

مدل رهبری اثر بخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی

عبدالحمید دلشاد^۱، نادر قلی قورچیان^۲، پریش جعفری^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۳/۲۷ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۱۷

چکیده

پژوهش پیش رو با هدف ارائه مدلی برای رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی کشور انجام شده است. در این پژوهش از نظرات دانشمندان و محققان ایران و جهان در حوزه رهبری و مدیریت آموزش عالی و بویژه از چارچوب ها و مدل های رهبری اثربخش کالج های اجتماع محور و مراکز آموزش عالی فنی و حرفه ای در جهان بهره گرفته شد. روش مطالعه این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه اجراء توصیفی-پیمایشی است. همچنین از نظر داده ها در زمره پژوهش های آمیخته، طرح اکتشافی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران دانشگاه در سطح ستادی و روسای مراکز آموزشی می باشد. برای پاسخ به سوال های پژوهش، پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش و مصاحبه نیمه ساختمند انجام شده، ۵۴ شاخص به عنوان گویه های اصلی پرسشنامه تعیین و برای تعیین روائی و پایائی از روائی محتوا و سازه و از آلفای کرونباخ استفاده شد و به روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی در میان ۳۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع و جمع آوری شد. نتایج به دست آمده حاصل از آزمون t تک گروهی و تحلیل عاملی اکتشافی و با استفاده از تکنیک مدل یابی ساختاری، مدل نهایی رهبری اثربخش دانشگاه متشکل از ۲ بُعد (بُعد نقش و مسوولیت و بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه) و ۹ مولفه و ۵۴ شاخص به دست آمد.

واژگان کلیدی: مدل، رهبری دانشگاهی، رهبری اثربخش دانشگاهی، دانشگاه جامع علمی-کاربردی.

^۱ - دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد امارات متحده عربی، دبئی، امارات متحده عربی. (نویسنده مسوول) dr.adelshad@gmail.com

^۲ - استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

^۳ - دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

مقدمه

دانشگاه ها، سازمان های پیچیده ای هستند که همانند سایر سازمان ها، اهداف، فرایند کاری، فرایند تصمیم گیری، سیاست گذاری، ساختار و دیوان سالاری دولتی دارند که برای ایجاد کارها ایجاد شده اند، البته در عین حال ویژگی هایی نیز دارند که آن ها را از سایر سازمان ها متمایز می کند. رهبری یکی از عوامل مهم در موفقیت نهایی یا شکست هر سازمان است. دانشگاه ها و کالج های اجتماع محور به دلیل پویایی پیچیده سازه های سازمانی و پرسنلی، نیازمند رهبری دانشگاهی است که توانایی رمزگشایی حوادث و شرایط مرموز را داشته باشند (Bolman & Gallos, 2011).

برای تحقق این امر که دانشگاهی بتواند، دانشجو با دانش و مهارت های کارآفرینانه به جامعه عرضه کند، مستلزم آن است که رهبران دانشگاهی با غلبه بر چالش ها، و با هماهنگی مجدد، بین ساختار درون نظام آموزشی و دولت، نظام آموزشی را سازگارتر و پاسخگوتر کنند (Hendrickson, Lane, Harris & Dorman, 2013). تحقیقات نشان می دهد که موفقیت سازمانی به طور مستقیم به رهبری در سازمان بستگی دارد و نوع رهبری بر رضایت، کیفیت یادگیری و آموزش تاثیر گذار است (Gmelch & Miskin, 2004).

اینمان (Inman, 2007) رهبری دانشگاهی را شامل رهبری هیات علمی، مدیریت عملیات، مدیریت استراتژیک و ذی نفعان می داند. بلک (Black, 2015) قابلیت های رهبری آموزش عالی را شامل: چشم انداز و اهداف، تمرکز بر جهت گیری رهبر، بهبود فرایند و آموزش و تمرکز بر حوزه داخلی و خارجی تعریف کرده. رامسدن (Ramsden, 1998) رهبر دانشگاهی را رهبری تحول گرا با مهارت های فردی معرفی می کند. شاهمنندی (Shahmandi, 2011) رهبری اثر بخش دانشگاهی را شامل دو عامل صلاحیت و شایستگی های رهبری و نقش و مسوولیت رهبری اثر بخش دانشگاهی می داند و از طرفی یانگ (Yang, 2008) و دیگران، ویژگی شخصی برای رهبری ارائه کرده اند و صلاحیت و شایستگی رهبر دانشگاهی را شامل مهارت شخصی، صلاحیت مدیریتی و صلاحیت مسوولیت اجتماعی می دانند.

دانشگاه جامع علمی-کاربردی یکی از دانشگاه های مهارتی است که آموزش های شغل محور در ماموریت این دانشگاه بدان تاکید شده است. با توجه به چالش های موجود دانشگاه ها به ویژه تفاوت در ماموریت دانشگاه های مهارتی در جهت مهارت آموزی نیازمند داشتن رهبری اثر بخش دانشگاهی است که رهبر دانشگاه بتواند با داشتن صلاحیت حرفه ای در ایفای نقش و مسوولیت رهبری دانشگاه، اثر بخش باشد (Shahmandi, 2011).

بر اساس مطالب مطرح شده، نظر به ماموریت دانشگاه و فقدان زیر ساخت های سازمانی، نظیر فقدان دانش سازمان یافته، فقدان مدل جامع رهبری اثر بخش دانشگاهی در امور مهارت، ساختار سازمانی متمرکز، فقدان برنامه استراتژیک و ... محقق را بر آن داشت تا در جهت حل مساله و به منظور اثر بخشی بهتر در دانشگاه، بر اساس انتظارات و نظرات ذی نفعان و بر پایه مشارکت آنان در این پژوهش، بتواند ابعاد و مولفه های رهبری اثر بخش و سازکارهای اجرایی ارتقای رهبری اثر بخش را تدوین و در نهایت، مدل جامع رهبری اثر بخش دانشگاه جامع علمی- کاربردی کشور همگام با نظام آموزش عالی کشور ارائه کند.

پیشینه ی پژوهش

حمیدی فر و ابراهیمی (Hamidifar & Ebrahimi, 2016) در مطالعه بر روی رهبری اثر بخش دانشگاه آزاد اسلامی، موانع رهبری اثر بخش دانشگاهی را شامل، تمرکز قدرت، سلسله مراتب اداری، محدودیت بودجه، تعامل ناکارآمد (ارتباطات ناکارآمد، مداخلات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی) و سیاست های نیروی انسانی (فارغ از شایسته سالاری) می داند.

زکریا و همکاران (Zakaria and et. al, 2015) ابعاد رهبری اثر بخش در آموزش عالی فنی و حرفه ای شامل ۶ بُعد شامل تمرکز بر رشد، به رسمیت شناختن، همکاری، مشارکت، ارتباطات باز و محیط مثبت و ۳۰ مولفه ارائه کرد.

روبانی و همکاران (Robani and et. al., 2014) انگیزه ها و موانع رهبری کالج های اجتماع محور در مالزی، انگیزه برای اثربخشی رهبری دانشگاهی در سه مقوله اصلی گروه بندی کرده است: الف) مسائل سازمانی و مدیریتی، ب) فرهنگ سازمانی و محیط زیست و ج) تجربه شخصی و مسائل مربوط به کیفیت.

۱- جمیل انوار و همکاران (Jamil Anwarand et. al., 2013) در مطالعه ای که بر روی دانش، خرد، رهبری و چشم انداز برای ارائه یک چارچوب مفهومی سازمان های یادگیرنده با استفاده از ابعاد فلسفی، ادبیات کلاسیک و مشاهده شخصی برای رسیدن به ارائه یک چارچوب به نتایج زیر رسید: ۱- منبع دانش، علمی و یا الهی است. ۲- رهبری که مجهز به دانش، خرد، اعتبار، اخلاق و معنویت و توأمان آن با داشتن چشم انداز روشن باشد، قانع کننده است. ۳- دانش علمی است که به عنوان پایه و اساس عقل، رهبری و بینایی است.

چارچوب رهبری کالج های اجتماع محور نوارز- وود (Nevarez & Wood, 2012) شامل الف) ارتباط بین تئوری و عمل. ب) توسعه مهارت های حل مساله ج) بالا بردن مفهوم عوامل مربوط به تصمیم گیری د) درک پیچیدگی مسائل مربوط به کالج اجتماع محور ه) پیش بینی اعمال و رفتار دیگران در هماهنگی با منابع به سمت نتایج مفید و) هدایت رهبران کالج برای برداشتن گام های مورد نیاز برای حل و فصل معضلات.

والین (Wallin, 2012) شایستگی و نقش رهبری کالج های فنی و حرفه شامل استراتژی سازمانی، مدیریت منابع، ارتباطات، همکاری، حمایت از کالج های فنی و حرفه ای و حرفه ای گری می داند.

وی نی ونگ (Wei-ni, Wang, 2012) با مطالعه ای که به منظور ارائه چارچوب رهبری در کالج های اجتماع محور تایوان با روش دلفی درحوزه رهبری آموزشی در کالج های کشور تایوان انجام شده بود، براساس مشتق ازمدل بولمن و دیل (Bolman & Deal, 2008) مدل رهبری آموزشی در کالج های اجتماع محور با ۵ چارچوب (ساختار، منابع انسانی، سیاسی، سمبلیک و اعتقاد و باورها به کالج های اجتماع محور) و ۱۲ ابعاد برجسته برای توسعه شایستگی جامعه و نیز برای رهبران کالج ارائه کرده است.

آلفرد (Alfred, 2011) صلاحیت رهبران کالج های فنی و حرفه ای شامل چشم انداز و بهینه سازی، شناسایی و توسعه استعداد، ایجاد و حفظ یک احساس فوریت می داند.

آنم و همکاران (Anam, Danial, Mannan, & Urooj, 2011) بسیاری از محققان ویژگی رهبری دانشگاهی به اعتبار شخصیت الهام بخش، توانایی و تجربه، علاقه مندی به یادگیری چیزهای جدید و انطباق با تغییرات، آگاهی از محیط خود، انعطاف پذیری، باز بودن در به اشتراک گذاشتن اطلاعات و گرفتن ورودی از مردم، تخصیص عادلانه اعتبارات، به رسمیت شناختن تلاش زبردستان، فراهم آوردن فرصت توسعه به زبردستان و استقلال حرفه ای می دانند. یک رهبر اثربخش ممکن است همه این صلاحیت ها را نداشته باشد و یا تعداد کمی از آن ها داشته باشد، اما این نکته مهم است که این ابزار مناسب در زمان مناسب استفاده کند.

شاهمندی (Shahmandi, 2011) در بررسی صلاحیت و نقش ها در رهبری اثر بخش دانشگاهی در دانشگاه کلاس جهانی، مدل رهبری اثر بخش دانشگاهی را شامل دو عامل، نقش رهبر دانشگاه و عامل صلاحیت و شایستگی رهبر برای ایفای نقش می داند.

بیک مرادی و همکاران (Bikmoradi and et. al., 2008) وضعیت رهبری دانشگاهی در ایران، از عدم شایسته سالاری، رهبران محافظه کار، سیاست زدگی، بوروکراسی و اعتقاد به تصورات غلط رنج می برد.

بر اساس نظر ویسیکو (Vescio, 2005)، قابلیت های رهبری دانشگاهی در دو سطح ظرفیت ها و صلاحیت ها است.

ساعتچی و عزیزپور (Saatchi & Azizpour, 2005)، در تحقیقی تحت عنوان "طراحی الگوی رهبری اثر بخش دانشگاهی" که بر روی جامعه آماری خبرگان رهبری اثر بخش دانشگاهی انجام داده بود، با استفاده از روش دلفی و آزمون دوجمله ای و آزمون تحلیل واریانس فریدمن، ۸ شاخص اصلی شامل: چشم انداز، الهام بخشی، توانمند سازی مستمر گروهی، تیم سازی، جاذبه عمیق، خود ارزیابی مستمر، مربی گری و بهبود مستمر عملکرد دانشگاه و ۷۱ گویه برای رهبری اثر بخش دانشگاهی ارائه کرده است. وی معیارهای هشتگانه رهبری اثر بخش دانشگاهی به ترتیب اهمیت در قالب های ایجاد جاذبه، تیم سازی، توانمند سازی گروهی، بهبود مستمر عملکرد، دارا بودن چشم انداز، خود ارزیابی، الهام بخشی و مربی گری اولویت بندی کرده اند.

سوال اصلی پژوهش

چه مدلی برای رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی - کاربردی می توان ارائه داد؟

سوال های ویژه پژوهش

- ۱- ابعاد و مولفه های رهبری اثر بخش دانشگاه جامع علمی- کاربردی کدامند؟
- ۲- درجه تناسب مدل پیشنهادی به چه میزان است؟
- ۳- ساز و کارهای اجرایی برای رهبری اثر بخش دانشگاه جامع علمی- کاربردی کدامند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه اجراء توصیفی-پیمایشی است. همچنین از نظر داده ها در زمره پژوهش های آمیخته، طرح اکتشافی متوالی (کیفی- کمی) قرار دارد.

جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش در بخش کیفی شامل مدیران و اعضای هیات علمی و جامعه آماری در مرحله کمی شامل همه مدیران دانشگاه در سطح ستادی با تعداد ۶۳ نفر و در سطح مراکز آموزشی با تعداد ۸۸۵ نفر جامعه آماری تشکیل می دهند که جمع کل جامعه آماری براساس پرتال اداری دانشگاه جامع علمی-کاربردی ۹۴۸ نفر است و نیز جامعه آماری در مرحله تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی شامل صاحب نظران و خبرگان آموزش عالی به تعداد ۳۰ نفر است.

تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

نمونه مورد مطالعه در این پژوهش در دو بخش کیفی و کمی است. در روش نمونه گیری و حجم نمونه در مرحله کیفی به صورت مصاحبه نیمه ساختمند از روش نمونه گیری هدفمند (مبتنی بر معیار) که با ۱۰ نفر براساس اشباع و کفایت نظری انجام شد. و در روش نمونه گیری و حجم نمونه در مرحله کمی با توجه به حجم محدود جامعه در سطح ستادی، حجم نمونه برابر جامعه است و با عنایت به حجم بالای روسای مراکز دانشگاه جامع علمی-کاربردی حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان ۲۶۹ نفر برآورد شده است. با توجه به تفاوت نسبت روسای مراکز در استان ها از روش تصادفی طبقه ای نسبتی استفاده گردید و در نهایت با حذف پرسشنامه های ناقص، ۳۳۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

روایی و پایایی ابزار

در این پژوهش برای اندازه گیری روایی مصاحبه با خبرگان از طریق روایی درونی و برای تعیین روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و همچنین از طریق روایی سازه استفاده و مورد تأیید قرار گرفت و برای اندازه گیری پایایی مصاحبه با خبرگان از طریق هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده ها استفاده شد. و پایایی پرسشنامه پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفته است.

یافته های پژوهش

نتایج حاصل از بررسی داده ها و تحلیل آماری این پژوهش شامل ابعاد، مولفه ها و شاخص های رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی کشور در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- ابعاد، مولفه ها و شاخص های نهایی رهبری اثربخش دانشگاه علمی-کاربردی

بعد نقش و مسئولیت رهبری اثربخش دانشگاهی			
مولفه	شاخص	مولفه	شاخص
	آمایش سرزمین(تیزها، فرصت ها و ظرفیت ها) ...	توجه به کرامت علمی و اجتماعی منابع انسانی...	
	تدوین سند توسعه، تحول در قالب برنامه ...	توانمند سازی و ایجاد روحیه کارآفرینی...	
مولفه ST: آمایش سرزمین، تدوین اسناد و نظام انتقال	اشتراک گذاری چشم انداز، اهداف و ...	استقبال از ایده های جدید و خلاق	مولفه HP: توانمند سازی منابع انسانی
	همگرا نمودن سیاست گذاری با اهداف ملی ...	توسعه حرفه ای هیات علمی و مدرسان	
	ترویج و بازاریابی آموزش های مهارتی	توجه به مهارت آموزی دانشجویان	
	ایجاد تنوع و نوآوری در آموزش های مهارتی...	ارتباط اثربخش با دانش آموختگان	
	ایجاد سیستم مدیریت اطلاعات و ...	برنامه ریزی و بودجه بندی متناسب با ماموریت	
	تدوین ساختار حقوقی مراکز غیر دولتی ...	تدوین استراتژی درآمدهای غیر شهرییه ای ...	
مولفه SE: ساختار دهی و استاندارد سازی نظام آموزشی	توسعه رشته های میان رشته ای و چند رشته ای ...	درآمدزایی حاصل از قرارداد های تحقیقاتی و ...	مولفه FM: مدیریت منابع و تامین بودجه
	اطمینان از ارتباط بین برنامه، اجراء و نتایج	تامین بخشی از بودجه با تمرکز بر آموزش ...	
	بهبود مستمر عملکرد دانشگاه	به کارگیری روش های مختلف تامین بودجه...	
	تدوین نظام ارزیابی پروژه محور یا ارزش محور ...	تدوین ساز و کارهای بودجه رقابتی شهرییه ...	
	توسعه و اشاعه فرهنگ کارآفرینی	مشارکت موثر صاحبان صنایع در تدوین و ...	
مولفه EC: اشاعه فرهنگ اشتغال آفرینی و اشتغالزایی...	ایجاد ساز و کارهای اجرایی کارآفرینی و ...	جلب مشارکت شرکای اجتماعی و اقتصادی	مولفه RS: ارتباط با ذینفعان و گیرندگان خدمات
	راه اندازی دفاتر انتقال تکنولوژی	ساز و کارهای قانونی و اجرایی ارتباط دانشگاه	
	ایجاد مراکز رشد، پارک های فناوری و...	تعامل با ذینفعان داخل و خارج دانشگاه	

ارتقای توانایی اشتغال آفرینی دانشجویان

تعهد و پشتیبانی از سهام داران...

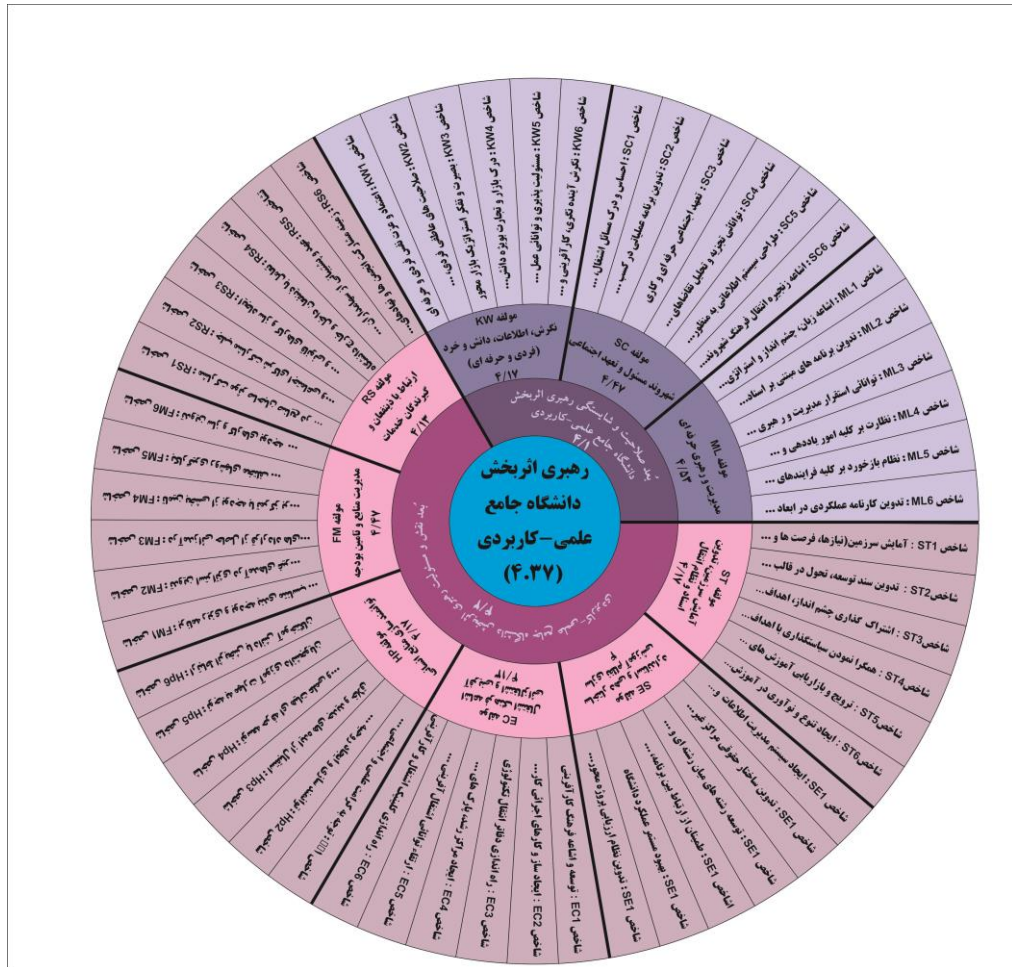
و ...

راه اندازی کلینیک اشتغال و کارآفرینی

زمینه مشارکت انجمن ها و نهادهای ...

بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاهی

اعتماد و عزت نفس فردی و حرفه ای	احساس و درک مسائل اشتغال، بیکاری و ...	اشاعه زبان، چشم انداز و استراتژی مثبت ...
صلاحیت های عاطفی فردی، حرفه ای و...	تدوین برنامه عملیاتی در کسب نگرش و ...	تدوین برنامه های مبتنی بر اسناد بالادستی ...
مولفه KW:	مولفه SC:	مولفه ML:
نگرش، اطلاعات،	شهروند مسئول و تعهد	مدیریت و رهبری حرفه ای
دانش و خرد (فردی و حرفه ای)	اجتماعی	
بصیرت و تفکر استراتژیک بازار محور	تعهد اجتماعی حرفه ای و کاری	توانایی استقرار مدیریت و ر هبری علمی ...
درک بازار و تجارت به ویژه دانش اقتصاد ...	توانائی تجزیه و تحلیل تقاضاهای...	نظارت بر همه امور یاددهی و یادگیری، ...
مسئولیت پذیری و توانایی عمل پاسخگو یانه	طراحی سیستم اطلاعاتی به منظور تسهیل گری ...	نظام بازخورد بر کلیه فرایندهای برنامه درسی، ...
نگرش آینده نگری، کارآفرینی و طرح ...	اشاعه زنجیره انتقال فرهنگ شهروند مسئول ...	تدوین کارنامه عملکردی در ابعاد آموزشی، ...



شکل ۱- ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های نهایی رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی

مدل رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی

برای پاسخ به این سوال پژوهشگر با استفاده از پرسشنامه دوم، پژوهش و تئوری‌ها، چارچوب‌ها و مدل‌های رهبری اثربخش دانشگاه و نیز بررسی ادبیات و پژوهش‌های انجام شده و مبانی تئوریک این حوزه، ۶ دسته از متغیرها را برای طراحی مدل نهایی شناسایی نمود.

فلسفه

پژوهشگر در این بخش پشتوانه فلسفی پژوهش از جمله افزایش مشارکت و اثربخشی دانشگاه در جهت اشتغال و کارآفرینی، ترسیم جایگاه واقعی در خصوص ماموریت دانشگاه مهارتی دانشگاه جامع علمی-کاربردی و سیاست گذاری در جهت اصلاح ساختار آموزش عالی مهارتی و تلاش در جهت ترغیب تصمیم سازان و تصمیم گیران در بررسی مجدد ابعاد و مولفه های رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی را مورد دقت قرار داده است.

اهداف

در این بخش پژوهشگر، اهداف مهمی از جمله نهادینه کردن ابعاد و مولفه های رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی؛ تعیین درجه تناسب، مطلوبیت و مقبولیت ابعاد و مولفه های رهبری اثربخش دانشگاه و در نهایت ارائه مدل رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی کشور را دنبال کرده است.

مبانی نظری

در این قسمت در بخش عمومی رهبری اثربخش دانشگاه، ۷ نظریه در خصوص رهبری اثربخش دانشگاهی و در بخش ویژه ۴ نظریه در خصوص رهبری اثربخش کالج های اجتماع محور و آموزش عالی فنی و حرفه ای مورد توجه قرار داده است.

الف: بخش عمومی: در این بخش از مبنای نظری، رهبری اثربخش دانشگاهی ساعتچی (۱۳۸۴)؛ ابعاد رهبری اثربخش دانشگاهی حمیدی فر (۲۰۱۶)؛ عوامل رهبری اثربخش دانشگاهی بیک مرادی (۲۰۰۸)؛ رهبری اثربخش دانشگاهی شاهمندی (۲۰۱۱)؛ رهبری اثربخش دانشگاهی بلک (۲۰۱۵)؛ صلاحیت رهبری اثربخش دانشگاهی ویسیکو (۲۰۰۵)؛ الگوی رهبری اثربخش آموزش عالی آراسته (۱۳۸۳) بهره مند شده است.

ب: بخش ویژه: در این بخش از مبنای نظری، رهبری کالج های اجتماع محور وی نی ونگ (۲۰۱۲)؛ رهبری اثربخش آموزش عالی فنی و حرفه ای زکریا (۲۰۱۵)؛ رهبری کالج های اجتماع محور روبانی (۲۰۱۴) و از چارچوب رهبری اثربخش کالج های اجتماع محور نوارز-وود (۲۰۱۲) استفاده شده است.

ابعاد و مولفه های رهبری اثربخش دانشگاه

شناسائی ابعاد و مولفه های رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی در چند مرحله انجام گرفت. در گام اول پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش و مبانی نظری دو بُعد (بُعد نقش و مسوولیت و بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه) و ۹ مولفه که در بُعد نقش و مسوولیت رهبری، مولفه اشتراک گذاری چشم انداز با ذی نفعان (۸ شاخص)، مولفه ساختار سازمانی (۷ شاخص)، مولفه کارآفرینی دانشگاه (۵ شاخص)، مولفه مدیریت منابع انسانی (۸ شاخص)، مولفه مدیریت منابع مالی (۸ شاخص)، مولفه رابطه دانشگاه و صنعت (۶ شاخص) و در بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش، مولفه دانش و مهارت شخصی (۱۵ مولفه)، مولفه مسوولیت اجتماعی (۶ شاخص)، مولفه صلاحیت حرفه ای مدیریتی (۶ شاخص) شناسایی شد. در گام بعد پژوهشگر در مصاحبه نیمه ساختمند با ۱۰ نفر از صاحب نظران حوزه مدیریت و رهبری آموزش عالی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد به کد گذاری مصاحبه ها پرداخت و به ۸ مولفه و ۴۱ شاخص دست یافت که پس از مشورت با استادان راهنما و مشاور و حذف و اضافه کردن برخی مولفه ها و شاخص ها سرانجام ۲ بُعد، ۹ مولفه و ۵۴ شاخص به تائید نهایی رسید که عبارتند از بُعد مدیریت و رهبری اثربخش دانشگاه شامل ۶ مولفه (مولفه آمایش سرزمین، تدوین اسناد و نظام انتقال؛ ساختار دهی و استاندارد سازی نظام آموزشی؛ اشاعه فرهنگ اشتغال آفرینی و اشتغالزائی با عنایت به زمینه اجرایی؛ توانمند سازی منابع انسانی؛ مدیریت منابع و تامین بودجه؛ ارتباط با ذی نفعان و گیرندگان خدمات) و ۳۶ شاخص و در بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه شامل ۳ مولفه (نگرش، اطلاعات، دانش و خرد (فردی و حرفه ای)؛ شهروند مسوول و تعهد اجتماعی و مولفه مدیریت و رهبری حرفه ای) و ۱۸ شاخص شناسایی و نهایی شد.

نظام اجرایی مدل رهبری اثربخش دانشگاه

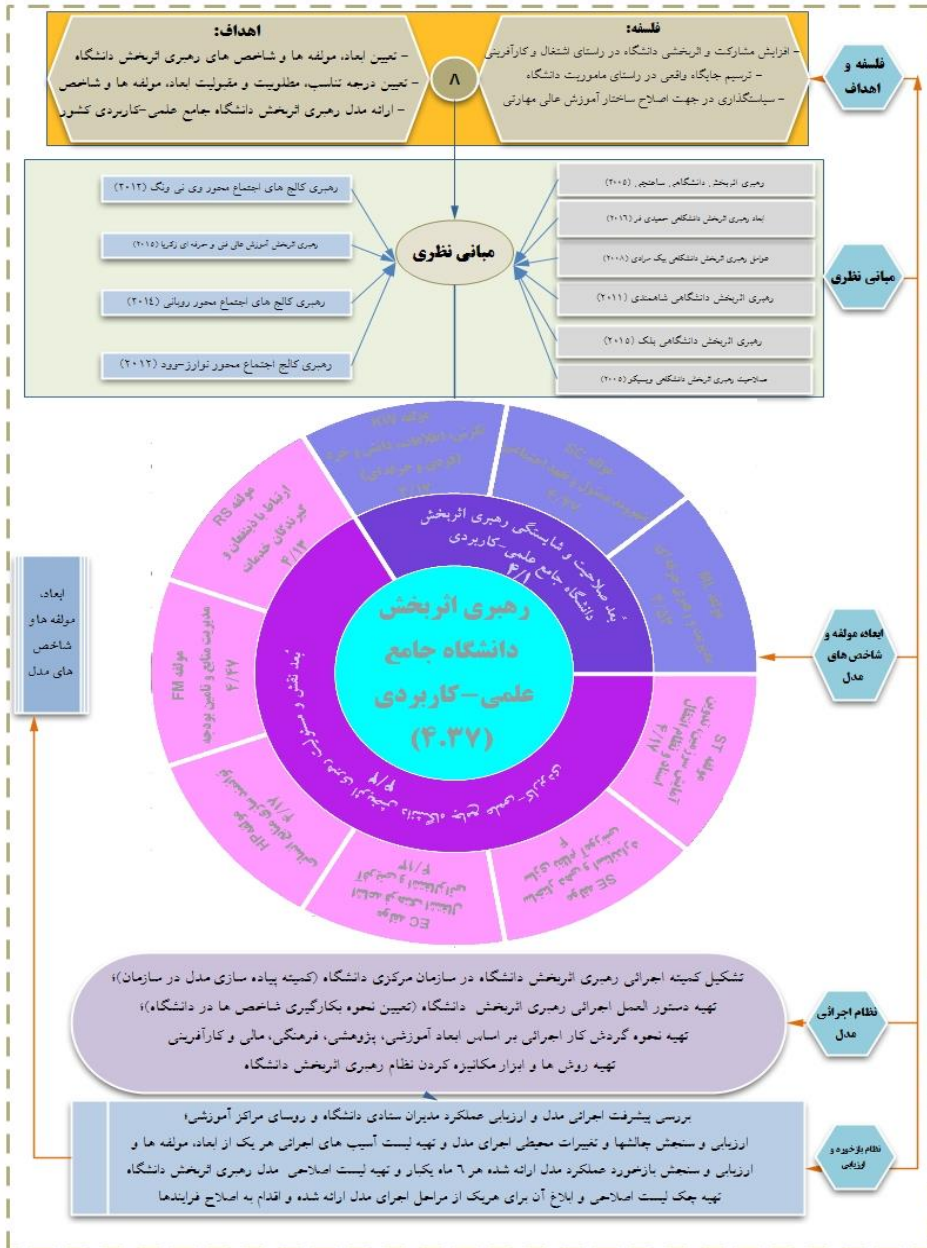
با توجه به تائید ابعاد و مولفه های رهبری اثربخش دانشگاه طی فرایند پژوهشی شامل مبانی نظری، ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان آموزش عالی و نیز تحلیل عاملی اکتشافی، یافته های این پژوهش نشان می دهد که همه مولفه های در ارتباط با اثربخش کردن رهبری دانشگاه جامع علمی-کاربردی، نامطلوب ارزیابی می گردد و شکاف بسیار شدیدی با وضعیت مطلوب رهبری اثربخش دانشگاه را دارد. بنابر نتایج این پژوهش، برای ارتقا، اثربخشی و استقرار مدل رهبری اثربخش دانشگاه، نیازمند تشکیل کمیته اجرایی رهبری اثربخش دانشگاه در سازمان مرکزی دانشگاه (کمیته پیاده سازی مدل در سازمان)؛ تهیه دستور العمل اجرایی رهبری اثربخش دانشگاه (تعیین نحوه به کارگیری شاخص ها در دانشگاه)؛ تهیه نحوه گردش کار اجرایی

بر اساس ابعاد آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، مالی و کارآفرینی و تهیه روش ها و ابزار مکانیزه کردن نظام رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی است.

نظام بازخورد، ارزیابی و اصلاحی مدل رهبری اثربخش دانشگاه

در این بخش برای اجرای نظام بازخورد، نیازمند بررسی پیشرفت اجرایی مدل و ارزیابی عملکرد مدیران ستادی دانشگاه و روسای مراکز آموزشی؛ ارزیابی و سنجش چالش ها و تغییرات محیطی اجرای مدل و تهیه لیست آسیب های اجرایی هر یک از ابعاد و مولفه های رهبری اثربخش؛ ارزیابی و سنجش بازخورد عملکرد مدل ارائه شده هر ۶ ماه یک بار و تهیه لیست اصلاحی مراحل مختلف مدل رهبری اثربخش دانشگاه و در نهایت تهیه چک لیست اصلاحی و ابلاغ آن برای هر یک از مراحل اجرای مدل ارائه شده و اقدام به اصلاح فرایندهاست.

مدل نهائی پژوهش



شکل. Error! No text of specified style in document. ۲- مدل رهبری اثربخش

دانشگاه جامع علمی-کاربردی

بحث و نتیجه گیری

در سال های اخیر دانشگاه جامع علمی-کاربردی با توجه به ماهیت و ماموریت ذاتی خود در خصوص تحقق آموزش های مهارتی دچار چالش هایی جدی در رقابت با آموزش با سایر دانشگاه های نظری شده است. ویژگی وارداتی بودن تکنولوژی، عدم منزلت اجتماعی مشاغل یدی، عدم وجود مدرسان مجرب، انحراف از ماموریت و اهداف، فقدان ساختار حقوقی و قانونی مراکز دانشگاهی نظیر اساسنامه و پروانه فعالیت، تهدید به ادغام، حذف، توقف پذیرش آموزش های مهارتی مراکز دانشگاهی، و ... از مهمترین چالش های فراروی این آموزش ها محسوب می شود. علیرغم آن، با توجه به نقش آموزش های علمی-کاربردی در تربیت نیروی کاردان فنی، کاردان حرفه ای، مهندسی فناوری، کارشناسی حرفه ای و در سطح تحصیلات تکمیلی کارشناسی ارشد حرفه ای و دکترای مهندسی فناوری، توسعه این آموزش ها مد نظر بسیاری از صاحب نظران و برنامه ریزان قرار گرفته است تا جایی که شورای گسترش آموزش علمی-کاربردی و شورای برنامه ریزی درسی علمی-کاربردی بصورت مستقل و با تفویض اختیارات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایجاد شده است و نیز آئین نامه های مهارت و فناوری و آئین نامه های تحصیلات تکمیلی در سطح کارشناسی ارشد حرفه ای و دکترای مهندسی حرفه ای تدوین و از سوی رئیس جمهور به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ابلاغ شده است.

مطالعات رهبری اثربخش دانشگاهی در طیف وسیعی در دیگر کشورها از رشد با تابع نمایی برخوردار بوده است. در کشور ایران در دو مورد رهبری آموزش عالی و رهبری اثر بخش دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد ولی با توجه به این که ماهیت وجودی دانشگاه جامع علمی-کاربردی با دیگر دانشگاه ها متمایز است، در این زمینه تحقیقی انجام نگرفته و تحقیق حاضر زمینه توجه پژوهشگران را به پژوهش های مرتبط با این موضوع را جلب می کند.

برغم اجرای ۵ برنامه توسعه پس از انقلاب اسلامی، نتوانسته ایم به مرزهای توسعه یافتگی برسیم در حالی که برخی از کشورها همراه با ما و یا بعد از ما برنامه ریزی خود را آغاز کرده اند و به پیشرفت های چشمگیری در زمینه توسعه انسانی رسیده اند. یکی از مسائلی که در جواب این پرسش باید به آن اشاره کنیم آن است که هرکدام از این برنامه ها جهت گیری همسویی با یکدیگر نداشتند و این برنامه ها در یک جهت نبوده است. برنامه ششم برنامه ای بسیار پر اهمیتی است که می تواند ضمن همگرایی با دیگر سیاست ها، زمینه رشد حرفه ای آموزش های مهارتی

تا تحقق ۴۰ درصد داوطلبان ورود به دانشگاه های مهارتی در برنامه ششم توسعه کشور به انجام برساند. پژوهشگران می پذیرند که با پر ارزش بودن و فاخر بودن مبانی نظری، قادر به پاسخگویی تأمین نیازهای بازار کار نیست و آموزش های نظری ما نمی تواند چنین نقشی را پاسخگو باشد و بیکاری نیروهای تحصیل کرده شاید به این دلیل باشد که آموزش های نظری پاسخگوی بازار کار و سرمایه نیست. با توجه به ماموریت و ماهیت دانشگاه جامع علمی کاربردی می تواند در این امر تأثیرگذار باشد، دانشگاه جامع علمی - کاربردی می تواند نقش عمده ای را در جهت پاسخگویی به بازار کار ایفا کند که برای تحقق آن ناگزیر به بازنگری برنامه درسی است اما در عین این بازنگری باید با یک نگاه فراگیر در جهت تأمین نیازهای صنعت گامی نو برداشته شود تا در پایان برنامه ۱۴۰۴ به جایگاه اول اقتصاد و علم و فناوری و به کشوری توسعه یافته برسیم.

مساله اصلی این پژوهش ارائه مدلی به منظور رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی - کاربردی کشور است. در این پژوهش سعی شده است ابعاد و مولفه های مرتبط با رهبری اثربخش دانشگاه از طریق مطالعه کتب چاپ شده در سطح جهان و مقاله های منتشر شده در ژورنال های علمی - تخصصی شناسایی گردد تا در نهایت مدلی طراحی و ارائه شود که علاوه بر دارا بودن معیارها و شاخص های جهانی و بین المللی، مطابق با نیازهای بومی و ملی نظام آموزش عالی ایران باشد.

براساس یافته های پژوهش ابعاد تاثیر گذار بر ارتقای رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی - کاربردی را می توان در قالب ۲ بُعد کلیدی مشتمل بر بُعد نقش و مسوولیت رهبری اثربخش و بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی - کاربردی طبقه بندی کرد. براساس یافته های این پژوهش اکثریت قریب به اتفاق مولفه ها از سطح نامطلوب رهبری اثربخش در دانشگاه جامع علمی - کاربردی برخوردار است که بیم ها و هراس از عقب ماندگی دانشگاه از قافله ماموریت و تقابل با سایر دانشگاه های نظری و احتمال ضربه جبران ناپذیر بر بدنه آموزش نوپای عالی مهارتی به عنوان یکی از راهبردهای کلان کشور در تحقق اهداف اشتغال، مهارت آموزی و نیازهای مربوط به نیروی کار با مهارت و توسعه یافتگی و پیشرفت را به دنبال دارد و امید از این بابت که با توجه به برنامه ششم توسعه کشور و اسناد بالادستی و سهم آموزش های مهارتی، زمینه پیشرفت و تعالی را در حوزه آموزش عالی مهارتی در برنامه پنج ساله ششم توسعه کشور شاهد باشیم.

جستجو در مقالات، کتب و پژوهش های انجام شده مرتبط با موضوع در این پژوهش، مجموعه ای از ابعاد، مولفه ها و شاخص هایی که می توان رهبری دانشگاه را اثربخش کرده، آشکار ساخته است. این ابعاد، مولفه ها و شاخص ها، از طریق مبانی نظری، ادبیات پژوهش و انجام مصاحبه های نیمه ساختمند با خبرگان، آیین نامه ها، اساسنامه دانشگاه، نقشه جامع

علمی کشور، اسناد بالادستی نظام آموزش عالی مهارتی و ...، به دست آمده که در فصل دوم گزیده هایی از آن ها آمده است. در مرحله بعدی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در قالب مجموعه ای از ۲ بُعد، ۹ مولفه و ۵۴ شاخص تبیین گردیده است.

با توجه به نتایج پژوهش، مولفه های تاثیر گذار بر ارتقای رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی در دو بُعد (بُعد نقش و مسوولیت و بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه) به بحث و تفسیر آن پرداخته شده است.

بُعد اول «نقش و مسوولیت رهبری اثربخش دانشگاه» با استفاده از تحلیل عاملی نام گذاری شده است و مؤلفه های تشکیل دهنده آن عبارتند به ترتیب اولویت عبارتند از: مولفه FM: مدیریت منابع و تامین بودجه، مولفه HP: توانمند سازی منابع انسانی، مولفه EC: اشاعه فرهنگ اشتغال آفرینی و اشتغالزایی با عنایت به زمینه های اجرایی؛ مولفه ST: آمایش سرزمین، تدوین اسناد و نظام اشتغال، مولفه RS: ارتباط با ذی نفعان و گیرندگان خدمات و مولفه SE: ساختار دهی و استاندارد سازی نظام آموزشی

مطابق با یافته های این پژوهش بُعد نقش و مسوولیت رهبری اثربخش یکی از مهمترین و تاثیر گذار ترین بُعد برای رهبری اثر بخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی کشور است. براساس یافته های این پژوهش، بُعد نقش و مسوولیت رهبری اثربخش دانشگاه، موثرترین بُعد در اثربخش کردن رهبری دانشگاه قلمداد شده است.

دانشگاه به عنوان یک سازمان اجتماعی دارای کارکرد ویژه ای است که به آن ارزش و اعتبار خاصی بخشیده است. در اسناد بالادستی نظیر نقشه علمی کشور، شورای عالی انقلاب فرهنگی و ...، فلسفه، اهداف تشکیل، نقش و مسوولیت دانشگاه را می توان جستجو کرد. در برنامه ششم توسعه کشور، دانشگاه جامع علمی-کاربردی را در سطح محلی (سطح ملی، سطح منطقه ای و سطح محلی) معرفی شده است. پژوهشگر براساس یافته های این پژوهش ۲ بُعد برای رهبری اثربخش دانشگاه قائل است و شاهمندی (Shamandi, 2011) نیز ۲ بُعد، در صورتی که در نظریه یانگ (Yang, 2008) فقط یک بُعد شایستگی و صلاحیت برای اثربخشی رهبری دانشگاه ارائه شده است. همچنین ساعتچی (Saatchi, 2005) در مدل رهبری اثربخش دانشگاهی به یک بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش توجه کرده و برای این بُعد ۸ شاخص شناسایی و ارائه کرده است. در این پژوهش پژوهشگر به هر دو بُعد نقش و مسوولیت و بُعد صلاحیت و شایستگی توجه کرده و برای بُعد صلاحیت و شایستگی، ۳ مولفه و ۱۸ شاخص با

ضریب مطلوبیت ۴,۱۰ شناسایی کرده است و این یکی از موارد انحصاری یافته های این پژوهش است.

با توجه به عدم مطلوبیت این بُعد در دانشگاه، برای ارتقا و رسیدن به وضعیت مطلوب نیازمند این است که به مولفه های ساختار دهی و استاندارد سازی نظام آموزشی که به نسبت دیگر مولفه ها از پایین ترین میانگین برخوردار بوده، با توجه به ساختار حقوقی مراکز و همراهی آنان برای اثربخشی دانشگاه، همچنین بهبود مستمر عملکرد دانشگاه و نظام رتبه بندی مراکز آموزشی بر مبنای ایجاد سیستم مدیریت اطلاعات و سیستم تصمیم گیری داده محور، زمینه ارتقا بُعد نقش و مسوولیت رهبری اثربخش فراهم گردد.

یافته های انحصاری این پژوهش نشان می دهد که رهبری اثربخش دانشگاه شامل ۲ بُعد است و بُعد نقش و مسوولیت رهبری اثربخش دانشگاه در رتبه اول قرار دارد و برای این بُعد، ۶ مولفه و ۳۶ شاخص شناسایی شده است.

یافته های این پژوهش در خصوص ابعاد رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی، با نظر شاهمندی (Shahmandi, 2011)، حمیدی فر (Hamidifar, 2011)؛ کارول (Carol, 2013)؛ مک نیر و فعلان (McNair & Phelan, 2012)؛ شاهمندی و حسینی (Shahmandi & Hosseini, 2014)؛ چملچ و میسکین (Gmelch & Miskin,) (۲۰۱۱)؛ رمسدون (Ramsdon, 1998) همسویی دارد.

بُعد دوم «صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه» با استفاده از تحلیل عاملی نام گذاری شده است و مؤلفه های تشکیل دهنده آن به ترتیب اولویت عبارتند از: مولفه M: مدیریت و رهبری حرفه ای؛ مولفه SC: شهروند مسوول و تعهد اجتماعی؛ مولفه KW: نگرش، اطلاعات، دانش و خرد (فردی و حرفه ای)

بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه می تواند زمینه ایفای نقش و مسوولیت رهبر اثربخش دانشگاه (بُعد اول) را فراهم آورد.

یانگ و دیگران (Yang and et. al., 2008)، در بُعد صلاحیت و شایستگی رهبر دانشگاهی، ۳ مولفه ها شامل مهارت شخصی، صلاحیت مدیریتی و صلاحیت مسوولیت اجتماعی می دانند. ویسکو (Vescio, and el. al., 2008) در بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری دانشگاه، ۲ مولفه صلاحیت عمومی و صلاحیت نقش ویژه برای رهبری دانشگاهی قائل است. ساعتچی (Saatchi, 2005) ۸ شاخص برای بُعد صلاحیت رهبری اثربخش دانشگاهی شناسایی کرده است.

یافته های پژوهش نشان می دهد که در بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش، دانشگاه جامع علمی-کاربردی کشور، شکاف زیادی با وضعیت مطلوب دارد و نیز نشان می دهد که همه مولفه های این بُعد نامطلوب و پایین تر از متوسط (۳) هستند.

یافته های انحصاری این پژوهش نشان می دهد که رهبری اثربخش دانشگاه شامل ۲ بُعد است و بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه در رتبه دوم قرار دارد و برای این بُعد، ۳ مولفه و ۱۸ شاخص شناسایی کرده است.

در بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاهی، با نظر حمیدی فر (Hamidifar, 2013؛ Vinitwatanakhun, Roodposhti, 2013؛ شاهمندی (Shahmaidi, 2013)؛ رمسدون (Ramsdom, 1998)؛ یانگ (Yang, 2008)؛ ویسیکو (Vescio, and el al, 2008) همسویی دارد.

یافته های پژوهش نشان می دهد که در بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش، مولفه نگرش، اطلاعات، دانش و خرد (فردی و حرفه ای) در رتبه سوم قرار دارد. نتایج نیز نشان می دهد که شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در مولفه نگرش، اطلاعات، دانش و خرد (فردی و حرفه ای) در دانشگاه جامع علمی-کاربردی حکایت از این دارد این مولفه به واسطه عدم خردورزی و آینده نگری و آمایش سرزمین، دانشگاه جامع علمی-کاربردی را غیر اثربخش و از جانب سیاست گذاران مورد تهدید قرار داده است.

براساس یافته های این پژوهش برای این که مدیران، روسای ستادی و نیز روسای مراکز آموزشی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در ایفای نقش و مسوولیت رهبری دانشگاه اثربخش باشند، باید در گزینش و انتخاب مدیران در سطوح مختلف مدیریتی به این مولفه توجه جدی شود.

خبرگان حوزه آموزش عالی و متخصصان علمی-کاربردی در مصاحبه های جداگانه، بصیرت و تفکر استراتژیک بازار محور و درک بازار و تجارت به ویژه دانش اقتصاد آموزش عالی را از شاخص های تاثیر گذار در رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی می دانند.

آنچه یافته های پژوهش در این خصوص نشان می دهد آن است که کاربست مولفه ها و شاخص های فوق با نظر، جمیل انوار و همکاران (Jamil Anwar and et. al., 2013)؛ باس (Bass, 2008) و با نظر خبرگان حوزه آموزش عالی و متخصصان علمی-کاربردی، همسویی دارد، و نقش تاثیر گذاری بر دستیابی به هدف اصلی پژوهش دارد.

آموزش عالی مهارتی اگر چه به لحاظ اسناد بالادستی، سابقه طولانی در آموزش عالی ایران دارد ولی با توجه به کثرت و تنوع آموزش عالی، مدرک گرایی و عدم شایسته سالاری در حوزه های اشتغال در دستگاه های دولتی، همچنین به لحاظ عدم منزلت و کرامت اجتماعی داوطلبان آموزش های مهارتی (بویژه آموزش های یدی) با عدم استقبال مواجه گردیده است و به عنوان رشته های لوکس در فرهنگ جامعه قرار ندارد و این رشته ها در طبقه بندی گروه اجتماعی داوطلبان کم بضاعت جای گرفته است. از طرفی با توجه عدم آمایش سرزمین، دانشگاه به لحاظ صرف توجه به ذائقه داوطلبان، به سمت گشایش رشته های غیرمهارتی تمایل پیدا کرده اند و با توجه به زاویه دید دانشگاه در گشایش رشته ها و از طرفی زاویه دید داوطلبان به سمت آموزش لوکس (اداری و مدیریتی) هر دو، دانشگاه و داوطلب به خطا رفته اند و این امر باعث شده که هزینه جبران ناپذیری به دانش آموختگان غیرمهارتی که متقاضی کار و اشتغال هستند و از طرفی نیاز صنعت و بازار که به شدت به دنبال آموزش های مهارتی است، در تناقض و دچار بحران فارغ التحصیلان مدعی بیکار شده است.

دانشگاه جامع علمی-کاربردی نیز متاثر از این فرهنگ و جامعه پذیری و از طرفی ارتزاق از تنها محل درآمدی شهریه، رشته های غیرمهارتی را به عنوان رشته های پشتیبان برای جبران هزینه های جاری دنبال کرده است تا جایی که نتوانسته بر ذائقه داوطلبان فائق آید و این امر باعث شده که انحراف از ماموریت در گشایش رشته های غیر مهارتی داشته باشد و وجه تمایز این دانشگاه با سایر دانشگاه های نظری حتی برای سیاست گذاران در تعارض باشد. بنابراین وضعیت موجود دانشگاه و شکاف بسیار بزرگی با وضعیت مطلوب در نتایج این پژوهش به دست آمده، قابل فهم و منطقی به نظر می رسد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی، به ترتیب اهمیت، مولفه های ۹ گانه در ۲ بُعد به عنوان ابعاد و مولفه های اصلی رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی کشور محسوب می شود. نکته حائز اهمیت دیگر این که طبق نظر متخصصان، میانگین به دست آمده از مدل در همه موارد بیشتر از میانگین نظری بوده که با استفاده از آزمون t تک نمونه ای مورد تأیید قرار گرفت. یقیناً برای تحقق مدل پیشنهادی تأکید بر مولفه ای ۹ گانه رهبری اثربخش دانشگاه جامع علمی-کاربردی و استفاده از ۵۴ شاخص به دست آمده این پژوهش ضروری است.

در جمع بندی بحث و تفسیر پژوهش، نظر به این که این پژوهش به منظور اخذ درجه دکترای تخصصی مدیریت آموزشی است و کارکرد این رشته در حوزه های رهبری، یادگیری، یاددهی، مدیریت و ارزیابی است و نیز با توجه به این که موضوع این پژوهش در حوزه تخصصی

شغلی پژوهشگر قرار دارد و پژوهشگر از دور و نزدیک با چالش‌ها و تهدیدات دهه گذشته این دانشگاه آگاه و از فرصت‌های پیش روی نظام آموزش عالی مهارتی براساس اسناد بالادستی و ارتباط مستمر با سیاست‌گذاران آشناست، می‌تواند مورد توجه سیاست‌گذاران و مسوولان دانشگاه جامع علمی-کاربردی قرار گیرد.

با توجه فرصت‌های پیش روی دانشگاه که در برنامه ششم توسعه بدان توجه جدی شده است و از طرفی مطالعه عمیق جنبه‌های مختلف این دانشگاه، اعم از ادبیات پژوهش و نظرات خبرگان این حوزه در قالب مصاحبه‌های نیمه ساختمند و همچنین از تجارب ارزشمند استادان راهنما و مشاور بهره‌مند گرفته شده است. مبانی نظری این پژوهش در دو بخش عمومی شامل رهبری اثربخش دانشگاه و در بخش ویژه شامل رهبری اثربخش کالج‌های اجتماع محور و آموزش عالی فنی و حرفه‌ای به غنای بیشتر این پژوهش کمک کرده است.

بنابراین با توجه به موارد فوق این مطالعه می‌تواند مورد توجه و بهره‌برداری دانشگاه‌های مهارتی اعم از دانشگاه جامع علمی-کاربردی، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، مراکز تربیت دبیر فنی، مراکز تربیت مدرس علمی-کاربردی و دیگر مراکز آموزش‌های مهارتی قرار گیرد.

یافته‌های انحصاری این پژوهش، به هر دو بُعد نقش و مسوولیت رهبری اثر بخش و بُعد صلاحیت و شایستگی رهبری اثربخش دانشگاه و نیز ضریب وزنی، میزان تاثیر گذاری و درجه اهمیت هر یک از ابعاد، مولفه و شاخص‌هایی که می‌تواند رهبری دانشگاهی را اثربخش کند، مورد توجه قرار داده است. بر اساس جستجوی منابع در دسترس، یافته‌های این پژوهش در حوزه رهبری دانشگاهی و بویژه در رهبری اثربخش کالج‌های اجتماع محور در سطح ایران و جهان منحصر به فرد است.

References:

- Alfred, R. L. (2012). Leaders, leveraging, and abundance: competencies for the future. *New Directions for Community Colleges*, 159, 109-120.
- Anam, Siddique; Hassan, Danial, Aslam; Mannan, Khan and Urooj, Fatima (2011). Impact of Academic Leadership on Faculty's Motivation, and Organizational Effectiveness in Higher Education System, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 8.
- Bass, B.M. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research*
- Bikmoradi, Ali, Mats Brommels, Alireza Shoghli, Zohreh Sohrabi and Italo Masiello (2008). Requirements for effective academic leadership in Iran: A Nominal Group Technique exercise, *BMC Medical Education*, <http://www.biomedcentral.com/1472-6920/8/24>.
- Black, Simon (2015). Qualities of Effective Leadership in Higher Education, *Open Journal of Leadership*, 4, 54-66
- Bolman, L. G., & Gallos, J. V. (2011). *Reframing academic leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carol, Cardno (2013). Images of academic leadership in large New Zealand polytechnics, *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 35, No. 2, 124-135
- Gmelch, W. H., & Miskin, V. D. (2011). *Department chair leadership skills*. Madison, WI: Atwood.
- Hamidifar, F. W. Vinitwatanakhun,, Rahnamay Roodposhti (2013). Developing an Effective Academic Leadership Model at Islamic Azad University, *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 3 (2), 161-174.
- Hamidifar, Fatemeh & Ebrahimi, Mansoureh (2016). Academic Leadership in a Private University: An Iranian Case Study, *International Education Studies*; Vol. 9, No. 5.
- Inman, M. (2007). *A study of how leader-academics in higher education learn to lead*, A thesis submitted to The University of Birmingham.
- Jamil Anwar and Saf, Hasnu and Saquib, Yusaf, Janjua(2013). Knowledge, Wisdom, Leadership and Vision: A Conceptual Framework for Learning Organizations, *World Applied Sciences Journal* 28 (1): 56-65.
- Nevarez, Carlos & J. Luke Wood (2012). A Case Study Framework for Community College Leaders, *Community College Journal of Research and Practice*, 36:4, 310-316.
- Ramsden, P. (1998). *Learning to lead in higher education*. New York, NY: Routledge.
- Robani, Anidah, Syed, Namuddin, Syed, Hassan, and Hanipah Hussin (2014). *Exploring the Motivation for and Barriers to Academic Leadership among*

- Malaysian Community College Lecturers of Rural Settlement Background, Middle-East Journal of Scientific Research 22 (2): 284-290.
- Saatchi, M., Azizpour. A. (2005). Designing a model for effective academic leadership, Danshvar Raftar, Volume 12, N. 13, p1-18.
 - Shahmandi, Elham & Abu Daud Silong & Ismi Arif Ismail (2011). Competencies, Roles and Effective Academic Leadership in World Class University, International Journal of Business Administration, Vol. 2, No. 1.
 - Shahmandi, Elham and Hosseini, Sayed Akbar (2014), LEADERSHIP ROLES, RESOURCE MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL STRATEGY, PROFESSIONALISM AND EFFECTIVE LEADERSHIP IN SOCIAL SECURITY ORGANIZATION, *Istanbul, Turkey, International Conference on Social Sciences and Humanities, 187-194*
 - Shahmandi, Elhamy Silong, Abu Daud, Ismail, Ismi Arif, Bahaman Abu Samah and Zohara Omar (2013). Structural Equation Modeling Test for Relationship Between Selected Leadership Competencies and Effective Academic Leadership Styles, World Applied Sciences Journal 21 (11): 1566-1576.
 - Vescio, J. (2005). UTS Successful Graduates Project: An investigation of successful graduates in the early stages of their career across a wide range of professions. Sydney: UTS.
 - Wallin, D. L. (2012). Future leaders institute: rising leaders and the AACC competencies. *New Directions for Community Colleges*, 159, 19-28.
 - Wei-ni, Wang (2013). Community College Leadership in Taiwan, *Social and Behavioral*, p 659-664.
 - Zakaria, Z. N. , Jizat, N. A. , Zakaria, N. (2015). Leadership Skills among Technical and Vocational Educators, *Journal of Education and Practice*, Vol.6, No.16.