

Presenting a Model for the Effectiveness of Managers' Leadership in Farhangian University

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Mahmoud Meidani^{1*}
Mahdi Rezalo²
Bita Abdolhoseini²
Shahin Abdolmaleki³
Azadeh Barzegaran⁴

How to cite this article

Mahmoud Meidani, Mahdi Rezalo, Bita Abdolhoseini, Shahin Abdolmaleki, Azadeh Barzegaran, Presenting a Model for the Effectiveness of Managers' Leadership in Farhangian University, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020;4(3):186-195.

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
2. PhD in Educational Management and Lecturer at Farhangian University, Tehran, Iran.
3. Instructor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.
4. M.A, educational management department, teacher of Karaj district 2. Karaj, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: meidani110@yahoo.com

Article History

Received: 2020/09/01

Accepted: 2020/12/07

ABSTRACT

Purpose: This research was carried out with the purpose of "presenting a model for the effectiveness of the leadership of managers in Farhangian University".

Materials and Methods: The sample size was determined using Cochran's formula, 936 people (307 faculty members and non-academic faculty members, 249 employees and 380 students). Based on the literature and research background, a researcher-made questionnaire of the factors affecting the leadership effectiveness of Farhangian University campus managers was compiled. Using the exploratory factor analysis of the questionnaire of factors affecting the leadership effectiveness of Farhangian University campus administrators with 3 main factors 1. internal organizational factor, 2. external organizational factor and 3. contextual factor and 11 sub-factors were formulated. The questionnaire of the dimensions of manager's leadership effectiveness is also in 3 dimensions of perceptual evaluation (personal), achievement of organizational goals and satisfaction of subordinates (individual) = It was based on the opinions of Hoy and Miskel and both questionnaires were distributed among the people of the society after determining the validity of form, content and structure and determining reliability.

Findings: The result of implementing the structural equation modeling technique (SEM) with the LISREL software package showed that the values of the t statistic obtained at the level of 0.05 in all dimensions and components of the conceptual model of the research are greater than 1.96; Therefore, there is a significant relationship between each of the effective factors on improving the leadership effectiveness of Farhangian University campus managers.

Conclusion: Also, in order to determine the appropriateness of the model, a questionnaire with a 5-point scale was prepared and given to 30 experts in this field, the model presented in the philosophy and goals, the dimensions of the effectiveness of managers' leadership and the factors affecting the effectiveness of managers' leadership in terms of It is trusted by experts and approved with 95% confidence.

Keywords: Leadership Effectiveness, Managers, Farhangian University Campus, Model.

ارائه ی مدلی برای اثربخشی رهبری مدیران در

دانشگاه فرهنگیان

قرار داده شد، مدل ارائه شده در فلسفه و اهداف، ابعاد اثربخشی رهبری مدیران و عوامل مؤثر بر اثربخشی رهبری مدیران از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: اثربخشی رهبری، مدیران، پردیس دانشگاه فرهنگیان، مدل.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۷

*نویسنده مسئول: meidani110@yahoo.com

محمود میدانی^{۱*}

استادیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

مهدی رضالو^۲

دکتری مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

بیبا عبدالحسینی^۳

دکتری مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

شهین عبدالمالکی^۴

مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

آزاده برزگران^۵

کارشناس ارشد، گروه مدیریت آموزشی، آموزگار آموزش و پرورش ناحیه ۲ کرج، کرج، ایران.

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف "ارائه ی مدلی برای اثربخشی رهبری مدیران در دانشگاه فرهنگیان" انجام شد. پژوهش حاضر، از حیث هدف بنیادی و از حیث روش توصیفی-پیمایشی بود.

مواد و روش ها: حجم نمونه به کمک فرمول کوکران، ۹۳۶ نفر (در سه گروه اعضای هیأت علمی و غیر هیأت علمی ۳۰۷، کارمند ۲۴۹ و دانشجو ۳۸۰ نفر) تعیین گردید. بر اساس ادبیات و پیشینه تحقیق پرسشنامه محقق ساخته ی عوامل مؤثر بر اثربخشی رهبری مدیران پردیس های دانشگاه فرهنگیان، تدوین گردید. که با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه ی عوامل مؤثر بر اثربخشی رهبری مدیران پردیس دانشگاه فرهنگیان با ۳ عامل اصلی ۱. عامل درون سازمانی، ۲. عامل برون سازمانی و ۳. عامل زمینه ای و ۱۱ عامل فرعی تدوین گردید پرسشنامه ی ابعاد اثربخشی رهبری مدیر نیز در ۳ بعد ارزشیابی ادراکی (شخصی)، دستیابی به اهداف سازمانی و رضایت زیردستان (فردی) = بر اساس نظرات هوی و میسکل گردید و هر دو پرسشنامه پس از تعیین روایی صوری، محتوایی و سازه و تعیین پایایی، در میان افراد جامعه توزیع گردید.

یافته ها: نتیجه اجرای تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) با بسته نرم افزاری LISREL نشان داد که مقادیر آماره t به دست آمده در سطح ۰/۰۵ در تمامی ابعاد و مؤلفه های مدل مفهومی پژوهش بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد؛ بنابراین ارتباط معناداری بین هریک از عوامل مؤثر بر ارتقای اثربخشی رهبری مدیران پردیس دانشگاه فرهنگیان وجود دارد.

نتیجه گیری: همچنین برای تعیین درجه تناسب مدل پرسشنامه ای با طیف ۵ درجه ای تنظیم و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه

مقدمه

دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از جمله سازمان های مهم محسوب می شوند که نقشی استراتژیک در پیشبرد اهداف کشور دارند. به همین منظور، از دانشگاه ها انتظار می رود به تولید دانش پرداخته و به تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد مورد نیاز کشور همت گمارند. چرا که، دانشگاه را می توان مبدأ تحولات در هر کشوری در نظر گرفت؛ به شرطی که دانشگاه، این ظرفیت را در خود ایجاد کرده باشد (۱). دانشگاه فرهنگیان علاوه بر رسالت خطیر جذب و تربیت دانشجو معلمانی که در آینده به عنوان رهبران آموزشی در نظام آموزشی ایفای نقش می نمایند، البته این مورد مشروط به این است که مدیران دانشگاه فرهنگیان، سبکی از رهبری را اتخاذ کنند که متناسب با شأن و جایگاه این دانشگاه و تضمین کننده ی اهداف متعالی این نهاد علمی فرهنگی باشد. با توجه به تأکیدی که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان بر اصول اخلاقی و ارزش های فرهنگی و دینی شده است، این دانشگاه نیازمند سبکی از رهبری است که علاوه بر تناسب با مدیریت در نظام دانشگاهی، مقید و متعهد به مبانی ارزشی و اخلاقی و عجین با فرهنگ اسلامی باشد (۲).

از طرفی، جهانی سازی، پارامترها را پیچیده و چالش هایی را در تعریف رهبری و اقدام مؤثر رهبری ایجاد کرده است (۳) و اثربخشی رهبری همچنان یک ساختاری چند بعدی است و تلاش های زیادی برای مفهوم سازی مدل ها در این سطح انجام نشده است. موضوع اثربخشی رهبری و اندازه گیری آن به چندین عامل مستقل وابسته است و مانع از اجماع آشکار در مورد هر مدل اثربخشی رهبری است که به طور گسترده پذیرفته شده است (۴). نگرش های مدیریت درباره اهمیت نیروهای سازمانی در محیط فعالیت دگرگون شده و مدیران با کسانی روبرو هستند که وظایف پیچیده ای را به عهده دارند (۵). رهبری از وظایف ضروری مدیران و موفقیت سازمان در چگونگی مدیریت و سبک رهبری قرار دارد. لذا سبک رهبری از مسایل بسیار مهم در هر سازمانی به شمار می رود زیرا بر نگرش ها و رفتارهای کارکنان مانند ادراک از عدالت سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر گذار است (۶).

علاوه بر این، هر سازمانی برای دست یابی به اهداف خاصی ایجاد می شود. اثربخشی در سازمان های آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است و بر حسب میزان کسب هدف تعیین می شود.

ثبات هیجانی، مدیریت بر خویشتن و همدلی است. مختاری دینانی و همکاران (۱۲) در پژوهشی نشان دادند هوش هیجانی، هوش سازمانی و هوش فرهنگی دارای بیشترین تاثیر بر اثربخشی رهبری بودند. پورکریمی و همکاران نیز نشان دادند که ۱۲ مؤلفه برنامه-ریزی، سازماندهی، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، رهبری، تصمیم‌گیری، کارگروه، نظارت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه‌های علمی و روانشناختی از مهمترین شایستگی‌های مدیران گروه‌های علمی در دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. اغنبا و مهدوی (۱۳) نیز در پژوهشی نشان دادند که بین سبک رهبری تحول‌گرا و مؤلفه‌های رفتار کمال‌گرایانه، نفوذ کمال‌گرایانه، روحیه ایجاد انگیزش، ترغیب به تلاش فکری و توجه به تفاوت‌های فردی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. امام جمعه و همکاران (۱۴) نیز نشان دادند که رهبری فکورانه و مؤلفه‌های آن با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر قدس رابطه‌ای معنادار دارند. از سوی دیگر الحمدي و همکاران (۴) نشان دادند برای ارزیابی اثربخشی رهبری، نیاز به تمرکز بر عملکرد گروهی و سازمانی که در نتیجه رهبری بوجود می‌آید وجود دارد. جیل و گرنولد (۳) چنین بیان داشتند که، در حالی که تعاریف رهبری و اثربخشی ممکن است در یک مکان واحد به آسانی مفهوم‌سازی شود، جهانی‌سازی پارامترها را پیچیده و چالش‌هایی را در تعریف رهبری و اقدام مؤثر رهبری ایجاد کرده است. مفهوم‌سازی فردی براساس تجربیات گذشته، ترجیحات و تربیت فرهنگی بر این برداشتها تأثیر می‌گذارند. سونمزساکیر و آدیگوزل (۱۵) دریافته‌اند که اثربخشی رهبر تابعی از شرایط مختلف سازمانی، برخی از رفتارهای شخصی و بین فردی است. شمیرو هاول (۱۶) دریافته‌اند که اگر اصول و فرایندهای رهبری کاربزماتیک به طور بالقوه در بسیاری از شرایط مختلف اعمال شود، ظهور و اثربخشی چنین رهبری ممکن است در بعضی زمینه‌ها تسهیل شود و دیگران آن را مهار کنند. ما مجموعه‌ای از گزاره‌هایی را که بین متغیرهای متنی را به ظهور و اثربخشی رهبری کاربزماتیک پیوند می‌دهند، ارائه می‌کنیم. در میان متغیرهای زمینه‌ای که ما بررسی نمودیم عبارتند از: محیط سازمانی، مرحله حیات، تکنولوژی، وظایف، اهداف، ساختار و فرهنگ، و همچنین سطح رهبر در سازمان و شرایط اطمینان‌آور. دیکه (۱۷) نشان داد هوش هیجانی نقش مهمی در اثربخشی رهبری ایفا می‌کند و بین ادراکات زیربنایی از اثربخشی رهبری و هوش هیجانی کلی، رابطه استراتژیک و تجربی وجود دارد. تمام رفتارهای تحولی نشان‌دهنده همبستگی مثبت و معناداری با اثربخشی رهبری درک شده است. در مورد امتیاز سرپرستان، بین میزان اثربخشی رهبری درک شده و هوش هیجانی استراتژیک و همچنین رفتارهای تحول‌پذیر رابطه مثبت معناداری وجود داشت. حال با عنایت به موضوعات و مطالب مطروحه، پژوهشگر با این مسأله روبرو است که چه مدلی را می‌توان برای اثربخشی رهبری مدیران در دانشگاه‌های فرهنگیان ارائه نمود ؟

یک سازمان، زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر و یا بیشتر باشد. رهبری آموزشی، باری رساندن به آموزش و بهبود کار آموزش است و هر عملی که بتواند فرادهنده را یک قدم پیشتر ببرد، رهبری آموزشی است (۷). رهبری اثربخش، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری خود و نظری واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات فردی، جزئی و کم‌اهمیت است و آن روح جمعی است که واجد ارزش و اعتبار است (۸). واضح و مبرهن است که، دانشگاه فرهنگیان مهمترین و اساسی‌ترین جایگاهی است که قادر است با کیفیت بخشی و تربیت منابع انسانی آموزش و پرورش، زیربنای تحولات نظام تربیتی کشور باشد (۹). در مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، جهت‌گیری کلان زیرنظام تعلیم و تربیت معلم و تأمین منابع انسانی در جذب، آماده‌سازی، نگهداشت، ارتقا و ارزشیابی در راستای نظام تربیت رسمی و عمومی، و درک و اصلاح مداوم موقعیت بر اساس نظام معیار بیان شده است (۹).

از جمله دانشگاه‌هایی که امروز نیاز به تحول ویژه در زمینه‌ی کیفیت داشته و دارد، دانشگاه فرهنگیان بوده است. دانشگاه فرهنگیان در سال‌های اخیر با مسائل و چالش‌هایی مانند انتظارات مردم از معلم با کیفیت، مسئله زیرساختی، نیاز به اعضای هیأت علمی، بودجه و... روبرو بوده که نیاز به تغییر و بهبود کیفیت آن به ویژه در حوزه‌ی تدریس و آموزش به خوبی احساس می‌شود. این درحالی است که در سایر مؤسسات آموزش عالی نیز دانشجویان و دانش‌آموختگان همواره از کیفیت پایین فرایندهای تدریس، ناتوانی آموزش در جهت یادگیری مستقل و فعالانه و عدم مشارکت در فرایند یادگیری ناراضی بوده‌اند. با وجود این، یک نظام آموزش عالی زمانی با کیفیت شناخته می‌شود که بدون هر گونه کاستی باشد، چرا که این کاستی‌ها در یک نظام به منزله‌ی نواقص و عیوب آن است و نتیجه مطلوب به عنوان برون‌داد یا پیامد از آن نظام حاصل نخواهد شد (۱). در همین راستا، پیرزاد، ساکی و کریمی (۱۰) نشان دادند که رفتار اثربخش مدیران شامل ده مؤلفه الهام‌بخشی، تحول‌آفرینی، تفکر راهبردی، انگیزه خدمت، حمایت‌گری علمی-آموزشی، تفکر فرهنگی - تربیتی، روابط انسانی، توانمندسازی، توان اجرایی و اخلاق حرفه‌ای بود که بیشترین تأثیر را بر رفتار مدیران دانشگاه فرهنگیان داشتند. کریمی و همکاران (۱۱) نیز در پژوهشی نشان دادند که مهمترین توانایی‌های شناختی و انگیزشی-هیجانی مؤثر بر کارآمدی مدیران آموزشی از دیدگاه نخبگان و مدیران کارآمد سازمانی عبارت از منبع کنترل درونی، تفکر خلاقانه، تفکر و اگر، خلاقیت، تفکر سیستمی، تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، تفکر راهبردی، توانایی یادگیری مستمر، خودکارآمدی، ایمان، راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌مدار، خودپنداره مثبت، خودآگاهی، هویت توفیق،

4 - Shamir & Howell
5 - Dabke

1 - Alhammadi
2 - Geil, M. A., & Greenwald, J
3 - Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z.

مواد و روش ها

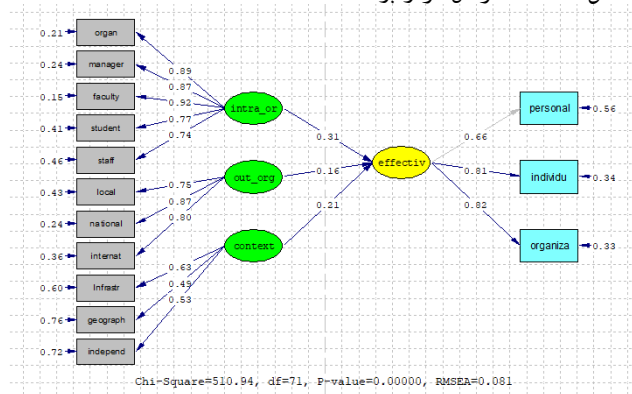
پژوهش از نظر هدف بنیادی و حیث روش توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت، کارکنان و دانشجویان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان تشکیل دادند که در سال تحصیلی ۱۳۹۷ در این دانشگاه اشتغال داشتند را شامل شد، اعضای هیأت علمی تمام وقت ۹۸۰ نفر، اعضای هیأت علمی ۵۳۰ نفر، دانشجویان پیوسته و ناپیوسته حدود ۳۰۰۰ نفر و کارکنان حدود ۷۰۰ نفر، که در مجموع ۳۲۲۷۴ نفر بودند. با عنایت به گستردگی و پراکندگی جغرافیایی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در کل کشور، ابتدا پردیس‌های دانشگاه، به پنج منطقه غرب، شرق، جنوب و شمال و مرکز کشور تقسیم، و سپس از بین مناطق پنجگانه با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای تعدادی از پردیس‌های دانشگاه انتخاب و سپس توزیع پرسشنامه در بین اعضای نمونه به روش تصادفی نسبی به تناسب حجم و تعداد اعضای آن پردیس صورت گرفت. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران، ۹۳۶ نفر (در سه گروه اعضای هیأت علمی تمام وقت و مدعو ۳۰۷، کارمند ۲۴۹ و دانشجو ۳۸۰ نفر) تعیین گردید. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته ۱. عوامل مؤثر بر

اثربخشی رهبری مدیران و ۲. اثربخشی رهبری مدیر استفاده شد. برای هر دو پرسشنامه روایی صوری، محتوایی و سازه مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین پایایی ضریب آلفای کرونباخ محاسبه که به ترتیب ۰/۹۸ و ۰/۹۶، گزارش گردید.

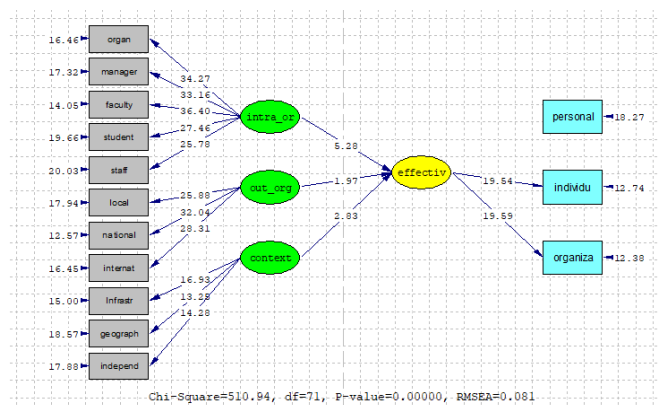
سوال پژوهش: چه مدلی را می‌توان برای اثربخشی رهبری مدیران در دانشگاه فرهنگیان ارائه نمود؟

جهت پاسخ به این سوال از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و با بسته نرم افزاری LISREL استفاده می‌شود. براساس ابعاد و مؤلفه‌های اثربخشی رهبری و عوامل مؤثر بر اتقای رهبری مدیران پردیس دانشگاه فرهنگیان مدل مفهومی زیر طراحی و سپس در بسته نرم افزاری LISREL معناداری روابط آن بررسی گردید.

برای آزمون و تأیید مدل مفهومی تحقیق از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) از نوع مدل مسیر استفاده شد. برای این منظور مدل مفهومی تحقیق در بسته نرم افزاری LISREL اجرا شد.



شکل ۱: مدل مسیر برای اثربخشی رهبری در حالت برآورد استاندارد



شکل ۲: مدل مسیر برای اثربخشی رهبری در حالت معنی‌داری

جدول زیر شاخص‌های برازش مدل مسیر برای اثربخشی رهبری را نشان می‌دهد.

با توجه به اینکه در شکل ۲، کلیه مقادیر آماره t مسیرها بزرگتر از ۱/۹۶ هستند، بنابراین ارتباط معناداری بین هریک از عوامل موثر با اثربخشی رهبری وجود دارد.

جدول ۱: شاخص‌های برازش مربوط به مدل اثربخشی رهبری

نام مؤلفه	برآوردها	حد مجاز
مجذور کای χ^2	$\chi^2=510.94$	$P>.05$
	$P=.000$	
	$df=71$	
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA	۰/۰۸۱	کمتر از ۰/۰۸
نیکویی برازش GFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
نیکویی برازش اصلاح شده AGFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم شده NFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم نشده NNFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹
ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد SRMR	۰/۰۴۲	کوچکتر از ۰/۰۵
برازندگی تطبیقی CFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹

شده که مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ نشان از تبیین نسبتاً مناسب کوواریانس‌ها دارد. سایر شاخص‌ها نیز می‌بایستی از ۰/۹ بیشتر باشند که در مدل پژوهش این شرط برآورده شده است. روی هم رفته می‌توان گفت در مجموع مدل اصلاح شده مدل مناسبی است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به خوبی با آن منطبق می‌باشند.

با توجه به جدول فوق، مقدار مجذور کای با درجه آزادی ۷۱ برای این مدل ۵۱۰/۹۴ و سطح معنی داری آن ۰/۰۰۰ برآورد شده که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم آزمون مجذور کای برازش دقیق مدل را با داده‌های مشاهده شده رد می‌کند. شاخص ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب RMSEA ۰/۰۸۱ است که نشان می‌دهد مدل از برازش متوسطی برخوردار است. SRMR برای این مدل ۰/۰۴۲ برآورد

جدول ۲: ماتریس واریانس - کوواریانس بین متغیرهای مشاهده شده

شخصی	فردی	سازمانی	سازمان پروری	قابلیت‌های مدیر	قابلیت‌های استادان	قابلیت‌های دانشجویان	قابلیت‌های کارکنان	سطح محلی	سطح ملی	سطح بین‌المللی	زیرساخت‌ها	وضعیت جغرافیا	استقلال پروری
شخصی	۰,۱۷												
فردی	۰,۳۵	۰,۱۳											
سازمانی	۰,۲۷	۰,۲۱	۰,۱۱										
سازمان پروری	۰,۶۲	۰,۱۶	۰,۱۷	۰,۱۳									
قابلیت‌های مدیر	۰,۲۷	۰,۳۰	۰,۱۱	۰,۱۰	۰,۰۷								
قابلیت‌های استادان	۰,۶۹	۰,۳۴	۰,۵۴	۰,۱۹	۰,۱۹	۰,۱۵							
قابلیت‌های دانشجویان	۰,۸۶	۰,۵۳	۰,۳۱	۰,۵۲	۰,۱۷	۰,۱۹	۰,۱۵						
قابلیت‌های کارکنان	۰,۲۵	۰,۲۴	۰,۲۸	۰,۱۹	۰,۲۳	۰,۱۰	۰,۱۰	۰,۰۷					

سطح محلی	۰,۰۷	۰,۱۱	۰,۱۰	۰,۲۰	۰,۱۳	۰,۲۲	۰,۲۲	۰,۱۳	۰,۲۵
سطح ملی	۰,۰۹	۰,۱۱	۰,۰۹	۰,۲۵	۰,۱۵	۰,۲۷	۰,۲۹	۰,۱۳	۰,۲۹
سطح بین المللی	۰,۱۳	۰,۱۶	۰,۱۳	۰,۳۳	۰,۲۰	۰,۳۵	۰,۴۰	۰,۱۷	۰,۵۳
زیرساختها	۰,۰۴	۰,۰۷	۰,۰۶	۰,۱۰	۰,۰۷	۰,۱۲	۰,۱۱	۰,۰۸	۰,۱۷
وضعیت جغرافیا	۰,۰۴	۰,۰۵	۰,۰۴	۰,۱۰	۰,۰۸	۰,۱۲	۰,۱۱	۰,۰۸	۰,۲۰
استقلال پردیس	۰,۰۳	۰,۰۵	۰,۰۴	۰,۰۷	۰,۰۵	۰,۰۷	۰,۰۶	۰,۰۷	۰,۱۳

جدول ۳: ماتریس واریانس - کوواریانس بین متغیرهای پنهان

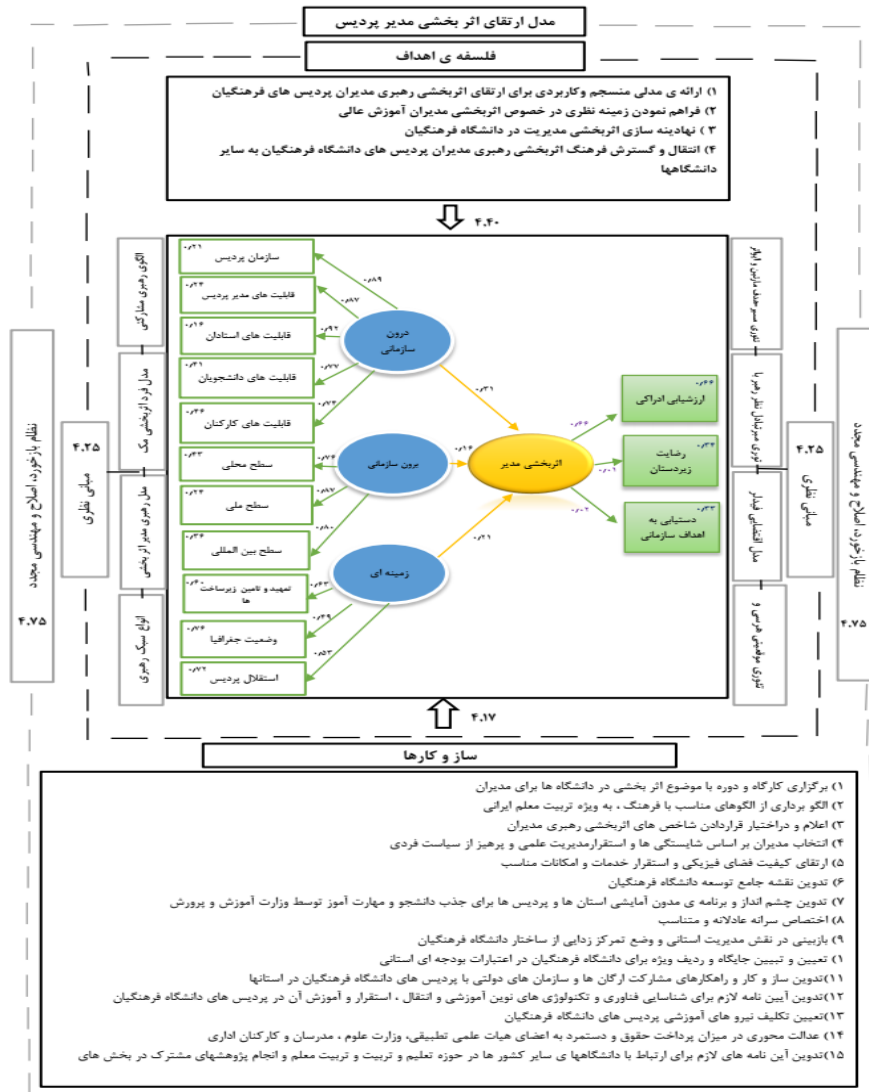
اثربخشی رهبری	عوامل زمینیه ای (تسهیل گر)	عوامل برون سازمانی	عوامل درون سازمانی
			عوامل درون سازمانی
			عوامل برون سازمانی
	عوامل زمینیه ای (تسهیل گر)		
اثربخشی رهبری			

بزرگتر باشد می توان نتیجه گرفت که همبستگی بین آنها نیز بیشتر است. با استفاده از نتایج بخش ساختاری مدل، میزان تاثیر هر یک از عوامل موثر بر روی اثربخشی رهبری مدیران پردیس های دانشگاه فرهنگیان تعیین می شود. نتایج مدل یابی معادلات ساختاری براساس ضرایب استاندارد، آماره t، سطح معنی داری و نتیجه تأیید یا عدم تأیید ضرایب هر بُعد در جدول زیر ۵ خلاصه شده است.

جدول فوق، ماتریس واریانس کواریانس متغیرهای موجود در مدل را نشان می دهد که عناصر روی قطر اصلی بیانگر واریانس متغیر مربوطه می باشد که در واقع تغییرات داخل هر متغیر را نشان می دهد. به عنوان مثال واریانس " اثربخشی رهبری " برابر با ۱/۰۲ است که نشان دهنده کمترین تغییرات درون متغیر است. عناصر خارج از قطر اصلی این ماتریس نیز نشان دهنده کواریانس دو متغیر می باشد که به علت تقارن تابع کواریانس تنها عناصر پایین یا بالای قطر در نظر گرفته می شوند. هر چه میزان کواریانس بین دو متغیر

جدول ۴: نتایج بخش ساختاری مدل اثربخشی رهبری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب استاندارد مسیر	خطا	آماره t	R ²	sig	نتیجه
اثربخشی رهبری	عوامل درون سازمانی	۰,۳۱	۰,۰۶۲	۹,۹۷	۰,۳۸	<۰/۰۵	معنادار
	عوامل برون سازمانی	۰,۱۶	۰,۰۸۱	۱,۹۷			معنادار
	عوامل زمینیه ای (تسهیل گر)	۰,۲۱	۰,۰۷۵	۲,۸۳			معنادار



جدول ۵: نتایج آزمون t تک گروهی برای تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی جهت ارائه مدل نهایی

Sig	df	t	انحراف معیار	میانگین	
۰,۰۰۰	۲۹	۱۵,۲۷۷	۰,۴۶	۴,۳۰	ارائه ی مدلی منسجم و کاربردی برای ارتقای اثربخشی رهبری مدیران پرديس های دانشگاه فرهنگيان
۰,۰۰۰	۲۹	۱۵,۲۷۲	۰,۴۹	۴,۳۷	فراهم نمودن زمينه ی نظری در خصوص اثربخشی مدیران آموزش عالی
۰,۰۰۰	۲۹	۱۲,۱۰۵	۰,۷۲	۴,۶۰	نهادينه سازی اثربخشی مدیریت در دانشگاه فرهنگيان
۰,۰۰۰	۲۹	۱۲,۵۴۰	۰,۶۳	۴,۴۳	انتقال و گسترش فرهنگ اثربخشی رهبری مدیران پرديس های دانشگاه فرهنگيان به ساير دانشگاه ها
۰,۰۰۰	۲۹	۱۵,۲۷۷	۰,۴۷	۴,۳۰	نهادينه سازی توسعه بر مبنای اثربخشی رهبری مدیران پرديس های دانشگاه فرهنگيان
۰,۰۰۰	۲۹	۲۴,۶۷۸	۰,۳۱	۴,۴۰	فلسفه و اهداف مدل (کل)
۰,۰۰۰	۲۹	۱۵,۴۲۵	۰,۴۵	۴,۲۷	بعد فردی
۰,۰۰۱	۲۹	۱۵,۳۸۹	۰,۵۰	۴,۴۰	بعد سازمانی
۰,۰۰۰	۲۹	۱۱,۹۳۲	۰,۵۵	۴,۲۰	بعد شخصی

۴,۲۹	۰,۳۱	۲۲,۶۰۰	۲۹	۰,۰۰۰	رهبری مدیران	ابعاد اثربخشی رهبری مدیران (کل)
۴,۵۷	۰,۵۰	۱۷,۰۲۶	۲۹	۰,۰۰۰	عوامل	درون سازمانی
۴,۴۰	۰,۵۰	۱۵,۳۸۹	۲۹	۰,۰۰۱	موثر بر	برون سازمانی
۴,۵۰	۰,۵۱	۱۶,۱۵۵	۲۹	۰,۰۰۰	اثربخشی	زمینه ای
۴,۴۹	۰,۳۱	۲۶,۱۰۷	۲۹	۰,۰۰۰	رهبری مدیران	عوامل موثر بر اثربخشی رهبری مدیران (کل)

آن مواجه شد و در درجه بعد همان مطالعات اندک انجام شده و همچنین مدل ها و نظریه‌های ارائه شده، با توجه به شرایط اقلیمی، فرهنگی، اجتماعی و تأثیرات جهانی شدن، مؤلفه‌های خاص را بررسی نموده و مدل پیشنهادی خود، بر مبنای آن ارائه شد. بنابراین با توجه به شرایطی که عنوان شد نمی‌توان مدل پیشنهادی در تحقیق حاضر را که با توجه به کمبود منابع، شرایط فرهنگی، اجتماعی و سیاسی کشورمان و در عین حال توجه به جهان متغیر و پرتلاطم امروز طراحی و تدوین شده است مقایسه نمود؛ اما درجه تناسب مدل پیشنهاد شده که در آموزش عالی ارائه شده است، با نظرخواهی از متخصصان مورد مطالعه و تأیید رسیده است، به طوری که مدیران و دست اندرکاران نظام دانشگاهی، پژوهشگرانی که تمایل به انجام پژوهش‌های مشابه دارند، نویسندگان علاقه‌مند به تدوین کتاب در زمینه اثربخشی رهبری مدیران، برگزاری سمینارها، همایش‌ها و کنفرانس‌های داخلی و خارجی می‌توانند از آن بهره ببرند و با مطالعات بعدی خود در جهت توسعه و نهادینه سازی آن اقدام کنند. در نهایت باید اذعان داشت که در هزاره جدید که با طیف متنوعی از دانشگاه‌ها مواجه هستیم رهبرانی می‌توانند موفق عمل کنند که مناسب‌ترین سبک رهبری را در حوزه مسئولیت خود پیاده کنند. امید است که نظام آموزش عالی به ویژه دانشگاه فرهنگیان با پیاده نمودن مدل پیشنهادی و عنایت حضرت حق اثر بخشی را در مدیران و رهبران دانشگاه نهادینه سازی سازند.

References

1. Khedevi, Esdaleh; Seyed Kalan, Seyed Mohammad; Hasanpour, Tawfiq; Ahmadi, Hassan and Tarhabari, Hafez. 2017. Investigating factors affecting the quality of teaching and learning in Farhangian University (case study: Ardabil province campuses). Scientific-research journal of education and evaluation, year 11, number 42, pp. 161-185.
2. Rahimian, Hamid; Abbaspour, Abbas; Taheri, Morteza; Sobhani Jo, Subhan. 2017. Design and validation of servant leadership model for Farhangian University with an approach based on foundation data theory. Journal of Educational Sciences of Shahid

همان‌طور که در جدول شماره ۶ نشان داده شده است، تفاوت میانگین مدل ارائه شده در کلیه بخش‌ها با میانگین مورد انتظار در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است ($P < .05$). بنابراین مدل ارائه شده در بخش‌های "فلسفه و اهداف"، "ابعاد اثربخشی رهبری مدیران" و "عوامل موثر بر اثربخشی رهبری مدیران" با اطمینان ۹۵ درصد از نظر متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدلی برای ارتقای اثربخشی رهبری مدیران پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان انجام شد مدل ارائه شده دارای چهار بخش اصلی شامل: فلسفه و اهداف مدل، ابعاد اثربخشی رهبری مدیر پردیس و همچنین عوامل مؤثر بر اثربخشی رهبری پردیس و سازوکارهای اجرایی مدل می‌باشد به طوری که اثربخشی رهبری در سه بعد "ارزشیابی ادراکی"، "دستیابی به اهداف سازمانی" و "رضایت زیردستان" بررسی شد. همچنین عوامل موثر بر اثربخشی رهبری نیز در ۳ عامل اصلی درون سازمانی، برون سازمانی و عامل زمینه‌ای (تسهیل‌گر) ارائه گردید. با توجه به میزان تأثیر بیشتر عوامل درون سازمانی نسبت به سایر عوامل این طور به نظر می‌رسد که مدیر در شیوه رهبری خود باید بیشتر بر عوامل درون سازمانی (سازمان پردیس، قابلیت‌های شخص مدیر پردیس، قابلیت‌های استادان دانشجویان و کارکنان) متمرکز گردد. در رتبه بعدی عامل زمینه‌ای (تسهیل‌گر)، بر تأمین منابع انسانی با صلاحیت و شایسته، ارتقای کیفیت، وضعیت فیزیکی پردیس، تأمین و تجهیز امکانات آموزشی، پژوهشی و رفاهی و همچنین توجه به پایگاه‌های اطلاعاتی و تسهیل دسترسی به آن، تمرکز دارد؛ از این رو تلاش در جهت تأمین زیرساخت‌ها می‌تواند اثربخشی رهبری مدیر پردیس را ارتقا دهد و در آخر عوامل برون سازمانی بر رهبری مدیر پردیس تأثیر گذارند که از آن جمله عوامل برون سازمانی در سطح محلی، سطح ملی و سطح بین المللی اشاره نمود. سازوکارهایی که در زمینه ارتقای اثربخشی رهبری مدیران دانشگاه فرهنگیان ارائه شد، همگی مورد توافق متخصصان قرار گرفتند و بر مبنای فلسفه و اهداف مدل، مبنای نظری، ابعاد و مؤلفه‌های آن عوامل مؤثر، مدل اثربخشی رهبری مدیر پردیس تدوین گردید و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت.

از بررسی تطبیقی یافته‌های پژوهشی در داخل و خارج از کشور با یافته‌های پژوهش حاضر چنین دریافت شد که در درجه اول، طیف محدود مطالعات انجام شده در حوزه اثربخشی رهبری مدیران دانشگاهی و دانشکده‌ها نقطه ضعف ویژه‌ای بود که پژوهشگر با

working life quality. Management of organizational culture, volume 13, number 1. pp. 177-205.

10. Pirzad, Ali Akbar; Saki, Reza; and Karimi, Fariba. 2017. Presenting the effective behavior model of Farhangian University administrators in order to improve management in this university, Educational Leadership and Management Quarterly, 12th year, number 4, pp. 59-74.

11. Kerami, Morteza; Farah Bakhsh, Kyo Merth; Abbaspour, Abbas; and satisfaction, Gholamhossein. 2017. Effectiveness of educational managers based on cognitive and motivational-emotional abilities (case study: educational managers of a military organization), scientific-research quarterly of marine science education, number 15.

12. Mokhtari Dinani, Maryam; Kozechian, Hashem and Nazerian Madavani, Abbas. 2014. The relationship between organizational intelligence and leadership effectiveness of sports managers, New Approaches in Sports Management, Volume 3, Number 9, Summer 2014, pp. 31-41.

13. Aghnia, Sadegh and Mahdavi, Akbar. 2015. The relationship between transformational leadership styles and the effectiveness of organizational communication among employees of sports and youth departments in Ardabil province. The second international accounting, economics and financial management conference, Shahrekord, Payam Noor University, Shahrekord branch.

14. Friday imam, Mohammad Reza; Karamet, Aziz and Saki, Reza. 2015. The relationship between thought leadership and the effectiveness of primary schools in Quds based on Parsons' model. Journal of new approaches in educational management. Volume 7, Number 28, Pages 149-168.

15. Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in

Chamran University of Ahvaz, 6th year of 2025, number 1, pp. 87-108.

3. Geil, M. A., & Greenwald, J. (2020). An investigation of characteristics of effective global leaders. Journal of Business & Industrial Marketing.

4. Alhammadi, Y. H. J. H., Tham, J., & Azam, S. F. (2020). Leaders Behavior and situational factors on the Organizational Performance at ABU Dhabi National Oil Company (ADNOC). European Journal of Management and Marketing Studies.

5. Faqhi Farhamand, Nasser. 2013. Prioritization of management styles to improve the performance of employees of service organizations (case study: service organizations of Tabriz city, Productivity Management Journal, 7th year, number 27, winter 2012, pp. 124-99.

6. Allameh, Seyyed Mohsen, Salimian, Samaneh, Abu Fazli, Mansoura and Mircholi, Ali. 2015. Examining the relationship between managers' leadership styles and the mental health of employees of health and treatment centers in Isfahan city. Journal of Mental Health Principles, year 18(3), May and June 2015, page 156-60.131.

7. Hassanian, Marzieh. 2013. The leadership style of the managers of educational groups in Hamedan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Education in Medical Sciences, Autumn and Winter 1383: 4(12).

8. Afjai, Ali Akbar; Bagshi, Ebadale; Khosropanah, Abdul Hossein and Amiri, Maqsood. 2013. Designing an effective organizational leadership model based on the biography of the Prophet of Islam (pbuh), scientific research quarterly of Basij strategic studies, year 17, number 64.

9. Glass, Neda; Durrani, Kamal 2014. Analysis of the content of Farhangian University's statutes in order to assess the degree of compliance of the university's goals with the components of Farhangian's

Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. SAGE Open, 10(1), 2158244020914634.

16. Shamir, B., & Howell, J. M. (2018). Organizational and contextual influences on the emergence and effectiveness of charismatic leadership. In Leadership now: Reflections on the legacy of Boas Shamir (pp. 255-281). Emerald Publishing Limited.

17. Dabke, D. (2016). Impact of leader's emotional intelligence and transformational behavior on perceived leadership effectiveness: A multiple source view. Business Perspectives and Research, 4(1), 27-40.