



10.30495/jsc.2023.1988634.2109

Study The Effectiveness of Spiritual Leadership based on the Follower Self-Esteem on the Students' Perceptions of Quality Academic Performance

Mahdi-oleh Virdizadeh¹, Reza Khodayi Mahmoudi²

(Receipt: 2023.06.12- Acceptance: 2023.07.19)

Abstract

The aim of the present study was to investigate the effectiveness of spiritual leadership based on the follower self-esteem on the students' perceptions quality academic performance. To this end, a survey type, library-descriptive research method was employed. The statistical population of the study was all students of the Islamic Azad University, Tabriz branch, including 21720 students. The statistical sample of the study included 378 students based on Krejcie and Morgan table. The sampling method was random, determined according to the number of male and female students. In this study, four questionnaires were used: standard spiritual leadership, organizational citizenship behavior, follower self-esteem, and quality of academic performance questionnaires. The reliability and validity of the questionnaires were re-examined and were confirmed. To analyze the data, having ensured their normality, the authors used structural equation modeling to test the hypotheses. The results revealed that spiritual leadership through the mediating role of the follower self-esteem has a significant positive effect on the citizenship behavior, which shows the effectiveness of spiritual leadership. Moreover, it was found that organizational citizenship behavior has a meaningful positive effect on the students' academic performance. The indirect effect of spiritual leadership on the students' academic performance was meaningful as well.

Key Words: effectiveness of spiritual leadership, follower self-esteem, quality of academic performance

1-Ph.D. student in public management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
m.allhverdzadeh@gmail.com

2- Assistant Professor, Department of Management, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran
(corresponding author) khodaie@marandiau.ac.ir



10.30495/jsec.2023.1988634.2109



بررسی اثربخشی رهبری معنوی بر اساس خودباوری پیروان بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی

مهدی اله‌ویردی‌زاده؛ رضا خدایی محمودی*^۲
(دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۲ - پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۴/۲۸)

چکیده

در این تحقیق برای دستیابی به این هدف از روش تحقیق توصیفی و کتابخانه‌ای (پیمایشی) از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بوده است. تعداد این دانشجویان ۲۱۷۲۰ نفر بوده است. نمونه آماری تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۷۸ نفر در نظر گرفته شده است. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی نسبی بوده که به نسبت دانشجویان دختر و پسر تعیین شده است. در این تحقیق از چهار پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، خودباوری پیروان و کیفیت عملکرد آموزشی استفاده شده است. برای اطمینان بیشتر روایی و پایایی پرسشنامه دوباره بررسی و تایید شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، پس از بررسی نرمال بودن آنها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که رهبری معنوی از طریق نقش میانجی خودباوری پیروان بر رفتارهای شهروندی سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد که نشان دهنده اثربخشی رهبری معنوی می‌باشد. همچنین رفتارهای شهروندی سازمانی بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی نقش مثبت و معنی‌داری نشان می‌دهد. اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی معنی‌دار و تأیید شده است.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی رهبری معنوی، خودباوری پیروان، کیفیت عملکرد آموزشی

۱- دانشجوی دکتری پژوهش محور، مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران m.allhverdzadeh@gmail.com

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران

*نویسنده مسئول: khodaie@marandiau.ac.ir

مقدمه

رهبری در محیط‌های آموزشی غالباً به دلیل افزایش مسئولیت‌های مدیران و زمینه پاسخگویی محور بودن در آنها، در کانون توجه قرار دارد (هیت و تاکر، ۲۰۱۶). در ادبیات مربوط به رهبری در محیط‌های آموزشی، تأثیر رهبری بر اثربخشی موسسات آموزشی تأکید شده است. برای ده‌ها سال، رهبری در محیط‌های آموزشی مورد تحقیق قرار گرفته و منجر به رویکردهای بیشماری از رهبری شده است. رهبری آموزشی، رهبری موقعیتی، رهبری تحول‌گرا و رهبری اشتراکی از جمله این رویکردها محسوب می‌گردند (دانیلز و همکاران، ۲۰۱۹). آنچه در تعاریف مختلفی از رهبری در محیط‌های آموزشی پدیدار می‌شود، توجه ویژه به روند اصلی و اهداف آموزش است: آموزش، یادگیری و پیشرفت (دووس و بوکنوگ، ۲۰۰۹؛ گریسم و لوئب، ۲۰۱۱). فیگن بام^۵ از پایه‌گذاران نظریه مدیریت کیفیت معتقد است کیفیت آموزش، عامل کلیدی در رقابت پنهان بین کشورها است، زیرا کیفیت محصولات و خدمات در هر کشور براساس نحوه تفکر، عمل و تصمیم‌گیری مدیران، معلمان، اقتصاددانان، مهندسان و سایر گروه‌های تحصیل کرده جامعه شکل می‌گیرد (امین شایان چهارمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۶). چادوری^۶ کیفیت را معادل استانداردهای آموزش، همچون سطح پیشرفت فراگیران در نظر می‌گیرد. این تعریف از کیفیت، همخوانی کاملی با تمرکز به وجود آمده روی یادگیری فراگیران دارد (چادوری و نیرادهار، ۲۰۱۳). بیکر^۷ کیفیت را مجموع برآیندهای یک دوره آموزشی تعریف می‌کند. به نظر وی، زمانی می‌توان یک دوره را با کیفیت قلمداد کرد که خروجی‌هایی مانند ایجاد سطح خاصی از توانایی در حداقل زمان ممکن، ارضای نیازهای مهارتی و برآورده کردن نیازهای توسعه مسیر شغلی را، حاصل کرده باشد (بیکر، ۲۰۰۹). ایوانسویچ (۲۰۰۲) معتقد است آنچه در تعریف کیفیت، نقش اصلی را بازی می‌کند، نظر مخاطبان است. بر این اساس کیفیت از نظر مشاهده‌گر تبعیت می‌کند. بنابراین ارائه نیم‌رخ از کیفیت، همیشه با عینیت همراه نیست و با ذهنیت همراه است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۵، ۲۱۶). گریسم و لوئب (۲۰۱۱)، ص

-
- 1- Hitt & Tuck
 - 2- Daniëls et al.
 - 3- Devos & Bouckennooghe
 - 4- Grissom & Loeb
 - 5- Feigenbaum
 - 6- Chaudhary
 - 7- Chaudhary & Niradhar
 - 8- Baker
 - 9- Ivancevich

۱۱۱۹) رهبران مؤثر آموزشی را به عنوان رهبرانی توصیف می‌کنند که می‌توانند نیازهای آموزشی را با یکدیگر ترکیب و درک کنند، توانایی تخصیص منابع در محل مورد نیاز، استخدام و مدیریت پرسنل کیفی را دارند.

با این وجود ادبیات در حال ظهور در رهبری موسسات آموزشی، نشان دهنده چندین نظریه جدید رهبری به عنوان یک انتقاد بر نظریه‌های قبلی یا به عنوان بسط یا تجمیع نظریه‌های موجود است (دانیلز و همکاران، ۲۰۱۹). در میان متغیرهای مهمی تا به امروز در تحقیقات دانشگاهی نادیده گرفته شده و می‌تواند باعث افزایش کیفیت آموزشی شود، می‌توان به رهبری معنوی اشاره نمود. رویکرد رهبری معنوی سؤالاتی متفاوت درباره معنای انسان بودن، مفهوم واقعی از رشد و نوع توزیع ارزش و قدرت برای ارتقاء سازمان و جامعه را مطرح می‌سازد (بروک، ۲۰۰۶). رهبری معنوی به احساس هدفمندی و معنا بخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش محیط اطراف خود و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خود ادراکی مداوم تاکید دارد. این تئوری از درون یک مدل انگیزش درون زا توسعه یافته است و بر روی ویژگی‌هایی چون امید، ایمان و نوع دوستی پایه-گذاری شده است (فرناندو و همکاران، ۲۰۰۹). تئوری رهبری معنوی نیازهای بنیادی رهبر و پیروان را براساس سلامت معنوی از طریق معنا بخشی ایجاد می‌کند (فری، ۲۰۱۰). در واقع نهضت رهبری معنوی شامل مدل‌های رهبری خدمتگزار، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان می‌باشد و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارایه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تاکید دارد (کوراک-کاکابادس و کوزمین، ۲۰۰۲). اگر چه تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که رهبری معنوی نوید دهنده بسیاری از موفقیت‌های سازمانی است، ولی متغیرهای میانجی مختلفی وجود دارد که برای رهبر معنوی به جهت دستیابی به نتایج مورد انتظار مهم تلقی می‌شود (چن و لی، ۲۰۱۳). ادبیات رهبری دو دسته از مکانیزم‌های انگیزشی را که از طریق آن رهبران معنوی فرایند نفوذ را در پیروان انجام می‌دهند، به رسمیت می‌شناسد. اولین مجموعه از متغیرها، مربوط به نگرش پیروان نسبت به رهبران خود

۱ Burke

۲ Fernando et al

۳ Fry

۴ Korac-kakabadse & Kouzmin

۵ Chen & Li

است (بونو و جاج، ۲۰۰۴؛ جانگ و اولیو، ۲۰۰۰؛ پوداسکوف و همکاران، ۱۹۹۰). در حالی که دسته دوم از متغیرها مربوط به خود باوری پیروان است (لورد و براون، ۲۰۰۱؛ شمیر، ۱۹۹۰؛ سوسیک و دوراکیوسکی، ۱۹۹۸). نظریه رهبری معنوی اساساً به دنبال دستیابی (۱) منبع انگیزه پیروان به سمت رهبر (عضویت) و (۲) منبع انگیزه پیروان به سمت کار (معنی دار بودن). علاوه بر این متغیرها، بر اساس نظر چن و لی (۲۰۱۳) متغیرهای مربوط به خودباوری کارکنان مانند عزت نفس و خودکارآمدی به عنوان مکانیزم‌های انگیزشی مهمی در مدل رهبری معنوی قلمداد می‌شوند که در بسیاری از مدل‌های رهبری معنوی نادیده گرفته شده‌اند. در خودباوری پیروان، رهبر سعی می‌کند تا مهارت‌های پیروانش را افزایش دهد و به شکوفایی و خلاقیت کارکنان با اختیاری که در هزینه آزمون و خطای حل مسئله می‌دهد، به رشد اعتماد به نفس و شکل‌گیری خودباوری آنان کمک نماید. خودباوری که در سال ۱۹۹۷ توسط باندورا در تبیین پنداشت انسانها از توانایی‌های خود ارائه شد، نظریه‌ای است که پیشتر توسط هرسی و بلانچارد (۱۹۷۷) تحت واژه انتظار (برآورد انسان از توانایی خود در تحقق هدف) و امکان (برآورد انسان از شرایط محیط در تحقق هدف) بحث شده است، براساس نظریه باندورا که تلفیقی از انتظار و امکان است، احساس توانمندی پیرو از شرایط اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. بنابراین رهبر می‌تواند هم بر آماده‌سازی شرایط محیطی و هم بر پنداشت پیرو در رابطه با توانایی‌هایش تأثیر بگذارد. پیروان با باور داشتن به توانایی‌های خود و پذیرش اینکه می‌توان شرایط را ساخت، قادر به انجام کارهای بزرگی خواهند بود (جعفری و دلخوش کسمایی، ۱۳۹۳، ۳۷۷).

در حالی که ویژگی‌های مورد توافقی در مورد رهبران وجود ندارد، اما ملزومات معینی برای اثربخشی رهبری در وضعیت‌های مختلف، شناخته شده است. چگونگی اثربخشی رهبری چندان به خود رهبران مربوط نیست، بلکه الزامات نقش رهبری است. در تحقیقات مختلف مانند تحقیق هانگ و همکاران (۲۰۱۰)، رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را حاصل موثر بودن رفتارهای رهبری

۱ Bono & Judge

۲ Jung & Avolio

۳ Podsakoff et al

۴ Lord & Brown

۵ Shamir

۶ Sosik & Dworakivsky

۷ Chen & Li

۸ Huang et al

معنوی در سازمان می‌دانند. رفتارهای شهروندی سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست، با وجود این، توسط وی انجام گرفته و باعث بهبود موثر وظایف و نقش‌های سازمانی می‌شود (اپل بائوم و همکاران، ۲۰۰۴). رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتار فردی که اختیاری است، و به طور مستقیم یا به صراحت توسط سیستم پاداش رسمی شناخته شده نیست و در کل باعث ارتقای عملکرد موثر سازمان می‌شود. اختیاری، به این معنی است که رفتار یک الزام اجباری از نقش یا توصیف شغلی نیست، یعنی شرایط قرارداد کاری شخص با سازمان، به وضوح قابل تشخیص است؛ رفتار، صرفاً موضوع انتخاب شخصی است، به طوریکه حذف آن به طور کلی به عنوان مجازات شناخته نمی‌شود (آکتوران و چکمک اوغلو، ۲۰۱۶). نمونه‌هایی از رفتار شهروندی سازمانی شامل کمک به همکاران در زمینه مسائل کاری، رفتار با احترام با همکاران و صحبت کردن در رابطه با سازمان با افراد خارج از سازمان است (زلارس و همکاران، ۲۰۰۲، ۴۵).

با توجه به مباحث فوق، در آموزش آنچه که بسیار اهمیت دارد، باور دانشجو به توانمندی‌های خود با یادگیری است. در این زمینه نقش استاد در ورای آموزش، ایجاد خودباوری در دانشجویان هست تا با استفاده از آموزش‌های انجام گرفته، بتوانند عملکرد آموزشی خود را بهبود دهند. این عملکرد آموزشی می‌تواند منجر به کیفیت بهتر و بیشتر آموزشی شود. به عبارتی استاد در کلاس درس در نقش یک رهبر معنوی، ضمن اینکه از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماوراء و طبیعت در دانشجویان، آنها را نسبت به وظایف خود علاقمند می‌کند، در عین حال باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف دانشجویی خود می‌شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می‌آورد. این برانگیختن، می‌تواند موجب رفتارهای داوطلبانه در دانشجویان شود که از آنها انتظاری در این رابطه نیست. به عبارتی یک استاد در کلاس درس با ویژگی‌های رهبری معنوی، ابتدا یک مکانیزم انگیزشی ایجاد می‌کند که این مکانیزم انگیزشی، باعث خودباوری دانشجو می‌شود. خودباوری دانشجو، منجر به ارائه رفتارهای داوطلبانه از طرف دانشجویان شده، که می‌تواند بر ادراک وی از کیفیت ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی تأثیر داشته باشد.

¶ Appelbaum et al

¶ Akturan & Çekmecelioğlu

¶ Zellars et al

بالدرستون^۱ بر این اعتقاد است که آموزش عالی به‌عنوان اصلی‌ترین نهاد توسعه‌دهنده منابع انسانی، در مسیر دستیابی به توسعه پایدار مبتنی بر ملاحظات جهانی‌شدن، نقش حساسی را بر عهده دارد. مشخصه مهم آموزش عالی در چهار دهه گذشته، گسترش سریع مؤسسات آموزش عالی در کشورهای درحال توسعه، از جمله کشور ما بوده است. به‌واقع، آموزش عالی معرف نوعی مهم از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقا بخشیدن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز در نیروی انسانی، به توسعه همه جانبه کشور کمک می‌کند؛ بنابراین، آموزش عالی نقش غیرقابل انکاری در پیشرفت جوامع و بخصوص سازمان‌ها به عهده دارد (کرد زنگنه و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۵۹). نظام آموزش عالی، عهده‌دار وظایف و مسئولیت‌های مهمی در زمینه رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و تربیتی جوامع است. در کشور ما نیز آموزش عالی وظیفه مهم تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف را برای تامین خودکفایی در علوم و فنون، صنعت، کشاورزی و ... به عهده دارد (بهشتی راد و همکاران، ۱۳۹۲). خدمات آموزشی و پژوهشی، به ویژه خدماتی که از طریق دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه می‌شود، از مهمترین حوزه‌های خدماتی در هر جامعه محسوب می‌شود که در توسعه یافتگی جوامع نقشی بی‌بدیل دارد. بنابراین، توجه به ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی به طور مستمر امری ضروری به نظر می‌رسد (سیروانچی، ۲۰۰۴). در چند دهه گذشته بیشتر نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف جهان فعالیت‌هایی را در زمینه ارزیابی و بهبود کیفیت آموزش، پژوهش و عرضه خدمات تخصصی در سطوح دانشگاهی و ملی انجام داده و از ارزیابی درونی به‌عنوان رویکردی زیربنایی برای اشاعه فرهنگ کیفیت و به تبع آن ارتقا و تضمین کیفیت استفاده کرده‌اند. توجه به کیفیت آموزش در سال‌های اخیر در نتیجه عواملی از قبیل تحرک‌پذیری سریع، محیط کاری چندفرهنگی، بین‌المللی شدن و جهانی شدن آموزش، افزایش تعداد دانشجویان و دانش‌آموختگان افزایش یافته و به تدوین استانداردها و معیارهای حرفه‌ای در سطح جهانی برای تضمین کیفیت برنامه‌های آموزش منجر شده است. وجوه مشترک معیارها و الزامات تضمین کیفیت و اعتباربخشی برنامه‌های آموزش شامل هدف‌ها و نتایج برنامه، برنامه درسی، هیئت علمی، منابع مالی و خدمات پشتیبانی، فضا و امکانات آموزشی، فرایند تدریس و یادگیری، دانشجویان و سنجش و ارزشیابی است. این استانداردها می‌تواند چارچوبی برای تضمین کیفیت و اعتباربخشی برنامه‌های آموزش در ایران فراهم سازند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۴، ۹۲).

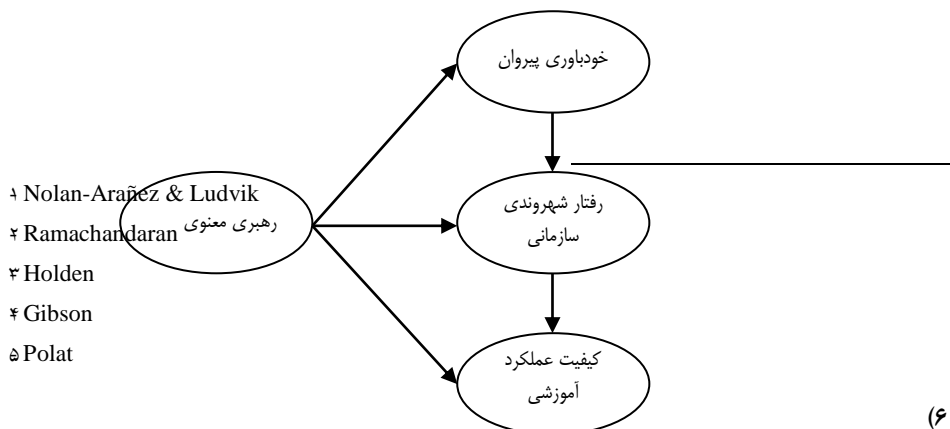
^۱ Balderston

^۲ Sirvanci

این مقاله با این رویکرد که رهبری معنوی در کلاس بر اساس نقش‌هایی که استاد از یک رهبر معنوی ارائه می‌کند، می‌تواند بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته باشد. هر چند پیشینه تحقیق در رابطه با رهبری معنوی و کیفیت عملکرد آموزش چیز زیادی نشان نمی‌دهد؛ با این وجود برخی از تحقیقات به بررسی رهبری معنوی و معنویت در موسسات آموزشی پرداخته‌اند. نولان-آرانز و لودویک (۲۰۱۸) در تحقیقی اقدام به ایجاد یک چارچوب برای پرورش معنویت از طریق توسعه رهبری دانشگاه‌های عمومی نموده‌اند. رامانچانداران و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی اثربخشی استفاده از هوش معنوی در روش‌های رهبری دانشگاهی پرداخته‌اند. هولدن (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی رهبری معنوی، محیط مدرسه و کارآمدی جمعی معلم در مدارس بین‌المللی آسیا اقدام کرده است. گیسون (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به بررسی دیدگاه‌های مدیران و معلمان از معنویت در مفاهیم رهبری در سه مدارس ابتدایی اقدام نموده است. پولات (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی سطح مهارت‌های رهبری معنوی اعضای هیات علمی (SL) با توجه به دانشجویان در دانشگاه خوجالی ترکیه پرداخته است.

بنابراین، با توجه به مرور ادبیات تحقیق و لزوم توجه به متغیرهای موثر بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی، اهداف این تحقیق بر اساس مدل مفهومی تحقیق در شکل (۱) به صورت زیر تدوین شده است:

- تعیین تأثیر رهبری معنوی بر خودباوری پیروان
- تعیین تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی
- تعیین تأثیر رهبری معنوی بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی
- تعیین تأثیر خودباوری پیروان بر رفتار شهروندی سازمانی
- تعیین تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و بر اساس هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بوده است. تعداد دانشجویان دانشگاه آزاد بر اساس آمارهای موجود، ۲۱۷۲۰ نفر بوده است. نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۷۸ نفر تعیین شده است. روش نمونه‌گیری نیز به صورت تصادفی نسبی و به تفکیک هر یک از دانشجویان مرد و زن انجام شده است. تعداد نمونه به تفکیک هر یک از دانشجویان دختر و پسر در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱): حجم جامعه و نمونه آماری

تعداد نمونه n	درصد از کل جامعه Percent	تعداد در جامعه N	گروه Group
208	55	11931	مرد Man
170	45	9789	زن Woman
378	100	21720	جمع Sum

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه اول به منظور سنجش رهبری معنوی بوده است که در این قسمت از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی ۱۷ سوال برای ارزیابی سه بعد چشم‌انداز، امید و نوع‌دوستی بر اساس طیف پنج‌تایی لیکرت بوده است. سوالات این پرسشنامه بر اساس ماهیت

ارزیابی دانشجویان از استاد به عنوان رهبر معنوی اصلاح شده است. پرسشنامه دوم به منظور سنجش خودباوری پیروان بوده است که در این قسمت از پرسشنامه‌های عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹) شامل ۱۰ سوال برای سنجش عزت نفس و پرسشنامه خودکارآمدی اسپریتزر^۲ (۲۰۰۵) شامل ۱۲ سوال با طیف لیکرت پنج‌تایی استفاده گردیده است. پرسشنامه سوم به منظور سنجش رفتار شهروندی سازمانی بوده است که در این قسمت از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی فرح و همکاران (۱۹۹۷) در پنج بعد هویت‌یابی با سازمان، نوع‌دوستی، وجدان کاری، هماهنگی بین فردی و حفاظت از منابع در قالب ۱۵ سوال استفاده شده است. در نهایت پرسشنامه کیفیت عملکرد آموزشی بوده است که در این بخش از پرسشنامه استاندارد کیفیت عملکرد آموزشی ویلسون (۱۹۹۸) استفاده شده است. این پرسشنامه کیفیت عملکرد آموزشی را بر اساس نه بعد نقش حرفه‌ای، ارتباطات، مدیریت ارائه دروس، تدریس و هدایت، شایستگی فرهنگی، نظارت و راهنمایی، تضمین کیفیت عملکرد، کیفیت بازخورد، تکالیف و مدیریت کلاس مورد سنجش قرار می‌دهد.

روایی پرسشنامه‌های استفاده از شده از طریق روایی سازه بررسی شده است. بر همین اساس به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. پایایی پرسشنامه‌ها نیز به تفکیک هر پرسشنامه بر اساس پایایی ترکیبی محاسبه شده است که نتایج در جدول (۱) نشان داده شده است. نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌های تحقیق بزرگتر از ۰/۷ بدست آمده است که نشان دهنده مناسب بودن پایایی پرسشنامه‌ها بوده است.

جدول (۱): پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

پایایی ترکیبی	سازه
Composite Reliability	Construct
0.876	رهبری معنوی Spiritual leadership
0.785	خودباوری پیروان follower's self-concept
0.923	رفتار شهروندی سازمانی Organizational Citizenship Behavior
0.768	کیفیت عملکرد آموزشی

^۱ Pierce et al

^۲ Spreitzer

^۳ Farh

^۴ Wilson

Quality of educational performance

یافته‌های تحقیق

در این بخش به جهت اینکه از مدل‌سازی معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار لیزرل استفاده خواهد شد. در این روش نیز، نرمال بودن شرط اصلی برای آزمون مدل‌های تأییدی است. ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها بررسی شده است. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها به تفکیک هر سازه در جدول (۲) نشان داده است.

جدول (۲): نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

سطح معنی‌داری P-Value	مقدار Z کلموگروف-اسمیرنوف Kolmogorov-Smirnov Z	سازه Construct
0.242	1.028	رهبری معنوی Spiritual leadership
0.142	1.119	خودباوری پیروان follower's self-concept
0.367	0.919	رفتار شهروندی سازمانی Organizational Citizenship Behavior
0.477	0.768	کیفیت عملکرد آموزشی Quality of educational performance

با توجه به اینکه نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تمامی سازه‌های تحقیق، بزرگتر از $0/05$ بدست آمده است، نتیجه گرفته می‌شود که توزیع داده‌های تحقیق نرمال بوده و می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار لیزرل بهره برد.

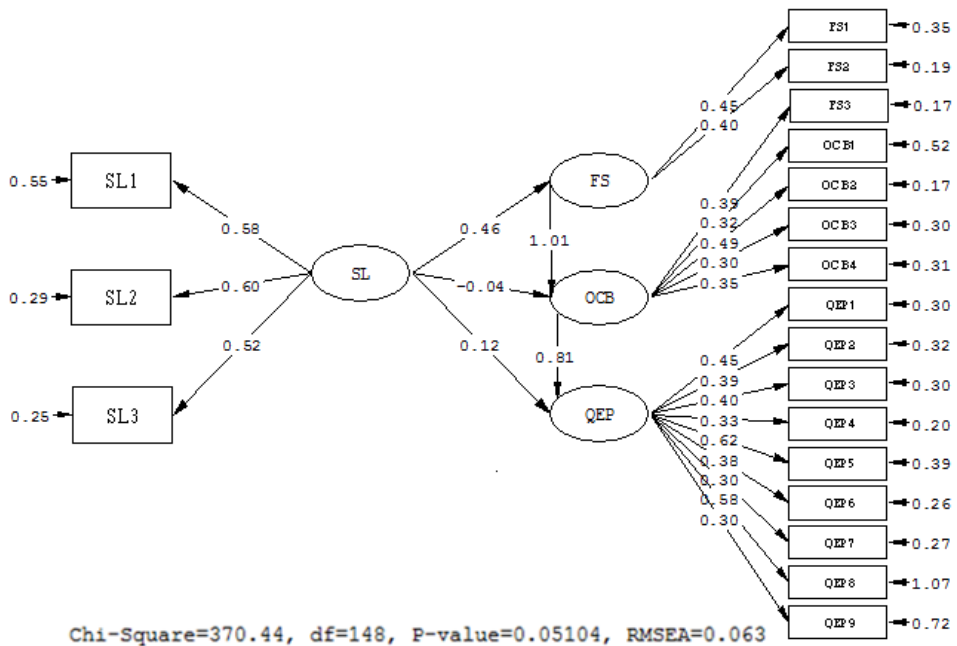
در ادامه از تحلیل عاملی تأییدی به منظور بررسی هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری و بررسی مناسب بودن آنها استفاده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی پژوهشگر به دنبال تهیه مدلی است که فرض می‌شود داده‌های تجربی را بر پایه چند پارامتر نسبتاً اندک، توصیف تبیین یا توجیه می‌کند. این مدل مبتنی بر اطلاعات پیش تجربی درباره ساختار داده‌ها است که می‌تواند به شکل یک تئوری یا فرضیه، یک طرح طبقه‌بندی کننده معین برای گویه‌ها در انطباق با ویژگی‌های عینی شکل و محتوا،

شرایط معلوم تجربی و یا دانش حاصل از مطالعات قبلی درباره داده‌های وسیع باشد. روشهای تأییدی تعیین می‌کنند که داده‌ها با یک ساختار عاملی معین هماهنگ هستند یا خیر؛ در انجام تحلیل عاملی تأییدی از بارهای عاملی، معنی‌داری بارهای عاملی، معنی‌داری کای‌دو، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) و کای دو بهنجار شده استفاده شده است.

جدول (۳): نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری

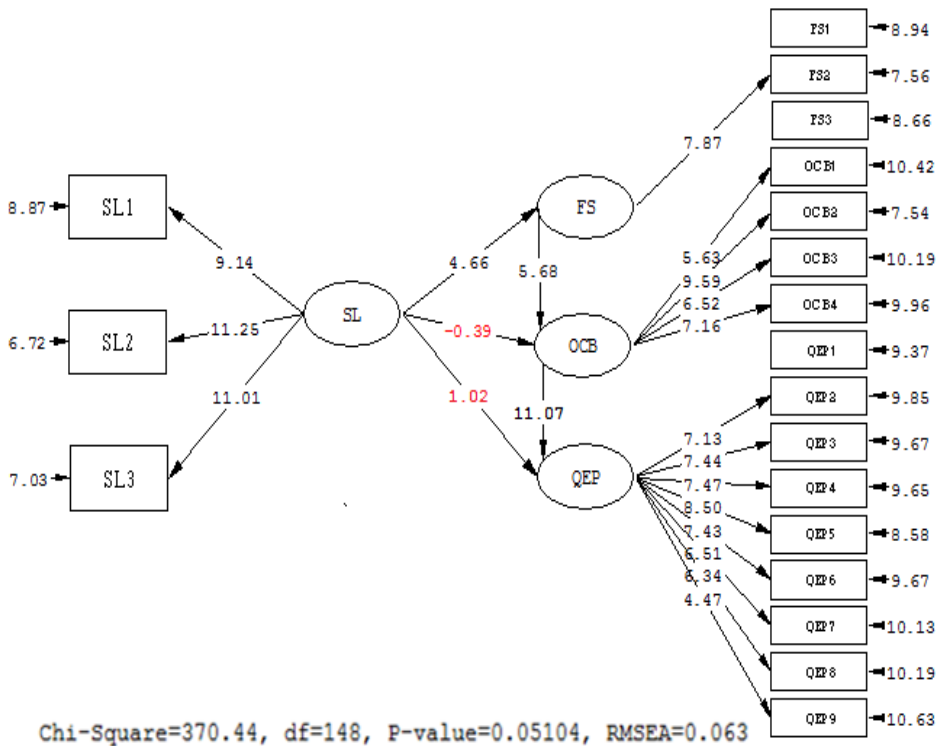
کای دو بهنجار شده chi- square/df	RMSEA	P-Value	کای دو chi- square	مقدار t t-Value	بار عاملی Factor Loading	سنجه Metrics	سازه Construct
0.00	0.00	1.00	0.00	8.28	0.47	SL1	رهبری معنوی
				10.35	0.57	SL2	Spiritual
				9.28	0.63	SL3	Leadership
0.00	0.00	1.00	0.00	7.16	0.53	FS1	خودباوری پیروان
				7.26	0.38	FS2	follower's self- concept
1.946	0.050	0.1205	9.73	6.27	0.49	OCB1	رفتار شهروندی
				6.48	0.43	OCB2	سازمانی
				8.53	0.41	OCB3	Organizational
				6.58	0.36	OCB4	Citizenship
				6.16	0.32	OCB5	Behavior
2.67	0.066	0.0712	72.09	6.78	0.54	QEP1	کیفیت عملکرد
				6.58	0.43	QEP2	
				5.28	0.48	QEP3	
				7.32	0.42	QEP4	آموزشی
				6.48	0.58	QEP5	Quality of educational performance
				8.32	0.43	QEP6	
				6.51	0.30	QEP7	
				6.34	0.58	QEP8	
				4.47	0.30	QEP9	

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار t هر یک از بارهای عاملی بزرگتر از $1/96$ بدست آمده است که نشان دهنده معنی‌داری هر یک از بارهای عاملی می‌باشد. بنابراین بر اساس این شاخص می‌توان رابطه بین سازه و سنجه‌های هر سازه را مورد تأیید قرار داد. سطح معنی‌داری مقدار کای دو برای هر یک از سازه‌های تحقیق، بزرگتر از $0/05$ محاسبه شده است که نشان دهنده برازش مناسب هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری است. مقدار مناسب برای شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) بایستی کمتر از $0/08$ باشد که نشان دهنده برازش مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری است. نتایج برای هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری بر اساس این شاخص نشان می‌دهد که مقدار این شاخص کمتر از $0/08$ محاسبه گردیده است. در نهایت مقدار کای دو بهنجار شده، برای مدل‌های مناسب کمتر از ۳ و برای مدل‌های خوب بایستی کمتر از ۲ محاسبه گردد که نتایج در جدول (۳) برای همه مدل‌های اندازه‌گیری نشان دهنده کمتر بودن مقدار کای دو بهنجار شده از ۳ و ۲ است که نشان دهنده برازش مناسب و خوب هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد. در نهایت پس از اطمینان از مناسب بودن هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری در نرم‌افزار لیزرل اجرا و نتایج برای هر یک از ضرایب مسیر و مقادیر t متناظر در شکل‌های (۲) و (۳) نشان داده شده است.



شکل (۲): ضرایب مسیر مربوط به فرضیه‌های تحقیق

نتایج شکل (۲) نشان دهنده ضرایب مسیر برای هر یک از فرضیه‌های تحقیق می‌باشد. نتایج شکل (۲) نشان می‌دهد که مقدار ضریب مسیر رهبری معنوی به خودباوری پیروان $0/46$ ، مقدار ضریب مسیر رهبری معنوی به رفتار شهروندی سازمانی $0/04$ ، مقدار ضریب مسیر رهبری معنوی به ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی $0/12$ ، مقدار ضریب مسیر خودباوری پیروان به رفتار شهروندی سازمانی $1/01$ ، مقدار ضریب مسیر رفتار شهروندی سازمانی به ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی $0/81$ محاسبه گردیده است. در شکل (۳) مقادیر t متناظر هر یک نشان داده شده است.

شکل (۳): مقادیر t مربوط به ضرایب مسیر فرضیه‌های تحقیق

نتایج شکل (۳) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر رهبری معنوی به خودباوری پیروان $۴/۶۶$ و معنی‌دار بوده است. مقدار t رهبری معنوی به رفتار شهروندی سازمانی $۰/۳۹$ - و معنی‌دار نبوده است. مقدار t مسیر مستقیم رهبری معنوی به ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی $۰/۳۹$ - و معنی‌دار نبوده است. مقدار t مسیر خودباوری پیروان به رفتار شهروندی سازمانی $۵/۶۸$ و معنی‌دار بوده است. مقدار t مسیر رفتار شهروندی سازمانی به کیفیت عملکرد آموزشی $۱۱/۰۷$ و معنی‌دار بوده است. همچنین شاخص‌های برازش مناسب بودن مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مقدار سطح معنی‌داری کای دو بزرگتر از $۰/۰۵$ ، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد $۰/۰۶۳$ و کمتر از $۰/۰۸$ و کای دو بهنجار شده $۲/۵۰$ و کمتر از ۳ محاسبه شده است. نتایج شاخص‌ها نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل معادلات ساختاری و تأیید نتایج بدست آمده برای فرضیه‌های تحقیق بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران، آموزش عالی وارد دوران جدیدی شده است که رقابت و کیفیت از مشخصه‌های اصلی آن به حساب می‌آید. یکی از چالش‌های فراروی دانشگاه‌های هزاره جدید مفهوم کیفیت و انتظاراتی است که گروه‌های ذی‌نفع از آموزش عالی برای تضمین و اطمینان از این مفهوم دارند. دانشگاه‌ها از جمله مهم‌ترین نظام‌های اجتماعی هستند و رشد و توسعه سایر نظام‌ها به کیفیت آن وابسته است. لذا بهبود کیفیت آموزشی به دغدغه روزمره کشورها و نظام‌های دانشگاهی تبدیل شده است. این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی رهبری معنوی بر اساس خودباوری پیروان بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام شده بود. بر همین اساس اثربخشی رهبری معنوی بر اساس رفتارهای شهروندی سازمانی و با میانجی‌گری خودباوری پیروان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که رهبری معنوی به طور مستقیم نه بر کیفیت عملکرد آموزشی و نه بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. بلکه آنچه موجب اثربخشی بیشتر رهبری معنوی می‌شود، نقشی است که خودباوری پیروان در این میان بر عهده دارند. بر اساس نظر چن و لی (۲۰۱۳) خودباوری به عنوان یک مکانیزم انگیزشی است که می‌تواند باعث افزایش فرایند نفوذ در پیروان شود. در آموزش آنچه که بسیار اهمیت دارد، باور دانشجو به توانمندی‌های خود با یادگیری است که به شکل اساسی نقش استاد در ورای آموزش، ایجاد خودباوری در دانشجویمان هست تا با استفاده از آموزش‌های انجام گرفته، بتوانند عملکرد آموزشی خود را بهبود دهند. این عملکرد آموزشی می‌تواند منجر به کیفیت بهتر و بیشتر آموزشی شود. به عبارتی استاد در کلاس درس در نقش یک رهبر معنوی، ضمن اینکه از طریق ایجاد

حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماوراء و طبیعت در دانشجویان، آنها را نسبت به وظایف خود علاقمند می‌کند، در عین حال باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف دانشجویی خود می‌شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می‌آورد. این برانگیختن، می‌تواند موجب رفتارهای داوطلبانه در دانشجویان شود که از آنها انتظاری در این رابطه نیست. به عبارتی یک استاد در کلاس درس با ویژگی‌های رهبری معنوی، ابتدا یک مکانیزم انگیزشی ایجاد می‌کند که این مکانیزم انگیزشی، باعث خودباوری دانشجو می‌شود. خودباوری دانشجو، منجر به ارائه رفتارهای داوطلبانه از طرف دانشجویان شده، که می‌تواند بر ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی تأثیر داشته باشد. این عملکرد آموزشی در راستای تعریف بیکر (۲۰۰۹) از کیفیت آموزش قرار می‌گیرد که در راستای آن، این محقق کیفیت را مجموع برآوردهای یک دوره آموزشی تعریف می‌کند و اعتقاد دارد که کیفیت آموزش، ایجاد سطح خاصی از توانایی در حداقل زمان ممکن، ارضای نیازهای مهارتی و برآورده کردن نیازهای توسعه مسیر شغلی برای دانشجو است. با اینکه در رابطه با نقش رهبری معنوی در کیفیت عملکرد آموزشی زیاد صحبت نشده، ولی می‌توان نتایج تحقیق را با نتایج تحقیقات نولان-آرانز و لودویک (۲۰۱۸) که چارچوبی برای پرورش معنویت از طریق توسعه رهبری دانشگاه‌های عمومی ارائه نموده‌اند، همسو دانست. این محققان رهبری معنوی و ویژگی‌های آن را در موفقیت رهبری دانشگاهی موثر می‌دانند. اینها اعتقاد دارند که رهبری معنوی، عامل موفقیت آموزشی خواهد بود. همچنین هولدن (۲۰۱۷) در تحقیق خود نشان داده است که رهبری معنوی باعث کارآمدی جمعی معلمان خواهد شد که با یافته‌های این تحقیق همسو می‌باشد. بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق، به استادان و مدیران دانشگاهی پیشنهاد می‌گردد تا در جهت افزایش کیفیت عملکرد آموزشی، نقش‌های رهبری معنوی همچون امید، ایمان و نوع‌دوستی را در کلاس‌های درس بیشتر مورد توجه قرار داده و بر آنها تأکید نمایند.

منابع:

بهشتی‌راد، رقیه؛ قلعه‌ای، علیرضا و قلاوندی، حسن (۱۳۹۲)، بررسی ادراکات و انتظارات دانشجویان از کیفیت خدمات آموزشی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با ارزشیابی از عملکرد اساتید، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۹(۴)، ۱۱۷-۱۴۳.

جعفری، محمد و دلخوش کسمایی، ابوالقاسم (۱۳۹۳)، الگوی رابطه رهبر - پیرو و تعالی سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین، علمی-پژوهشی، ۳۱(۳)، ۳۷۱-۳۹۳.

عظیمی، سیدامین؛ زمانی، بی‌بی عشرت و سلیمانی، نسیم (۱۳۹۵)، بررسی کیفیت نظام ارزیابی عملکرد دانشجویان در آموزش مجازی ایران و روسیه، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۹(۳)، ۲۱۴-۲۲۳.

کردزنگنه، آزاده؛ صابر، امالبنین و صابر، مریم (۱۳۹۲)، بررسی وضعیت کیفیت تحصیلات تکمیلی از دیدگاه دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشگاه شیراز، انجمن آموزش عالی ایران، ۶(۱)، ۱۵۷-۱۸۰.

محمدی، مهدی و قطرئی، هلنا (۱۳۹۴)، نقش انسجام اجتماعی و تحصیلی دانشجویان در ارزشیابی آنان از کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، آموزش در علوم پزشکی، ۵۸(۱۵)، ۴۶۰-۴۷۴.

Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management decision*, 42(1), 13-40.

Baker M. Best Practice Strategies to Promote Academic Integrity in Online Education Version, ITC 2009; 2: 12-17.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89: 901-910.

Burke, R. (2006), *Leadership and spirituality*, Emerald Group Publishing Limited, VOL. 8 (6), pp. 14-25.

Chaudhary, S., & Dey, N. (2013). Assessment in open and distance learning system (ODL): A challenge. *Open Praxis*, 5(3), 207-216.

Chen, C-Y. & Li, C. (2013), Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial positio, *The Leadership Quarterly*, 24, 240-255.

Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*.

- Devos, G., & Bouckenooghe, D. (2009). An exploratory study on principals' conceptions about their role as school leaders. *Leadership and Policy in Schools*, 8(2), 173-196.
- Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative science quarterly*, 421-444.
- Fernando, M., Beale, F., & Geroy, G. D. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 522-539.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005), Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and stabling a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.
- Fry, L.W & Matherly L. L & Ouimet.J.R. (2010), The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the case of the Cordon Bleu Tomasso Corporation, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(4):283-314.
- Gibson, A. (2014). Principals' and teachers' views of spirituality in principal leadership in three primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(4), 520-535.
- Grissom, J. A., & Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091-1123.
- Hitt, D. H., & Tucker, P. D. (2016). Systematic review of key leader practices found to influence student achievement: A unified framework. *Review of Educational Research*, 86(2), 531-569.
- Holden, T. E. (2017). *Spiritual Leadership, School Climate, and Teacher Collective Efficacy in Asian International Schools*.
- Huang, X., Iun, J., Liu, A., & Gong, Y. (2010). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? *The*

- differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 122-143.
- Ivancevich, J. M., & Hoon, L. S. (2002). *Human Resource Management in Asia*. McGraw-Hill.
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (2000). Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 949-964.
- Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A. (2002). Spirituality and leadership praxis. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 165-182.
- Lord, R. G., & Brown, D. J. (2001). Leadership, values, and subordinate self-concepts. *The Leadership Quarterly*, 12, 133-152.
- Nolan-Arañez, S. I., & Ludvik, M. B. (2018). Positing a framework for cultivating spirituality through public university leadership development. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989), Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-648.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033-2041.
- Ramachandaran, S. D., Krauss, S. E., Hamzah, A., & Idris, K. (2017). Effectiveness of the use of spiritual intelligence in women academic leadership practice. *International Journal of Educational Management*, 31(2), 160-178.

- Shamir, B. (1990). Calculation, values, and identities: The sources of collectivistic work motivation. *Human Relations*, 43: 313-332.
- Sirvanci, M. B. (2004). Critical issues for TQM implementation in higher education. *The TQM Magazine*, 16(6), 382-386.
- Sosik, J. J., & Dworakivsky, A. C. (1998). Self-concept based aspects of the charismatic leader: More than meets the eye. *The Leadership Quarterly*, 9: 503-526.
- Spreitzer, G. M., Perttula, K. H., & Xin, K. (2005). Traditionality matters: An examination of the effectiveness of transformational leadership in the United States and Taiwan. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 205-227.
- Wilson, B. A. (1998). Matching student needs to instruction: Teaching reading and spelling using the Wilson Reading System. *Learning disabilities, literacy, and adult education*, 213-235.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1068.