

اعتبار سنجی مدل رهبری مثبت گرا در دانشگاه آزاد اسلامی

هاجر بهرامیان^۱، بدری شاه طالبی^۲، نصراله قشقانی زاده^۳

چکیده:

هدف: رهبری یکی از نیازهای اساسی دانشگاه‌ها برای دستیابی به اهدافشان است. با توجه به ویژگی‌های خاص دانشگاه‌ها و کمبود مهارت‌های رهبری، نیاز به گفتمان جدیدی در این زمینه احساس می‌شود. رهبری مثبت گرا به عنوان یک گفتمان نوظهور، توجه پژوهشگران را جلب کرده است. در همین راستا، هدف این پژوهش، اعتبارسنجی مدل رهبری مثبت گرا در دانشگاه آزاد اسلامی بوده است.

روش: پژوهش حاضر کاربردی از نوع کمی بوده که از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد در سال تحصیلی ۱۴۰۳ - ۱۴۰۲ به تعداد ۷۶۵۴ نفر تشکیل دادند که از این تعداد با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۸۴ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه ۱۳۱ گویه‌ای محقق ساخته طبق طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. این پرسشنامه مشتمل بر پنج بعد مفهومی مولفه فضیلت محوری، حمایتگری و تسهل‌گری، معناداری مثبت، عاطفه مثبت و عاملیت مثبت می باشد. روایی محتوایی توسط تعدادی از متخصصان و روایی سوری توسط چند نفر از جامعه آماری تایید گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد به ترتیب مضامین فراگیر «حمایتگری» (۰/۹۷)، «عاطفه مثبت» (۰/۹۶)، «معناداری» (۰/۹۳)، «عاملیت مثبت» (۰/۸۶) و «فضیلت محوری» (۰/۷۲) دارای بیشترین بار عاملی در سنجش رهبری مثبت گرا می‌باشند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد مدل پیشنهادی رهبری مثبت گرا از روایی سازه مطلوبی برخوردار است. همچنین، رهبری مثبت گرا و همه مولفه های آن دارای پایایی بالای ۷۰٪ می باشند.

نتیجه گیری: باتوجه به نتایج پژوهش می توان چنین نتیجه گرفت که ابزار طراحی شده از اعتبار مطلوبی برای سنجش رهبری مثبت گرا در دانشگاه ها برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: رهبری دانشگاهی، رهبری مثبت گرا، دانشگاه آزاد اسلامی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۳

دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۹/۸

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

h.bahramian@iau.ir

^۲ - گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

bshahtalebi@iau.ac.ir

^۳ - گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

Na.Ghashghaeizadeh@iau.ac.ir

مقدمه

محیط رقابتی قرن بیست و یکم با ویژگی های منحصر به فرد خود مانند پویایی، تلاطم محیطی، شدت عدم اطمینان موجود در فضای خدماتی و حجم روزافزون دانش مرتبط با ابعاد متنوع فعالیت های شغلی وضعیت کاملاً متفاوتی نسبت به شرایط حاکم قرن بیستم دارد. در این شرایط، رهبران باید سکان هدایت سازمان هایشان را در سرزمین های ناشناخته به دست بگیرند. این در حالی است که رویکردهای مدیریت سنتی دیگر جوابگو نیستند، زیرا مشکلات موجود در سازمانها از جمله سازمانهای آموزشی به چالش هایی مبدل شده اند که کاملاً از قبل متفاوت اند. در محیط های پویا، ساختارهای سازمانی انطباق یافته، رویه های اجرایی انعطاف پذیر و شکل گیری تعاملات غیر رسمی، شیوه های مدرن مدیریتی و متناسب با آن را می طلبد. از این رو سازمانها باید جستجو، نوآوری و ریسک کردن را در دستور کار خود قرار دهند (بریکس^۱، ۲۰۱۹). مدیران طی تغییرات تکاملی در کوتاه مدت باید پیوسته تناسب استراتژی، ساختار و فرهنگ را ارتقا دهند. در حالی که در بلند مدت ممکن است آنها نیاز پیدا کنند تا نظمی را که باعث موفقیت سازمانشان شده را طی تغییرات انقلابی از بین ببرند (کاسوتاکی^۲، ۲۰۱۹). با سرعت سریع پیشرفت های فناوری و پیچیدگی روزافزون چالش های جهانی، بررسی اینکه رهبران چگونه می توانند رویکردهای خود را برای این خواسته های در حال تحول تنظیم کنند، ضروری است. مدیران باید برای پیروزی در حال و آینده، همزمان به دو بازی جداگانه پردازند. نخست اینکه پیوسته در بهبود توان رقابتی کوتاه مدت بکوشند. این امر به افزایش تعادل میان راهبردها، ساختارها، کارکنان، فرهنگ ها و فرایندها نیاز دارد. کارایی در این بازی به تجربه بودن در جنبه های بنیادین کار بستگی دارد. بنابراین برای دستیابی به پیروزی پایدار، مدیران باید در بازی دیگری استاد باشند که شناخت زمان و مکان نوآوری های انقلابی و دگرگونی های ژرف سازمانی با محوریت مثبت اندیشی ویژگی بارز آن است (پلگرینلی و همکاران^۳، ۲۰۱۵).

به طور همزمان، تغییرات اخیر در زمینه آموزش عالی و بروز مسائل اساسی جدید، رقابت فزاینده ای را میان مراکز آموزش عالی به وجود آورده است. این وضعیت موجب شده که هیچ دانشگاهی

^۱- Brix

^۲- Kassotaki

^۳- Pellegrinelli et al

نتواند به طور مطمئن جایگاه و نقش سنتی خود را در سطح ملی و بین المللی حفظ کند (فاطمی و رحیمی، ۱۴۰۲). در جهان امروزی که سازمان ها و از جمله دانشگاه ها با نوسانات، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام دست و پنجه نرم می کنند (کورساکوا^۱، ۲۰۲۰)، پیامدهای منفی همچون کاهش امید، خودکارآمدی و خوش بینی رهبران و کارکنان نیز آشکار شده است (مالینگا و همکاران^۲، ۲۰۱۹). پیچیدگی، جهانی شدن و پویایی محیطی در سازمان های امروز موقعیتی را رقم زده اند که تحقق اهداف و حفظ مزیت رقابتی در آن نیازمند مواجهه مداوم با مسائل و چالش های گوناگون است. این مسائل و مشکلات صرفاً ناشی از کمبود منابع نیست، بلکه ریشه در تغییرات سریع و عدم آمادگی بسیاری از افراد و سازمان ها، حتی با وجود برخورداری از تخصص دارد و درست در چنین شرایطی است که نقش رهبری بیش از پیش برجسته و حیاتی جلوه می کند. از این رو، شایستگی ها و مهارت های سنتی رهبری، هرچند همچنان لازم و ضروری هستند، اما دیگر پاسخگوی اقتضائات جهان پرشتاب و رقابتی امروز نیستند. جهان کنونی حفظ عملکرد معمولی را برنمی تابد و رهبران آموزشی نیازمند مهارت های پیچیده تر، نوآورانه تر و متناسب با این تحولات اند (رضایی مقدم و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین سازمان ها و مدیران آن ها ناگزیرند چشم اندازی فراتر از صرف شناسایی و حل مشکلات در پیش گیرند و با بهره گیری از رویکردهای نوین رهبری، ضمن آینده نگری، ظرفیت ها و پتانسیل های نهفته در کارکنان و ساختار سازمانی را شکوفا سازند. مطالعات سازمانی نشانگر آن است که تغییر در سبک رهبری شواهد نظری و تجربی فراوانی از موفقیت به دست داده است (هلالت^۳، ۲۰۲۵). این موضوع به خصوص در سیستم های دانشگاهی به واسطه نقش چند وجهی آنها در توسعه اقتصادی، سیاسی، تکنولوژیکی، فرهنگی و توسعه پایدار جوامع اهمیت روز افزونی می یابد.

با توجه به اهمیت جایگاه رهبری و نقش استراتژیک آن در موفقیت دانشگاه ها از یک سو و وجود خلأ و ناهمخوانی های میان کارکردهای دانشگاه و انتظارات جامعه از سوی دیگر، نیاز به سبکی از رهبری احساس می شود که بتواند دانشگاه را در رویارویی با این موقعیت خاص یاری دهد. به اعتقاد بولر^۴ (۲۰۱۳)، با توجه به شرایط موجود، امروزه بسیاری از افراد در نقش های رهبری خود

^۱- Korsakova

^۲- Malinga et al

^۳- Helalat

^۴- Buller

احساس ناامیدی می کنند، زیرا چنین آموزش دیده اند که صرفاً بر رفع مشکلات تأکید داشته باشند. بر این اساس، سازمان ها هرچه بیشتر به اهرمی برای ثبات، ایمنی، امید و معناداری برای کارکنان خود نیاز دارند (حق پرست و رستگار، ۱۴۰۰). همین نگاه باعث شده است که برخی صاحب نظران تأکید کنند در آموزش و توسعه رهبری باید رهبران به گونه ای پرورش یابند که چالش ها را نه تهدید بلکه فرصت تلقی کنند (رام سی و وال سی^۱، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، در قرن بیست و یکم و حتی دهه های منتهی به آن، دانشگاه ها با چالش ها و فرصت های متعددی مواجه شده اند که انتظارات از رهبران را به شدت افزایش داده است (فریس و والدورن^۲، ۲۰۲۱). در عصر حاضر، چالش های نوظهوری همچون تقاضا برای کیفیت آموزش عالی، کیفیت یادگیری فارغ التحصیلان، استفاده کارآمد از منابع و نیاز به اصلاحات ساختاری و راهبردی به منظور چابک تر شدن و همگامی با پدیده جهانی شدن، وجود رهبران اثربخش از جمله رهبری مثبت گرا را بیش از پیش حیاتی کرده است (پوجیاتی و همکاران^۳، ۲۰۱۹).

از لحاظ مفهومی رهبری مثبت گرا یکی از شاخصه های نورسته پژوهش های سازمانی مثبت گرا به شمار می رود (ردین، مایر و رویگو^۴، ۲۰۲۳) که دستیابی به عملکرد فراتر از انتظار را تسهیل می کند. این رویکرد بر قوت ها، ظرفیت ها و جنبه های مثبت نیروی انسانی تمرکز دارد و نتایج را از طریق ایجاد روابط مثبت، جو مثبت، ارتباط مثبت و معناداری مثبت دنبال می کند (آقابابی و همکاران، ۱۳۹۲). رهبران مثبت گرا بر سه اصل مهم یعنی تمرکز بر کیفیت ها و مهارت های افراد، تمرکز بر نتایج و تأکید بر فضیلت های انسانی تأکید دارند (دی بونو^۵، ۲۰۲۳). یکی از اهداف اصلی این سبک رهبری آن است که فراتر از رویکرد سنتی شناسایی و حل مشکلات حرکت کند (کامرون^۶، ۱۳۹۰) و الگویی از رفتارها و سبک رهبری را پیاده سازی کند که نوعی از محیط سازمانی خلق شود که در آن کارکنان به خود شکوفایی برسند، رشد کنند و آرامش را تجربه نمایند (مونزانی و ون دیک^۷، ۲۰۲۰).

¹- Ramsey & Wesley

²- Ferris & Waldron

³- Pujjyati et al

⁴- Redín, Meyer & Rego

⁵- Debono

⁶- Cameron

⁷- Monzani & van Dick

برخی از صاحب نظران معتقدند رهبری مثبت گرا شامل ویژگی‌ها (خوش بینی، ذهنیت مثبت، نوع دوستی، اخلاق مداری، ویژگی‌های انگیزشی) و رفتارهایی شامل (خلق محیط مثبت، توسعه روابط مثبت، داشتن ارتباطات مثبت با کارکنان، تمرکز بر نتایج) است که برای رهبر، کارکنان و سازمان به عنوان یک کل مفید است (گیرواد و همکاران^۱، ۲۰۲۲). مونزانی و ون دیک (۲۰۲۰) نیز در یک تحلیل مفهومی نشان دادند که در سطح فردی، تیمی/گروهی و سازمانی، رهبران مثبت گرا قادرند آثار و پیامدهای مطلوبی را ایجاد نمایند.

یکی از دلایل اقبال فزاینده نسبت به سبک‌های رهبری مثبت گرا در دو دهه اخیر مزیت‌هایی است که این سبک‌های رهبری نسبت به سبک‌های کلاسیک رهبری دارند (مهدی زاده، ۱۴۰۲). به‌ویژه اینکه سبک‌های کلاسیک پیشین رهبری یارای مواجهه با چالش‌های نوظهور سازمان‌ها را ندارند. چرا که در دیدگاه کلاسیک رهبری بیشتر صرف موفقیت رهبران ملاک ارزیابی اثربخشی آن‌ها در نظر گرفته می‌شود؛ این در حالی است که عموم مردم با یک ناامیدی به مفهوم رهبری به عنوان شخصیت کاریزماتیک می‌نگرند زیرا بسیاری از این رهبران در عین کاریزماتیک بودن بسیار خودشیفته هستند (مونزانی و ون دیک، ۲۰۲۰).

سبک رهبری مثبت گرا بر آن است تا بین رهبران «خوب» و رهبران «بد» تمایز قائل شود و به درک و شناخت بهتری از «خود رهبری» دست پیدا کند (لوئیس^۲، ۱۳۹۴). درواقع، صاحب نظران علاوه بر اتفاق نظر در خصوص مسائل مربوط به رقابت و عملکرد سازمان‌ها، بسیاری مسائل و چالش‌های اخلاقی را به مثابه یکی از بحران‌های سازمان‌های قرن بیست و یکم معرفی می‌کنند و براین باورند که رهبران مثبت گرا به دلیل ویژگی‌ها و رفتارهای فضیلت‌مدارانه، اخلاقی و اصیل خود می‌توانند به بهبود فضای اخلاقی سازمان‌ها نیز کمک کنند (نورث هاوس، ۲۰۲۲؛ قانع نیا، ۱۳۹۳).

برخی پژوهشگران بر جنبه‌ها و آثار مثبت رهبران تأکید می‌کنند و معتقدند که رهبران مثبت گرا به دلیل تصمیم‌گیری‌های خوب برای گروه، قدرت مشروع و اعتبار اجتماعی کسب می‌کنند. آن‌ها بر روی ایجاد روابط خوب و رفتارهای مطلوب اجتماعی (مانند دفاع از قربانیان) تمرکز دارند و معمولاً مورد علاقه اعضای گروه هستند. این رهبران با استفاده از نفوذ اجتماعی خود، راهنمایی‌های

^۱- Giraud et al

^۲- Louis

مشخصی به اعضای گروه ارائه می‌دهند تا رفتارهای مثبت مانند همکاری را تسهیل کنند (دانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

با این حال، بسیاری از صاحب‌نظران و پژوهشگران حوزه رهبری مثبت گرا قائل به این هستند که این سبک رهبری به معنای نادیده گرفتن چالش‌ها و مشکلات نیست، بلکه رهبران مثبت گرا از یک منظر متفاوت به قضایا نگاه کرده و برای آن راهکار پیدا می‌کنند (کامرون، ۱۳۹۰؛ باکر، ۲۰۲۵). درواقع، زبان و گفتار، حالت‌های هیجانی و عاطفی، تصمیم‌گیری و رفتارها و اقدامات رهبران مثبت گرا به‌ویژه در شرایط منفی و ناخوشایند متفاوت از دیگران است و این تفاوت درنهایت می‌تواند نتایج متفاوتی را در ارتباط با جنبه‌های روان‌شناختی کارکنان، رضایت مشتریان و عملکرد سازمان در پی داشته باشد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۷).

همچنین، یکی دیگر از زمینه‌هایی که مسئله توجه به رهبری مثبت گرا را هویدا می‌سازد این است که برای چندین دهه مطالعه بر روی مفاهیم و پدیده‌های منفی در سازمان‌ها سایه افکنده بود و این پدیده‌ها هزینه زیادی نیز بر سازمان تحمیل می‌کردند. اما امروزه مشخص شده است که توجه و سرمایه‌گذاری روی رفتارها و پدیده‌های مثبت در سازمان نتایج بهتری در پی دارد (کامرون، ۱۳۹۰). از سوی دیگر، پژوهشگران و صاحب‌نظران براین باورند که مثبت‌گرایی نیازمند فراهم‌سازی بستر و زمینه برای آن است. کامرون در تبیین مثبت‌گرایی عنصر مسئولیت‌پذیری را به زمینه (سازمان) اضافه می‌کند و بیان می‌دارد که مثبت‌گرایی نیازمند این است که سازمان‌ها نیز خودشان مثبت گرا باشند و به تقویت مثبت‌گرایی بپردازند. بنابراین، دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از متولیان جامعه‌پذیری و تربیت شهروندی نقش مهمی در تربیت شهروندان مثبت گرا برای جامعه دارند و پیش‌قدمه این امر این است که دانشگاه‌ها خودشان به مؤسسات یا نهادهای مثبت گرا تبدیل شوند.

رهبری مثبت گرا در دانشگاه می‌تواند روی کارکنان، سیاست‌گذاری، تصمیم‌گیری و اجرای آن، مدیریت تغییر و رفتارهای افراد تأثیر بسزایی داشته باشد. این عوامل می‌توانند از طریق تعیین جهت سازمان، کمک به ارزیابی وضعیت فعلی آن، برنامه‌ریزی آینده و پایداری و خلق مزیت رقابتی به موفقیت یا شکست دانشگاه منجر شوند (عباس و همکاران^۲، ۲۰۲۲). در همین راستا شواهد

^۱- Dong et al.

^۲- Abbas & et al

فزاینده‌ای نشان می‌دهد که رهبران نقش مؤثر و مهمی در شکل‌گیری رفتارهای مثبت سازمانی دارند (دی کارلو و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

در جامعه کنونی ایران، دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه آزاد اسلامی با ساختار نسبتاً سنتی و رویه‌های انعطاف‌ناپذیر، توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات الزم آور جهان کنونی را ندارند (آقابابایی، ۱۳۹۴) در واقع مساله اصلی دانشگاه آزاد را می‌توان بدین گونه بیان کرد که دانشگاه آزاد جمع اضعاد است. بدین معنی که علاوه بر پتانسیل‌های فراوان دارای نواقص جدی است. توسعه نیافتن کیفی کامل دانشگاه متناسب با توسعه کمی آن در طول دوران فعالیت، بدهی بیش از اندازه به سایر سازمانها و دستگاهها، پراکندگی و عدم انسجام واحدهای دانشگاهی در سراسر کشور، وجود بیش از ۲۳۵ واحد دانشگاهی زیان‌ده، تحقق نیافتن کامل اهداف برنامه‌های مصوب هیات‌موسس و هیات امنای دانشگاه، وجود پرونده‌های حقوقی متعدد در حوزه‌های عمرانی، مالکیتی، اداری، استادان و کارکنان، تناسب نداشتن بین توسعه کمی دانشگاه با توسعه کیفی و نسبت هرم هیات علمی و توجه نداشتن جدی به نظام برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی انسجام‌یافته مدیریتی برای بهره‌مندی از امکانات دانشگاه منحصر دانستن امور فرهنگی به پر کردن اوقات فراغت و غفلت از جایگاه اصلی فرهنگی، برنامه‌گریزی و توجه نکردن به اجرای بخشنامه‌های حوزه فرهنگی اجتماعی در واحدهای دانشگاهی و نبود جذابیت‌های لازم در حوزه فرهنگی اجتماعی برای ورود نیروهای توانمند هیات علمی به این حوزه، عدم انضباط مالی و شناسایی حساب‌های معوق حقیقی و حقوقی در تراز مالی دانشگاه، کمبود منابع مالی با توجه به هزینه‌های اداری و اجرایی دانشگاه، وجود نداشتن منابع مالی برای ارتقای کیفیت در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی و فناوری، وابستگی بیش از ۹۹ درصد منابع درآمدی دانشگاه به شهریه، اجرا نشدن مقررات و آیین‌نامه مالی و معاملات دانشگاه و اقدامات خلاف مقررات در صدور مدرک تحصیلی و بروز فساد مالی و اداری در بعضی واحدها و تفاوت فاحش در میزان حقوق استادان و کارکنان دانشگاه در مقایسه با دانشگاه‌های دولتی از جمله چالشهای دانشگاه آزاد اسلامی است (رهنمای رود پستی، ۱۴۰۲).

وجود چنین چالشهای متعدد و مزمن منجر به ایجاد روحیه یاس و ناامیدی فراگیر در بین کارکنان و اعضای هیات علمی گردیده و موجبات تمایل به بازخریدی، بازنشستگی بیش از موعد و تلاش

^۱- De Carlo & et al

برای خروج از دانشگاه آزاد اسلامی و پیوستن به دانشگاه‌های دولتی و فلات زدگی شغلی را سبب شده است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸). علاوه بر وضعیت نامناسب درون دانشگاهی نسبت دادن اصطلاحاتی چون دانشگاه آزاد به مثابه حکومت خودمختار و مبتنی بر استفاده از رانت شورای انقلاب فرهنگی ضرورت بازنگری در سبک‌های مدیریتی در این دانشگاه را به یک الزام اساسی بدل نموده، نیازمند مذاقه بیش از پیش نموده است. از این رو به نظر می‌رسد بتوان از طریق کاربرست سبک رهبری مثبت گرا به واسطه این ویژگی که توجه و سرمایه‌گذاری روی رفتارها و پدیده‌های مثبت در سازمان نتایج بهتری در پی دارد برای چالش‌های پیش گفته راه حل مناسب و کم هزینه‌ای را یافت. از این رو پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سوال است اعتبار مدل رهبری مثبت گرا در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است.

چاووشی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با هدف واکاوی ویژگی‌های بومی رهبری مثبت گرا در بافت دانشگاهی ایران، به شناسایی شاخص‌ها و الزامات فرهنگی و سازمانی این نوع رهبری در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری مثبت گرا در بستر بومی، افزون بر ویژگی‌های شناخته‌شده در ادبیات جهانی (نظیر اعتمادسازی، معنا بخشی، توجه به نقاط قوت، انگیزش مثبت و تاب‌آوری)، نیازمند درک حساسیت‌های فرهنگی، عدالت محوری، اخلاق‌مداری، و ارتباطات انسانی اصیل است. کریمی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر راهبردهای رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه با نقش میانجی کارآفرینی ورزشی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری مثبت گرا با مؤلفه‌هایی همچون تشویق به خلاقیت، معنا بخشی به کار، اعتماد و خوش‌بینی، تأثیر مستقیم و مثبتی بر نوآوری در سازمان دارد. همچنین، کارآفرینی ورزشی به عنوان متغیر میانجی، این تأثیر را تقویت می‌کند؛ به طوری که رهبران مثبت گرا با ایجاد فضای امن روانی، روحیه مشارکت و فرصت برای ابتکار، زمینه رشد فعالیت‌های نوآورانه و کارآفرینانه را در محیط‌های ورزشی فراهم می‌سازند. مقدس و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی را با عنوان «ارائه مدلی برای ارتقاء رهبری مثبت گرا در بین مدیران مدارس» انجام دادند. جامعه آماری این مطالعه همه مدیران مدارس استان فارس به تعداد ۹۵۰ نفر بودند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه گردآوری شدند و نتایج پژوهش نشان داد که ارتقاء رهبری مثبت گرا در مدیران مدارس ۳۰ گویه در ۳ بعد فردی (۱۱ گویه)، سازمانی (۱۳ گویه) و محیطی

(۶ گویه) داشت؛ به طوری که بار عاملی هر ۳۰ گویه و همه ابعاد بالاتر از ۰/۴۰، میانگین واریانس استخراج شده آن‌ها بالاتر از ۵٪ و آلفای کرونباخ و ترکیبی آن‌ها بالاتر از ۰/۷۰ بود. همچنین، شاخص‌های برازش مدل ارتقاء رهبری مثبت‌گرا در بین مدیران مدارس حاکی از برازش قابل قبول مدل مذکور بود و این مدل بر هر سه بعد فردی، سازمانی و محیطی اثر معنادار مستقیم داشت.

گوتز و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت مدرسه بر تجربه‌های عاطفی معلمان، نقش مدل پرما را تحلیل کردند. نتایج نشان داد که رهبری مثبت‌گرا با به کارگیری پنج مؤلفه کلیدی شامل احساسات مثبت، درگیری و مشارکت، روابط مثبت، معنا و هدف، و پیشرفت و دستاورد، می‌تواند عواطف مثبت، انگیزش درونی و رضایت شغلی معلمان را افزایش دهد. همچنین، بر اساس نظریه کنترل-ارزش، احساس کنترل معلمان بر عملکرد و ارزش فعالیت‌های آموزشی، این اثرات را تقویت می‌کند. گبتر و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفاه کارگران، نشان دادند که رهبری مثبت‌گرا با تقویت شاخص‌هایی مانند احترام، معنا در کار، حمایت روان‌شناختی و قدردانی از تلاش‌ها، می‌تواند رفاه فردی و سازمانی کارکنان را افزایش دهد. رهبران مثبت‌گرا با ایجاد چنین محیط کاری، موجب ارتقای رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش درونی و سلامت روانی کارکنان به‌ویژه در محیط‌های کاری پرتنش می‌شوند. یان و همکاران^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق کارکنان و نقش واسطه‌ای عاطفه مثبت حالت و اثر تعدیل‌کننده فردگرایی-جمع‌گرایی، نشان دادند که رهبری مثبت‌گرا می‌تواند عاطفه و اشتیاق مثبت کارکنان را افزایش دهد. یافته‌ها حاکی بود که عاطفه مثبت حالت به‌طور جزئی نقش واسطه بین رهبری مثبت‌گرا و اشتیاق کارکنان را ایفا می‌کند و جمع‌گرایی، اثر رهبری مثبت‌گرا بر عاطفه مثبت حالت کارکنان را تضعیف می‌کند. ژانگ و همکاران^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی معلمان پیش‌دبستانی در چین، نشان دادند که سبک رهبری مثبت و اثربخش مدیران می‌تواند از طریق تقویت سرمایه روان‌شناختی معلمان شامل امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، کیفیت عملکرد، انگیزه و تعهد شغلی آن‌ها را افزایش دهد. نتایج

^۱- Goetz et al.

^۲- Azila-Gebtor et al

^۳- Yan et al

^۴- Zhang et al

همچنین حاکی بود که سرمایه روان‌شناختی نقش واسطه‌ای معناداری میان رهبری مدیران و پیامدهای مثبت رفتاری و نگرشی کارکنان ایفا می‌کند و مدیرانی که رفتارهای حمایتی و رشد‌دهنده دارند، محیطی ایجاد می‌کنند که موجب ارتقای سرمایه روانی معلمان و بهبود عملکرد کلی سیستم آموزشی می‌شود.

گیرواد و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مداخلات رهبری مثبت گرا و ذهن آگاهی بر ویژگی‌ها، رفتارها و تجربیات مثبت کارکنان در منطقه لیون فرانسه، نشان دادند که اجرای این مداخلات موجب تقویت رفتارهای مثبت رهبری، کاهش استرس ادراک‌شده و ارتقای احساس عدالت سازمانی کارکنان می‌شود. یافته‌ها همچنین بیانگر آن بود که رهبری مثبت گرا مفهومی یکپارچه نیست، بلکه ترکیبی از ویژگی‌ها، ارزش‌ها و تعهد به خدمت به دیگران است و از طریق رویکردهای متنوعی همچون توانمندسازی و قدردانی در عمل نشان داده می‌شود. کن و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با هدف ارائه مدلی برای رهبری مثبت گرا در سازمان‌های آموزشی به منظور ارتقای بهروزی معلمان، ادراکات معلمان یک دبیرستان شهری در نیوزلند را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها با نمونه‌گیری هدفمند، سه معلم با بهره‌وری بالا و سه معلم با بهره‌وری پایین را انتخاب و از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و تکمیل دفترچه بهره‌وری داده‌ها را جمع‌آوری کردند. نتایج نشان داد عواملی مانند احساس ارزشمندی، توسعه حرفه‌ای معنادار، امکان عاملیت در تصمیم‌گیری و مهارت‌های رهبران (ساخت رابطه، شایستگی زمینه‌ای و شایستگی اجتماعی و عاطفی) موجب ارتقای بهروزی معلمان می‌شوند. سونگهون کو و یونگجون چوی^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر هویت سازمانی کارکنان و مکانیسم‌های آن، داده‌های نظرسنجی ۳۱۲ کارمند تمام‌وقت از ۱۰ شرکت بزرگ کره جنوبی را با استفاده از تحلیل مسیر جمع‌آوری کردند. نتایج نشان داد که رهبری مثبت گرا هویت سازمانی کارکنان را تقویت می‌کند و با افزایش شفقت و احساسات مثبت در کار، اثر مثبتی بر هویت سازمانی دارد. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن بود که شفقت و احساسات مثبت به‌عنوان متغیرهای واسطه، رابطه بین رهبری

¹- Giraud et al

²- Ken and colleagues

³-Songhoon Ko and Yongjun Choi

مثبت‌گرا و هویت‌سازمانی را تقویت می‌کنند و نشان می‌دهند که سازمان‌ها می‌توانند با ارتقای رهبری مثبت‌گرا، به بهبود شناسایی و تعلق سازمانی کارکنان کمک کنند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر که هدف آن اعتبار سنجی مدل رهبری مثبت‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی است، کاربردی بوده که از روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. به این منظور پرسشنامه مؤلفه‌های رهبری مثبت‌گرا تدوین و ابعاد مدل از دیدگاه متخصصان مورد سنجش و اعتباریابی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد در سال تحصیلی ۱۴۰۳ - ۱۴۰۲ به تعداد ۷۶۵۴ نفر تشکیل دادند که از این تعداد با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۸۴ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. بدین ترتیب ابتدا بر حسب تقسیمات کشوری از شمال جنوب شرق غرب و مرکز کشور یک مرکز استان انتخاب گردیده؛ سپس حجم جامعه در دانشگاه آزاد اسلامی مرکز استان محاسبه شده و متناسب با حجم جامعه در هر دانشگاه استان؛ پرسشنامه به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای بین نمونه آماری توزیع گردیده است. از تعداد کل پرسشنامه‌های توزیع شده ۴ پرسشنامه مخدوش بوده و از فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها حذف گردیده است. برای تهیه پرسشنامه از نتایج مطالعه مؤلفه‌های رهبری مثبت‌گرا و استناد به نظرات نظریه‌پردازان توسط محقق استفاده شد. براین اساس ۱۳۱ معرف بدست آمده از مطالعه در تدوین پرسشنامه با همین تعداد گویه مورد استفاده قرار گرفت و در اختیار نمونه آماری قرار داده شد. برای تعیین روایی ابزار گردآوری داده‌های کمی در پژوهش حاضر از ضریب نسبی روایی محتوایی استفاده شد. برای تعیین این ضریب از ۱۰ نفر از متخصصان موضوعی درخواست شد تا هر گویه را بر اساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضروری نیست» و «ضروری نیست» بررسی نمایند. نتایج این بخش نشان داد تعداد ۱۳۱ معرف غربال شده از ضریب محتوایی بالایی برخوردار بوده و به عنوان مبنای تهیه ابزار کمی قرار گرفته است. همچنین جهت بررسی روایی سازه مدل‌های اندازه‌گیری رهبری مثبت‌گرا از روایی همگرا و روایی افتراقی استفاده شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. برای به دست آوردن پایایی، به صورت پیش‌آزمون تعداد ۳۰ نفر به صورت تصادفی از جامعه آماری انتخاب شده و مورد آزمون قرار گرفت. در نهایت پس از تکمیل تمامی پرسشنامه‌های

پژوهش توسط اعضای نمونه‌ی آماری، ضریب آلفای کرونباخ برای سازه‌های متغیرها مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج آلفای کرونباخ نشان داد که پرسشنامه تحقیق از پایایی مناسبی (بالتر از ۰/۷۰) برخوردار است.

برای اعتبارسنجی مدل مؤلفه‌های رهبری مثبت گرا از تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزارهای Smart-PLS4 و SPSS24 استفاده شده است. همچنین، اعتبار و روایی ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم بررسی شده تا مشخص شود آیا مضامین و شاخص‌های شناسایی شده دارای اعتبار هستند یا خیر.

یافته‌ها

جهت اعتبارسنجی و برازش مدل مؤلفه‌های رهبری مثبت گرا در دانشگاه آزاد اسلامی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. بنابراین، ابتدا مدل‌های اندازه‌گیری «فضیلت‌محوری»، «حمایت‌گری»، «عاطفه مثبت»، «عاملیت مثبت» و «معناداری» با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مورد بررسی قرار گرفته‌اند تا مشخص شود آیا مضامین و شاخص‌های شناسایی شده برای رهبری مثبت گرا در دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه متخصصان دارای اعتبار هستند یا خیر؟ در این بخش جهت اعتبارسنجی و تأیید روایی سازه ابزار اندازه‌گیری پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس کمترین مربعات جزئی^۱ استفاده شده است که برای تکوین نظریات در مطالعات اکتشافی کاربرد بهتری نسبت به رویکرد کواریانس محور^۲ دارد (هیر و همکاران^۳، ۲۰۱۹؛ هیر و همکاران، ۲۰۱۶).

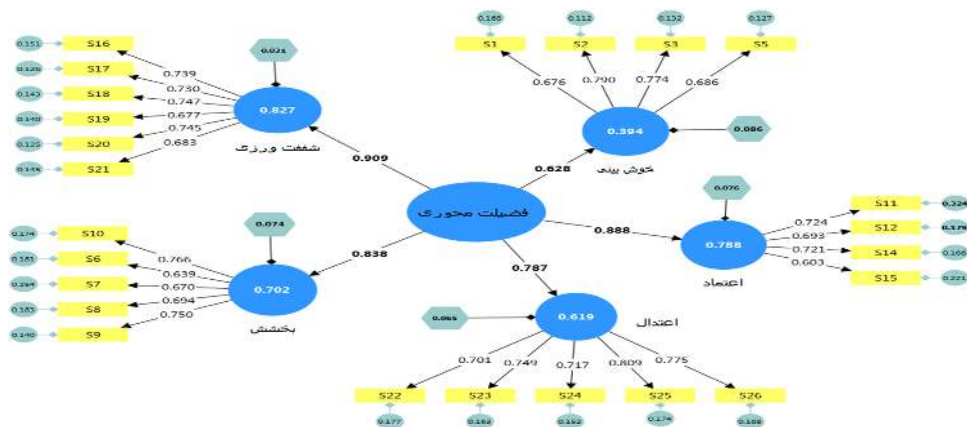
شکل ۱، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل اندازه‌گیری مضمون فراگیر «فضیلت‌محوری» را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های این شکل، مضامین سازمان‌دهنده و گویه‌های مرتبط با مضمون فراگیر «فضیلت‌محوری» دارای بار عاملی قابل قبول بالاتر از ۰/۵۰ هستند و در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار می‌باشند ($P < 0.05$). نتایج نشان می‌دهد که مضامین سازمان‌دهنده به ترتیب «شفقت‌ورزی» (۰/۹۰)، «اعتماد» (۰/۸۸)، «بخشش» (۰/۸۳)، «اعتدال» (۰/۷۸) و «خوش‌بینی» (۰/۶۲) بیشترین بار

^۱- Partial least squares structural equation modeling

^۲-Covariance-Based SEM

^۳- Hair et al

عاملی را در سنجش مضمون فراگیر «فضیلت محوری» دارند. همچنین، سؤال‌های ۴ و ۱۳ به دلیل بار عاملی کمتر از ۰,۵۰ از مدل حذف شده‌اند.

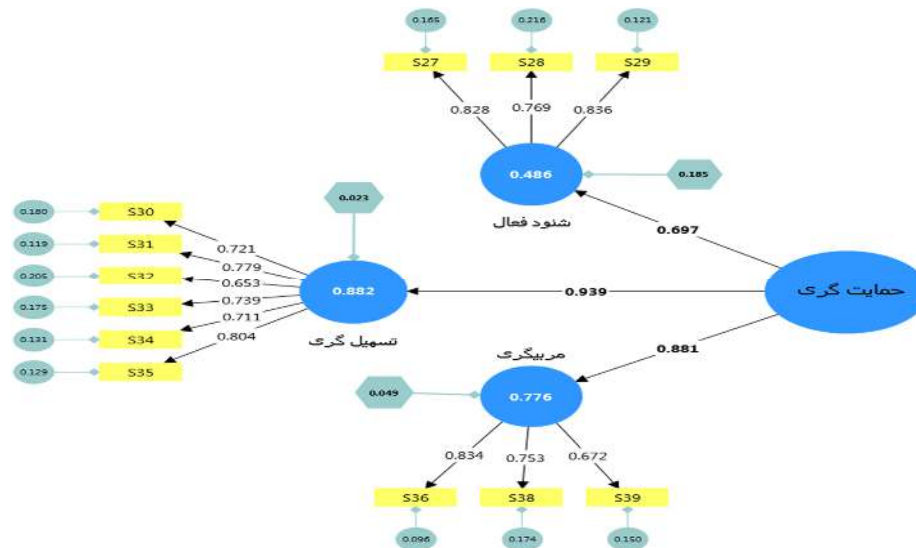


شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مضمون فراگیر فضیلت محوری در حالت استاندارد معیار فورنل-لارکر در جدول ۱ نشان می‌دهد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مضامین سازمان‌دهنده «فضیلت محوری» در قطر ماتریس، بیشتر از مقدار همبستگی آن‌ها با یکدیگر است. به عنوان مثال، میانگین واریانس استخراج شده برای مضمون «اعتدال» (۰,۷۹) بیشتر از همبستگی آن با «اعتماد» (۰,۶۹) است. بنابراین، روایی افتراقی بر اساس معیار فورنل-لارکر تأیید می‌شود. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده مضامین سازمان‌دهنده «فضیلت محوری» بیشتر از ۰,۵۰ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی همگرا (AVE) می‌باشد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که روایی مدل اندازه‌گیری مضمون «فضیلت محوری» از اعتبار لازم برخوردار بوده و مدل دارای برازش مناسبی است.

جدول ۱. روایی افتراقی و روایی همگرای مضمون فراگیر فضیلت محوری

شماره	مضامین سازمان‌دهنده	۱	۲	۳	۴	۵	AVE
۱	اعتدال	۰/۷۹					۰/۶۳
۲	اعتماد	۰/۶۹	۰/۷۸				۰/۶۰
۳	بخشش	۰/۶۵	۰/۷۴	۰/۷۷			۰/۵۹

۴	خوش بینی	۰/۴۹	۰/۵۵	۰/۵۲	۰/۸۰	۰/۶۴
۵	شفقت ورزی	۰/۷۱	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۵۷	۰/۷۷



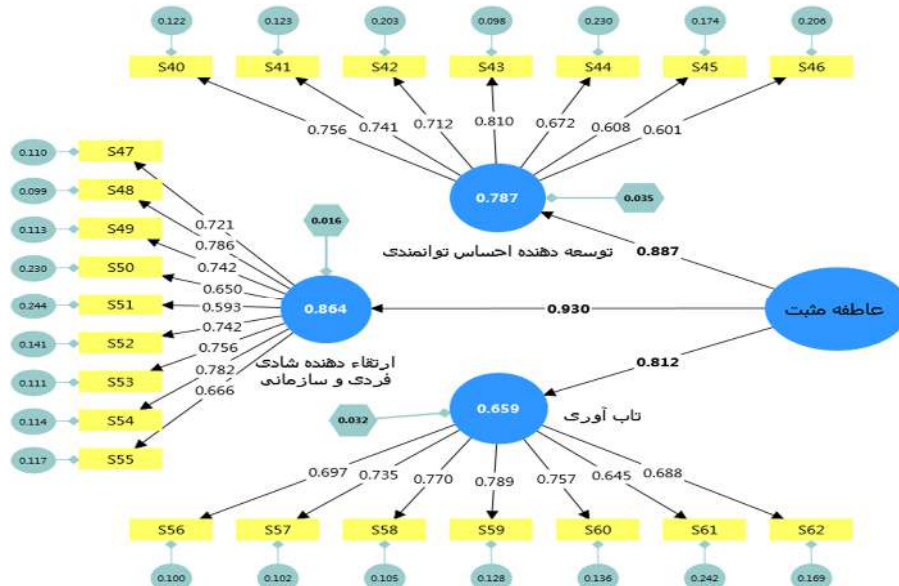
شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مضمون فراگیر حمایتگری در حالت استاندارد

شکل ۲، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل اندازه گیری مضمون فراگیر «حمایتگری» را نشان می دهد. بر اساس نتایج شکل بالا، مضامین سازمان دهنده و گویه های مرتبط با مضمون فراگیر «حمایتگری» دارای بار عاملی قابل قبول بالاتر از ۰,۵۰ هستند و در سطح خطای ۰,۰۵ معنادار می باشند ($P < 0.05$). نتایج نشان می دهد که مضامین سازمان دهنده به ترتیب «تسهیل گری» (۰,۹۳)، «مرپیگری» (۰,۸۸) و «شنود فعال» (۰,۶۹) بیشترین بار عاملی را در سنجش مضمون فراگیر «حمایتگری» دارند. همچنین، سؤال ۳۷ به دلیل بار عاملی کمتر از ۰,۵۰ از مدل حذف شده است.

جدول ۲. روایی افتراقی و روایی همگرایی مضمون فراگیر حمایتگری

شماره	مضامین سازمان دهنده	۱	۲	۳	AVE
۱	تسهیل گری	۰/۷۳			۰/۵۴
۲	شنود فعال	۰/۶۵	۰/۸۱		۰/۶۵
۳	مربیگری	۰/۷۱	۰/۶۱	۰/۷۵	۰/۵۷

معیار فورنل-لارکر در جدول ۲ نشان می دهد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مضامین سازمان دهنده « حمایتگری » در قطر ماتریس، بیشتر از مقدار همبستگی آن ها با یکدیگر است. به عنوان مثال، میانگین واریانس استخراج شده برای مضمون « تسهیل گری » (۰,۷۳) بیشتر از همبستگی آن با « شنود فعال » (۰,۶۵) است. بنابراین، روایی افتراقی بر اساس معیار فورنل-لارکر تأیید می شود. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده مضامین سازمان دهنده « حمایتگری » بیشتر از ۰,۵۰ است که نشان دهنده قابل قبول بودن روایی همگرا (AVE) می باشد. بر این اساس، می توان نتیجه گرفت که روایی مدل اندازه گیری مضمون « حمایتگری » از اعتبار لازم برخوردار بوده و مدل دارای پرازش مناسبی است.



شکل ۳ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مضمون فراگیر عاطفه مثبت در حالت استاندارد

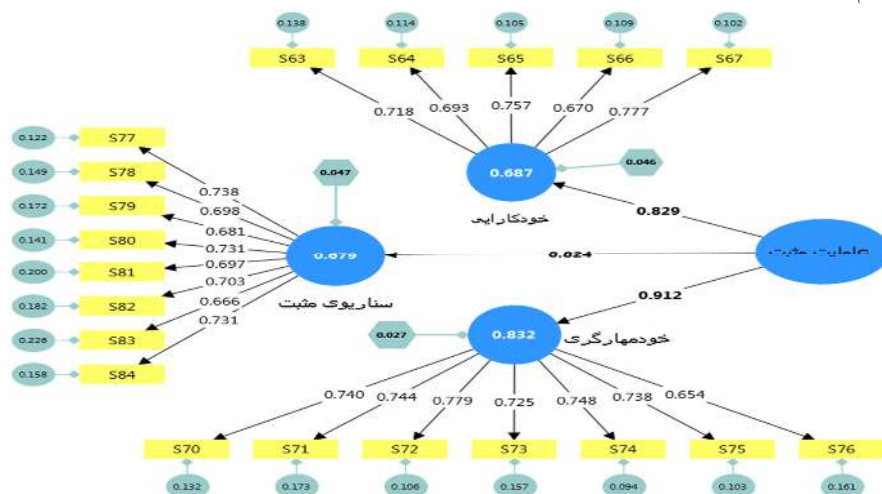
شکل ۳، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل اندازه‌گیری مضمون فراگیر «عاطفه مثبت» را نشان می‌دهد. بر اساس پیشنهاد هیر و همکاران (۲۰۱۹)، مضامین سازمان‌دهنده و گویه‌های مرتبط با مضمون فراگیر «عاطفه مثبت» دارای بار عاملی قابل قبول بالاتر از ۰٫۵۰ هستند و در سطح خطای ۰٫۰۵ معنادار می‌باشند ($P < 0.05$). نتایج نشان می‌دهد که مضامین سازمان‌دهنده به ترتیب «ارتقاء دهنده شادی فردی و سازمانی» (۰٫۹۳)، «توسعه‌دهنده احساس توانمندی خود و دیگران» (۰٫۸۸) و «تاب‌آوری» (۰٫۸۱) بیشترین بار عاملی را در سنجش مضمون فراگیر «عاطفه مثبت» دارند.

جدول ۳. روایی افتراقی و روایی همگرایی مضمون فراگیر عاطفه مثبت

ردیف	مضامین سازمان‌دهنده	۱	۲	۳	AVE
۱	ارتقاء دهنده شادی فردی و سازمانی	۰/۷۱			۰/۵۱
۲	تاب‌آوری	۰/۶۶	۰/۷۲		۰/۵۳

۰/۵۰	۰/۷۰	۰/۶۴	۰/۶۸	توسعه دهنده احساس توانمندی خود	۳
و دیگران					

معیار فورنل-لارکر در جدول ۳ نشان می دهد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مضامین سازمان دهنده «عاطفه مثبت» در قطر ماتریس، بیشتر از مقدار همبستگی آن ها با یکدیگر است. به عنوان مثال، میانگین واریانس استخراج شده برای مضمون «ارتقاء دهنده شادی فردی و سازمانی» (۰,۷۱) بیشتر از همبستگی آن با «تاب آوری» (۰,۶۶) است. بنابراین، روایی افتراقی بر اساس معیار فورنل-لارکر تأیید می شود. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده مضامین سازمان دهنده «عاطفه مثبت» بیشتر از ۰,۵۰ است که نشان دهنده قابل قبول بودن روایی همگرا (AVE) می باشد. بر این اساس، می توان نتیجه گرفت که روایی مدل اندازه گیری مضمون فراگیر «عاطفه مثبت» از اعتبار لازم برخوردار است و مدل دارای برازش مناسبی می باشد.



شکل ۴. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مضمون فراگیر عاملیت مثبت در حالت استاندارد

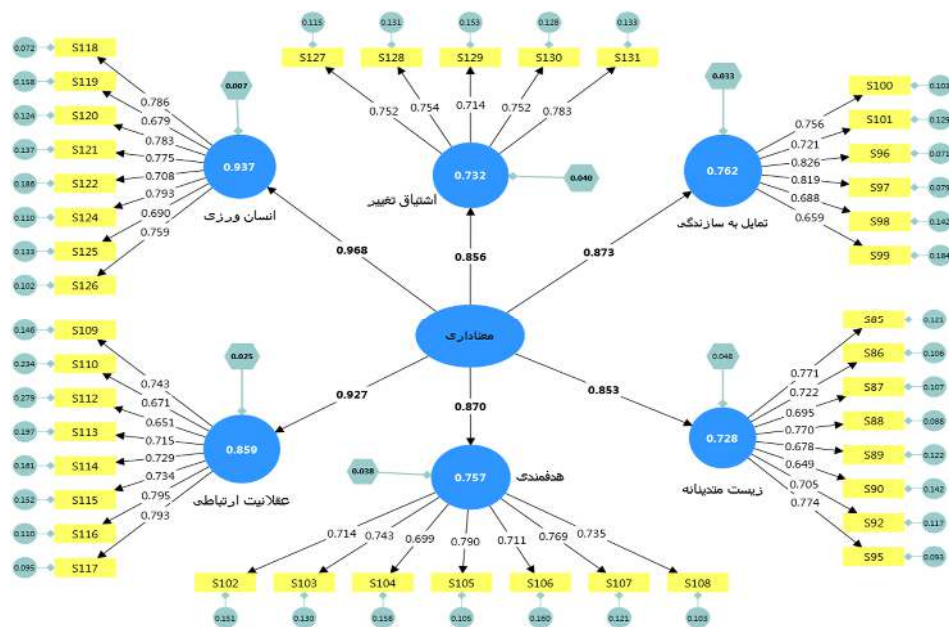
شکل ۴، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل اندازه گیری مضمون فراگیر «عاملیت مثبت» را نشان می دهد. بر اساس شکل بالا، مضامین سازمان دهنده و گویه های مرتبط با مضمون فراگیر «عاملیت مثبت» دارای بار عاملی قابل قبول بالاتر از ۰,۵۰ هستند و در سطح خطای ۰,۰۵ معنادار می باشند ($P < 0.05$). نتایج نشان می دهد که مضامین سازمان دهنده به ترتیب «خود مهارگری» (۰/۹۱)، «خودکارایی» (۰/۸۳) و «سناریوسازی مثبت» (۰/۸۲) دارای بیشترین بار عاملی در سنجش مضمون

فراگیر «عاملیت مثبت» می باشند. همچنین، سؤال‌های ۶۸ و ۶۹ به دلیل بار عاملی کمتر از ۰,۵۰ از مدل حذف شده‌اند.

جدول ۴. روایی افتراقی و روایی همگرایی مضمون فراگیر عاملیت مثبت

ردیف	مضامین سازمان‌دهنده	۱	۲	۳	AVE
۱	خودمهارگری	۰/۷۳			۰/۵۱
۲	خودکارایی	۰/۶۸	۰/۷۲		۰/۵۳
۳	سناریوی مثبت	۰/۶۹	۰/۶۸	۰/۷۱	۰/۵۰

معیار فورنل-لارکر در جدول ۴ نشان می‌دهد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مضامین سازمان‌دهنده «عاملیت مثبت» در قطر ماتریس، بیشتر از مقدار همبستگی آن‌ها با یکدیگر است. به عنوان مثال، میانگین واریانس استخراج شده برای مضمون «خودمهارگری» (۰,۷۳) بیشتر از همبستگی آن با «خودکارایی» (۰,۶۸) است. بنابراین، روایی افتراقی بر اساس معیار فورنل-لارکر تأیید می‌شود. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده مضامین سازمان‌دهنده «عاملیت مثبت» بیشتر از ۰,۵۰ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی همگرا (AVE) می‌باشد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که روایی مدل اندازه‌گیری مضمون فراگیر «عاملیت مثبت» از اعتبار لازم برخوردار بوده و مدل دارای برازش مناسبی است.



شکل ۵. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مضمون فراگیر معدناری در حالت استاندارد

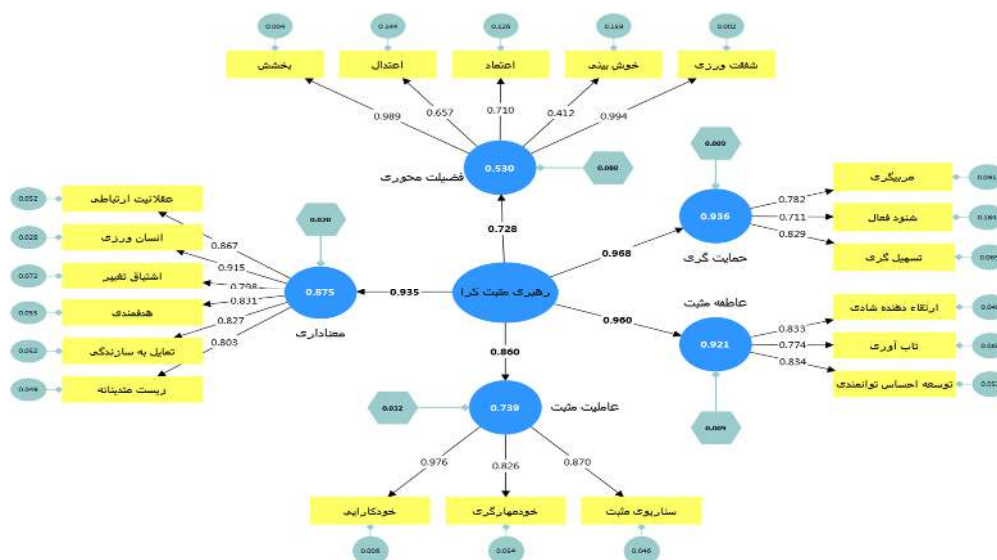
شکل ۵، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل اندازه گیری مضمون فراگیر «معدناری» را نشان می دهد. بر اساس شکل بالا، مضامین سازمان دهنده و گویه های مرتبط با مضمون فراگیر «معدناری» دارای بار عاملی قابل قبول بالاتر از ۰٫۵۰ هستند و در سطح خطای ۰٫۰۵ معنادار می باشند ($P < 0.05$). نتایج نشان می دهد که مضامین سازمان دهنده به ترتیب «انسان ورزی» (۰٫۹۶)، «برخوردار» (۰٫۸۷)، «عقلانیت ارتباطی» (۰٫۹۲)، «تمایل به سازندگی» (۰٫۸۷)، «هدفمندی» (۰٫۸۷)، «زیست متدینانه» (۰٫۸۵) و «اشتیاق تغییر» (۰٫۸۶) بیشترین بار عاملی را در سنجش مضمون فراگیر «معدناری» دارند.

جدول ۵. روایی افتراقی و روایی همگرایی مضمون فراگیر معدناری

ردیف	مضامین سازمان دهنده	۱	۲	۳	۴	۵	۶	AVE
۱	اشتیاق تغییر	۰/۷۵						۰/۵۶
۲	انسان ورزی	۰/۷۲	۰/۷۴					۰/۵۵
۳	تمایل به سازندگی	۰/۷۱	۰/۷۳	۰/۷۴				۰/۵۶

۴	زیست متدینانه	۰/۶۹	۰/۷۰	۰/۶۹	۰/۷۲	۰/۵۲
۵	برخورداری از عقلانیت ارتباطی	۰/۶۸	۰/۷۱	۰/۷۱	۰/۶۷	۰/۷۳
۶	هدفمندی	۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳
		۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳
		۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳
		۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳
		۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳
		۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳
		۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳
		۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۳

معیار فورنل-لارکر در جدول ۵ نشان می‌دهد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مضامین سازمان‌دهنده «معناداری» در قطر ماتریس، بیشتر از مقدار همبستگی آن‌ها با یکدیگر است. به عنوان مثال، میانگین واریانس استخراج شده برای مضمون «اشتیاق تغییر» (۰,۷۵) بیشتر از همبستگی آن با «انسان‌ورزی» (۰,۷۲) است. بنابراین، روایی افتراقی بر اساس معیار فورنل-لارکر تأیید می‌شود. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده مضامین سازمان‌دهنده «معناداری» بیشتر از ۰,۵۰ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی همگرا (AVE) می‌باشد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که روایی مدل اندازه‌گیری مضمون «معناداری» از اعتبار لازم برخوردار بوده و مدل دارای برازش مناسبی است.



شکل ۶. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل رهبری مثبت گرا در حالت استاندارد

شکل ۶، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل اندازه گیری «رهبری مثبت گرا» را نشان می دهد. بر اساس نتایج این شکل، مضامین سازمان دهنده و گویه های مرتبط با مضمون فراگیر «رهبری مثبت گرا» دارای بار عاملی قابل قبول بالاتر از ۰,۵۰ هستند و در سطح خطای ۰,۰۵ معنادار می باشند ($P < 0.05$). نتایج نشان می دهد که مضامین فراگیر به ترتیب «حمایتگری» (۰,۹۷)، «عاطفه مثبت» (۰,۹۶)، «معناداری» (۰,۹۳)، «عاملیت مثبت» (۰,۸۶) و «فضیلت محوری» (۰,۷۲) بیشترین بار عاملی را در سنجش رهبری مثبت گرا دارند.

جدول ۶: روایی افتراقی و روایی همگرایی مدل رهبری مثبت گرا

ردیف	مضامین فراگیر	۱	۲	۳	۴	۵	AVE
۱	حمایتگری	۰,۷۷					۰,۶۰
۲	عاطفه مثبت	۰,۷۵	۰,۸۱				۰,۶۶
۳	عاملیت مثبت	۰,۷۲	۰,۷۷	۰,۸۹			۰,۷۹
۴	فضیلت محوری	۰,۷۳	۰,۶۹	۰,۶۲	۰,۷۸		۰,۶۱
۵	معناداری	۰,۶۹	۰,۷۹	۰,۸۰	۰,۶۸	۰,۸۴	۰,۷۰

معیار فورنل-لارکر در جدول ۶ نشان می دهد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مضامین فراگیر «رهبری مثبت گرا» در قطر ماتریس، بیشتر از مقدار همبستگی آن ها با یکدیگر است. به عنوان مثال، میانگین واریانس استخراج شده برای مضمون «حمایتگری» (۰,۷۷) بیشتر از همبستگی آن با «عاطفه مثبت» (۰,۷۵) است. بنابراین، روایی افتراقی بر اساس معیار فورنل-لارکر تأیید می شود. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده مضامین فراگیر «رهبری مثبت گرا» بیشتر از ۰,۵۰ است که نشان دهنده قابل قبول بودن روایی همگرا (AVE) می باشد. بر این اساس، می توان نتیجه گرفت که روایی مدل اندازه گیری «رهبری مثبت گرا» از اعتبار لازم برخوردار است و مدل دارای برازش مناسبی می باشد.

جدول ۷. شاخص‌های ارزیابی پایایی مدل رهبری مثبت گرا

پایایی	آلفای	مولفه های فرعی	پایایی	آلفای	مضامین فراگیر
ترکیبی	کرونباخ		ترکیبی	کرونباخ	
۰/۸۷	۰/۸۷	تسهیل گری	۰/۸۰	۰/۸۱	حمایتگری
۰/۸۵	۰/۸۵	شنود فعال			
۰/۸۰	۰/۷۹	مربیگری			
۰/۹۰	۰/۹۰	شادی فردی و سازمانی	۰/۸۵	۰/۸۵	عاطفه مثبت
۰/۸۸	۰/۸۸	تاب آوری			
۰/۸۷	۰/۸۶	توانمندسازی خود و دیگران			
۰/۸۸	۰/۸۹	خودمهارگری	۰/۹۱	۰/۹۱	عاملیت مثبت
۰/۸۴	۰/۸۴	خودکارایی			
۰/۸۸	۰/۸۸	سناریوی مثبت			
۰/۸۳	۰/۸۳	بخشش	۰/۸۷	۰/۸۷	فضیلت محوری
۰/۷۸	۰/۷۸	اعتماد			
۰/۸۶	۰/۸۶	شفقت ورزی			
۰/۸۶	۰/۸۶	اعتدال			
۰/۸۲	۰/۸۲	خوش بینی			
۰/۸۶	۰/۸۶	اشتیاق تغییر	۰/۹۳	۰/۹۳	معناداری
۰/۹۰	۰/۹۰	انسان ورزی			
۰/۸۷	۰/۸۸	تمایل به سازندگی			
۰/۸۹	۰/۸۹	زیست متدینانه			
۰/۸۹	۰/۹۰	برخوردارى از عقلانیت ارتباطی			
۰/۸۹	۰/۸۹	هدفمندی			
نکته: حد قابل قبول $0.7 > \alpha$ می باشد.			۰/۹۳	۰/۹۱	رهبری مثبت گرا

ارزیابی نتایج مربوط به پایایی در جدول بالا حاکی از آن است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مولفه های اصلی «رهبری مثبت گرا» و مولفه های فرعی آ «بالا تر از مقدار ۰/۷۰ و در حد قابل قبول قرار دارند. بر این اساس می توان گفت شاخص های طراحی شده برای سنجش مدل «رهبری مثبت گرا» از نظر پایایی مورد تأیید می باشند.

بحث و نتیجه گیری

موضوع رهبری در تمامی سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است و دانشگاه ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. با این حال، برخی منتقدان بر این باورند که مطالعات رهبری دانشگاهی باید با توجه به ویژگی های خاص دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی، متفاوت از مطالعات رهبری در سایر سازمان ها و صنایع باشد. رهبری مثبت گرا به عنوان یک گفتمان جدید در مطالعات رهبری به تازگی مطرح شده و با مفروضات دانشگاه به عنوان یک سیستم انسانی-اجتماعی همخوانی زیادی دارد. با وجود رشد روزافزون پژوهش ها در زمینه رهبری مثبت گرا و افزایش محبوبیت آن به دلیل نتایج و پیامدهای مثبتش، هنوز در مورد ماهیت، تعریف، شاخص ها و مولفه های آن، به ویژه در سازمان های آموزشی مانند دانشگاه ها، توافق نظر خاصی وجود ندارد. با توجه به اهمیت این موضوع و نیاز به یک الگوی جامع و معتبر برای شناسایی و ارزیابی رفتارهای رهبری مثبت گرا، پژوهش حاضر انجام شده است. در این پژوهش، فضیلت محوری، معناداری مثبت، عواطف مثبت، عاملیت مثبت و حمایتگری به عنوان مولفه های رهبری مثبت گرا شناسایی و سپس از نظر اعتبار مدل ارزیابی شده اند. فضیلت های اخلاقی به عنوان یکی از اصلی ترین عناصر روان شناسی مثبت گرا در محیط های سازمانی مطرح شده است. این رویکرد تأکید می کند که فضیلت ها می توانند به بهبود روابط و افزایش کارایی در سازمان ها کمک کنند. این یافته با یافته چاووشی و همکاران (۱۴۰۳) و لويس و مورفی (۲۰۱۸) همسویی دارد. این بعد از رهبری به ویژگی های شخصیتی و رفتاری مطلوبی اشاره دارد که می تواند در شناسایی و تعیین رهبران مثبت گرا به عنوان یک «هویت» مؤثر باشد. همچنین، بروز اخلاقیات مثبت در رفتار رهبری می تواند تأثیرات مثبتی بر پیروان و کل سازمان داشته و به ایجاد یک محیط مطلوب و مثبت کمک کند. علاوه بر این، این نوع ویژگی ها و رفتارها می توانند به عنوان الگو برای پیروان عمل کنند و به شکل گیری یک چرخه بافضیلت منجر شوند. در این پژوهش اعتماد، بخشش، شفقت ورزی، اعتدال و خوش بینی به عنوان مولفه های فرعی بعد فضیلت محوری رهبری مثبت گرا مورد ارزیابی قرار گرفتند. اعتماد به ایجاد محیطی امن و حمایتگر در دانشگاه ها کمک می کند و

موجب افزایش همکاری و تعامل میان اعضای هیئت علمی و دانشجویان می‌شود. بخشش به توانایی رهبر در گذشت از خطاها اشاره دارد و فضایی از آرامش و همکاری را ایجاد می‌کند. رهبران دانشگاهی مثبت گرا با ترویج فرهنگ بخشش، نه تنها به بهبود روحیه تیمی و همکاری در میان اعضای دانشگاه کمک می‌کنند، بلکه به ایجاد محیطی سالم و سازنده برای یادگیری و رشد نیز می‌پردازند. شفقت ورزی به معنای توجه و حمایت عاطفی از دیگران است که می‌تواند به بهبود روابط انسانی و افزایش رضایت شغلی در محیط دانشگاهی منجر شود. اعتدال به رهبری کمک می‌کند تا تصمیمات متعادل و عادلانه‌ای اتخاذ کند و از افراط و تفریط در مدیریت پرهیز نماید. در نهایت، خوش‌بینی به رهبری این امکان را می‌دهد که با نگاهی مثبت به آینده، انگیزه و امید را در میان اعضای دانشگاه تقویت کند و به ایجاد یک فرهنگ سازمانی سالم و پویاتر کمک نماید. یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه‌های مورد اشاره از پایایی و روایی همگرا و واگرای مطلوبی برخوردارند. روایی همگرای این مولفه‌ها نشان‌دهنده این است که آن‌ها به یک مفهوم مشترک مرتبط هستند، در حالی که روایی واگرای آن‌ها نشان می‌دهد که هر یک از این مولفه‌ها ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارند و می‌توانند به طور مستقل مورد بررسی قرار گیرند.

معناداری شغلی به عنوان یکی از نیازهای اساسی انسان در سطح جهانی مفهوم‌پردازی شده است و بسیاری از صاحب‌نظران ایجاد معناداری شغلی را یکی از وظایف اصلی مدیران و رهبران می‌دانند. در پژوهش‌های کامرون (۲۰۱۰)، حکاک و همکاران (۲۰۲۱)، هواردگوتیه (۲۰۱۵) و لويس و مورفی (۲۰۱۸)، معناداری مثبت به عنوان یکی از ابعاد کلیدی رهبری مثبت گرا شناسایی شده است. در این پژوهش، زیست متدینانه، انسان ورزی، عقلانیت ارتباطی، سازندگی مثبت، هدفمندی و اشتیاق به تغییر به عنوان مولفه‌های فرعی بعد معناداری رهبری مثبت گر مورد ارزیابی قرار گرفتند. در بعد معناداری رهبری مثبت گرای دانشگاهی، زیست متدینانه به معنای ایجاد فضایی است که در آن ارزش‌ها و اصول اخلاقی در کارها و تعاملات روزمره رعایت شود. این کار باعث می‌شود اعضای دانشگاه احساس تعلق و معناداری بیشتری داشته باشند. انسان‌ورزی رویکردی است که بر اصالت انسان، احترام متقابل و درک متقابل در بستر تعاملات دانشگاهی تأکید دارد. رهبر انسان‌ورز با تکیه بر منطق گفتگو و پرهیز از قضاوت و خودپنداری، میان هویت‌های متفاوت پیوندی سازنده برقرار می‌کند. این رویکرد با عدالت در رفتار و گفتار، صداقت در کنش، و اخلاق مراقبت، سرمایه

اجتماعی و اعتماد متقابل را در دانشگاه ارتقا داده و محیطی انسانی، همدلانه و پویا خلق می‌کند. عقلانیت ارتباطی به توانایی رهبران در برقراری ارتباط مؤثر و منطقی با دیگران اشاره دارد، که می‌تواند همکاری و درک متقابل را بهبود بخشد و حس معناداری را در محیط کار تقویت کند. سازندگی مثبت به توانایی رهبران در ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتی مربوط می‌شود، جایی که افراد تشویق می‌شوند تا رشد کنند و احساس ارزشمندی کنند. هدفمندی به وضوح اهداف و مقاصد سازمانی اشاره دارد که به اعضای دانشگاه کمک می‌کند تا نقش خود را بهتر درک کنند و بدانند چگونه می‌توانند به موفقیت کلی دانشگاه کمک کنند. در نهایت، اشتیاق به تغییر به تمایل رهبران و اعضای دانشگاه برای پذیرش و ایجاد تغییرات مثبت اشاره دارد، که می‌تواند به نوآوری و پیشرفت در محیط آموزشی منجر شود. این مولفه‌ها به‌طور کلی به تقویت معناداری شغلی و ایجاد یک محیط آموزشی مؤثر و سازنده کمک می‌کنند. در این پژوهش مشخص شد که مولفه‌های فرعی مورد اشاره از پایایی و روایی همگرا و واگرای مطلوبی برخوردارند. روایی همگرای این مولفه‌ها نشان‌دهنده ارتباط آن‌ها با یک مفهوم مشترک است، در حالی که روایی واگرای آن‌ها نشان می‌دهد که هر یک از این مولفه‌ها ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارند و می‌توانند به‌طور مستقل مورد بررسی قرار گیرند.

در سالهای پس از منطق‌گرایی رویکرد کلاسیک مدیریت و رهبری، امروزه توجه ویژه‌ای به هیجانها در سازمانها میشود. بر همین اساس، برخی از متخصصان رهبری را به‌عنوان یک فرآیند احساسی و هیجانی می‌دانند که هدف آن تحریک عواطف و احساسات کارکنان است. در این راستا، تعدادی از پژوهشگران عواطف و هیجانات را به‌عنوان هسته اصلی اثربخشی رهبری مفهوم‌سازی کرده‌اند. عواطف و هیجانها امروزه در سازمان‌های آموزشی به‌شدت موردتوجه قرار گرفته است. به‌ویژه قابلیت سرایت هیجانها یکی از موارد و مسائلی است که توجه بسیاری را در مطالعات سازمانی به‌ویژه سازمان‌های آموزشی که در آن تبادل هیجان به‌کرات رخ می‌دهد، به خود جلب کرده است. پژوهش کامرون (۲۰۱۱)، هوارد گوتیه (۲۰۱۵)، لای و وو (۲۰۱۶) و لوپس و مورفی (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهد که عواطف و هیجانهای مثبت یکی از ابعاد مهم رهبری مثبت گرا به شمار میرود. در این پژوهش توسعه‌دهنده توانمندی خودو دیگران، تاب‌آوری و شادکامی به‌عنوان مؤلفه‌های فرعی رهبری مثبت گرا مورد ارزیابی قرار گرفتند. رهبران مثبت گرا با تمرکز بر شناسایی و شکوفایی توانمندی خود و دیگران، زمینه رشد فردی و سازمانی را فراهم می‌کنند. آن‌ها

با بهره‌گیری از توانمندی‌های کارکنان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان، عملکرد و بهره‌وری دانشگاه را ارتقا می‌بخشند. تأکید بر نقاط قوت موجب افزایش خودشناسی، اعتماد به نفس و احساس ارزشمندی در افراد می‌شود. علاوه بر ارتقای رضایت و شادکامی، مسیر رشد و پیشرفت را برای اعضا هموار می‌سازد. در نهایت، چنین فضایی روابط انسانی مثبت‌تر، انرژی بیشتر و پویایی گسترده‌تری را در دانشگاه آزاد اسلامی به دنبال دارد. در حالی که تاب‌آوری آن‌ها را قادر می‌سازد تا در مواجهه با چالش‌ها روحیه تیم را حفظ کنند. شادکامی نیز در سطح فردی و سازمانی به افزایش انگیزه و بهره‌وری فردی و سازمانی کمک می‌کند. در این پژوهش مشخص شد که مولفه‌های فرعی مورد اشاره از پایایی و روایی همگرا و واگرای مطلوبی برخوردارند. روایی همگرای این مولفه‌ها نشان‌دهنده ارتباط آن‌ها با یک مفهوم مشترک است، در حالی که روایی واگرای آن‌ها نشان می‌دهد که هر یک از این مولفه‌ها ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارند و می‌توانند به‌طور مستقل مورد بررسی قرار گیرند.

در دنیای متغیر امروز، محیط به‌ویژه برای دانشگاه‌ها که به‌عنوان سیستم‌های باز عمل می‌کنند، از نظر استراتژیک اهمیت زیادی یافته است. در این راستا، توانایی کنترل و تأثیر بر محیط از اهمیت بالایی برخوردار است. عاملیت مثبت در روان‌شناسی مثبت گرا و به‌ویژه در نظریه شناختی-اجتماعی باندورا از اهمیت خاصی برخوردار است و نشان می‌دهد که فرد نسبت به محیط منفعل عمل نمی‌کند، بلکه از قابلیت تأثیرگذاری نیز برخوردار است. در این پژوهش خودکارایی، خود مهارگری و سناریوسازی مثبت به عنوان سه مولفه فرعی رهبری مثبت گرا اندازه‌گیری شدند که به تقویت عملکرد رهبران کمک می‌کنند. خودکارایی به توانایی فرد در انجام وظایف و دستیابی به اهداف اشاره دارد و به رهبران این امکان را می‌دهد که با اعتماد به نفس بیشتری عمل کنند و تصمیمات مؤثرتری اتخاذ نمایند. این احساس اعتماد به نفس می‌تواند به اعضای تیم و دانشجویان منتقل شود و به ایجاد فرهنگی مثبت و انگیزشی در دانشگاه کمک کند. خودمهارگری به توانایی کنترل احساسات و رفتارها مربوط می‌شود و به رهبران کمک می‌کند تا در شرایط دشوار آرامش خود را حفظ کرده و تصمیمات منطقی‌تری اتخاذ کنند. این ویژگی به تقویت روابط بین فردی و ایجاد فضایی امن و حمایتی در دانشگاه منجر می‌شود. سناریوسازی مثبت نیز به توانایی تصور آینده‌ای روشن و انگیزشی اشاره دارد و به رهبران کمک می‌کند تا با ترسیم چشم‌اندازهای الهام‌بخش، اعضای تیم و دانشجویان

را به مشارکت فعال در تحقق اهداف دانشگاه ترغیب کنند. در این پژوهش مشخص شد که مولفه های فرعی مورد اشاره از پایداری و روایی همگرا و واگرایی مطلوبی برخوردارند. روایی همگرای این مولفه ها نشان دهنده ارتباط آن ها با یک مفهوم مشترک است، در حالی که روایی واگرایی آن ها نشان می دهد که هر یک از این مولفه ها ویژگی های منحصر به فرد خود را دارند و می توانند به طور مستقل مورد بررسی قرار گیرند.

در نهایت، بسیاری از پژوهشگران حمایتگری را به عنوان یکی از کارکردهای اصلی رهبری تعریف می کنند. در این زمینه حمایتگری به معنای ایجاد محیطی توجه مند، همدلانه و انگیزشی برای همکاران است، به طوری که رهبر با تمرکز بر احساسات دیگران، همدلی، حضور عاطفی مثبت و انعطاف پذیری، از رفاه و تعادل کار-زندگی آنان حمایت می کند. رهبر حمایتگر همچنین با تساهل، حل تعارضات گروهی، تبدیل چالش ها به فرصت و فراهم سازی فرصت های یادگیری، رشد فردی و سازمانی را ارتقا می دهد و با تشویق به درگیری شغلی، جلسات هم اندیشی و بهره گیری از خرد جمعی، همکاران را در مسیر توسعه و همکاری فعالانه همراهی می کند. چاووشی و همکاران (۲۰۲۴)، هوارد گوتیه (۲۰۱۵) و لین و چنگ (۲۰۱۵) مبنی بر ویژگی های مثبت اجتماعی به مثابه یکی از ویژگی های بارز رهبران مثبت گرا مفهوم پردازی کرده اند. در این پژوهش مربیگری، شهود فعال و تسهیلگری به عنوان مولفه های فرعی رهبری مثبت گرا اندازه گیری شدند. مربیگری به رهبران این امکان را می دهد که به صورت فردی با کارکنان خود همکاری کنند و به آن ها در شناسایی و تعیین اهداف شخصی و حرفه ای کمک کنند. این فرآیند نه تنها به تقویت مهارت ها و توانمندی های کارکنان می انجامد، بلکه باعث ایجاد ارتباطی نزدیک تر و مؤثرتر بین رهبر و اعضای تیم می شود. از سوی دیگر، برخلاف رهبران مانع تراش، تسهیلگری موانع را برطرف کرده و فضایی برای بیان ایده ها و تحقق اهداف ایجاد می کند. رهبری مثبت گرا با تأکید بر تسهیلگری، ایجاد تعادل بین کار و زندگی، انعطاف پذیری، تساهل، مدیریت تعارضات، هوش عاطفی و تبدیل چالش ها به فرصت، می تواند به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری و افزایش رضایت کارکنان در دانشگاه ها کمک کند. این رویکرد نه تنها به ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی می انجامد، بلکه به ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و حمایتی نیز کمک می کند که در آن اعضای تیم احساس ارزشمندی و مسئولیت پذیری می کنند. بنابراین، رهبری مثبت گرا می تواند به عنوان یک مدل مؤثر در مدیریت و رهبری دانشگاه ها مورد توجه قرار گیرد.

شود فعال به رهبران کمک می‌کند تا ارتباط مؤثری برقرار کنند و درک عمیق‌تری از نیازها، نگرانی‌ها و انتظارات کارکنان به‌دست آورند. این مهارت به رهبران اجازه می‌دهد تا به‌طور مؤثرتر به مسائل و چالش‌های موجود پاسخ دهند و احساس ارزشمندی و توجه را در کارکنان تقویت کنند. در این پژوهش مشخص شد که مولفه‌های فرعی مورد اشاره از پایایی و روایی همگرا و واگرای مطلوبی برخوردارند. روایی همگرای این مولفه‌ها نشان‌دهنده ارتباط آن‌ها با یک مفهوم مشترک است، در حالی که روایی واگرای آن‌ها نشان می‌دهد که هر یک از این مولفه‌ها ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارند و می‌توانند به‌طور مستقل مورد بررسی قرار گیرند.

منابع

- اسپکتور پ. (۱۴۰۰). «روانشناسی صنعتی سازمانی». (شهناز محمدی، مترجم). تهران: انتشارات ارسباران.
- افتخار ف، سوارزادگان ص، خدادادی س، صادق نژاد ز. (۱۴۰۱). «بررسی رابطه رهبری مثبت گرا با اشتیاق شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت». پنجمین همایش بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی. همدان.
- باکر آ. (۱۴۰۴). «روانشناسی سازمانی مثبت گرا». (مریم قانع نیا، محمد فروهر، صدیقه جلیلی، مترجمان). تهران: انتشارات ارجمند.
- پیترسن ک، سلیگمن م. (۱۴۰۰). «طبقه‌بندی توانمندی‌های منش و فضیلت‌های انسانی راهنمای تشخیصی و آماری». (محسن زندی، لیلی باقری، مترجمان). تهران: انتشارات رشد.
- جهانی ج، مرزوقی ر، محمدی م، سلیمی ق، قطب‌دین ح. (۱۴۰۰). «طراحی و اعتباریابی مقیاس رهبری فضیلت محور در آموزش عالی ایران». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۲۱(۴): ۱۳۰-۱۴۵.
- حق پرست ک، رستگار ع. (۱۴۰۰). «بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجزین‌شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان». *مطالعات رفتار سازمانی*. ۳(۱): ۱۴۳-۱۷۲.
- حکاک م، مومنی مفرد م، تقی پور ص. (۱۴۰۰). «طراحی مدل زمینه‌ای رهبری مثبت‌گرا با روش داده‌بنیاد». *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*. ۷(۱): ۷۷-۹۲.
- دستگردی م، محمدی م، یعقوبی ن، محمودزاده م. (۱۴۰۰). «طراحی مدل کوچینگ سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد داده‌بنیاد». *مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۱۱(۳): ۱۰۱-۱۱۴.
- سپهوند ر، فتحی چگنی ف، عظیمی ح. (۱۴۰۱). «اثر رهبری مثبت گرا بر افشاگری سازمانی با نقش میانجی ارعاب روان‌شناختی». *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*. (۱۷۶۳): ۱-۲۶.

عسگرنژاد نوری ب، عباسقلی زاده ن، الیکی ف، نعمتی و. (۱۴۰۰). «تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی و نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در بیمارستان‌های شهر اردبیل». **سلامت و بهداشت اردبیل**. ۲۳(۴): ۳۶۸-۳۸۴.

فاطمی ص، رحیمی ح. (۱۴۰۲). «تأثیر شایستگی های مدیران دانشگاهی بر مزیت رقابتی و استقلال سازمانی دانشگاه ها». **رهبری آموزشی کاربردی**. ۴(۲): ۱۵۵-۱۷۲.

فتاحی راد ن. (۱۴۰۲). «بررسی رابطه رهبری مثبت گرا بر اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر دهدشت». سومین همایش ملی ایده های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی. بوشهر.

قطب‌دین ح، جهانی ج، مرزوقی ر، محمدی م، سلیمی ق. (۱۴۰۰). «طراحی و اعتباریابی مقیاس رهبری فضیلت محور در آموزش عالی ایران». **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**. ۱۲(۴): ۱۳۰-۱۴۵.

کامرون ک. (۱۳۹۰). «رهبری مثبت گرا استراتژی‌هایی برای عملکرد فوق العاده». (رضا هویدا، محمد فروهر، عبدالرسول جمشیدیان، مترجمان). اصفهان: انتشارات پیام علوی.

گاردون ج. (۱۳۹۷). «مزیت رهبری مثبت گرا». (امیر حسین فاضلی مقدم، مترجم). تهران: انتشارات کوله پشتی.

محبوبی ط، عبدالله زاده ف. (۱۴۰۱). «بررسی رابطه راهبردهای رهبری مثبت گرا و رفتارهای فرانقشی با میانجی گری اعتماد عاطفی و شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بوکان». دوازدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران.

مقدس م، جعفری پ، نور رحمانی، قورچیان ن. (۱۴۰۲). «شناسایی عوامل موثر بر رهبری مثبت گرا در بین مدیران مدارس». **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. ۵۶(۴): ۱۹۴-۲۱۱.

مهدی زاده ا، رجایی پور س، سیادت ع. (۱۴۰۲). «پیش‌بینی و تبیین سکوت سازمانی با استفاده از راهبردهای رهبری مثبت گرا و نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی». **فصلنامه مدیریت دولتی**. ۱۵(۱): ۶۷-۹۳.

مومنی ح، توکلی ع. (۱۴۰۲). «بررسی و تبیین سبک رهبری معنوی در سازمان از منظر قرآن». **مطالعات دین، معنویت و مدیریت**. ۱۰(۱۹): ۸۳-۱۰۹.

میرزایی و، پورعباس خادر س. (۱۴۰۰). «بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر مشارکت در کار و رضایت از زندگی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی». اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری. ساری.

نادری بنی ن، طاهری ف، جندقی غ، یوسف زاده س. (۱۴۰۱). «ارائه چارچوب رهبری مبتنی بر بخشش». **مطالعات رفتار سازمانی**. ۱۱ (۴۲): ۹۵-۱۱۸.

یوسف بروجردی ر، سیادت س ع، رجائی پور س، عابدی ا. (۱۳۹۸). «طراحی الگوی رهبری هم افزا برای دانشگاه‌های ایران مبتنی بر نظریه داده بنیاد». **نشریه مدیریت بر آموزش سازمان ها**. ۸ (۲): ۸۲-۴۷.

Abbas A, Saud M, Suhariadi F, Usman I, Ekowati D. (2022). Positive leadership psychology: Authentic and servant leadership in higher education in Pakistan. **Current Psychology**, 41(9), 5859-5871.

Azila-Gbettor E M, Honyenuga B Q, Atatsi E A, Laryea C N A, Quarshie A N K. (2024). Reviewing the influence of positive leadership on worker well-being: A comprehensive analysis. **Heliyon**, 10(2).

Blanch J, Gil F, Antino M, Rodríguez-Muñoz A. (2016). Positive leadership models: Theoretical framework and research. **Papeles del Psicólogo**, 37(3), 170-176.

chavoshi Z, Navehebrahim A, Abdollahi B, Zinabedi H. (2024). Analyzing the native characteristics of positive-oriented leadership for managers department heads of public universities in Tehran. **Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education**, 30(4), 103-121.

Cherkowski S, Kutsyuruba B, Walker K. (2020). Positive leadership: Animating purpose, presence, passion and play for flourishing in schools. **Journal of Educational Administration**, 58(4), 401-415.

Code J. (2020). Agency for learning: Intention, motivation, self-efficacy and self-regulation. **Frontiers in education**, 5(19), 1-15.

Davarpanah S H, hoveida R, Barnett R, Jamshidian A. (2021). Investigating the Forms of Academic Creativity and the Expanding the Model of Creative University. **Foundations of Education**, 10(2), 5-27.

Esenyel V. (2024). Evolving leadership theories: integrating contemporary theories for VUCA realities. **Administrative Sciences**, 14(11), 270.

Forouhar M, Maleki S, Rashid S B. (2014). **meaning at Work: Meaning and Sources**. Second International Conference on Management Challenges and Solutions, Shiraz.

Haghparsat K, Rastgar A. (2021). Investigating the impact of positive leadership on employee innovative behaviors: The mediating role of job engagement and positive psychological capital in knowledge-based companies. **Organizational Behaviour Studies Quarterly**, 10(3), 143-172.

Hakkak M, Momeni Mofrad M, Taghipour S. (2021). Designing a Model of Positive Leadership Using Grounded Theory Method. **Positive Psychology Research**, 7(1), 77-92.

Howell J L, Bullington K E, Gregory D E, Williams M R, Nuckols W L. (2022). Transformational leadership in higher education programs. **Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies**, 3(1).

Kouhsari M, navehebrahim A, Zeinabadi H, Abbasian H. (2023). Providing an indigenous model of positive leadership for primary school principals. **Journal of New Approaches in Educational Administration**, 14(5), 19-1.

- Liden R C, Wang X, Wang Y. (2025). The evolution of leadership: Past insights, present trends, and future directions. **Journal of Business Research**, (186), 115036.
- Macfarlane B, Bolden R, Watermeyer R. (2024). Three perspectives on leadership in higher education: Traditionalist, reformist, pragmatist. **Higher education**, 88(4), 1381-1402.
- Monzani L, Van Dick R. (2020). **Positive leadership in organizations**. In Oxford research encyclopedia of psychology.
- Yan T, Jin H, Jin Y. (2023). The mediating role of emotion in the effects of landscape elements on thermal comfort: **A laboratory study**. **Building and Environment**, (233), 110130.
- Zbierowski P, Góra K. (2014). Positive leadership: Its nature, antecedents and consequences. **Journal of Positive Management**, 5(1), 85-99.

Validation of the Positive Leadership Model at Islamic Azad University

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.19, No 3, Autumn 2025, No.73

Validation of the Positive Leadership Model at Islamic Azad University

Hajar Bahramian¹, Badri Shahtalebi², Nasroalh Ghashghaezadeh³

Abstract:

Purpose: Leadership is a fundamental requirement for universities in achieving their institutional goals. Given the unique characteristics of universities and the existing gaps in leadership competencies, the need for a new discourse in this domain has become evident. Positive leadership, as an emerging paradigm, has recently attracted significant scholarly attention. Accordingly, the purpose of this study was to validate a model of positive leadership in the Islamic Azad University.

Method: This applied, quantitative research employed a descriptive-survey design. The statistical population consisted of all staff members and faculty of the Islamic Azad University during the 2023–2024 academic year (N = 7,654). Based on Krejcie and Morgan's (1970) table, a sample of 384 participants was selected through cluster sampling. The research instrument was a researcher-made questionnaire with 131 items rated on a five-point Likert scale. The questionnaire included five conceptual dimensions: virtue-centeredness, support and facilitation, positive meaning, positive affect, and positive agency. Content validity was confirmed by subject-matter experts, and face validity was verified by several members of the target population.

Findings: Construct validity was established through second-order confirmatory factor analysis, indicating that the proposed model of positive leadership had satisfactory construct validity. Reliability testing showed that positive leadership and all its dimensions achieved Cronbach's alpha coefficients above 0.70

Conclusion: findings, the developed instrument demonstrates acceptable validity and reliability for assessing positive leadership in universities.

Keywords: academic leadership, positive leadership, Islamic Azad University.

¹ - PhD Student, Department of Educational Management, Isf.C, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. h.bahramian@iau.ir

² - Department of Educational Management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran. bshahtalebi@iau.ac.ir

³ - Department of Educational Management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran. Na.Ghashghaeizadeh@iau.ac.ir