

## Original Article

## Open Access

## Identifying the Components and Function of Soft Power in Medical Sciences Universities in Iran: A Qualitative Study

Elham Shakiba<sup>1</sup>, Mahboobeh Sadat Fadavi<sup>2\*</sup>, Mohammad Ali Nadi<sup>2</sup>

1. PhD Student in Higher Education Management, Department of Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2- Department of Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Received: 2024/06/23

Accepted: 2024/08/31

**Keywords:**

Grounded Theory

Medical Sciences

Soft Power

Universities

**\*Corresponding author:**

Mahboobeh Sadat Fadavi,  
Department of Educational  
Management, Isfahan  
(Khorasgan) Branch, Islamic  
Azad University, Isfahan, Iran  
[M.fadavi@khuisf.ac.ir](mailto:M.fadavi@khuisf.ac.ir)

**ABSTRACT**

**Introduction:** Soft power affects the thinking and behavior of the society. The cultural mission of universities is to convey an appropriate understanding of this power to students. The current research aims to identify the components and function of soft power in medical sciences universities.

**Methods:** This qualitative study was conducted in 2022, and the grounded theory method was used. A total of 13 faculty members of the medical sciences universities in Iran were selected through purposeful and snowball sampling methods. Moreover, an in-depth semi-structured interview was conducted until the theoretical saturation was reached. The Strauss and Corbin method was used to analyze the qualitative results. After coding, participants and university professors were asked for their opinions to determine the validity of the data.

**Results:** After compiling the basic concepts and open coding, 14 core codes were identified and categorized into six selective codes. The findings revealed that the causal factors included management based on moral values, foresight, capacity building, and strengthening of international relations. Contextual factors consisted of research infrastructure, collective organization system, growth and improvement. Intervening factors included no understanding of the necessity of change and wavering in beliefs. Finally, strategies comprised of the development of professional ethics, commitment to the society, mission-oriented component, scientific prestige, and scientific relations. Furthermore, consequences included the strengthening of nationalism and the realization of goals.

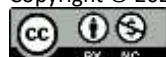
**Conclusion:** Based on the obtained findings, community-based education and culture engineering are factors influencing soft power in medical sciences universities. The cultural institutionalization can be achieved by preventing and reducing factors affecting the destruction of success and using committed and knowledge-enhancing strategies.



**How to Cite This Article:** Shakiba E, Fadavi M S, Nadi M A. Identifying the Components and Function of Soft Power in Medical Sciences Universities in Iran: A Qualitative Study. *Res Med Edu.* 2024;16 (3):24-35

 10.32592/rmegums.16.3.24

Copyright © 2024 Research In Medical Education, and Guilan University of Medical Sciences.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.  
License (<https://creativecommons.org/mission/by-nc/4.0/>)

## شناسایی مؤلفه‌ها و کارکرد قدرت نرم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور: یک مطالعه کیفی

الهام شکیب<sup>۱</sup>، محبوبه سادات فدوی<sup>۲\*</sup>، محمد علی نادی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

### اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰

کلیدواژه‌ها:

دانشگاه

علوم پزشکی

قدرت نرم

نظریه داده‌بنیاد

\*نویسنده مسئول:

محبوبه سادات فدوی، گروه

مدیریت آموزشی، واحد اصفهان

(خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی،

اصفهان، ایران

M.fadavi@khuif.ac.ir

### چکیده

**مقدمه:** قدرت نرم اندیشه و رفتار جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رسالت فرهنگی دانشگاه‌ها این است تا ادراک مناسبی از این قدرت را به دانشجویان منتقل کنند. هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌ها و کارکرد قدرت نرم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر به صورت کیفی در سال ۱۴۰۱ با استفاده از روش داده‌بنیاد انجام شد. با ۱۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب شدند، مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختارمند تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی از روش اشتراوس و کوربین استفاده شده است. برای تعیین اعتبار داده‌ها، پس از کدگذاری، از مشارکت‌کنندگان و اساتید دانشگاه نظرخواهی شد.

**یافته‌ها:** پس از تدوین مفاهیم اولیه و کدگذاری باز، ۱۴ کد محوری شناسایی شدند و در شش کد گزینشی قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان داد عوامل علی شامل مدیریت مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، آینده‌نگاری، ظرفیت‌سازی و تقویت روابط بین‌الملل؛ عوامل زمینه‌ای شامل زیرساخت‌های پژوهشی، نظام سازمان جمعی، بالندگی و بهسازی؛ عوامل مداخله‌گر شامل عدم درک ضرورت تغییر و تزلزل در باورها هستند. راهبردها شامل رشد اخلاق حرفه‌ای، تعهد به جامعه، مؤلفه رسالت‌محوری، اعتبار علمی و مراودات علمی و پیامدها دربرگیرنده تقویت ملی‌گرایی و تحقق اهداف بودند.

**نتیجه‌گیری:** در دانشگاه‌های علوم پزشکی، آموزش جامعه‌بنیان و مهندسی فرهنگ از عوامل مؤثر بر قدرت نرم هستند. با پیشگیری و کاهش عوامل مؤثر بر تخریب موفقیت و استفاده از راهبردهای متعهدانه و دانش‌افزایی می‌توان به نهادینه‌سازی فرهنگی آن دست یافت.

### مقدمه

دانشگاه مبدأ تحولات یک کشور است و با تربیت نیروی انسانی و تولید علم و فناوری سبب رشد و پیشرفت جامعه می‌شود. دانشگاه‌ها در کشور از اصلی‌ترین سازمان‌های تولیدکننده قدرت نرم هستند (۱). از کلمه قدرت نرم اولین بار توسط حمید مولانا و بعد توسط جوزف نای استفاده شد. قدرت نرم توانایی انجام کار یا رسیدن به نتیجه دلخواه نیست، بلکه توانایی به دست آوردن چیزی بدون زور و اجبار، تأثیرگذاری بر افکار و اعمال دیگران و تغییر اولویت‌های آن‌ها با استفاده از ابزارهای جمعی است (۲، ۳). قدرت نرم بر ذهنیت استوار است و با احساس و روان انسان‌ها سر و کار داشته و اعمال آن بدون تعارض صورت می‌گیرد. قدرت نرم به جای ماهیت اجبار، بر عوامل اجتماعی تأکید دارد و در شبکه روابط اجتماعی معنا و

مفهوم پیدا می‌کند. بدون مؤلفه‌های محیطی نمی‌توان آن را درک و معنی کرد. عامل اجتماعی به صورت فعال در سرنوشت جامعه تأثیر دارد و به همین دلیل افکار عمومی هم در داخل و هم در خارج مورد توجه سیاست‌گذاران قرار می‌گیرد (۴، ۵). منابع قدرت نرم ثابت نیستند و با تغییر شرایط متحول می‌شوند. قدرت نرم به چهار منبع نیاز دارد که عبارت‌اند از فرهنگ و اعتقادات، سیاست خارجی، اقتصاد، علم و دانش (۶). منابع فرهنگی مانند برنامه‌های بین‌المللی آموزشی و علمی، سمینارها و کنفرانس‌ها باعث به وجود آمدن قدرت نرم و ارتقای آن در یک کشور می‌شوند (۷).

در عصر حاضر آموزش، بُعد چهارم سیاست خارجی است.

از آنجایی که اغلب نخبگان سیاسی از میان دانشگاهیان انتخاب می‌شوند، گسترش اعطای بورس‌های بین‌المللی و پذیرش دانشجویان خارجی نوعی معرف فرهنگ و جامعه خود به رهبران سیاسی و مدیران آینده کشورهای جهان است و درواقع همکاری آموزشی نوعی سرمایه‌گذاری برای آینده سیاسی میان ملت‌هاست. همگی این فعالیت‌ها در جذب افکار و ایجاد قدرت نرم تأثیر بسزایی دارد (۸). در مقدمه کتاب *الگوی شایستگی معاونان فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی* بیان شده است که آموزش عالی نقطه تلاقی سه قلمرو فرهنگ، قدرت و دانش است (۹). برنامه آموزش عالی و تبادلات علمی فوق‌العاده مهم بوده و یک ابزار سیاسی مؤثر است. آموزش عالی به‌عنوان یک نیروی بین‌المللی، توسعه علمی و اطلاعات را تحت تأثیر قرار داده و باعث توسعه ایده‌ها در سطح جهان شده است. حوزه نفوذ آموزش عالی نهادها و مردم را شامل می‌شود (۳). قسمتی از تکنیک مخالفان نظام، رخنه در مراکز آموزش عالی و پرورش عناصر باب میل خود است. دانشگاه‌ها با افزایش تولید علم و دانش باعث استقلال و آزادی کشور در برابر تهدیدات دشمن می‌شوند (۱۰). دانشگاه‌ها با توجه به مأموریت خود و نقش برجسته‌ای که در قدرت نرم دارند و از آنجایی که یک منبع رقابتی در قدرت نرم محسوب می‌شوند، باید در رسالت آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی تجدیدنظر کنند و متناسب با نیاز جامعه ملی و جهانی آن را تغییر دهند (۱۱). گوتام (۲۰۲۴) (۱۲) و اوستاشوا (۲۰۲۰) (۱۳) آموزش عالی را به عنوان ابزار و منبع قدرت نرم معرفی می‌کنند.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده، علم به‌عنوان یک منبع قدرت مطرح است. علم با سازوکارهای متعدد موجب اثرگذاری بر انواع قدرت خواهد شد. دانشگاه‌ها می‌توانند با گسترش درک بهتر از قدرت و راه‌های چگونگی تغییر باعث پیشرفت همه‌جانبه کشور شوند و با تحت تأثیر قرار دادن ذهن دانشجویان و به‌طور کلی افکار عمومی، الگوی مفهومی برای مدیریت موفق ایجاد کنند. تغییرات سریع و متنوع جهان و درنهایت جامعه بر محتوای علمی و فرهنگی دانشگاه‌ها تأثیر می‌گذارد. هدف این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌ها و کارکرد قدرت نرم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است.

## روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع کیفی و به روش داده‌بنیاد یا نظریه زمینه‌ای (Grounded Theory) با رویکرد اشترواس و کوربین در سال ۱۴۰۱ انجام شد. با مطالعه پیشینه تخصصی در این

زمینه به دلیل کمبود و پراکندگی در مبانی نظری و شواهد کافی و همچنین نپرداختن نظریه‌های موجود به مسئله موردنظر، از شیوه داده‌بنیاد استفاده شد. به‌همین منظور، به اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور که درمورد موضوع پژوهش، یعنی مؤلفه‌های قدرت نرم در دانشگاه‌های علوم پزشکی، اطلاعات کافی و تجارب مفیدی داشتند، مراجعه و مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختارمند انجام شد.

در این تحقیق از روش نمونه‌گیری نظری و هدفمند استفاده شد. در این نمونه‌گیری، به انتخاب افرادی نیاز بود که در زمینه‌های مرتبط با قدرت نرم، اطلاعات کافی درمورد فعالیت‌های اقتصادی و برنامه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور داشتند. بدین ترتیب، شرکت‌کننده اول از حوزه معاونت آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی انتخاب شد و اطلاعات به‌دست‌آمده از این مصاحبه به انتخاب شرکت‌کننده‌های بعدی کمک کرد. سپس، نمونه‌های دیگر به‌صورت گلوله‌برفی برگزیده شدند. بدین ترتیب، در این مطالعه با ۱۳ نفر از اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مصاحبه انجام شد. معیار ورود به مطالعه، عضویت فرد مصاحبه‌شونده در یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و تمایل وی برای شرکت و در اختیار گذاشتن تجارب خود و اطلاع فرد از فعالیت و اقدامات درمورد ابعاد قدرت نرم در دانشگاه‌های علوم پزشکی بود. معیار خروج نداشتن وقت لازم برای ادامه شرکت در مطالعه بود.

پژوهشگر ابتدا با پیام و تماس تلفنی خود را معرفی و درخواست تعیین وقت مصاحبه به‌صورت تماس صوتی یا تصویری از طریق فضای مجازی نمود. در صورت موافقت فرد مصاحبه‌شونده، وقت مصاحبه تعیین شد. هدف از انجام مصاحبه پژوهشی و اهمیت آن برای مصاحبه‌شوندگان توضیح داده شد. در هنگام مصاحبه به مصاحبه‌شوندگان اطمینان داده شد که نام شخص و محتوای مصاحبه محرمانه می‌ماند و داده‌ها بدون نام اجرا و تحلیل خواهند شد. برای ضبط مصاحبه، از مصاحبه‌شوندگان اجازه شفاهی کسب شد. شیوه مصاحبه به‌گونه‌ای بود که پس از کسب اطمینان از اشباع نظری در بخش مطالب به‌دست‌آمده (از مصاحبه‌های انجام شده) و تکراری شدن مطالب ذکرشده، فرایند مصاحبه‌ها متوقف شد. متن مصاحبه‌ها روی کاغذ نوشته شد و سپس مصاحبه‌ها چندین بار توسط پژوهشگر بازخوانی شدند و کدگذاری باز انجام شد. در روش داده‌بنیاد، تحلیل داده‌ها براساس مفاهیم است و بنابراین کدگذاری شامل اختصاص کد به مفاهیم یا

مراجعه و از آن‌ها نظرخواهی کرد. همچنین، از شش نفر از اساتید دانشگاه که دکترای مدیریت آموزشی یا مدیریت آموزش عالی بودند و به موضوع و روش پژوهش حاضر آشنایی داشتند، نظرخواهی شد. در صورت داشتن نظر اصلاحی، نظر آن‌ها اعمال گردید.

### یافته‌ها

در این پژوهش ۱۳ مصاحبه انجام و کدگذاری باز انجام شد و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد مشارکت‌کننده در مصاحبه در جدول ۱ ذکر شده است.

اولین مرحله در تحلیل داده‌های کیفی، کدگذاری اولیه است. کدهای حاصل از این مرحله پس از بررسی و مقایسه مکرر در ۱۴ کد محوری و ۶ کد گزینشی در قالب مدل پارادایم جا گرفتند. در جدول ۲ نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و داده‌های کیفی در سه مرحله کدگذاری (کدهای باز، محوری و گزینشی) ارائه شده است.

مقوله‌بندی آن‌ها براساس مشابهت است. در این پژوهش تحلیل داده‌ها براساس کدگذاری باز، به شیوه محوری و گزینشی انجام شد. کدهای مختلف براساس تفاوت‌ها و شباهت‌ها با هم مقایسه و کدهای مشابه دسته‌بندی شدند. گوبا و لینکلن در مطالعات کیفی مفهوم قابلیت اعتماد را به‌عنوان معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی مطرح کردند تا به کمک آن، دقت علمی در پژوهش‌های کیفی ارزیابی شود. استراتژی‌های متعددی مانند بازبینی در زمان کدگذاری، تأیید نتایج و ساختار توسط همکاران پژوهشی و مشارکت‌کنندگان برای این منظور وجود دارد (۱۴). در پژوهش حاضر، برای تعیین دقت و اعتبار داده‌ها، پژوهشگر پس از کدگذاری داده‌ها، مجدداً به شش نفر از ۱۳ نفر مشارکت‌کننده در مصاحبه

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش

| کد مشارکت‌کننده | شغل یا سمت                                     | مدرک تحصیلی | جنسیت | سابقه کار | رشته تحصیلی                   |
|-----------------|------------------------------------------------|-------------|-------|-----------|-------------------------------|
| ۱               | مدیر گروه معارف و عضو کمیته فرهنگی دانشگاه     | دکتر        | مرد   | ۱۶        | معارف اسلامی                  |
| ۲               | معاونت آموزشی                                  | متخصص       | مرد   | ۱۲        | دندان‌پزشک (متخصص درمان ریشه) |
| ۳               | مدیر گروه معارف                                | دکتر        | زن    | ۱۷        | فلسفه و حکمت اسلامی           |
| ۴               | مدیر EDC                                       | دکتر        | زن    | ۱۲        | مدیریت بهداشتی و خدمات درمانی |
| ۵               | مسئول بسیج اساتید                              | دکتر        | مرد   | ۱۲        | بیوتکنولوژی                   |
| ۶               | مدیر EDC                                       | دکتر        | زن    | ۱۶        | برنامه‌ریزی آموزشی            |
| ۷               | مدیر سابق EDC                                  | دکتر        | مرد   | ۲۵        | فیزیولوژی                     |
| ۸               | ریاست مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت | دکتر        | مرد   | ۱۸        | پزشکی اجتماعی                 |
| ۹               | رئیس دبیرخانه طرح تحول آموزش                   | دکتر        | زن    | ۱۰        | فیزیولوژی                     |
| ۱۰              | معاونت فرهنگی                                  | دکتر        | مرد   | ۱۵        | بیوشیمی بالینی                |
| ۱۱              | معاونت آموزشی                                  | دکتر        | مرد   | ۲۱        | سلامت در بلایا و فوریت‌ها     |
| ۱۲              | مدیریت فرهنگی و فوق‌برنامه                     | دکتر        | زن    | ۸         | آموزش پزشکی                   |
| ۱۳              | ریاست دانشکده                                  | متخصص       | زن    | ۱۱        | دندان‌پزشکی کودکان            |

جدول ۲. کدگذاری گزینشی، محوری و باز در رابطه با عوامل مؤثر و پیامدهای حاصل از قدرت نرم در دانشگاه‌های علوم پزشکی

| کدهای گزینشی         | کدهای محوری                        | کدهای باز                                        |
|----------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------|
| ۱- آموزش جامعه‌بنیان | ۱- مدیریت مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی | ۱- آموزش اخلاق اداری و اخلاق پزشکی               |
|                      |                                    | ۲- راه‌اندازی کمیته‌های آسیب‌شناسی               |
|                      |                                    | ۳- توسعه اخلاق حرفه‌ای و مهارت‌های نرم دانشجویان |
|                      | ۲- آینده‌نگاری و ظرفیت‌سازی        | ۴- تغییر دروس متناسب با نیاز کشور                |
|                      |                                    | ۵- ایجاد و معرفی رشته‌های جدید                   |

### ۳- تقویت روابط بین الملل

- ۶- رقابت دانشگاه ها در جذب دانشجو در رشته های جدید
- ۷- ایجاد دانشگاه های بین المللی
- ۸- ارتباط با سایر کشورها و تقویت جایگاه بین المللی
- ۹- برگزاری همایش های بین المللی
- ۱۰- راه اندازی نشریات پژوهشی بین المللی
- ۱۱- ایجاد کرسی های بین المللی آموزشی و پژوهشی
- ۱۲- تأسیس مراکز تحقیق بین المللی و انجام فعالیت های پژوهشی بین المللی
- ۱۳- مبادله محتوای آموزشی و سایر اطلاعات علمی

### عوامل زمینه ای قدرت نرم دانشگاه های علوم پزشکی

#### ۴- بالندگی و بهسازی

- ۱۴- داشتن نیروی انسانی متبحر
- ۱۵- ایجاد فرصت مطالعاتی
- ۱۶- برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی برنامه ها
- ۱۷- تشویق افراد خلاق
- ۱۸- آموزش ارتباط با دانشجویان برای اساتید
- ۱۹- استعدادیابی دانشجویان و اساتید در زمینه فرهنگی
- ۲۰- پیشروی دانشگاه ها در مرجعیت علمی قدرت نرم
- ۲۱- سیاست گذاری در دانشگاه ها
- ۲۲- شناسایی ویژگی افراد جامعه
- ۲۳- بها دادن به پژوهش
- ۲۴- تأسیس مراکز تحقیقاتی مرتبط
- ۲۵- تأمین منابع برای فعالیت های پژوهشی
- ۲۶- ایجاد بستر مناسب برای فعالیت های پژوهشی
- ۲۷- انجام طرح های تحقیقاتی در زمینه فرهنگی

#### ۲- مهندسی فرهنگ

#### ۵- نظام سازمان جمعی

#### ۶- ارتقای زیرساخت های پژوهشی

### عوامل مداخله گر قدرت نرم دانشگاه های علوم پزشکی

#### ۷- تزلزل در باورها

- ۲۸- تبلیغات سو درباره داروها و واکسن ها در فضای مجازی
- ۲۹- عدم فرهنگ خودباوری
- ۳۰- تناقض رفتار و گفتار اساتید و کارمندان
- ۳۱- ضعف مدیریتی در دانشگاه ها و به کارگیری از پزشکان سطوح مختلف مدیریتی
- ۳۲- دیدگاه غیر سازنده مدیران سازمان
- ۳۳- دیدگاه منفی مخالفان
- ۳۴- مقاومت دانشجویان در برابر فعالیت های فرهنگی
- ۳۵- ارزیابی نکردن فعالیت های فرهنگی در اعتباربخشی دانشگاه ها

#### ۳- تخریب موفقیت

#### ۸- عدم درک ضرورت تغییر

### عوامل استراتژی قدرت نرم دانشگاه های علوم پزشکی

#### ۹- رشد اخلاق حرفه ای

#### ۴- راهبرد متعهدانه

#### ۱۰- تعهد به جامعه

#### ۱۱- رسالت محوری

#### ۵- دانش افزایی

- ۳۶- رشد هوش اخلاقی اساتید
- ۳۷- اخلاق حرفه ای اساتید
- ۳۸- آموزش اخلاق حرفه ای و پزشکی و تعهد سازمانی
- ۳۹- انتخاب مدیران جهادی
- ۴۰- اجرای بهتر قدرت نرم در برنامه عملیاتی
- ۴۱- پایش برنامه
- ۴۲- توجه به قدرت نرم در برنامه استراتژیک
- ۴۳- برنامه ریزی و برگزاری دوره های فرهنگی، ادبی و هنری برای دانشجویان
- ۴۴- تعامل دانشگاه ها با آموزش و پرورش و همسو با آن
- ۴۵- حمایت از تألیفات فرهنگی
- ۴۶- اجرای رسالت و اهداف دانشگاه به سمت افزایش این قدرت
- ۴۷- برنامه ریزی جهت استقلال و پیشرفت کشور
- ۴۸- حمایت از همایش ها و سمینارها در زمینه مهارتی و فرهنگی

- ۴۹- یکپارچگی بین آموزش و اهداف سازمان  
۵۰- ایجاد نظر مطلوب  
۵۱- برپندسازی خدمات درمانی و کسب اعتبار  
۵۲- نقشه جامع علوم پزشکی در رشته های کمال  
۵۳- استفاده از سخنرانان دارای فن بیان  
۵۴- استفاده از روش های نوین تدریس  
۵۵- تشکیل کمیته های کارگروهی تخصصی  
۵۶- برگزاری دوره های فرهنگی و جلسات بحث و گفت و گوی اساتید
- ۱۲- اعتبار علمی  
۱۳- مرادوات علمی

### پیامدهای حاصل از قدرت نرم برای دانشگاه های علوم پزشکی

- ۵۷- قدرتمندی دانشگاه ها از لحاظ سرمایه انسانی  
۵۸- رسیدن به اهداف چشم انداز فرهنگی ۱۴۰۴  
۵۹- تسریع رشد فرهنگی کشور  
۶۰- یادگیری خودکفایی  
۶۱- پیشرفت فرهنگی کشور  
۶۲- افزایش شهرت سیاسی با ارائه خدمات سلامت به سایر کشورها  
۶۳- تأثیر بر خودباوری در جامعه  
۶۴- افزایش نگرش و بینش افراد  
۶۵- گسترش فرهنگ ایرانی و اسلامی  
۶۶- تقویت بنیاد خانواده ها  
۶۷- گسترش فرهنگ درست کاری  
۶۸- تبلیغ فرهنگ اسلامی و ایرانی توسط دانشجویان خارجی
- ۱۴- تحقق اهداف  
۱۵- تقویت ملی گرایی

### ۶- نهادینه سازی فرهنگی

## ۲- عوامل زمینه ای

عوامل زمینه ای به مجموعه ای از مقوله ها و مفاهیم گفته می شود که بر کنش های موضوع اثر می گذارند. به عبارتی، عوامل زمینه ای شرایط لازم برای وقوع و شکل گیری موضوع را فراهم می کنند. یکی از عوامل زمینه ای قدرت نرم شامل بُعد مهندسی فرهنگ است. این بُعد شامل سه مؤلفه زیرساخت های پژوهشی (شامل پنج شاخص)، نظام سازمان جمعی (شامل چهار شاخص) و بالندگی و بهسازی (شامل پنج شاخص) است. اکثریت قریب به اتفاق مصاحبه شوندگان با ارزیابی برنامه ها و به کارگیری افراد متبحر و نیز ایجاد فرصت مطالعاتی سبب بالندگی افراد شدند. مصاحبه شونده شماره یک اذعان داشت: «دانشگاه ها باید بنابر رسالت خود، با یک سیستم مدیریتی و برنامه ریزی درست جهت اهداف قدرت نرم قدم بردارند». مصاحبه شونده دیگر گفت: «دانشگاه ها باید به نحوی مدیریت شوند که از افراد تأثیر گذار، فعال و علمی برای تقویت قدرت نرم استفاده کنند». اکثر قریب به اتفاق مصاحبه شوندگان زیرساخت های پژوهشی، مرجعیت علمی و تعامل دانشگاه های علوم پزشکی با سایر سازمان ها را زمینه توسعه قدرت نرم می دانستند. مصاحبه شونده شماره ۱۱ در این زمینه گفت: «دانشگاه ها باید براساس اهداف خود زمینه مشارکت اعضای هیئت علمی و منابع لازم برای

## ۱- عوامل علی

شرایط علی عبارت است از عواملی که به طور مستقیم بر پدیده اصلی (قدرت نرم) تأثیر دارند. تحلیل مصاحبه های انجام شده حاکی از وجود عوامل علی قدرت نرم شامل بُعد آموزش جامعه بنیان است. این بُعد شامل سه مؤلفه مدیریت مبتنی بر ارزش های اخلاقی (شامل سه شاخص)، آینده نگاری و ظرفیت سازی (شامل چهار شاخص) و تقویت روابط بین الملل (شامل شش شاخص) است. با آموزش اخلاق در زمینه اداری و پزشکی و توسعه این مهارت می توان ارزش های اخلاقی را در سازمان افزایش داد. تغییر در دروس متناسب با نیاز جامعه و ایجاد رشته های تحصیلی جدید و رقابت در جذب دانشجو در این رشته ها در آینده نگاری برای جامعه نقش دارد. در این مورد مصاحبه شونده شماره ۳ اذعان داشت: «دانشگاه های علوم پزشکی در به قدرت گرفتن جامعه نقش دارند. دانشگاه ها باید پاسخ سریع برای نیازهای جامعه و سیاست های جدید داشته باشند. نیازها باید رصد شود، بعد کوریکولوم آموزشی به روز شود و برنامه ها و فرایند آموزشی اصلاح شوند». دقت نظر در مصاحبه های انجام شده نشان داد که دانشگاه های علوم پزشکی با انجام فعالیت های بین المللی مانند همایش ها، نشریات پژوهشی و غیره روابط بین المللی را تقویت می کنند.

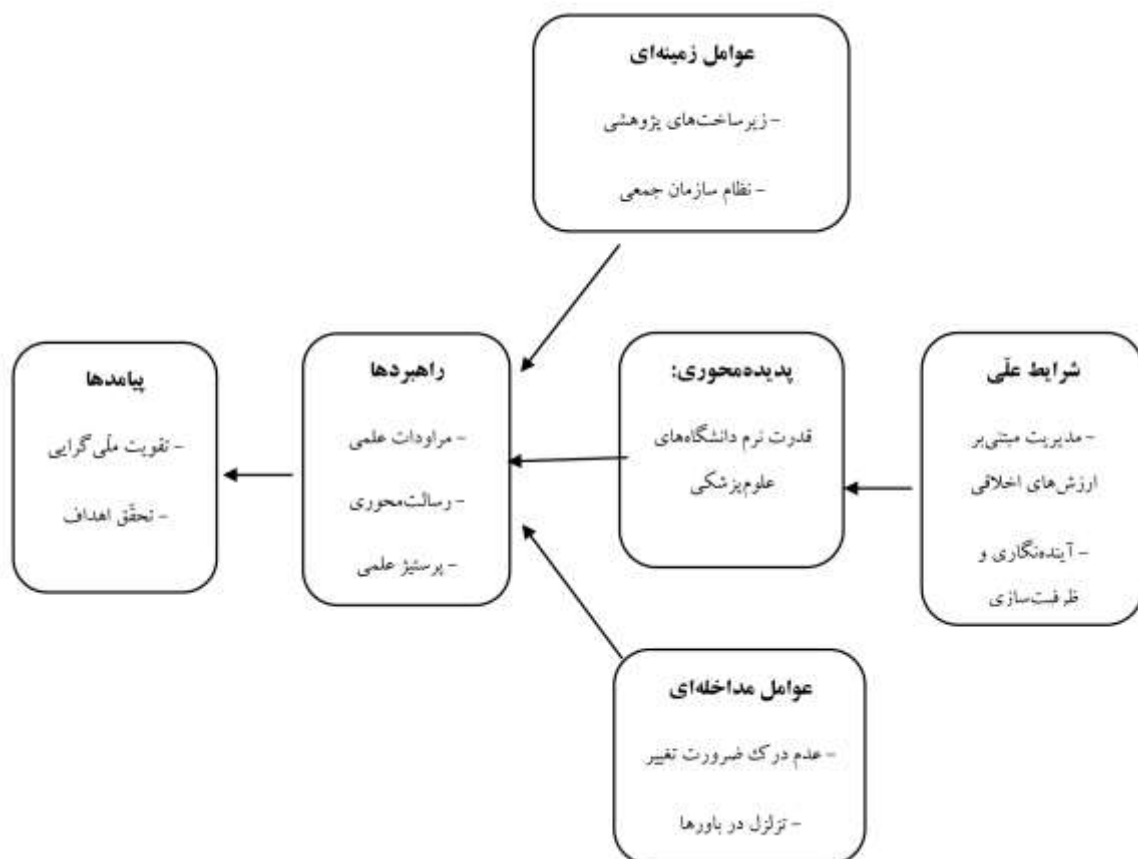
فعالیت‌های پژوهشی را تأمین کنند».

### ۳- عوامل مداخله‌گر

عوامل مداخله‌گر عواملی هستند که بر کنش‌ها و تعاملات اثر می‌گذارند و مداخله سایر عوامل را محدود یا تسهیل می‌کنند. قدرت نرم شامل یک بُعد تخریب موفقیت است. این بُعد شامل دو مؤلفه عدم درک ضرورت تغییر (شامل چهار شاخص) و تزلزل در باورها (شامل چهار شاخص) است. برخی از مصاحبه‌شوندگان عدم خودباوری و تبلیغات سو را مسبب تزلزل باورها می‌دانستند. مصاحبه‌شونده شماره ۸ در این زمینه بیان کرد: «اگر جامعه برخی از توانایی‌های پزشکی یا تولید دارو را قبول نمی‌کند، به دلیل عدم خودباوری جامعه پزشکی ماست. اگر خودباوری در پزشکان و جامعه پزشکی تقویت شود، امکان انجام همه نوع درمان و تولید انواع دارو به وجود می‌آید». مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ اذعان داشت: «متأسفانه دولت در حال حاضر به علت نبود فرهنگ خودباوری مردم هزینه‌های زیادی را برای وارد کردن داروهای خارجی می‌پردازند، درحالی‌که در بسیاری از تولیدات دارویی، کشورمان در جهان پیشرو بوده است و حرف‌های زیادی برای گفتن دارد».

### ۴- عوامل راهبردی

عوامل استراتژی عبارت است از تمامی اقدامات خرد و کلان که در جهت شکل‌گیری موضوع یا پدیده مورد بررسی انجام می‌گیرد. عوامل استراتژی قدرت نرم شامل دو بُعد راهبرد متعهدانه و دانش‌افزایی است. بُعد راهبرد متعهدانه شامل دو مؤلفه رشد اخلاق حرفه‌ای (شامل چهار شاخص)، تعهد به جامعه (شامل پنج شاخص) می‌باشد. بُعد دانش‌افزایی شامل سه مؤلفه رسالت‌محوری (شامل چهار شاخص)، اعتبار علمی (شامل چهار شاخص) و مراودات علمی (شامل چهار شاخص) است. مصاحبه‌شونده شماره ۷ بیان داشت: «باید بر روی رفتار و اخلاق اساتید کار شود. نتایج قدرت نرم به یک نسل ختم نمی‌شود و در نسل‌های بعد هم دیده می‌شود. دانشجویان امروز کارمندان فردا هستند. بنابراین از استاد خود و محیط دانشگاهی الگوبرداری می‌کنند». مصاحبه‌شونده شماره ۲ می‌گفت: «دانشگاه‌های علوم پزشکی باید کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در سطح بین‌المللی برگزار کنند و همچنین فرصتی برای اساتید و دانشجویان برای شرکت در کارگاه‌های بین‌المللی به وجود بیاورند تا محتوای آموزشی و اطلاعات علمی را با هم مبادله کنند».



شکل ۱. مدل پارادایمی قدرت نرم در دانشگاه های علوم پزشکی

## ۵- پیامدها

پیامدها متغیرهایی اند که نشان دهنده نتیجه پدیده و اتخاذ راهبردهای مربوط به این پدیده هستند. پیامدهای قدرت نرم حاصل از تحلیل داده های مصاحبه شامل یک بُعد نهادینه سازی فرهنگی و دو مؤلفه تقویت ملی گرایی (شامل هشت شاخص) و تحقق اهداف (شامل چهار شاخص) است. اکثریت مصاحبه شوندگان پیامد قدرت نرم را گسترش فرهنگ ایرانی و اسلامی، توسعه فرهنگی کشور دانسته و همچنین نیروی انسانی سالم و تقویت بنیاد خانواده ها را مسبب تقویت ملی گرایی می دانستند. مصاحبه شونده شماره ۹ بیان داشت: «گسترش فرهنگ ایرانی اسلامی در بین دانشجویان باعث تقویت بنیاد خانواده ها می شود. وقتی خانواده سالم داشته باشیم، جامعه سالم می شود. فرهنگ کمک به افراد نیازمند باعث پیشرفت جامعه می شود و فرهنگ درست کاری را گسترش می دهد. یاد می گیریم به خود متکی باشیم و این فرهنگ باعث رشد اقتصادی و فرهنگی و پیشرفت کشور می شود.» مدل پارادیمی قدرت نرم دانشگاه های علوم پزشکی در شکل ۱ آمده است.

مدیریت مبتنی بر ارزش های اخلاقی، آینده نگاری و ظرفیت سازی و تقویت روابط بین الملل با همدیگر آموزش جامعه بنیان را تشکیل می دهند که بر پدیده قدرت نرم تأثیر می گذارند. اقداماتی که باید برای قدرت نرم در دانشگاه های علوم پزشکی انجام شوند، تحت عنوان راهبردها شامل راهبرد متعهدانه که با رشد اخلاق حرفه ای و تعهد به جامعه صورت می پذیرد و دانش افزایی که با رسالت محوری و اعتبار علمی نقش خود را ایفا می کند، هستند. از طرفی، مهندسی فرهنگ شامل بالندگی و بهسازی، نظام سازمان جمعی و ارتقای زیرساخت های پژوهش با ایجاد شرایط ویژه بر راهبردها مؤثر است. تخریب موفقیت شامل عواملی نظیر تزلزل در باورها و عدم درک ضرورت تغییر در راهبردهاست. اگر شرایط ویژه برای عملیاتی شدن راهبردها مهیا و عوامل مداخله ای کنترل شود، اهداف محقق شده و ملی گرایی تقویت و به طور کلی، نهادینه سازی فرهنگی انجام می شود.

## بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه ها و کارکرد قدرت نرم در دانشگاه های علوم پزشکی کشور است. تأمین قدرت نرم در راستای علم و فناوری به معنای استفاده از منابع علم برای تأثیرگذاری و ایجاد فضای مطلوب برای مردم کشورهای دیگر و تقویت اعتبار کشور است. نتایج این پژوهش نشان داد مدیریت مبتنی بر ارزش های

اخلاقی، آینده نگاری و ظرفیت سازی و تقویت روابط بین الملل از شرایط علی قدرت نرم است. رستمزاده (۱۳۹۵) از منظر اسلام توجه به اخلاق و قدرت ضرورت می داند و این دو با هم در ارتباط اند (۱۰). صادقزاده (۱۴۰۰) بر تأثیر تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش ها بر عملکرد سازمان تأکید می کند (۱۵). از آنجایی که قدرت نرم با فرهنگ ارتباط تنگاتنگی دارد، این مطالعات می توانند با پژوهش حاضر همسو باشند. دانش و آموزش کلید رشد و توسعه جوامع تلقی می شود. منظور از آموزش جامعه بنیان آموزشی است که باعث پایداری جامعه می شود. این آموزش دارای ابعادی است. مشارکت کنندگان در این پژوهش یکی از این ابعاد را مدیریت مبتنی بر ارزش های اخلاقی برشمردند. در این مدیریت، هر کارمندی به اندازه ارزش مشارکتش پاداش می گیرد؛ یعنی او هم در عملکرد سازمانی شریک است. هدف این مدیریت، افزایش سودآوری بلندمدت سازمان از طریق توجه به مشتری است. هوش اخلاقی اساتید و اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه از مؤلفه های قدرت نرم در بُعد ارزش های دانشگاهی است.

با توجه به نتایج این مطالعه، تقویت روابط بین الملل یکی دیگر از عوامل علی قدرت نرم است. نای (۲۰۱۹) مطلوبیت روابط بین الملل و سیاست خارجی را به عنوان یکی از منابع قدرت نرم می داند (۱۶). مسعودنیا (۱۳۹۷)، رشیدی (۱۳۹۷) و محسنی (۱۳۹۴) به بین المللی شدن دانشگاه ها در مطالعه خود اشاره می کنند (۷، ۸، ۱۷). در پژوهش حاضر، دانشگاه ها از طریق پژوهش و آموزش می توانند این روابط را تقویت کنند. روابط بین المللی هر کشور بیانگر اهداف، آرزوها و جهان بینی آن کشور است و نوعی نشان دادن چهره کشورها به جهان است. این بُعد صلح آمیزترین روش در فرایند ارتباطی است که می توان پیام ها را به روش نیابتی به کشورهای دیگر منتقل کرد.

با توجه به نتایج این مطالعه، آینده نگاری و ظرفیت سازی عوامل علی دیگر قدرت نرم هستند. موسوی (۱۳۹۶) بیان می کند فعالیت های آموزشی تأثیرات چندگانه بر قدرت دارند و ارزشمندترین ابزارها برای سیاست خارجی هستند (۱۸). رستمزاده (۱۳۹۵) مرجعیت علمی ایران در منطقه و جهان را یکی از ابعاد قدرت نرم معرفی می کند و علم و دانش را عامل قدرت نرم هر کشور می داند (۱۰). در پژوهش حاضر براساس آینده نگاری و ظرفیت سازی می توان ضعف دانش را پیش بینی کرد. فعالیت های آینده نگاری اغلب عدم کفایت نظام آموزشی فعلی را برای روبه رو شدن با چالش های اصلی جامعه مشخص می کنند. آینده نگاری و ظرفیت سازی در دانشگاه ها موجب



کسب مرجعیت علمی می‌شود. درواقع، آینده‌نگاری و ظرفیت‌سازی یک ابزار برای سیاست‌گذاری در حوزه علم پزشکی است. آینده‌نگاری فرایند بلندمدت در زمینه‌های علمی است که بر تصمیم‌گیری در زمینه ظرفیت‌سازی تأثیر می‌گذارد. همچنین آینده‌نگاری با اطلاعاتی که فراهم می‌کند، به اصلاحات در سیاست علم منجر می‌شود.

عوامل زمینه‌ای قدرت نرم شامل زیرساخت‌های پژوهشی، نظام سازمان جمعی و بالندگی و بهسازی است. گلی (۱۳۹۸) بیان می‌کند تحولات سریع و وسیع در حوزه‌های علم و فناوری بر فرهنگ تأثیر می‌گذارد (۱۹). کالیگوری (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای سه ویژگی را برای فرهنگ که عبارتند از نوآوری متنی، معنی‌داری پروژه و حمایت اجتماعی و سهولت توسعه صلاحیت‌های میان‌فرهنگی پیشنهاد می‌کند که نتایج آن تغییرات مثبت در طول زمان نشان می‌دهد (۲۰). نتایج مطالعه جانیک (۲۰۱۹) نشان داد که دانشجویان پرستاری بیشتر تحت تأثیر تجارب فرهنگی ایالات متحده هستند. علاوه‌براین، اعضای هیئت علمی پرستاری فاقد تجربیات بین‌المللی در خارج از کشورند. به‌طور کلی، تجربیات فرهنگی بر دانشکده پرستاری و مهارت‌های فرهنگی تأثیر می‌گذارد (۲۱). نتایج این مطالعات با پژوهش ما ناهمسو بود. موسوی (۱۳۹۶)، مقتدر (۱۳۹۷) و رستم‌زاده (۱۳۹۵) فرهنگ را به‌عنوان یک مؤلفه قدرت نرم می‌دانند و ظرفیت دانشگاه‌ها و علم و فناوری را برای گسترش فرهنگ ملی مطرح می‌کنند (۴۰، ۱۰، ۱۸). نتایج این مطالعات با پژوهش ما همسو بود. محسنی (۱۳۹۴) زیرساخت‌های پژوهشی را در ارتقای قدرت نرم مؤثر می‌داند (۸). فرهنگ یک سیستم دارای اجزایی است. این اجزا در تعامل با یکدیگرند. مهندسی فرهنگی به معنی نظم‌دهی، جهت‌دهی، جهت‌یابی و انسجام سازمان‌ها در جهت حفظ و حراست از فرهنگ کشور است. شرکت‌کنندگان در این مطالعه اجزای مهندسی فرهنگی را بالندگی و بهسازی، نظام سازمان جمعی و زیرساخت‌های پژوهشی معرفی می‌کنند. دانشگاه‌ها عنصر مهمی در دگرگونی جامعه هستند. برای تحول در جامعه، ابتدا باید دانشگاه‌ها را تغییر داد. مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی در دانشگاه‌ها تربیت می‌شود. بنابراین برای پرورش افراد متخصص به‌عنوان نیروی اصلی توسعه جامعه، باید بر بالندگی و بهسازی کارکنان دانشگاه و مخصوصاً اعضای هیئت علمی سرمایه‌گذاری کرد. دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان یک سازمان، نوعی واحد اجتماعی هستند که اهداف جمعی دارند. برای رسیدن به این اهداف، باید یک ساختار

جمعی و هماهنگی بین وظایف کارکنان باشد. ازطرفی، لزوم ایجاد شرایط مناسب انجام پژوهش و فراهم کردن زیرساخت‌های علمی لازم برای گسترش و نهادینه کردن امر پژوهش در دانشگاه ایجاب می‌کند تا گام‌های مؤثری در جهت توسعه همه‌جانبه تحقیقات علمی و پژوهش‌مدار شدن دانشگاه برداشته شود.

در این مطالعه، عدم درک ضرورت تغییر و تزلزل در باورها از عوامل مداخله‌گر تأثیرگذار بر شکل‌گیری قدرت نرم است. حاجی‌زاده (۱۴۰۰) مقاومت در برابر تغییر در سازمان را به‌عنوان مانع برای دستیابی سازمان به اهداف بیان می‌کند (۲۲). منابع انسانی از مهم‌ترین عواملی‌اند که باعث دستیابی سازمان به موفقیت می‌شوند. کارکنان یک سازمان منبع اصلی و مهم برای تغییر، نوآوری و یادگیری هستند؛ به‌گونه‌ای که بر موفقیت و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارند (۲۳). باورها و طرز فکر افراد تعیین‌کننده موفقیت یا عدم موفقیت است. باورهای غلط مانع رسیدن به موفقیت می‌شوند و افراد را از ادامه مسیر منصرف می‌کنند. هر فرد بنا به باورهای خود، دارای نگرشی است و به‌دنبال این باورها و نگرش‌ها، در زمینه‌های مختلف تغییر ایجاد می‌کند. با تزلزل باورها، ضرورت تغییر درک نمی‌شود و مانع موفقیت می‌گردد. علاوه‌براین، سیاست‌گذاران و متصدیان نظام سلامت با اتخاذ راهبردهای مناسب از قبیل رشد اخلاق حرفه‌ای، تعهد به جامعه، رسالت‌محوری و مراودات علمی می‌توانند به موفقیت و اجرای قدرت نرم کمک کنند. ابراهیمی (۱۳۹۵) راهبرد متعهدانه را در مشاغل مدیریتی و فنی و مهندسی متمرکز می‌داند، حال آنکه در مطالعه ما تمام کارکنان بهداشتی، درمانی و مدیریتی مورد توجه هستند (۲۴)؛ ازاین جهت با مطالعه ما ناهم‌سوست. موسوی (۱۳۹۶) برای اعمال قدرت نرم، برقراری ارتباط کارآمد را مؤثر می‌داند (۱۸). مسعودنیا (۱۳۹۷) بیان می‌کند اخلاق ابزاری برای رسیدن به اهداف قدرت نرم است و استفاده از آن به تولید جذابیت یا تنفر ختم می‌شود (۷). مقتدر (۱۳۹۷) بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی به تقویت قدرت نرم منجر می‌شود و سرمایه اجتماعی بر تعهد تأثیرگذار است (۴). رشنو (۱۳۹۵) و رستم‌زاده (۱۳۹۵) در پژوهش‌های خود حوزه اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای را از مؤلفه‌های قدرت نرم می‌دانند (۹، ۱۰).

نتایج این مطالعه دانش‌افزایی مربوط به عوامل راهبردی را معرفی می‌کند. از طریق استراتژی دانش‌افزایی، به‌کارگیری مؤثر دانش موجود و گنجاندن آن در قالب کالا و خدمات

موجب ارتقای شایستگی های سازمان در عرصه رقابت می شود. رسالت دانشگاه های علوم پزشکی علاوه بر آموزش و پژوهش، ارتقای سلامت جامعه است که همه این موارد در سایه به کارگیری دانش میسر می شود. موسوی (۱۳۹۶) در مطالعه خود اعتبار ملی را از استراتژی های قدرت نرم در کشور بیان می کند (۱۸). کشورهای پیشرفته در این زمینه از دانش های برتر برخوردار بودند. ارتقا در علم و فناوری نمادی از پیشرفت کشور است. پیشرفته بودن جامعه به بالا رفتن اعتبار ملی در عرصه بین الملل منجر خواهد شد. موسوی (۱۳۹۶) و نیکنامی (۱۳۹۸) همکاری های علمی را بخشی از قدرت نرم معرفی می کنند (۲۵، ۱۸). محسنی (۱۳۹۶) و موسوی (۱۳۹۶) از تعاملات علمی، فعالیت های انجمن های علمی و تبادلات دانشگاهی به عنوان جزئی از استراتژی علمی قدرت نرم نام می برند (۸، ۱۸). رضاپور (۱۳۹۶)، جعفری (۱۳۹۷) و رستمزاده (۱۳۹۵) در مطالعات خود نقش علم و ارتقای آن را در قدرت نرم مؤثر دانستند (۶، ۱۰، ۲۶). با راهبرد متعهدانه می توان هریک از نظام های منابع انسانی مانند کارمندیابی و گزینش کارمندان را تعیین کرد. در این راهبرد، روابط کارمندان باید مورد توجه سازمان باشد. اخلاق حرفه ای به مسئولیت پذیری فرد و متعهد شدن او نسبت به سازمان و اجتماع اشاره می کند. راهبرد متعهدانه بر عملکرد کارکنان تأکید می کند. اخلاق حرفه ای بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و می تواند باعث ارتقای تعهد فرد یا بالعکس شود. درواقع، افراد حرفه ای هم به لحاظ صلاحیت ها و مدارک تخصصی و هم به جهت جنبه پشتیبانی های قانونی که سازمان ها در نظر می گیرند، از حق اظهار نظر و تصمیم گیری های مؤثر برخوردارند.

نتایج این مطالعه نشان داد که اتخاذ این راهبردها در الگوی قدرت نرم به پیامدهایی از قبیل تقویت ملی گرایی و تحقق اهداف و در نهایت نهادینه سازی فرهنگی منجر می شود. نهادینه سازی را تثبیت باورها، ارزش ها و رفتارهای مقبول تعریف کرده اند. فرایند نهادینه سازی با شروع پذیرش هنجارها و نقش ها توسط افراد انجام می شود و بعضی دیگر آن را فرایند یافتن روش ها و رویه های مصوب جامعه تعریف کرده اند. نهادینه سازی فرهنگی با به کارگیری باورهای کارکنان و مدیران در سازمان عملی می شود (۲۷). پژوهشگران متعددی همچون نای (۲۰۱۹)، سهویک (۲۰۱۹)، کوماراسینگها (۲۰۱۹)، مسعودنیا (۱۳۹۷)، مقتدر (۱۳۹۷)، رستمزاده (۱۳۹۵) و رشنو (۱۳۹۵) به تأثیر مطلوب یا نامطلوب بُعد

فرهنگ در قدرت نرم پرداخته اند (۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۳، ۲۸). شریفزاده (۱۳۹۸) در مطالعه خود تأثیر رهبری سازمان را بر نهادینه سازی فرهنگ سازمان بیان می کند (۲۷).

در این مطالعه، پیامد قدرت نرم در دانشگاه های علوم پزشکی نهادینه سازی فرهنگی است. ویژگی های فرهنگی به عملکرد مطلوب و نامطلوب منجر می شوند و نظام اداری کشور را با چالش های گوناگون روبه رو می کنند. چگونگی مدیریت فرهنگ در جامعه و سازمان ها سبب حرکت به سمت ویژگی های فرهنگی مطلوب می شود که از سیاست های کلان نظام اداری کشور است. این استراتژی به عوامل متعدد سازمانی و محیطی توجه دارد که در نهایت به تحقق اهداف سازمان می انجامد. حس ملی گرایی تحت تأثیر فرهنگ قرار دارد تا جایی که به ایجاد و یا سقوط تمدن ها منجر می شود. این حس منافع ملت را ارتقا می دهد و فرهنگ هم یکی از عوامل دلبستگی افراد به کشور خود است. حس ملی گرایی از عوامل اصلی پایداری نظام های سیاسی و اجتماعی است. بنابراین یکی از اهداف حوزه های اصلی جامعه پذیری سیاسی در همه نظام های سیاسی را تقویت و بازتولید هویت ملی شکل می دهد. این امر مستلزم شناخت و ارزیابی دقیق وضعیت ناسیونالیسم در هر نظام اجتماعی است.

این پژوهش دارای محدودیت هایی بود؛ از جمله اینکه پژوهش در جامعه آماری دانشگاه های علوم پزشکی کشور انجام شده است. بنابراین تعمیم نتایج به دست آمده از یافته های پژوهش به سایر دانشگاه های کشور بایستی با احتیاط انجام شود.

بر اساس نتایج این مطالعه می توان نتیجه گیری کرد که در دانشگاه های علوم پزشکی، آموزش جامعه بنیان و مهندسی فرهنگ از عوامل مؤثر بر قدرت نرم هستند. با پیشگیری و کاهش عوامل مؤثر بر تخریب موفقیت و استفاده از راهبردهای متعهدانه و دانش افزایی می توان به نهادینه سازی فرهنگی آن دست یافت.

پیشنهاد می شود دانشگاه ها ارتباط خود را با سازمان های آموزش و سلامت بین المللی گسترش دهند و از تجارب آنان در جهت جهانی شدن آموزش بهره ببرند. دانشگاه ها برای حفظ موجودیت خود باید در ابعاد عملکردی و محتوایی، تغییرات جدیدی ایجاد کنند و هماهنگ با تحولات باشند. مهندسی فرهنگی باید با توجه به موقعیت هر دانشگاه و فضای فرهنگی موجود و با توجه به جمعیت و آمار اساتید، کارمندان و دانشجویان برنامه ریزی شود. برای فائق آمدن بر مشکلات و رسیدن به موفقیت، باید انگیزه و امیدواری را در اساتید و دانشجویان پرورش داد. دانشگاه ها باید

### مشارکت نویسندگان

مفهوم سازی، طراحی مطالعه، جمع آوری، تحلیل و تفسیر داده ها: محبوبه سادات فدوی، محمدعلی نادی و الهام شکيبا؛ تهیه پیش نویس دست نوشته: الهام شکيبا؛ بازبینی نقادانه دست نوشته برای محتوای فکری مهم و نظارت بر مطالعه: محبوبه سادات فدوی و محمدعلی نادی

### تعارض منافع

نویسندگان هیچگونه تعارض منافع ندارند.

### قدردانی

این پژوهش بخشی از رساله دکتری رشته مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است. محققان بدین وسیله از مسئولان و اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه های علوم پزشکی کشور که همکاری صمیمانه ای در اجرای این پایان نامه داشتند، تشکر می کنند.

برنامه ای اتخاذ کنند که دانشجویان از ترس و نگرانی از آینده شغلی و دوران پس از فارغ التحصیلی دور شوند و با جایگزینی افکار مثبت بر افکار منفی، باورشان قوی تر شود.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این تحقیق مورد تأیید کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان با کد اخلاق به شماره IR.IAU.KHUISF.REC.1401.261 قرار گرفته است. اصول و استانداردهای کمیته ملی اخلاق رعایت شده است. اطلاعات تمام افراد وارد شده در مطالعه نیز محرمانه نگه داشته شده است.

#### حمایت مالی

این پژوهش هیچ گونه کمک مالی از سازمان های دولتی، خصوصی یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

## References

1. Okhravi A H, karimi Abrade M. Organizational pathology in academic associations, as a bastion of soft power in universities; Case study: Gonabad University. Soft power Stud 2023; 13(2): 249-280. [Persian]
2. Eltayami Nia R, Taqwa Nia A. Explaining the role and position of soft power in achieving domestic and foreign policy goals. Quarterly J Political Res Islamic World 2016; 6 (3): 196-167. [Persian]
3. Jafari A A, Ghorbi M J. The soft power sources of the Islamic Republic of Iran; a quantitative study of general science and technology policies. Res J Islamic Revolution 2018; 8(27): 151-175. [Persian] [DOI:10.22084/RJIR.2018.14786.2244]
4. Esgandari K, Rostamzadeh R. Identifying and Prioritizing of the Soft Power Components among the Universities based on Fuzzy VIKOR. Soft power Stud 2016; 6(2): 82-112. [Persian]
5. Mohagheq Mutlaq S M, Saneipour M H, Zofqari Sh, Zamiri M R. The miraculous effect is a manifestation of the soft power of the Qur'an. J Qur'an interpretation and language of. 2019;7(2):31-44. [Persian] [DOI:10.30473/QURAN.2019.5991]
6. Fattahi Ardakani H, masoudinia H, emem jomezadeh S J. Analysis of the concept of power and its constituent resources from the perspective of Joseph Nye (hard, soft, intelligent). Soft power Stud 2018; 8(1): 130-153. [Persian]
7. Moghtader U, Ketabi M. Social capital and soft power in Iran from the point of view the experts. Islamic Revolution Approach. 2019; 12(45): 85-106. [Persian]
8. Rashnavadi A, Zarei Matin H, Jandaghi GH R, Alwani S M. Leadership Model Based on Soft Power in Iranian Higher Education. J Organ Culture Manage 2016; 14(3):669-649. [Persian] [DOI: 10.22059/jomc.2016.58883]
9. Habibi H, Lakzayi N. Types of soft power from the point of view of the Holy Qur'an. National Security 2018; 8(28): 11-40. [Persian]
10. Murad Piri H, Kavand N. Strategic missions of students as soft power in Jihad explanation by using Imam Khamenei's menus. Soft power Stud 2023; 12(4): 7-27. [Persian]
11. Sadeghzadeh N, ebrahimpour A, rabiee M, darman F. The Impact of Value-Based Cultural

- Transformation through Strategic Leadership and Knowledge Management on Organizational Performance in Faculty Members of Islamic Azad University, Tehran South Branch. *J Human Capital Empowerment* 2021; 4(1): 13-28. [Persian]
12. Gauttam P, Singh B, Singh S, Lal Bika S, Tiwari R. Education as a soft power resource: A systematic review. *Heliyon* 2024; 10(1): e23736. [DOI:10.1016/j.heliyon.2023.e23736]
  13. Ostashova Y. Higher Education as a Soft Power Tool of State's Foreign Policy. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research: (Proceedings of the International Conference Digital Age: Traditions, Modernity and Innovations)*. 2020; 489: 259-265. [DOI: 10.2991/assehr.k.201212.053]
  14. Danaee Fard H, Alwani M, Azar A. Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach. Tehran: Safar 2019: 216. [Persian]
  15. Nye J. Soft power and public diplomacy revisited. *Diplomacy. Hague J Diplomacy* 2019; 14(1-2): 7-20. [DOI:10.1163/1871191X-14101013]
  16. Rashidi M, Mohammadpour F A, Zarei B. Analysis of the role of higher education in the political relations between Iran and the European Union with an approach to constructivism. *J Strategic Policy Res*. 2018. 6 (24): 65-39. [persian] [DOI: 10.22054/qps.2018.19824.1565]
  17. Mousavi Zare S J, Zarghani S H, Azami H. Investigating the position of science and technology in the field of hard, soft and smart power. *Geopolitical Quarterly* 2017;13(47):103-138. [Persian]
  18. Goli S, tahmasebi limooni S. Analysis the relation between professional competence of librarians and cultural engineering in public libraries of Mazandaran Province. *J Knowledge Stud* 2019; 12(46): 63-78. [persian]
  19. Caligiuri P, Mencia A, Jayne B, Traylor A. Developing cross-cultural competencies through international corporate volunteerism. *J World Business* 2019; 54(1):14-23. [DOI: 10.1016/j.jwb.2018.09.002]
  20. Janice E F. Cultural Competence of Baccalaureate Nurse Faculty: Relationship to Cultural Experiences. *J Prof Nurs* 2019; 35(2): 81-88. [DOI: 10.1016/j.profnurs.2018.09.005]
  21. Hajizadeh A, Rahim Nia F, Farahi M, Shirazi A. Explaining the pattern of myopia of senior managers of public sector organizations. *Public Manage Res* 2022;14(53):65-88. [Persian] [DOI:10.22111/JMR.2022.39822.5588]
  22. Bahrami M. Ahmadifazadi H. Self-efficacy and its effects on the professional success of employees and the success of the organization. *The 6th International Conference on Management and Humanities Research in Iran* 2020; 1(1):547-557. [Persian]
  23. Niknami R. The role of science and technology diplomacy in shaping soft power (case study: European Union). *Polit Q* 2018; 49(2): 585-561. [Persian] [DOI:10.22059/jpq.2019.244224.1007166]
  24. Ebrahimi E, Fathi M. A Framework for Designing Human Resource Strategies. *Journal of Research in Human Resources Management*. 2016;8(3):30-59.[Persian]
  25. Rezapour H, Fatahian M H. The future of the Islamic revolution and the soft power of higher education. *Islamic Revolution Stud* 2017;49(14):55-74. [Persian]
  26. Sharifzade F, Rezaeemanesh B, Ezzati A H. Effective Factors on the Institutionalization of Organizational Culture Based on Islamic Values. *Manage Studi Dev Evol* 2019; 28(92):135-163. [persian] [DOI: 10.22054/jmsd.2019.10108]
  27. Šehović AB. Soft and hard power. In *understanding Global Politics* 2019; 13: 329-342. [DOI:10.4324/9781315545288-22]
  28. Kumarasingha KA. Interaction between hard and soft power related to global power shift. *J Int Stud* 2018; 5(1):107-13.