

مدل علی افزایش بهره وری آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فنی و حرفه ای بر اساس رهبری تحول آفرین

امیر حسین تات

دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران

نام نویسنده مسئول:

امیر حسین تات

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۳۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل علی برای افزایش بهره وری آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فنی و حرفه ای بر اساس رهبری تحول آفرین بود. روش تحقیق همبستگی و بر پایه مفروضه های مدل یابی معادلات ساختاری، نمونه آماری شامل اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فنی و حرفه ای بودند که با توجه به جدول استفان اولجنیک به نقل از نصر و همکاران ۱۳۸۶، با اندازه اثر کم و توان آماری ۰/۵ تعداد ۲۱۲ نفر انتخاب شدند که به سه پرسشنامه رهبری تحولی بس و اوولینو (۱۹۹۷)، توانمندسازی روان شناختی وتن و کمرون (۱۹۹۸) و بهره وری آموزشی بازرگان (۱۳۹۲) پاسخ دادند. نتایج نشان دادند که متغیرهای پیش بین رهبری تحول آفرین متغیر بهره وری آموزشی را پیش بینی می کنند، رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی مدل علی پژوهش که در آن متغیرهای پیش بین رهبری تحول آفرین از لحاظ برازش با داده های دو گروه زنان و مردان یکسان است.

واژگان کلیدی: بهره وری آموزشی، رهبری تحول آفرینی.

مقدمه

رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است شاید علت جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری، فرایندی بسیار اسرار آمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد در اکثر موارد دانشمندان علوم رفتاری کوشیده اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی های، توانایی ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه هایی از موقعیت، توان رهبر در تاثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می توان تعیین کرد. نوع رهبری زمانی تحقق می یابد که رهبران علائق پیروانشان به کار را افزایش دهند، آنان را از اهداف و مأموریت ها آگاه سازند و تشویق شان کنند که فراتر از منافع فردی بیندیشند، این نوع رهبری بر اساس نفوذآرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی تحقق می یابد. هدف رهبری تحول آفرین آنست که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب نماید [1]. در حالی که رهبری، مفهوم تازه نیست، با این وجود تعریف واحدی از آن در بین همه صاحب نظران وجود ندارد. صاحب نظران مختلف تعاریف نسبتاً متفاوتی از رهبری را ارائه کرده از جمله آنان (هوارد ۲۰۰۸)، (نورتیس ۲۰۰۱) و (آونز ۲۰۰۲) می باشد. اللی به نقل از هوارد و همچنین نورتیس تعریف ساده ای از رهبری را پیشنهاد میکند "رهبری فرایندی از ارتباطات کالمی و غیر کالمی (است که شامل مربیگری، برانگیختن/القاء کردن، هدایت/راهنمایی و حمایت/مشورت به منظور دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده سازمانی می باشد (اطه‌ری و دیگران، ۱۳۳۱). مهارت رهبری مجموعه فرایندهایی است که سازمان را با تغییر شرایط سازگار میکند آن را در موقعیت برتر قرار میدهد، برای آینده سازمان چشم انداز مشترک تعریف میکند و افراد را با یکدیگر متحد می نماید... اهمیت Archive of SID www.SID.ir رهبری به حدی است که امروزه دانشمندان بیان می دارند که کلید خلق و بقای سازمانهای موفق در قرن بیست و یکم، رهبری است؛ آن هم نه در راس سازمان، بلکه در سراسر سازمان باید این مهارت توسعه پیدا کند (زارعی متین، ۱۳۳۱). امروزه با توجه به شرایط محیطی حاکم بر سازمانها و اهمیت مهارت رهبری در رویارویی با تغییر و بهسازی منابع انسانی متناسب با آن تغییرات، مدل‌های مختلف مهارت رهبری مطرح بوده که یکی از این آنها رهبری تحول‌آفرین می باشد. توسعه های اخیر در نظریه های رهبری، از نظریه های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض میکرد و پیروان را وابسته به رهبری میدانست به سمت نظریه های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه میکند، توجه یافته است (عابدی جعفری و آغاز، ۱۳۵۷). موضوع رهبری تحول آفرین را اولین بار دانتاون مطرح کرد. در هر حال ظهور آن به عنوان نگرش مهم به رهبری با اثر جامعه شناس سیاسی جیمز مک گرگور برنز با عنوان رهبری آغاز شد. برنز در اثر خود تلاش می کند نقش رهبری و پیروی را به هم متصل کند. او از رهبرانی مینویسد که توانستند به انگیزش های پیروان تلنگری بزنند تا هدفهای پیروان و رهبران بهتر تحقق یابد. برنز در کتاب خود به نام "رهبری" اصطلاحات رهبری تبادلی و تحول آفرین را وضع می کند. علاقه ابتدایی وی رهبری سیاسی بود، اما اصطلاحات وی به سرعت در حوزه های مدیریت سازمانی نیز به کار گرفته شد (مظلومی و دیگران، ۱۳۳۵). بعدها توسط (بس ۱۳۵۸) بیشتر بسط یافت. از نظر بس رهبر تحول آفرین به فردی اطلاق می گردد که پیروان را توانمند میسازد، به آنها برای عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه میدهد و آنها را به جای تعقیب منافع زودگذر تشویق به پیروی از هدف های جمعی می نماید (سنجقی و دیگران، ۱۳۳۰). به نقل از کانگر و کانانگو در مقاله برسون و اولیو در ۲۰۰۲، رهبران تحول آفرین چشم اندازی را جهت ایجاد ایده ها و امکانات جدید برای آینده در طی زمان بحران و تغییر ترسیم می کنند و اغلب جهات راهبردی جدیدی خلق می نمایند این نوع رهبری درباره تغییر، نوآوری، توانمند سازی دیگران و قدرت یافتن همراه با دیگران و نه توسط دیگران می باشد (عابدی جعفری و آغاز، ۱۳۵۷) (شرمهورن ۱۳۳۷) نیز اظهار میدارد واژه رهبری تحول‌آفرین، افرادی را توصیف میکند که کاریزما (فرمندی) و ویژگیهای مربوط به آن را برای تحریک آمال و آرزوهای زیردستان و تغییر سیستم های سازمانی در جهت دستیابی به الگوهای عملکرد بال مورد استفاده قرار میدهند. او همچنین خاطر نشان میسازد که رهبری تحول آفرین، رهبری الهام بخش است که زیردستان را برای دست یابی به عملکرد فوق العاده در یک زمینه، نوآوری و تغییر به مقیاس وسیع تحت تاثیر قرار میدهد (جاودانی، ۱۳۳۰) ابعاد رهبری تحول آفرین: ابعاد رهبری تحول آفرین توسط صاحب نظران متعددی به شکل

گوناگون بیان شده است که به برخی از آنها با توجه به جدول شماره ۱ اشاره می شود www.SID.ir : Archive of SID

جدول شماره ۱ ابعاد رهبری تحول آفرین از دیدگاه های مختلف نظریه پردازان ابعاد (بس و اولیو ۱۳۳۸) نفوذ آرمانی، ترغیب به تفکر، انگیزش الهام بخش، توجه به افراد (بنیس و نانس ۱۳۵۸) توجه به دیدگاه و ارزش گذاشتن به ارتباطات، توسعه شخصیت و ایجاد اعتماد (کانگر ۱۳۵۳) درک موقعیت و طراحی دیدگاه، توانمندسازی دیگران، ایجاد ارتباطات مؤثر، ترویج تعهد و اعتمادسازی پودساکوفتال (۱۳۳۰) بیان دیدگاه، گسترش پذیرش اهداف، انتظار عملکرد بال، حمایت فردی، ترغیب به تفکر کوز و (پوسنر ۱۳۳۸) ترویج دیدگاه مشترک، توانمند سازی دیگران، تشویق و طراحی مسیر (کنت و همکاران ۱۳۳۳ - ایجاد دیدگاه، خلق امکانات، ارتباطات مؤثر، ایجاد روحیه و اشتیاق و خود مدیریتی (پوندر ۲۰۰۱) انگیزش الهام بخش، نوآوری، مدیریت تاثیر، توجه به افراد و ترغیب تفکر (رافریتو گریفین ۲۰۰۲) ارتباطات الهام بخش، ترغیب به تفکر، رهبری حمایتی، شناخت کارکنان اقتباس از: (حسن پور و دیگران، ۱۳۳۱) در این پژوهش ابعاد رهبری تحول آفرین، از نظریه (بیس و اولیو ۱۳۳۸) برگرفته شده که به اختصار به تشریح هر یک پرداخته می شود - : نفوذ آرمانی: سرافرازی، فرهنگمدی، احترام و وفاداری بیچون و چرای پیروان از رهبری است که حس آرمانی را انتقال میدهد. نفوذ آرمانی باعث میشود که رهبران به عنوان یک الگوی رفتاری برای پیروان باشند (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۵۳). - ترغیب ذهنی: رهبران به طور فعالانه نگاه جدید به مسایل و روشهای قدیمی را تشویق میکنند. آنها قدرت ابتکار را پرورش می دهند و باعث می شوند تا کارکنان به طور اثربخش تر حل کننده مسایلشان با و بدون کمک رهبران باشند (اطهری و دیگران، ۱۳۳۱). انگیزه میدهند. روحیه گروهی با این نوع رهبری ارتقا می یابد، به خصوص این کار توسط نشان دادن همدلی وانگیزش الهام بخش: رهبران تحول آفرین با به چالش کشیدن و معنا بخشیدن به کار پیروان خود، به آنها خوش بینی، درگیر کردن پیروان در ارائه چشم اندازهای آینده و داشتن انتظارات بال از آنها انجام میشود (سنجقی و دیگران، ۱۳۳۰). - ملاحظات فردی: رهبران بر شناخت نیازها و ظرفیت های کارکنان خود تمرکز می کنند. آنها نیازهای کارکنانشان را می شناسند و با آنها همراه می شوند. همچنین آنها نماینده، مربی، مشاور و فراهم کننده بازخورد برای رشد شخصی کارکنانشان هستند (اطهری و دیگران، ۱۳۳۱)

بهره وری، یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی است و بهبود آن منشأ اصلی توسعه به شمار می آید. متداولترین مفهوم بهره وری، بهره وری عامل کار است. انسان مهمترین و موثرترین عامل تولید است، زیرا چنانچه انسانها نتوانند از ابزارها و تجهیزات پیشرفته و فناوری استفاده مطلوب نمایند، عملاً پیشرفت فناوری فاقد کارایی لازم خواهد بود. افزایش مداوم تولید و پایداری آن، در گرو ارتقا و رشد بهره وری نیروی کار و تحول فناورانه است [2]. از آنجا که افزایش و رشد بهره وری یکی از اساسی ترین راههای دستیابی به تولید بیشتر و به دنبال آن تامین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است، شناخت عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری از آرمانهای اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه بوده و هست. مدیران سازمانها به مقوله بهره وری و عوامل مؤثر بر آن، در بخشهای تولید و خدمات توجه ویژه دارند بسیاری معتقدند معیار بهره وری در بخش خدمات بیش از آنکه به فناوری و سایر عوامل بستگی داشته باشد به منابع انسانی و عواملی که بر آن تاثیر می گذارند، بستگی دارد [3].

در این راستا، سازمانها به گونه ای طراحی شده اند تا از انرژی و توانایی افراد برای انجام کار و تحقق هدفهای خود استفاده کنند. از آنجایی که مدیران بیشترین وقت خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان می کنند، می بایست سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که در این زمینه به مدیران کمک مؤثری می کند، فرآیند توانمندسازی است. توانمندسازی یکی از مفاهیمی است که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده است و استفاده از آن به عنوان شیوه ای نوین ایجاد انگیزش به یکی از داغ ترین مباحث مدیریت مبدل شده است. وجود تغییرات سریع، پیشرفتهای تکنولوژیک و رقابتهای آشکار و پنهان در دنیا، اهمیت و ضرورت توانمندسازی را بیش از پیش آشکار ساخته است [4].

نظام آموزش عالی به واسطه نقشی که در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز بخش های اقتصادی و اجتماعی ایفا می کند، از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برخوردار است. به طور کلی آموزش عالی سه وظیفه اساسی: آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی را برعهده دارد. ایفای کارآمد و اثربخش این وظایف مستلزم مدیریت کارآمد و اثربخش این نظام است. "فرایند آموزش عالی با شیوه های سازماندهی و مدیریت منابع انسانی، روش تدریس و چگونگی بهره برداری از امکانات سر و کار دارد که عمدتاً با مدیریت نظام آموزش عالی ارتباط پیدا می کند". با توجه به این که اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می روند، ارتقاء سطح عملکرد آن ها تاثیر مستقیمی بر تحقق هدف های بخش آموزش عالی خواهد داشت؛ لذا بررسی مقوله بهره وری اعضای هیئت علمی به عنوان هسته اصلی نظام آموزش عالی اهمیت پیدا می کند. به این منظور مطالعه بهره وری اعضای هیئت علمی دانشگاه ها می تواند به عنوان گامی به سوی ارتقا کیفیت در نظام آموزش عالی به ویژه در سطح دانشکده ها و گروه های آموزشی باشد.

بهره وری کل اعضای هیئت علمی متشکل از مولفه های بهره وری آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی است. با توجه به گستردگی دامنه موضوع، در این پژوهش فقط به مطالعه بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی در چارچوب مدیریت منابع انسانی پرداخته شده است. با توجه به اهمیت کیفیت در آموزش عالی و این که بهره وری اعضای هیئت علمی نقش اساسی در ارتقا کیفیت حال و آینده آموزش عالی دارد؛ مسئله سنجش بهره وری اعضای هیئت علمی از اهمیت به سزایی در تحقق اهداف دانشگاه ها برخوردار است.

برخی بر این باورند که: هر آنچه قابل اندازه گیری نباشد، قابل کنترل نخواهد بود. بر این اساس چنانچه دست اندرکاران نظام آموزش عالی به دنبال افزایش سطح بهره وری باشند، باید ابتدا در گام اول ابزار معتبری برای اندازه گیری میزان بهره وری در دسترس داشته باشند. سپس با استفاده از آن گام بعدی را برای ارتقا سطح بهره وری برداشته و به تدوین و اجرای سیاست های لازم بپردازند. در اغلب نظام های آموزش عالی ترفیع پایه، ارتقاء مرتبه علمی، پرداخت پاداش و سایر امتیازات به اعضای هیئت علمی بر اساس عملکرد آنان صورت می گیرد. پرداخت عادلانه به اعضای هیئت علمی بر مبنای عملکرد، مسئله ای حساس در آموزش عالی است. این موضوع در چند دهه اخیر مورد علاقه پژوهشگران حوزه آموزش عالی قرار گرفته است [6]. بر اساس نتایج حاصل از بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیقات مرتبط، بهره وری اعضای هیئت علمی را می توان از جنبه های آموزشی، پژوهشی و ارائه خدمات علمی - تخصصی مورد مطالعه قرار داد. علاوه بر آن می توان بهره وری را در سطوح نظام آموزش عالی، دانشگاه، دانشکده، گروه آموزشی، رشته و فرد (اعضای هیئت علمی) بررسی نمود. علی رغم اهمیت سنجش بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی مقیاس مناسب و معتبری در دست نیست. از این رو در دست داشتن مقیاسی برای سنجش بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی برای بازنمایی کوشش های اعضای هیئت علمی در حیطه آموزش می تواند مفید باشد. به علاوه این امر می تواند زمینه لازم برای تصمیم گیری در مورد ترفیع و ارتقاء بر اساس داده های پژوهشی را فراهم آورد. هر چند (اندازه گیری بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی) از پیچیدگی خاصی برخوردار است، تلاش برای ساخت و اعتباریابی مقیاسی بدین منظور می تواند زمینه را برای مطالعه جامع تر و عمیق تر این مقوله در آموزش عالی فراهم سازد.

برای اندازه گیری میزان بهره وری تعیین معیار ضروری است. "دنيس و ماتيسل معتقد اند که سنجش بهره وری اعضای هیئت علمی و نیز عملکرد آنان مستلزم تعیین معیار های مختلفی است. وجود این معیار ها برای سنجش عملکرد آنان ضروری است [7]."

"برخی از پژوهشگران تعداد واحد های درسی زمان تخصیص یافته به فعالیت های آموزشی و پژوهشی یا تعداد دروسی که عضو هیئت علمی تدریس می کند را معیار سنجش بهره وری می دانند (بهره وری در سطح فردی). در حالی که گروهی دیگر از پژوهشگران بهره وری اعضای هیئت علمی را از طریق گرد آوری داده در سطح دانشکده، گروه یا رشته تجزیه و تحلیل کرده اند تا در سطح فردی [8]."

تعریف بهره وری آموزشی: درباره تعریف مفهوم "بهره وری اعضای هیئت علمی" اجماع نظر وجود ندارد. علت این امر فقدان توافق بر سر تعاریف، استانداردها و نشانگر های مناسب برای بهره وری اعضای هیئت علمی است. از یک سو عدم توافق

بر سر این که اعضای هیئت علمی در طول یک هفته چه کار هایی باید انجام دهند و دشواری اندازه گیری و کمی سازی آنچه که انجام می دهند از سوی دیگر بر پیچیدگی موضوع افزوده است. همچنین ماهیت بهره وری اعضای هیئت علمی متناسب با مراحل شغلی (حرفه ای) اعضای هیئت علمی متفاوت می شوند. "بار و تگ برای بهره وری دو تعریف قائل اند. در تعریف اول بر اساس پارادایم آموزش بهره وری عبارت است از هزینه هر ساعت آموزش برای هر دانش آموز. در پارادایم یادگیری به عنوان هزینه هر واحد یادگیری برای هر دانش آموز تعریف شده است [9].

بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی: در این پژوهش به منظور عرضه یک تعریف عملیاتی، بهره وری آموزشی عبارت از مجموع امتیازاتی است که عضو هیئت علمی از سنجه های پرسشنامه اعتبار یابی شده سنجش بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی به شرح زیر کسب می کند:

حجم کاری عضو هیئت علمی (داخل و خارج از کلاس)، فرایند تدریس، فعالیت های مربوط به ارزشیابی از آموخته های دانشجویان، ارزش یابی دانشجو از عملکرد استاد، نسبت دانشجو به استاد، برگزاری و شرکت در دوره ها و کارگاه های رشد دانش علمی و توان تخصصی.

رهبری تحول آفرین نوعی رهبری توأم با فرهنگمندی و الهام بخشی است که زیردستان را به طور ذهنی ترغیب میکند و قدرت حل مسئله و چالش پذیری را در آن ها افزایش می دهد. این متغیر مشتمل بر چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، و ملاحظات فردی است. مؤلفه نفوذ آرمانی، به رهبری اشاره می کند که مورد اعتماد و تحسین زیردستان است و زیردستان او را به عنوان یک الگو می شناسند و سعی می کنند مانند او شوند. براساس مؤلفه انگیزش الهام بخش، رهبر کارکنان را ترغیب می کند به هدف و قابل دستیابی بودن آن در صورت تلاش، باور پیدا کنند. در بعد ترغیب ذهنی، رهبر تحول آفرین پیروان را تشویق می کند در حل مسائل، اخلاقانه برخورد کنند و درباره مفروضاتی که ظاهراً بدیهی به نظر می رسند، پرسش بپرسند [10].

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) مفهوم توانمندسازی روان شناختی را برای اولین بار در متون نظری مدیریت وارد کردند و آن را فرایند انگیزش درونی شغل نامیدند که چهار حوزه شناختی یعنی احساس تأثیر، احساس شایستگی، احساس معناداربودن و احساس حق انتخاب را شامل می شود. وتن و کمرون ضمن تأیید چهار بعد مورد نظر توماس و همکاران (۱۹۹۶)، بعد اعتماد به دیگران را نیز به آن افزودند. در توضیح ابعاد توانمندسازی روان شناختی، میتوان گفت احساس تأثیر به درجه ای که فرد می تواند بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل تأثیر بگذارد، اشاره می کند [11].

با این رویکرد و با توجه به آنچه پیرامون نقش رهبری تحول آفرین و توانمندسازی روان شناختی در پیش بینی بهره وری آموزشی گفته شد، مسئله اصلی در پژوهش حاضر، مطالعه نقش رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی می باشد. بررسی این مسئله به ویژه در دانشگاه فنی و حرفه ای اهمیت خاصی می یابد، بنابراین مسئله اصلی این تحقیق پاسخ به این سوال است که آیا می توان مدل علی برای افزایش بهره وری آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فنی و حرفه ای بر اساس رهبری تحول آفرین ارائه داد؟

فرضیه تحقیق

حفظ رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی در مدرسان و هیات علمی دانشگاه فنی و حرفه ای می تواند موجب ارتقا آنها و در نهایت ارتقا دانشگاه گردد

هدف از پژوهش رجیبی (۱۳۹۷) مطالعه تأثیر رهبری تحول آفرین بر نگرش شغلی بود. جامعه آماری تحقیق دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین و نمونه ای برابر با ۱۶۵ نفر بر اساس جدول مورگان و با بهره مندی از روش نمونه گیری تصادفی ساده به دست آمد. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد، رهبری تحول آفرین بر نگرش شغلی کارکنان تأثیر و نقش میانجی گری توانمندسازی روان شناختی در ارتباط رهبری تحول آفرین با نگرش شغلی کارکنان به تأیید رسید [12]

پژوهش بخشنده، عباس پور و چیت ساز (۱۳۹۵) با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش های انجام شده در حوزه تاثیر رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان، با استفاده از روش فراتحلیل و نرم افزار جامع فراتحلیل CMA تعداد ۱۱ پژوهش انجام شده در این حوزه در ایران را مورد بررسی قرار داده است. نتیجه فراتحلیل نشان داد که تاثیر رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی روان شناختی با اندازه اثر ۰/۶، بالاتر از حد متوسط بوده است. علاوه بر این، از میان ابعاد رهبری تحول آفرین، ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی به ترتیب با اندازه اثرهای ۰/۵۴۷ و ۰/۴۵۲ بیشترین و کمترین تاثیر بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان در ایران دارند [13].

هدف از پژوهش حسنی، توکلی و زندی (۱۳۹۵) تحلیل ارتباط رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری توانمندسازی روان شناختی بود. از جامعه آماری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان نمونه ای به حجم ۱۲۷ آزمودنی به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج نشان داد ترکیبی از مؤلفه های رهبری تحول آفرین نقش معناداری در پیش بینی درگیری شغلی کارکنان داشتند. نتایج همچنین نشان داد توانمندسازی روان شناختی می تواند نقش میانجی را در ایجاد یا افزایش ارتباط بین مؤلفه های رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان ایفا کند [14]. هدف از پژوهش جلالی و روح الهی (۱۳۹۴) ارائه راهکارهای کاربردی به منظور بهبود عملکرد شغلی اعضای هیات علمی، بر اساس رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی بود. نمونه ای برابر با ۱۲۰ نفر از مراکز دانشگاهی نظامی بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی به دست آمد. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی تاثیر مثبت داشته و نقش میانجی گری درگیری شغلی در تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی به تأیید رسید. از سوی دیگر، تحلیل رگرسیون نشان داد که مولفه ی حمایت های رشد دهنده، بیشترین تاثیر بر عملکرد شغلی دارد [15].

تقرید و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری تحول آفرین بر توانمند سازی روان شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی در بانک های کشور اردن انجام داده اند که نتایج نشان داده است رهبری تحول آفرین بر توانمند سازی روان شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی در بانک های کشور اردن تاثیر دارد [16]. جیوان و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری تحول آفرین بر بهره وری کارکنان سازمان های آموزش و پرورش کشور هندوستان انجام داده اند که نتایج نشان داده است، رهبری تحول آفرین بر بهره وری کارکنان سازمان های آموزش و پرورش کشور هندوستان تاثیر دارد [17].

جونگ و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه تاثیر رهبری تحول آفرین و کارآمد بر رفتار خلاقانه کارکنان: میانجی گری تأثیرات انگیزه کاری و رضایت شغلی کارکنان شرکت های بازرگانی کشور چین انجام داده است که نتایج نشان داده است رهبری تحول گرا و کارآمد بر رفتار خلاقانه کارکنان: میانجی گری تأثیرات انگیزه کاری و رضایت شغلی کارکنان شرکت های بازرگانی کشور چین تاثیر دارد [18].

بورنر و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با توانمند سازی روان شناختی کارکنان بخش دولتی کشور مالزی انجام داده است که نتایج نشان داده است بین رهبری تحول آفرین با توانمند سازی روان شناختی کارکنان بخش دولتی کشور مالزی رابطه معنی داری وجود دارد [19].

روش تحقیق

روش تحقیق همبستگی است. از آنجا که این تحقیق در پی ارائه مدل ساختاری می باشد روش تحقیق بر پایه مفروضه های مدل یابی معادلات ساختاری می باشد.

جامعه تحقیق

جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فنی و حرفه ای می باشند که با مراجعه به اداره کارگزینی این تعداد برابر ۷۶۵ نفر گزارش گردید. برای انتخاب نمونه با توجه به جدول استقفا اولجنیک^۱ به نقل از نصر و همکاران [20]، با اندازه اثر کم و توان آماری ۰/۵ تعداد ۲۱۲ نفر انتخاب شدند. توضیح اینکه با در نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه این تعداد به ۲۵۰ نفر افزایش داده شد. نمونه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم جامعه (تعداد اعضای هیات علمی در هر گروه آموزشی) انتخاب شدند.

در این پژوهش از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه رهبری تحولی بس و اوولویو (۱۹۹۷)^۲ مشتمل بر ۲۰ پرسش و چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی است. روایی ابزار از نوع محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجدیده شد که نتایج نشان از قابلیت اعتماد بالای ابزار می باشد به نحوی که مؤلفه های آن مورد تایید قرار گرفت.
۲. پرسشنامه بهره وری آموزشی بازرگان (۱۳۹۲)^۳ که ۹ بعد فعالیت های مربوط به فرایند تدریس، فعالیت های مربوط به ارزش یابی از آموخته های دانشجویان، برگزاری و شرکت در دوره ها و کارگاه های رشد دانش علمی و تخصصی، ارزش یابی دانشجو از استاد و نوآوری در آموزش، انجام فعالیت های علمی و آموزشی خارج از وقت موظف، حجم کاری اعضای هیات علمی، نسبت استاد به دانشجو و تدریس در دیگر دانشگاه ها را در قالب ۴۳ سوال اندازه گیری می کند. روایی ابزار از نوع محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجدیده شد که نتایج نشان از قابلیت اعتماد بالای ابزار می باشد به نحوی که مؤلفه های آن مورد تایید قرار گرفت.

تحلیل توصیفی ابعاد رهبری تحولی، توانمندسازی روان شناختی و بهره وری آموزشی
پیش از آزمون، پرسش های پژوهش، تحلیل توصیفی ابعاد رهبری تحولی، توانمندسازی روان شناختی و بهره وری آموزشی انجام شده و در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای رهبری تحولی، توانمندسازی روان شناختی و بهره وری آموزشی

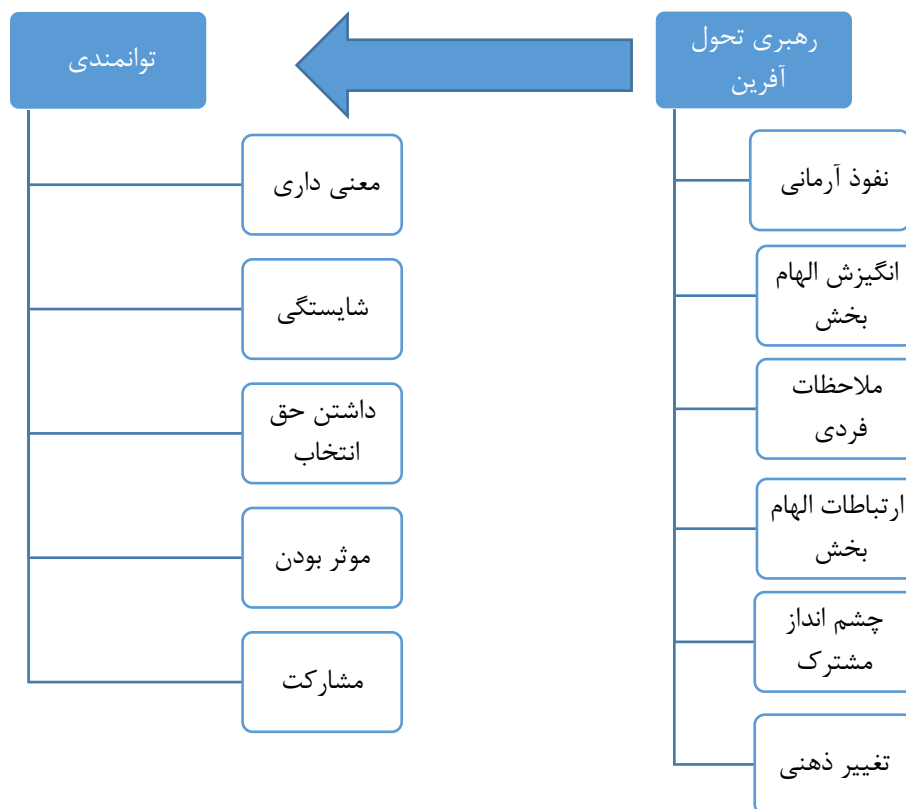
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری تحولی		
نفوذ آرمانی	60/24	73/5
انگیزش الهام بخش	02/27	56/5
ترغیب ذهنی	13/20	41/5
ملاحظات فردی	90/27	20/5
توانمند سازی روان شناختی		
احساس تاثیر	09/12	77/3
شایستگی	56/12	86/3
معنادار بودن	71/7	22/4
حق انتخاب	20/6	25/3
اعتماد به دیگران	71/8	62/3

¹ . Stephen Olgenick's table

² . Standard Transitional Leadership Questionnaire Bess and Olivier (1997)

³ . Bazargan Educational Productivity Questionnaire (2013)

		بهره وری آموزشی
00/2	68/6	فرایند تدریس
61/4	03/20	فعالیت های مربوط به ارزش یابی از آموخته های دانشجویان
89/4	59/22	برگزاری و شرکت در دوره ها و کارگاه های رشد دانش علمی و تخصصی
73/5	60/9	ارزش یابی دانشجو از استاد و نوآوری در آموزش
56/5	02/8	انجام فعالیت های علمی و آموزشی خارج از وقت موظف
09/3	31/13	حجم کاری اعضای هیات علمی
56/4	22/13	نسبت استاد به دانشجو
45/5	60/24	تدریس در دیگر دانشگاه ها



مدل مفهومی تحقیق

فرضیه پژوهش

رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی باعث پیشرفت مدرسان دانشگاه می گردد . در این پژوهش برای بررسی فرضیه های پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. این روش بسط مدل خطی کلی است و از دو بخش مهم تشکیل شده است: مدل اندازه گیری و مدل ساختاری. به همین دلیل تحلیل SEM مستلزم گذر از دو مرحله است: بررسی مدل اندازه گیری از طریق تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مدل ساختاری از طریق تحلیل مسیر. با توجه به این که اغلب پژوهشگران توصیه می کنند، ارزیابی مدل اندازه گیری باید قبل از مدل ساختاری صورت گیرد ، به همین دلیل پژوهشگر این مراحل را به ترتیب معمول انجام داده است [21].

برای پاسخ به این فرضیه پژوهش، ابتدا دو مدل مستقیم و غیر مستقیم در محیط برنامه AMOS تعریف شد. بدین شکل که مسیر بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری آموزشی با حرف Q و مسیر بین توانمندسازی روان شناختی و بهره‌وری آموزشی با حرف Z نام گذاری شد. سپس در مدل غیر مستقیم مسیرهای Q و Z برابر با عدد صفر قرار داده شد و در مدل مستقیم آن مسیرها به هیچ عدد ثابتی محدود نشد. سپس شاخص‌های برازندگی هر کدام از مدل‌های مستقیم و غیر مستقیم محاسبه شد و به صورت خودکار به وسیله برنامه AMOS مورد مقایسه قرار گرفت. لازم به توضیح است که برنامه AMOS در مقایسه شاخص‌های برازندگی دو مدل برای یک گروه یا یک مدل برای دو گروه، تنها شاخص برازندگی نرم شده⁴ (NFI)، شاخص برازندگی افزودگی⁵ (IFI)، شاخص برازندگی نسبی (RFI) و شاخص تاکر-لویز⁶ (TLI) را مورد مقایسه قرار می‌دهد. چهار شاخص برازندگی نامبرده از شاخص‌های طبقه‌نسبی هستند که با توجه به مدل مستقل (که فرض می‌کند هیچ رابطه‌ای بین متغیرها نیست) و مدل اشباع شده (که فرض می‌کند رابطه بین متغیرها کامل است) محاسبه می‌شود. دامنه تغییر آنها بین صفر تا یک است و ارزش آنها هرچقدر به یک نزدیکتر باشد، مطلوبتر است. شاخص‌های برازندگی مدل‌های مستقیم و غیر مستقیم در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل مستقیم و مدل غیر مستقیم

CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص‌های برازندگی
0/938	0/924	0/951	0/580	2/787	مدل مستقیم
0/907	0/902	0/935	0/70	3/579	مدل غیر مستقیم

بررسی شاخص‌های برازندگی مدل‌های مستقیم و غیر مستقیم (جدول ۲) نشان می‌دهد که هر دو مدل به خوبی با داده‌ها برازش دارد، اما سوال این است که کدام مدل بهتر با داده‌ها برازش دارد.

جدول ۳: فرض می‌شود مدل مستقیم صحیح است

TLI	RFI	IFI	NFI	p	df	χ^2	شاخص‌های برازندگی
0/037	0/035	0/130	0/30	0/000	2	60/975	مدل غیر مستقیم

جدول ۳ اختلاف مقادیر شاخص‌های برازندگی دو مدل مستقیم و غیر مستقیم را نشان می‌دهد. براساس جدول فوق تفاوت مجذورکای دو مدل (528/189 - 530/250)، ۶۰/۹۷۵ است که با توجه به تفاوت درجه آزادی (۶۸-۷۰) این شاخص در سطح ۰/۰۵ معنادار است. لازم به توضیح است که به غیر از شاخص‌های جدول ۳ چگونگی برازندگی دو مدل می‌تواند از طریق ملاک اطلاعات اکائیک⁷ (AIC) نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. ملاک AIC در ارزیابی مدل پیشنهادی هم ایجاز مدل⁸ و هم برازش مدل را محاسبه می‌کند. بطور ساده مدلی که برازش بهتری با داده‌ها داشته باشد، نمره کمتری خواهد داشت و مدلی که برازش ضعیفی داشته باشد نمره بالاتری کسب خواهد کرد [22]. بنابراین براساس نتایج حاصل می‌توان گفت هم مدل مستقیم و هم مدل غیر مستقیم با داده‌های گردآوری شده برازش دارد و می‌توان گفت متغیر توانمندسازی روان شناختی رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری آموزشی را میانجیگری می‌کند.

4 - normed fit index

5 - incremental fit index

6 - Tucher - Lewis index

7 - Akaike measurement

8 - model parsimony

بحث و نتیجه گیری

"فرایند آموزش عالی با شیوه های سازماندهی و مدیریت منابع انسانی، روش تدریس و چگونگی بهره برداری از امکانات سر و کار دارد که عمدتاً با مدیریت نظام آموزش عالی ارتباط پیدا می کند" [23]. با توجه به این که اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار ساختار آموزشی کشور به شمار می روند، ارتقا سطح عملکرد آن ها تاثیر مستقیمی بر تحقق هدف های بخش آموزش عالی خواهد داشت؛ لذا بررسی مقوله بهره وری اعضای هیئت علمی به عنوان هسته اصلی نظام آموزش عالی اهمیت پیدا می کند.

بهره وری کل اعضای هیئت علمی متشکل از مولفه های بهره وری آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی است. با توجه به گستردگی دامنه موضوع، در این پژوهش فقط به مطالعه بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی در چارچوب مدیریت منابع انسانی پرداخته شده است. با توجه به اهمیت کیفیت در آموزش عالی و این که بهره وری اعضای هیئت علمی نقش اساسی در ارتقاء کیفیت حال و آینده آموزش عالی دارد؛ مسئله سنجش بهره وری اعضای هیئت علمی از اهمیت به سزایی در تحقق اهداف دانشگاه ها برخوردار است. علی رغم اهمیت سنجش بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی مقیاس مناسب و معتبری در دست نیست. از این رو در دست داشتن مقیاسی برای سنجش بهره وری آموزشی اعضای هیئت علمی برای بازنمایی کوشش های اعضای هیئت علمی در حیطه آموزش می تواند مفید باشد.

برای بررسی همسو بودن یا همسو نبودن تایچ با دیگر نتایج، به مقایسه دیگر نتایج می پردازیم. رجبی (۱۳۹۷) مطالعه ای تأثیر رهبری تحول آفرین بر نگرش شغلی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی است [12]. بخشنده، عباس پور و چیت ساز (۱۳۹۵) نشان دادند که تأثیر رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی روان شناختی با اندازه اثر ۰/۶، بالاتر از حد متوسط بوده است. علاوه بر این، از میان ابعاد رهبری تحول آفرین، ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی به ترتیب با اندازه اثرهای ۰/۵۴۷ و ۰/۴۵۲ بیشترین و کمترین تأثیر بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان در ایران دارند [13]. حسنی، توکلی و زندی (۱۳۹۶) نیز نشان دادند ترکیبی از مؤلفه های رهبری تحول آفرین نقش معناداری در پیش بینی درگیری شغلی کارکنان داشتند. همچنین توانمندسازی روان شناختی می تواند نقش میانجی را در ایجاد یا افزایش ارتباط بین مؤلفه های رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان ایفا کند [14]. جلالی و روح الهی (۱۳۹۴) بیان کردند که رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی تأثیر مثبت داشته و نقش میانجی گری درگیری شغلی در تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی به تأیید رسید [15].

تقرید و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که رهبری تحول آفرین بر توانمند سازی روانشناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی در بانک های کشور اردن تأثیر دارد [16]. از نظر جیوان و همکاران (۲۰۱۵) رهبری تحول آفرین بر بهره وری کارکنان سازمان های آموزش و پرورش کشور هندوستان تأثیر دارد [17]. جونگ و همکاران (۲۰۱۵) اینطور مطرح کردند که رهبری تحول گرا و کارآمد بر رفتار خلاقانه کارکنان: میانجیگری تأثیرات انگیزه کاری و رضایت شغلی کارکنان شرکت های بازرگانی کشور چین تأثیر دارد [18]. بشری و همکارانش (۲۰۱۵) نیز نشان دادند رهبری تحول آفرین بر توانمند سازی روانشناختی و مسئولیت سازمانی در بخش بانکی (پاکستان) تأثیر دارد [23].

منابع و مراجع

- [1] Albrecht, S.L. & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228-237.
- [2] Sabahi , Ahmad; Dehghan Shabani ,Zahra And Shahnazi , Ruhollah.(2011). The Impact of Labor Productivity on Income Distribution (Case Study in Selected Countries). *Knowledge and Development Journal*. Summer 2010 No. 31, pp .119-142.
- [3] Carless, A. S (2016). Dose psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, Vol.18, No. 4, pp.405-425.
- [4] Cichy R, Cha J, Kim S, (2017), “The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders”, *International journal of Hospitality Management*; 28, 53-62.
- [5] Taylor, T.M. (2014). The relationship between transformational leadership and staff and faculty work engagement. Dissertation degree of Doctor Philosophy, North central University.
- [6] Allameh, S.M, Heydari, M. & Davoodi, S.M. (2012). Studying the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of teachers in Abade Township. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (31), 224-230.
- [7] Lu, C.Q., Wang, H.J., Lu, J.J, Du, D.Y. & Bakker, A.B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, (84), 142-152.
- [8] Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (58), 370-378.
- [9] Akroyd D, Legg J, Jackwski M, Adams R, (2009), “The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists’ organizational commitment”, *Radiography*; 15, pp.113-120.
- [10] Flannery, K. Resnick, B. Galik, E. Lipscomb, J. & McPhaul, K. (2012). Reliability and Validity Assessment of the Job Attitude Scale. *Geriatric Nursing*, 33 (6): 465-472.
- [11] Thomas, Kenneth W. & A. Betty Velthouse (1990), Cognitive Element of Emprowment: An Interpretive Model of Intrinsic. Task Motivation, *academy of Management Journal*.
- [12] Rajabi Farjad, Hajieh. (2019). Investigating the effect of transformational leadership on job attitudes mediated by psychological empowerment. *Public Management Research*, 11 (39), 157-180.
- [13] Bakhshandeh, Qasem; Abbaspour, Jafar; And Chit Saz, Ali. (2012). Meta-analysis of the impact of transformational leadership on employee psychological empowerment in Iran. *Transformation Management Research Journal*, ۸(۱۵), .۴۵-۶۶.
- [14] Hassani, Rafiq; Tavakoli, Masoumeh; And Zandi, Khalil. (2017). The mediating role of psychological empowerment in explaining the relationship between transformational leadership and employee job involvement. *Organizational Culture Management*, 14 (41), 883-907.

- [15] Jalali, Abdul Ali; And the Divine Spirit, Ahmad Ali. (2016). The effect of transformational leadership on the job performance of faculty members mediated by job conflict. *General Policy in Management*, ۶ (۱۷), ۱-۱۶.
- [16] Taghrid, A.; Rajabipour, S.; Nouri, A. (2018). Investigating the maturity level of Khorasan Razavi gas company in the process of performance management based on the maturity model of employees' capabilities of transparency of role and psychological empowerment, the perspective of public administration, 2 (14), 135-155. (In Persian).
- [17] Jeyvan, S. Erramilli, M.K, C.S (2015). "Market Orientation and Performance in Services Firms: Role of Innovation", *Journal of services Marketing*, No. 1, PP.68-82.
- [18] Jung, B. M. & Avolio, B. J. (2015). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire* Redwood City: Mind Garden.
- [19] Bruner, ND., Kann L, McManus T, (2015), "Relationship between Transformational Leadership and Psychological Empowerment of Malaysian Public Sector Employees", *Journal of Critical Reviews*, Vol 7, Issue 9, 2016, pp.68-81.
- [20] Nasr, Ahmad Reza; Etemadzadeh, Hedayatullah and Nili, Mohammad Reza. (1386). *Curriculum and design in universities and higher education centers*; Isfahan: University Jihad Publications.
- [21] Hu, L., & Bentler, P. (2004). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- [22] Hu, B. Y.; Teo, T.; Nie, Y. & Wu, Z. (2017). Classroom quality and Chinese preschool Children's approaches to learning. *Learning and Individual Differences*, 54, 51-59.
- [23] Shayan, Mahin. (2008) *Factors Affecting the Productivity of Higher Education System in Manpower Training, Practical Methods for Improving Manpower Productivity*, Tehran, Public Management Training Center.
- [24] Boshrai, f. Nixon, R. Sms, P.(2015). The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment, *an International Journal of Police Strategie and Management*, 28, 321-336.