳ مقوله اصلی شایستگی فردی متعالی، شایستگی مدیریتی متعالی و شایستگی بین فردی متعالی و ۱۵ مقوله ی فرعیِ شخصیت متعالی، تفکر

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

استراتژیک، تعالی‌گرایی،همگامی،کاریزما بودن، هدف گرایی متعالی، اخلاق‌مداری، عدالت گرایی، قانون گرایی، هوش مدیریتی، خود مدیریتی، برخورد متعالی با کارکنان، قدردانی از نیروها، ارتباطات متعالی بود. ث- راهبردها با ۱۸ مفهوم دارای ۲ مقوله اصلی نهادینگی هدایت متعالی و نهادینگی روحیهٔ متعالی و ۵ مقوله‌ی فرعیِ نفوذ متعالی، توسعه مشارکت متعالی، فرهنگ سازی رهبری تعالی‌گرا، ایجاد روح متعالی و تعهد متعالی بود (۱۲). پیامد ها با ۱۷ مفهوم دارای ۱ مقوله اصلی ظهور سازمان متعالی و ۴ مقوله‌ی فرعیِ جو روانی متعالی، ایجاد جو و کارکنان متعالی، توسعهٔ سرمایه انسانی متعالی و فرهنگ سازمانی متعالی بود. دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با بکارگیری سبک رهبری تعالی‌گرا و تقویت مقولات استخراجی قادر خواهند بود در محیط پویا و متلاطم پس از اطمینان از بقای خود به فکر توسعه و پیشرفت باشند.

پیشنهادات

مدیر باید به ارزش‌های اخلاقی سازمانی ارج نهد، قوانین سازمانی اخلاقی وضع نماید و خود به عنوان یک اسوه‌ی اخلاق در سازمان مطرح باشد و در جهت دستیابی به اهداف و موفقیت راهبردهای اخلاقی را به‌کار گیرد. غنی بودن فرهنگ سازمان، فرهنگ دموکراتیک و روان آن و خلق فرهنگ و هویت متعالی منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی قوی توسط مدیر می‌گردد. مدیران باید فضایی مبتنی بر اعتماد متقابل را ایجاد نمایند و به خلق ارزش‌های علمی و معنوی همت گمارند و اخلاق‌مداری و فرح افزایی را الگوی خود قرار دهند و روح هم‌افزایی در کلیه‌ی امور و جو سازمان حاکم باشد.

نتیجه گیری

دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با بکارگیری سبک رهبری تعالی‌گرا و تقویت مقولات استخراجی قادر خواهند بود در محیط پویا و متلاطم پس از اطمینان از بقای خود به فکر توسعه و پیشرفت باشند. لذا، مسئولان و مدیران بلند پایه‌ی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور جهت پرورش رهبری تعالی‌گرا در میان مدیران خود باید هر یک از مولفه رهبری تعالی‌گرا که در تحقیق حاضر شناسایی شد را در آنها تقویت نمایند.

References

1. Joshi A, Rienks M, Theofilatos K, Mayr M. Systems biology in cardiovascular disease: a multiomics approach. Nat Rev Cardiol. 2021;18(5):313-330.
2. Golan A, Harte J. Information theory: A foundation for complexity science. Proc Natl Acad Sci U S A. 2022;119(33):e2119089119.
3. Reinken DN, Reed SM. Mishel's uncertainty in illness theory: Informing nursing diagnoses and care planning. Int J Nurs Knowl. 2020;34(4):316-324.
4. Bruggeman FJ, Planqué R, Molenaar D, Teusink B. Searching for principles of microbial physiology. FEMS Microbiol Rev. 2020;44(6):821-844.
5. Chiu P, Thorne S, Schick-Makaroff K, Cummings GG. Theory utilization in applied qualitative nursing research. J Adv Nurs. 2022;78(12):4034-4041.
6. Yoder AD, Poelstra JW, Tiley GP, Williams RC. Neutral Theory Is the Foundation of Conservation Genetics. Mol Biol Evol. 2018;35(6):1322-1326.
7. Xiang X, Li K, Huang B, Cao Y. A Multi-Sensor Data-Fusion Method Based on Cloud Model and Improved Evidence Theory. Sensors (Basel). 2022;22(15):5902.
8. Giordano NA, Compton P, Joseph PV, Romano CA, Piano MR, Naylor MD. Opportunities and challenges presented by recent pedagogical innovations in doctoral nursing education. J Prof Nurs. 2021;37(1):228-234.
9. Ndawo GM. Nurse educators' experiences regarding management practices at a nursing education institution. Health SA. 2022;27:1935.
10. Charlton BG. The vital role of transcendental truth in science. Med Hypotheses. 2009;72(4):373-6.
11. Kundu A, Bej T. RETRACTED ARTICLE: COVID 19 response: An analysis of teachers' perception on pedagogical successes and challenges of digital teaching practice during new normal. Educ Inf Technol (Dordr). 2021;26(6):6879.
12. Barr TL, Nathenson SL. A Holistic Transcendental Leadership Model for Enhancing Innovation, Creativity and Well-Being in Health Care. J Holist Nurs. 2022;40(2):157-168.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]