

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

امیرحسین تات

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

نام نویسنده مسئول:

امیرحسین تات

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۰۱

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 با میانجیگری توانمندسازی روان شناختی 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 استغفان اولجینیک 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 آوولیو (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 و توانمندسازی روان شناختی متغیر بهره وری آموزشی را پیش بینی می کنند، متغیر توانمندسازی روان شناختی رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی را میانجیگری می کند و مدل علی پژوهش که در آن متغیرهای پیش بین رهبری تحول آفرین و توانمندسازی روان شناختی متغیر بهره وری آموزشی را پیش بینی می کنند، از لحاظ برازش با داده های دو گروه زنان و مردان یکسان است.

واژگان کلیدی: بهره وری آموزشی، رهبری تحول آفرینی، توانمندسازی روان شناختی.

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 علایق پیروانشان به کار را افزایش دهند، آنان را از اهداف و ماموریت 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].

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 موثر بر افزایش بهره وری از آرمانهای اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه بوده و هست. مدیران سازمانها به مقوله بهره وری و عوامل موثر 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 موثری 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].

توانمندسازی روانشناختی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها، تواناییها و شایستگیهای افراد است. توانمندسازی روانشناختی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع میشود. بدین معنی که آنها باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم را برای انجام وظایف، به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند توانایی تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند؛ احساس کنند که اهداف شغلی معنادار و ارزشمند را دنبال می کنند و باور داشته باشند که با آنها صادقانه و منصفانه رفتار می شود. امروزه توانمندسازی روانشناختی کارکنان به عنوان استراتژی افزایش عملکرد و تامین بقای سازمان باید به عنوان مهمترین مساله سازمان در نظر گرفته شود. در این شرایط بسیاری از سازمانها، راه حل را اجرای برنامه های توانمندسازی تشخیص داده و کوشش کرده اند با به کارگیری این گونه برنامه ها بر احساس کارکنان با استفاده از توانمندسازی افراد، بر موانع درونی و بیرونی چیره شوند و زمینه مساعد را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم سازند [5]. با توجه به موارد فوق و با عنایت به اینکه منابع انسانی کارآمد و توانمند مهمترین عامل رسیدن به بهره وری است، رهبری تحول آفرین در راستای توانمند کردن کارکنان برای رسیدن به بهره وری جز برنامه های راهبردی محسوب میشود و برنامه ریزی در این زمینه از اهمیت بالایی برخوردار است.

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 سنجش 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 دانشجویان از عملکرد استاد، نسبت دانشجویان به استاد، برگزاری و شرکت در دوره ها و کارگاه های رشد دانش علمی و توان تخصصی.

رهبری تحول آفرین نوعی رهبری توأم با فرهنگداری 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. بر اساس 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، خلاقانه 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 معنادار بودن 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 میانجی توانمندسازی روان شناختی در تبیین ارتباط بین 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 با میانجیگری توانمندسازی روان شناختی ارائه داد؟

فرضیه تحقیق

متغیر توانمندسازی روان شناختی رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی را میانجیگری می کند. هدف از پژوهش رجیبی (۱۳۹۷) مطالعه تأثیر رهبری تحول آفرین بر نگرش شغلی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی 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 تأثیر 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 استغفان اولجینیک^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:

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 سنجیده شد که نتایج نشان از قابلیت اعتماد بالای ابزار می باشد به نحوی که مؤلفه های آن مورد تایید قرار گرفت.

پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی وتن و کمرون (۱۹۹۸)^۳ در قالب ۲۰ پرسش و پنج مؤلفه احساس تأثیر، شایستگی، معنادار بودن، حق انتخاب و در نهایت، اعتماد به دیگران است. روایی ابزار از نوع محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج نشان از قابلیت اعتماد بالای ابزار می باشد به نحوی که مؤلفه های آن مورد تایید قرار گرفت.

پرسشنامه بهره وری آموزشی بازرگان (۱۳۹۲)^۴ 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 سنجیده 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 تأثیر	09/12	77/3
شایستگی	56/12	86/3

1. Stephen Olgenick's table

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

3. Vetten and Cameron Psychological Empowerment Questionnaire (1998)

4. Bazargan Educational Productivity Questionnaire (2013)

22/4	71/7	معنادار بودن
25/3	20/6	حق انتخاب
62/3	71/8	اعتماد به دیگران
		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

فرضیه پژوهش

متغیر توانمندسازی روان شناختی رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی را میانجیگری می کند. 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 بهره وری آموزشی با حرف Q و مسیر بین توانمندسازی روان شناختی و بهره وری 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 مسیر ها به هیچ عدد ثابتی محدود نشد. سپس شاخص های برازندگی هر کدام از مدل های 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 شاخص های برازندگی دو مدل برای یک گروه یا یک مدل برای دو گروه، تنها شاخص برازندگی نرم شده⁵ (NFI)، شاخص برازندگی افزودگی⁶ (IFI)، شاخص برازندگی نسبی (RFI) و شاخص تاکر - لویز⁷ (TLI) را مورد مقایسه قرار می دهد. چهار شاخص برازندگی نامبرده از شاخص های طبقه نسبی هستند که با توجه به مدل مستقل (که فرض می کند هیچ رابطه ای بین متغیرها نیست) و مدل اشباع شده (که فرض می کند رابطه بین متغیرها کامل است) محاسبه می شود. دامنه تغییر آنها بین صفر تا یک است و ارزش آنها هرچقدر به یک نزدیکتر باشد، مطلوبتر است. شاخص های برازندگی مدل های مستقیم و غیر مستقیم در جدول ۲ نشان داده شده است.

⁵ - normed fit index

⁶ - incremental fit index

⁷ - Tucker - Lewis index

جدول ۲: شاخص های برازندگی مدل مستقیم و مدل غیر مستقیم

CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص های 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 شاخص های برازندگی مدل های مستقیم و غیر مستقیم (جدول ۲) نشان می دهد که هر دو مدل به خوبی با داده ها برازش دارد، اما سوال این است که کدام مدل بهتر با داده ها برازش دارد.

جدول ۳: فرض می شود مدل مستقیم صحیح است

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

جدول ۳ اختلاف مقادیر شاخص های برازندگی دو مدل مستقیم و غیر مستقیم را نشان می دهد. 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 شاخص های جدول ۳ چگونگی برازندگی دو مدل می تواند از طریق ملاک اطلاعات اکائیک^۸ (AIC) نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. ملاک AIC در ارزیابی مدل پیشنهادی هم ایجاز مدل^۹ و هم برازش مدل را محاسبه می کند. بطور ساده مدلی که برازش بهتری با داده ها داشته باشد، نمره کمتری خواهد داشت و مدلی که برازش ضعیفی داشته باشد نمره بالاتری کسب خواهد کرد [22]. بنابراین براساس نتایج حاصل می توان گفت هم مدل مستقیم و هم مدل غیر مستقیم با داده های گردآوری شده برازش دارد و می توان گفت متغیر توانمندسازی روان شناختی رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره وری آموزشی را میانجیگری می کند.

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.

^۸ -Akaike measurement

^۹ - model parsimony

برای بررسی همسو بودن یا همسو نبودن تایج با دیگر نتایج، به مقایسه دیگر نتایج می پردازیم. رجبی (۱۳۹۷) مطالعه‌ی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نگرش شغلی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی است [12]. بخشنده، عباس پور و چیت‌ساز (۱۳۹۵) نشان دادند که تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی روان‌شناختی با اندازه اثر ۰/۶، بالاتر از حد متوسط بوده است. علاوه بر این، از میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین، ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی به ترتیب با اندازه اثرهای ۰/۵۴۷ و ۰/۴۵۲ بیشترین و کمترین تأثیر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در ایران دارند [13]. حسنی، توکلی و زندی (۱۳۹۶) نیز نشان دادند ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین نقش معناداری در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان داشتند. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند نقش میانجی را در ایجاد یا افزایش ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان ایفا کند [14]. جلالی و روح‌الهی (۱۳۹۴) بیان کردند که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی تأثیر مثبت داشته و نقش میانجی‌گری درگیری شغلی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی به تأیید رسید [15].

تقرید و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی در بانک‌های کشور اردن تأثیر دارد [16]. از نظر جیوان و همکاران (۲۰۱۵) رهبری تحول‌آفرین بر بهره‌وری کارکنان سازمان‌های آموزش و پرورش کشور هندوستان تأثیر دارد [17]. جونگ و همکاران (۲۰۱۵) اینطور مطرح کردند که رهبری تحول‌گرا و کارآمد بر رفتار خلاقانه کارکنان: میانجی‌گری تأثیرات انگیزه‌کاری و رضایت شغلی کارکنان شرکت‌های بازرگانی کشور چین تأثیر دارد [18]. بشری و همکارانش (۲۰۱۵) نیز نشان دادند رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی روان‌شناختی و مسئولیت‌سازمانی در بخش بانکی (پاکستان) تأثیر دارد [23].

منابع و مراجع

- [1] Albrecht, S.L. & Andretta, 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] Joung, 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; Etemadizadeh, 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.