

تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر جایگاه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

محمد اسماعیل انصاری* حسین استادی**

چکیده

موضوع این پژوهش، تجزیه و تحلیل عوامل مختلف و مؤثر بر جایگاه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است. منظور از جایگاه، عبارت از موقعیت مکانی، فضا، مقام و مرتبه است که مدیران (رؤسا) به عنوان خط‌دهنده اصلی، با تفسیر، تعریف و تجزیه و تحلیل موضوعات، پیشامدها، موانع، عاملی تأثیرگذار در سازماندهی امور، تشویق و ترغیب همکاران، در برقراری هماهنگی میان افراد و تشکیل گروه‌های فعال و حمایت از برنامه‌ها و طرح‌ها می‌توانند در رأس هرم واحد آموزشی قرار گرفته و امور را مدیریت و رهبری نمایند. متغیر وابسته، جایگاه مدیران (رؤسا) از نظر میزان موفقیت واحد دانشگاهی می‌باشد که شاخص آن امتیاز (رتبه عددی) واحد دانشگاهی است و عواملی چون تجربه، رشته تحصیلی و بومی بودن مدیران، متغیرهای مستقل پژوهش را تشکیل می‌دهد. به منظور بررسی سؤالات ویژه تحقیق و آزمون رابطه بین موقعیت مدیران و متغیرهای مستقل مذکور، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده گردیده است. ابزار گردآوری داده‌های آماری مورد نیاز پژوهش، پرسشنامه می‌باشد و پردازش

* عضو هیأت علمی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

** عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

آماري داده‌ها در محیط نرم‌افزار SPSS انجام شده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از شیوه‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل جدول توزیع فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، مدل تحلیل عاملی، تحلیل واریانس یکسویه، آزمون LSD و رگرسیون حداقل مربعات معمولی (OLS) استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند، مؤلفه‌های موفقیت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به سه طبقه شامل مؤلفه‌های رشد کمی، مؤلفه‌های رشد کیفی و مؤلفه رشد فیزیکی تفکیک می‌گردد. در خصوص مؤلفه‌های موفقیت در ابعاد کمی و کیفی، جایگاه (موقعیت، وضعیت) واحدهای بسیار بزرگ، برتر از واحدهای بزرگ، متوسط و کوچک است اما بین واحدهای کوچک، متوسط و بزرگ از نظر آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. مؤثرترین عامل در توضیح تغییرات امتیاز واحد دانشگاهی به عنوان متغیر وابسته، عبارت است از سابقه خدمت مدیران (رؤسا) در دانشگاه‌های آزاد اسلامی و در دانشگاه‌های دولتی با رابطه مثبت و ضرایب رشته تحصیلی مدیران و بومی بودن مدیران از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد.

واژه‌های کلیدی: جایگاه (موقعیت) مدیران، تجربه، سابقه، بومی بودن مدیران

*Faculty of Admin. Sciences & Econ. Journal,
University of Isfahan.
Vol.17, No.4, 2006*

Analysis of Various Factors Affecting the Position of the Presidents of Islamic Azad University Branches

**M. E. Ansari, *Ph.D.
H. Ostadi, ** Ph.D.**

Abstract

The purpose of the present paper is to analyze various factors affecting the position of directors of the Islamic Azad University Branches. The dependant variable is the position of

* Faculty Member at University of Isfahan

** Faculty Member at Islamic Azad University of Dehaghan Branch

directors (deans) in terms of the degree of success achieved by the branch. Variables such as the director's experience, academic degree, and being native form the independent variables. Random stratified sampling method was adopted to examine the questions of the study. The Instrument used to gather data was a questionnaire. Statistical data processing was carried out in SPSS package. Data analysis was carried out using inferential and descriptive statistics including frequency distribution table, percentage, mean, standard deviation, Chi-Square test, factor analysis, one-way ANOVA, LSD Test and OLS-Regression.

Research findings indicate that the success constituents of the Islamic Azad University fall into three categories: quantitative growth, qualitative growth and physical growth. As far as the quantitative and qualitative growth are concerned, very large branches stand higher than large, average, and small branches. However, there is no significant difference between small, average and large branches in statistical terms. The most effective factor in the explanation of the variance in the distribution of points, as the dependant variable, is the experience of directors in State and Azad universities. The effect of the directors' course of study and their being native is not statistically significant.

Keywords: *Position of directors, Director's experience and being native*

مقدمه

یکی از گام‌های مهم در جهت بهبود و بازسازی و توسعه دانشگاه، توجه و تأکید به ارزیابی مدیران آن می‌باشد. برای اثربخش‌تر نمودن اهداف این نهاد، انجام اقداماتی مانند اصلاح و بازآموزی مهارت‌ها و توانایی‌ها در واحدهای دانشگاهی ضرورت دارد. انجام این مهم منوط به تلاش فرد یا یک گروه نیست بلکه مستلزم خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها، ارزش‌ها، انگیزه‌ها، فرهنگ سازمانی و اخلاق کاری می‌باشد تا در جهت اجرای برنامه‌های آموزشی و بالا بردن سطح معلومات و اطلاعات و شناخت، مدیران تحول‌ساز و نوآور را پرورش داد. چهار عامل مهم تأثیرگذار بر کارایی در دانشگاه: باروری آموزشی، بهره‌وری آموزشی

مطلوب، مناسبات آموزشی مطلوب و اثربخشی آموزشی مطلوب می‌باشد. دانشگاه‌ها نباید با محتوای آموزشی مجرد و بیگانه از محیط بار آیند، بلکه لازم است سیستم آموزشی آنها در خدمت هدف‌های ملموس و مشخص جامعه قرار گیرد و به فقر مردم و فرآیند باروری تولیدی ضعیف آنان و عدم توسعه یافتگی مناطق اطرافش توجه کرده و از آموزش‌های خود برای زدودن این آثار کمک بگیرند. زیرا دگرگونی محیط اجتماعی از جمله صنعت، کشاورزی، بهداشت، شهرسازی، جاده‌سازی و وسایل حمل و نقل، تولید ابزار و مصالح، ... به نحوه آموزش‌ها و طرز تلقی‌های آموزشی یک دانشگاه برمی‌گردد و اگر یک دانشگاه در محیط و منطقه‌ای که استقرار دارد منشأ اثرات مهمی نباشد مانند تکنولوژی و دیگر صنایع مونتاژ وارداتی بوده و با محیط اطرافش بیگانه خواهد بود و تحول اساسی اقتصاد، صنعت و کشاورزی جامعه ریشه در آموخته‌های دانشگاه‌های مزبور نخواهد داشت و در این صورت محیط جامعه و دانشگاه از هم منفصل بوده و تنها دلخوشی دانشگاه‌های مزبور در بازده زیاد و تولید افزون سرانه دانشجویان بیگانه از نیازهای آموزشی جامعه است.

چهارچوب نظری موضوع

اولین محققان مقدم رهبری تصور می‌کردند، رهبران مشهور جهان دارای مجموعه‌ای از کیفیت‌ها و صفات منحصر به فردی هستند که آنها را سرآمد دیگران می‌کنند. چنین تصور می‌شد که این صفات به نسبت پایدار هستند. موضوع‌های مورد بحث در تحقیقات عبارت بودند از: شناسایی خصوصیات رهبری و ایجاد فنونی برای اندازه‌گیری. این خصوصیات و چگونگی استفاده از این فنون در انتخاب رهبران مورد نظر بوده است. نویسندگان متقدم تصور می‌کردند که خصوصیات رهبری شامل هوش، برتری، اعتماد به نفس، توان، فعالیت و دانش مرتبط با وظیفه می‌باشند. تئوری مسیر - هدف، نیز در سالهای ۱۹۷۰ بوسیله مارتین ایوانز و رابرت هاوس ابداع شد که دارای نگرش اقتضایی است، ولی نقطه تمرکز و تأکید آن به جای صفات ثابت رهبر، موقعیت و رفتارهای رهبر می‌باشد. بنابراین، تئوری مسیر-هدف امکان تطبیق رهبر با موقعیت را فراهم می‌سازد (مورهد - گریفین، ترجمه الوانی - معمارزاده، ۱۳۷۴: ۱۳۷). توماس کارلایل^۱ در نظریه مرد بزرگ^۲ در

سال ۱۹۱۰ میلادی اعلام نمود که پیشرفت جهان محصول موفقیت‌های فردی اشخاص بزرگ است. بعضی از افراد دارای ترکیبی از ویژگی‌ها هستند که می‌توان آنها را مشخص نمود و برای شناسایی رهبران بالقوه و رهبران مؤثر مورد استفاده قرار داد (ترواوا - نیوپورت، ترجمه علا. ۱۳۶۹: ۲۶۶). استاگدیل^۳ (سال ۱۹۷۴) در بازنگری ۵۲ مطالعه مربوط به ویژگی‌هایی که معمولاً به رهبران نسبت داده می‌شوند یافت که بیشترین عامل‌های پیشنهادی (در ۳۵٪ مطالعات ذکر شده به چشم می‌خورد) به مهارت‌های فنی و مربوط به تکلیف تأکید داشتند. گروه‌ها بیشتر رهبرانی را می‌پذیرند که قبلاً توانایی مرتبط با تکلیف را نشان داده‌اند (گلدمن و فراآس. ۱۹۶۵). هالندر در سال ۱۹۶۵ اشاره نمود که گروه‌ها از خط‌مشی کسی که در تکلیف شایستگی دارد پیروی می‌کنند تا از کسی که فاقد این شایستگی است (فورسایت، ترجمه نجفی‌زند - پاشا شریفی. ۱۳۸۰: ۳۹۹).

در یک محیط آموزشی موفق، بخش‌های دانشگاهی کارآمد، توان کارکنان خود را از طریق فراهم کردن فرصت‌هایی برای رهبری کردن، توسعه مهارت‌ها، دستیابی به موفقیت، یادگیری و شناخت مسئولیت‌های آنان افزایش می‌دهند. لازم به ذکر است که رهبری دانشگاهی ویژگی‌های خاصی دارد که بیشتر با ارزش‌ها و معیارهای اعتقادی دانشگاهیان و با ماهیت تلاش دانشگاهی و ضرورتاً با اصلاح افراد و اندیشه‌ها، مرتبط است. رهبر اثربخش دانشگاهی اهداف روشن و فرصت‌های جدی را فراهم می‌کند، هم بر افراد و هم بر منابع به یک روش منظم و کارآمد مدیریت می‌کند، به کارکنان انگیزه می‌دهد و به آنها الهام می‌بخشد تا کارها را انجام دهند به کارکنان آموزش داده و آنها را رشد می‌دهد. به طور مداوم به کارکنان گوش فرا می‌دهد تا یاد بگیرد چگونه عملکرد خود را اصلاح کند. وی این وظایف را با هم، و با قدرت با انگیزه و روحیه انجام می‌دهد. زیرا بدون انجام این وظایف وی هرگز پیروانی نخواهد داشت. باید گفت هنر رهبری تبدیل افراد عادی به افراد فوق‌العاده است.

خصوصیات مدیران (رهبران) موفق

-
2. The Greatman Theory
 3. Stogdil

رهبران اساسی‌ترین و نایب‌ترین منابع هر سازمان محسوب می‌شوند. عدم موفقیت هر سازمانی را می‌توان تا حدودی مربوط به مدیریت و رهبری غیر کارآمد آن سازمان دانست. امروزه بیشتر سازمان‌ها در جهان می‌کوشند تا افرادی را در پست‌های مدیریت بگذارند که توانایی لازم برای رهبری اثربخش را داشته باشند. برای اینکه رهبر موفق را بشناسیم لازم است فرآیند رهبری را درک کنیم. یکی از روش‌های شناخت فرآیند رهبری، آن است که رفتار رهبران را در سازمان‌های تجاری، دولتی، نظامی، صنعتی، درمانی، خدماتی، آموزشی و نظایر آن مورد مطالعه قرار دهیم. با مطالعه بیوگرافی رهبران بزرگ نیز می‌توان نکات با ارزشی در زمینه فرآیند رهبری آموخت. اما اطلاعاتی که امروزه در زمینه فرآیند رهبری به دست آمده حاصل مطالعاتی می‌باشد که در کارخانه‌های مختلف، ادارات، آزمایشگاه‌های دانشگاه‌ها، واحدهای نظامی و سازمان‌های داوطلب انجام گرفته است (ساعتچی، ۱۳۷۰: ۵۰۲).

هر چند حدود یک صد صفت شخصیتی برای مدیران موفق بدست آمده است اما هیچگونه الگوی پایدار از صفات شخصیتی که بتوان گفت در رهبری موفقیت‌آمیز دخالت مستقیم و کامل دارد مشخص نشده است. فهرست صفات شخصیتی رهبران موفق هرگز نقطه پایانی ندارد و محققان نیز هیچکدام نمی‌دانند کدام صفات شخصیتی رهبران برای رهبری موفقیت‌آمیز مؤثرتر است. به علاوه مشاهده شده است که دو رهبر با دو الگوی متفاوت از صفات شخصیتی، در موفقیت و شرایط مشابهی موفق بوده‌اند. با وجود اینگونه مشکلات، می‌توان گفت که صفات شخصیتی زیر در رهبران بسیار موفق مشترک بوده است (Saatchi, 1979). البته همه رهبران موفق این صفات شخصیتی را ندارند و این صفات بیشتر در نزد مدیران میانی و مدیران عالی دیده می‌شود و مدیران خط اول کمتر از آن برخوردار هستند: هوش: بررسی‌ها نشان می‌دهد که هوش مدیران موفق از میانگین هوش زیردستان بیشتر است.

بلوغ اجتماعی و وسعت نظر و فکر: رهبران موفق از نظر عاطفی یا هیجانی بالغ هستند و دامنه علایق آنان وسیع است. انگیزش‌های درونی و انگیزش پیشرفت: رهبران موفق می‌خواهند کارها به انجام برسد. وقتی به یک هدف دسترسی پیدا کردند در جستجوی هدف

دیگری هستند و در انگیزش خود برای رسیدن به هدف‌ها به طور کامل یا در اصل به دیگران متکی نمی‌شوند.

رهبری و مدیریت از دیر زمان توجه محققان و مدیران را به خود جلب کرده است. مدیران درباره عواملی بحث می‌کنند که سازنده یک رهبر اثربخش هستند و دانشمندان سازمان همان موضوع را به شکلی گسترده مورد مطالعه قرار داده‌اند. هیچ یک از دو گروه بالا پاسخ روشنی برای بسیاری از سؤالات مربوط به رهبری ارائه نکرده‌اند. در بعضی مواقع رهبر بطور کلی اثر قابل ملاحظه‌ای بر سازمان ندارد. در موقعیت‌های دیگر رهبر تعیین‌کننده تفاوت بین یک موفقیت بزرگ یا شکست تمام عیار است. بعضی از مدیران در یک سازمان نقش مؤثری داشته ولی در سازمان دیگر فاقد اثر هستند. بعضی رهبران صرف نظر از نوع سازمان همواره موفق هستند. بنابراین دلیل عمده این بررسی مطالعه بعضی از متغیرهایی است که بر اثر بخشی رهبری و مدیریت اثر می‌گذارند. پویایی شناسان گروه و دانشمندان مدیریت و علوم رفتاری، فرض را بر این می‌گذارند که تعدادی عامل‌های مشخص تعیین می‌کنند که سرانجام کدام فرد در گروه رهبر خواهد شد. این عامل‌ها تعدادی ویژگی‌های جسمانی مانند قد، سن، جنسیت و همین‌طور ویژگی‌های شخصی مانند هوش و شخصیت را دربر می‌گیرد. در این پژوهش نیز فرض بر این است که به منظور دستیابی به اهداف دانشگاه و نیز چهار عامل مؤثر بر کارایی دانشگاه عواملی نظیر تجربه، تحصیل و بومی بودن مدیران واحدهای دانشگاهی در موفقیت و جایگاه واحد دانشگاه نقش دارد.

سؤال‌های ویژه تحقیق

سؤال اصلی تحقیق: عوامل مختلف مؤثر بر جایگاه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد

اسلامی (از نظر میزان موفقیت واحد دانشگاهی) کدامند؟

سؤال‌های فرعی تحقیق:

- ۱- آیا بین سابقه خدمت رؤسای واحدها و موفقیت آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد؟
- ۲- آیا بین رشته تحصیلی رؤسای واحدها و موفقیت آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد؟
- ۳- آیا بین بومی بودن رؤسای واحدها و موفقیت آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه از نوع پیمایشی و میدانی است. متغیر وابسته، موقعیت و جایگاه مدیران (رؤسا) از نظر میزان موفقیت واحد دانشگاهی می‌باشد که با شاخص امتیاز (رتبه عددی) واحد دانشگاهی سنجش می‌گردد و متغیرهای مستقل شامل سابقه خدمت، رشته تحصیلی و بومی بودن رؤسای واحد است. داده‌ها از طریق پرسشنامه و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده از بین واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در داخل کشور در سال ۱۳۸۳ جمع‌آوری گردیده و با کمک روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار،...) و آمار استنباطی شامل روش‌های تحلیل عاملی و رگرسیون حداقل مربعات در محیط بسته نرم‌افزاری SPSS تجزیه و تحلیل شده است. جدول شماره (۱)، حجم جامعه آماری و هر یک از زیرگروه‌های آن را (در زمان انجام تحقیق) نشان می‌دهد و براساس فرمول کوکران، با انتخاب $t=1/96$ (سطح اطمینان ۹۵٪)، $p=q=0/5$ و $d=0/05$ ، حداکثر حجم نمونه برابر ۱۰۰ و با $d=0/10$ حداکثر حجم نمونه برابر ۵۶ می‌باشد. تعداد پرسشنامه‌های برگشت داده شده و تکمیل یافته برابر ۴۳ است که در قسمت محدودیت‌های تحقیق به آن اشاره گردیده است.

فرمول کوکران برای محاسبه حجم نمونه:

$$n = [Nt^2pq] / [t^2pq + (N-1)d^2]$$

محدودیت‌های تحقیق

عدم تکمیل پرسشنامه از طرف بعضی از واحدها، باعث گردید تحقیق به طول بیانجامد و گرچه توزیع پرسشنامه طی دو مرحله با پست پیشتاز و نیز پست سفارشی با ذکر نام واحد و اعضای هیأت علمی مجری تحقیق، انجام گرفت، ولی متأسفانه بسیاری از پرسشنامه‌ها برگشت داده نشد. از طرفی بعضی از سؤالات پرسشنامه نیز که از جنبه اطلاعات خاص هم برخوردار نبود بدون پاسخ باقی ماند و در مواردی پرسشنامه‌ها نیز بدون تکمیل اطلاعات عودت داده شد. لازم به ذکر است در مرحله انجام مطالعه مقدماتی، عامل‌های مربوط به شخصیت بدون جواب بود، لذا در پرسشنامه نهایی این عامل حذف گردید.

جدول (۱): حجم جامعه آماری و زیرگروه‌های آن

مقیاس واحد	فراوانی	درصد
کوچک	۲۰	۱۴/۹

متوسط	۲۱	۱۵/۷
بزرگ	۳۷	۲۷/۶
بسیار بزرگ	۵۶	۴۱/۸
مجموع	۱۳۴	۱۰۰
جامع	۶	—

بخش اول: بررسی اطلاعات فردی و سازمانی مدیران در نمونه مورد بررسی

/ () / . /
/ / /

رشته تحصیلی ۲۷/۹

درصد از مدیران مورد مطالعه، مدیریت و علوم اداری است و ۷۲/۱ درصد نیز فارغ‌التحصیل سایر رشته‌ها می‌باشند.

میانگین سابقه خدمت مدیران واحدهای مورد بررسی برابر ۱۳/۶۳ سال و انحراف معیار آن ۱۰/۲۴ سال می‌باشد، میانگین سابقه خدمت مدیران مذکور در دانشگاه آزاد اسلامی برابر ۱۰/۷۰ سال با انحراف معیار ۵/۳۴ سال و میانگین سابقه خدمت آنان در دانشگاه‌های دولتی برابر ۳/۰۶ سال با انحراف معیار ۸/۱۶ سال است.

بخش دوم: طبقه‌بندی مؤلفه‌های موفقیت واحدهای دانشگاهی

در این بخش، با استفاده از یک مدل تحلیل عاملی، مؤلفه‌های موفقیت و ابعاد کلی آن

در دانشگاه آزاد اسلامی، دسته‌بندی و تفکیک می‌گردد. متغیرهای مدل مذکور عبارتند از:

امتیاز (رتبه) واحد دانشگاهی - تعداد دانشجو - تعداد اعضا هیأت علمی - تعداد

رشته‌های تحصیلی - تعداد طرح‌های پژوهشی - تعداد کتاب - نسبت فارغ‌التحصیلان پذیرفته شده در مقاطع بالاتر - فضای آموزشی

جدول شماره (۲) تا (۶) نشان‌دهنده نتایج آماری حاصل از اجرای مدل تحلیل

عاملی با ۸ متغیر یاد شده و ۳ عامل می‌باشد. جدول شماره (۲) معیار KMO و نتایج آزمون

بارتلت را نشان می‌دهد. معیار KMO در این مدل تحلیل عاملی برابر ۰/۷۷۲ می‌باشد که

بیانگر مناسب بودن مدل است و اجرای تحلیل عاملی را تأیید می‌کند. میزان‌های اشتراک مربوط به متغیرهای مدل در جدول شماره (۳) نشان داده شده است. بر اساس جدول مذکور، میزان‌های اشتراک محاسبه شده نیز بیانگر توانایی عامل‌ها در تبیین واریانس متغیرهای مدل می‌باشد. مقدار کل واریانس تبیین شده متغیرهای مورد بررسی در جدول شماره (۴) ارایه شده است. بر اساس این جدول، سه عامل اول تا سوم در مجموع ۸۰/۸۷ درصد واریانس که متغیرها را تبیین می‌کنند که درصد قابل قبولی می‌باشد.

جدول شماره (۵)، ماتریس مؤلفه‌ها و بارهای عاملی متغیرها را قبل از دوران نشان می‌دهد. ماتریس مذکور، پس از دوران در جدول شماره (۶)، ارایه شده است. بر اساس نتایج حاصل از اجرای مدل تحلیل عاملی در این تحقیق، مؤلفه‌های موفقیت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی عبارتند از:

عامل ۱: «مؤلفه‌های رشد کمی» که شامل متغیرهای زیر می‌باشد: امتیاز واحد - تعداد دانشجوی - تعداد اعضای هیأت علمی - تعداد رشته‌های تحصیلی - تعداد کتاب.

عامل ۲: «مؤلفه‌های رشد کیفی» که شامل متغیرهای زیر است: تعداد طرح‌های پژوهشی انجام شده - نسبت فارغ‌التحصیلان پذیرفته شده در مقاطع بالاتر.

عامل ۳: «مؤلفه رشد فیزیکی» که شامل متغیر فضای آموزشی می‌باشد.

جدول (۲): معیار KMO و نتایج آزمون بارتلت

KMO = ۰/۷۷۲
 χ^2 تقریب = ۲۰۶/۷۸
 Sig. = ۰/۰۰۰

جدول (۳): میزان‌های اشتراک مربوط به متغیرها

میزان اشتراک	متغیر
۰/۹۲۳	امتیاز
۰/۹۴۳	تعداد دانشجوی
۰/۹۰۵	تعداد اعضای هیأت علمی
۰/۸۳۴	تعداد رشته‌های تحصیلی
۰/۶۶۲	تعداد طرح‌های پژوهشی
۰/۶۸۲	تعداد کتاب
۰/۵۴۴	نسبت فارغ‌التحصیلان پذیرفته شده در مقاطع بالاتر
۰/۹۷۵	فضای آموزشی

جدول (۴): مقدار کل واریانس تبیین شده توسط عوامل

عامل	کل واریانس	درصد واریانس	درصد تجمعی
اول	۳/۲۰۷	۴۰/۰۹۰	۱۰/۰۹۰
دوم	۲/۱۲۷	۲۶/۵۸۸	۶۶/۶۷۸
سوم	۱/۱۳۵	۱۴/۱۸۸	۸۰/۸۶۵

جدول (۵): ماتریس مؤلفه‌ها قبل از دوران

متغیر	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
امتیاز	۰/۹۵۸	-۰/۰۷۰	۰/۰۰۲
تعداد دانشجو	۰/۹۷۰	۰/۰۱۲	-۰/۰۴۱
تعداد اعضای هیأت علمی	۰/۹۴۵	۰/۱۰۷	-۰/۰۳۱
تعداد رشته‌های تحصیلی	۰/۹۰۲	-۰/۰۰۸	-۰/۱۴۵
تعداد طرح‌های پژوهشی	۰/۴۶۲	-۰/۵۷۸	۰/۳۴۰
تعداد کتاب	۰/۵۰۰	۰/۳۵۱	-۰/۵۵۶
نسبت فارغ‌التحصیلان پذیرفته شده در مقاطع بالاتر	۰/۶۷۷	-۰/۲۴۸	۰/۱۵۶
فضای آموزشی	۰/۳۳۲	۰/۶۶۷	۰/۶۴۹

جدول (۶): ماتریس مؤلفه‌ها پس از دوران

متغیر	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
امتیاز	۰/۷۳۵	۰/۵۹۲	۰/۱۷۸
تعداد دانشجو	۰/۷۹۱	۰/۵۲۴	۰/۲۰۶
تعداد اعضای هیأت علمی	۰/۷۹۴	۰/۴۴۹	۰/۲۷۱
تعداد رشته‌های تحصیلی	۰/۷۸۷	۰/۴۵۲	۰/۱۰۳
تعداد طرح‌های پژوهشی	۰/۰۱۱	۰/۸۱۳	-۰/۰۳۴
تعداد کتاب	۰/۷۹۸	-۰/۲۰۹	-۰/۰۴۴
نسبت فارغ‌التحصیلان پذیرفته شده در مقاطع بالاتر	۰/۳۷۷	۰/۶۲۵	۰/۱۰۵
فضای آموزشی	۰/۱۱۰	۰/۰۲۶	۰/۹۸۱

بررسی رابطه بین مقیاس واحد و مؤلفه‌های موفقیت

در این قسمت، به منظور مقایسه واحدهای کوچک، متوسط، بزرگ و بسیار بزرگ، از نظر مؤلفه‌های موفقیت شامل مؤلفه‌های رشد کمی و رشد کیفی واحدهای دانشگاهی، از روش آماری تحلیل واریانس یکسویه با توجه به نتایج حاصل از اجرای مدل تحلیل عاملی در قسمت قبل استفاده شده است:

۱- نتایج حاصل از تحلیل واریانس یکسویه در جدول شماره (۷) نشان می‌دهد، سه گروه مورد بررسی (گروه اول: واحدهای کوچک و متوسط، گروه دوم: واحدهای بزرگ، گروه سوم: واحدهای بسیار بزرگ) از نظر مؤلفه‌های رشد کمی دارای تفاوت معنی‌دار می‌باشند. نتایج آزمون LSD در جدول شماره (۸) نیز بیانگر آنست که در خصوص مؤلفه‌های رشد کمی، تفاوت بین واحدهای بسیار بزرگ و واحدهای بزرگ و همچنین تفاوت بین واحدهای بسیار بزرگ و واحدهای کوچک و متوسط از نظر آماری، معنی‌دار است و مؤلفه‌های موفقیت در بعد کمی در واحدهای بسیار بزرگ، قوی‌تر از واحدهای بزرگ، متوسط و کوچک می‌باشد. بر اساس نتایج آزمون مذکور، در بعد مؤلفه‌های رشد کمی، بین واحدهای کوچک، متوسط و بزرگ، از نظر آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

۲- نتایج آماری حاصل از تحلیل واریانس یکسویه در جدول شماره (۹) نشان می‌دهد، از نظر مؤلفه‌های رشد کیفی، سه گروه مورد بررسی یکسان نبوده و در سطح ۵ درصد دارای تفاوت معنی‌دار می‌باشند. بر اساس نتایج آزمون LSD که در جدول شماره (۱۰) ارائه شده است، در خصوص مؤلفه‌های رشد کیفی، تفاوت بین واحدهای بسیار بزرگ و واحدهای بزرگ و همچنین تفاوت بین واحدهای بسیار بزرگ و واحدهای کوچک و متوسط، از نظر آماری معنی‌دار است و مؤلفه‌های موفقیت در بعد کیفی در واحدهای بسیار بزرگ، قوی‌تر از واحدهای بزرگ، متوسط و کوچک می‌باشد. نتایج آزمون مذکور نشان می‌دهد، در بعد مؤلفه‌های رشد کیفی، بین واحدهای کوچک، متوسط و بزرگ، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

۳- جدول شماره (۱۱) نشان‌دهنده نتایج آماری حاصل از تحلیل واریانس یکسویه برای مقایسه سه گروه مورد بررسی (گروه اول: واحدهای کوچک و متوسط، گروه دوم: واحدهای بزرگ، گروه سوم: واحدهای بسیار بزرگ) از نظر مؤلفه‌های موفقیت (در بعد کیفی و کمی) می‌باشد. بر اساس جدول مذکور، تفاوت بین گروه‌های مورد بررسی از نظر آماری کاملاً معنی‌دار است. نتایج حاصل از آزمون LSD در جدول شماره (۱۲) نشان می‌دهد که در خصوص مؤلفه‌های موفقیت کمی و کیفی، تفاوت بین واحدهای بسیار بزرگ و واحدهای بزرگ و همچنین تفاوت بین واحدهای بسیار بزرگ و واحدهای کوچک و متوسط از نظر آماری معنی‌دار است و وضعیت واحدهای بسیار بزرگ از نظر مؤلفه‌های موفقیت، برتر از

واحدهای بزرگ، متوسط و کوچک می‌باشد، اما بین واحدهای کوچک، متوسط و بزرگ تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول (۷): نتایج تحلیل واریانس یکسویه - مؤلفه‌های رشد کمی واحدهای دانشگاهی

Sig.	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
۰/۰۰۳	۷/۵۷	۵/۱۵	۲	۱۰/۳۰	بین گروه‌ها
		۰/۶۸	۲۶	۱۷/۷۰	درون گروهی
		—	۲۸	۲۸/۰۰	کل

جدول (۸): نتایج آزمون LSD - مؤلفه‌های رشد کمی واحدهای دانشگاهی

Sig.	میانگین تفاوت	گروه مورد بررسی
۰/۴۰۸	-۰/۳۴	گروه دوم
۰/۰۰۲	-۱/۳۸	گروه سوم
۰/۴۰۸	۰/۳۴	گروه اول
۰/۰۰۲	-۱/۰۴	گروه سوم
۰/۰۰۲	۱/۳۸	گروه اول
۰/۰۰۷	۱/۰۴	گروه دوم

گروه اول: واحدهای کوچک و متوسط
گروه دوم: واحدهای بزرگ
گروه سوم: واحدهای بسیار بزرگ

جدول (۹): نتایج تحلیل واریانس یکسویه - مؤلفه‌های رشد کیفی واحدهای دانشگاهی

Sig.	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
۰/۰۱۸	۴/۶۷	۳/۷۰	۲	۷/۴۰	بین گروه‌ها
		۰/۷۹	۲۶	۲۰/۶۰	درون گروهی
		—	۲۸	۲۸/۰۰	کل

جدول (۱۰): نتایج آزمون LSD - مؤلفه‌های رشد کیفی واحدهای دانشگاهی

Sig.	میانگین تفاوت	گروه مورد بررسی
۰/۶۹۰	-۰/۱۸	گروه دوم
۰/۰۱۴	-۱/۱۲	گروه سوم
۰/۶۹۰	۰/۱۸	گروه اول
۰/۰۲۰	-۰/۹۴	گروه سوم
۰/۰۱۴	۱/۱۲	گروه اول
۰/۰۲۰	۰/۹۴	گروه دوم

گروه اول: واحدهای کوچک و متوسط
گروه دوم: واحدهای بزرگ
گروه سوم: واحدهای بسیار بزرگ

جدول (۱۱): نتایج تحلیل واریانس یکسویه - مؤلفه‌های موفقیت (کمی و کیفی) واحدهای

دانشگاهی

Sig.	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
------	---	-----------------	------------	---------------	--------------

۰/۰۰۰	۲۱/۸۳	۱۷/۵۵	۲	۳۵/۱۰	بین گروه‌ها
		۰/۸۰	۲۶	۲۰/۹۰	درون گروهی
		—	۲۸	۵۶/۰۰	کل

جدول (۱۲): نتایج آزمون LSD - مؤلفه‌های موفقیت (کمی و کیفی) واحدهای دانشگاهی

Sig.	میانگین تفاوت	گروه مورد بررسی	
۰/۲۵۱	-۰/۵۲	گروه دوم	گروه اول:
۰/۰۰۰	-۲/۵۰	گروه سوم	واحدهای کوچک و متوسط
۰/۲۵۱	۰/۵۲	گروه اول	گروه دوم:
۰/۰۰۰	-۱/۹۸	گروه سوم	واحدهای بزرگ
۰/۰۰۰	۲/۵۰	گروه اول	گروه سوم:
۰/۰۰۰	۱/۹۸	گروه دوم	واحدهای بسیار بزرگ

بخش سوم: طبقه‌بندی خصوصیات فردی و سازمانی مدیران

به منظور تفکیک و دسته‌بندی متغیرهای فردی و سازمانی مرتبط با مدیران (رؤسای) واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، در این بخش از تحقیق از یک مدل تحلیل عاملی شامل متغیرهای زیر استفاده شده است:

سن - سابقه خدمت - سابقه مدیریت - بومی بودن - رشته تحصیلی

نتایج آماری حاصل از اجرای مدل تحلیل عاملی بر روی متغیرهای مذکور با ۳ عامل در جداول شماره (۱۳) تا (۱۷) ارائه شده است. جدول شماره (۱۳) نشان‌دهنده معیار KMO و نتایج آزمون بارتلت می‌باشد. معیار KMO محاسبه شده برای این مدل برابر ۰/۶۶۹ است که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل تحلیل عاملی بوده و مدل را تأیید می‌کند. در جدول شماره (۱۴) میزان‌های اشتراک مربوط به متغیرهای مدل ارائه شده است. جدول مذکور نیز بیانگر توانایی عامل‌ها در تبیین واریانس متغیرهای مورد بررسی در مدل می‌باشد. جدول شماره (۱۵) نشان‌دهنده مقدار کل واریانس تبیین شده متغیرهای مدل است و نشان می‌دهد، عامل‌های اول تا سوم، در مجموع ۹۳/۹۴ درصد واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کنند که درصد نسبتاً خوبی می‌باشد.

جدول شماره (۱۶) نشان‌دهنده ماتریس مؤلفه‌ها قبل از دوران است. ماتریس مؤلفه‌ها و بارهای عاملی متغیرها پس از دوران نیز در جدول شماره (۱۷) ارائه شده است. نتایج حاصل از اجرای مدل تحلیل عاملی مذکور، خصوصیات فردی و سازمانی مدیران (رؤسای) واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی را بر حسب سه عامل به شرح زیر تفکیک می‌کند:

عامل ۱: «تجربه عملی مدیران» شامل متغیرهای: سن - سابقه خدمت - سابقه مدیریت.

عامل ۲: «آشنایی و سازگاری با محیط» شامل متغیر بومی بودن مدیران.

عامل ۳: «تخصص علمی» شامل متغیر رشته تحصیلی مدیران.

جدول (۱۳): معیار KMO و نتایج آزمون بارتلت

KMO معیار = ۰/۶۶۹
χ^2 تقریب = ۱۱۹/۲۲
Sig. = ۰/۰۰۰

جدول (۱۴): میزان‌های اشتراک مربوط به متغیرها

میزان اشتراک	متغیر
۰/۸۴۹	سن
۰/۹۳۴	سابقه خدمت
۰/۹۳۷	سابقه مدیریت
۰/۹۸۱	بومی بودن
۰/۹۹۶	رشته تحصیلی

جدول (۱۵): مقدار کل واریانس تبیین شده توسط عوامل

عامل	کل واریانس	درصد واریانس	درصد تجمعی
اول	۲/۶۳۰	۵۲/۵۹۱	۵۲/۵۹۱
دوم	۱/۰۵۹	۲۱/۱۸۸	۷۳/۷۷۹
سوم	۱/۰۰۸	۲۰/۱۶۲	۹۳/۹۴۲

جدول (۱۶): ماتریس مؤلفه‌ها قبل از دوران

متغیر	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
سن	۰/۸۹۱	-۰/۰۵۴	۰/۲۲۶
سابقه خدمت	۰/۹۵۵	۰/۱۲۴	-۰/۰۸۱
سابقه مدیریت	۰/۹۵۴	۰/۱۳۵	-۰/۰۹۰
بومی بودن	-۰/۱۱۴	۰/۸۱۱	-۰/۵۵۷
رشته تحصیلی	-۰/۱۴۹	۰/۸۱۵	۰/۶۸۰

جدول (۱۷): ماتریس مؤلفه‌ها بعد از دوران

متغیر	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
سن	۰/۸۸۲	-۰/۲۶۱	۰/۰۵۱
سابقه خدمت	۰/۹۶۱	۰/۰۶۸	-۰/۰۷۲
سابقه مدیریت	۰/۹۶۲	۰/۰۸۲	-۰/۰۷۳
بومی بودن	-۰/۰۲۳	۰/۹۸۴	۰/۱۱۲
رشته تحصیلی	-۰/۰۴۶	۰/۱۰۸	۰/۹۹۱

رابطه بین امتیاز واحدهای دانشگاهی با ویژگی‌های مدیران

در این قسمت، آن دسته از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در تجزیه و تحلیل در نظر گرفته می‌شوند که رییس واحد حداقل ۴ سال در واحد مربوطه به عنوان رییس یا سرپرست واحد، دارای سابقه مدیریت باشد. جدول شماره (۱۸) نشان‌دهنده نتایج آماری حاصل از برآورد رابطه بین امتیاز واحد، به عنوان متغیر وابسته و خصوصیات مدیران (شامل سابقه خدمت در دانشگاه آزاد اسلامی و در دانشگاه‌های دولتی، بومی بودن مدیر و رشته تحصیلی مدیر براساس آخرین مدرک تحصیلی) به عنوان متغیرهای توضیحی با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه می‌باشد. بر اساس جدول‌های مذکور، ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۷۲۴ و ضریب تعیین برابر ۰/۵۲۴ است و آماره F نیز در سطح ۵٪ معنی‌دار می‌باشد. نتایج حاصل از برآوردهای رگرسیونی مذکور به شرح زیر است:

- ۱- ضریب برآوردی متغیر «سابقه خدمت» مثبت و از نظر آماری، کاملاً معنی‌دار است.
- ۲- ضرایب برآوردی متغیر «بومی بودن» و متغیر «رشته تحصیلی» از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشند.

جدول (۱۸): برآورد ضرایب رگرسیون «امتیاز واحد» بر روی «خصوصیات مدیران»

متغیر	ضریب	ضریب استاندارد	t	Sig.
عرض از مبدأ	۱۵۵/۱۳۶	—	۱/۱۳۵	۰/۲۷۵
سابقه خدمت	۱۷/۶۴۱	۰/۶۳۵	۳/۱۵۷	۰/۰۰۷
بومی بودن	۱۰۸/۴۱۹	۰/۱۷۳	۰/۸۹۴	۰/۳۸۶
رشته تحصیلی	۵۲/۴۶۳	۰/۰۷۶	۰/۳۹۰	۰/۷۰۲
R = ۰/۷۲۴		F = ۵/۱۴۷		
R ² = ۰/۵۲۴		Sig. = ۰/۰۱۳		

نتیجه‌گیری

بررسی و مطالعه بیوگرافی مدیران می‌تواند نکات با ارزشی در زمینه مدیریت و رهبری را بیان نماید. شواهد بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد رهبران موفق دارای الگوی علایق، توانایی‌ها و شاید صفات شخصی خاص هستند که با الگوی علایق، توانایی‌ها و صفات شخصیتی رهبران کمتر موفق متفاوت است. بعضی از محققان به این نتیجه رسیده‌اند که روش تعیین صفات شخصیتی مؤثر در رهبری نمی‌تواند در پیش‌بینی موفقیت رهبران

بالقوه اثربخشی لازم را داشته باشد. هر چند حدود یک صد صفت شخصیتی برای مدیران موفق بدست آمده است اما هیچگونه الگوی پایدار از صفات شخصیتی که بتوان گفت در رهبری موفقیت آمیز دخالت مستقیم و کامل دارد مشخص نشده است. فهرست صفات شخصیتی رهبران موفق هرگز نقطه پایانی ندارد و محققان نیز غالباً نمی‌دانند کدام صفات شخصیتی رهبری برای رهبری موفقیت‌آمیز مؤثرتر است. با وجود اینگونه مشکلات، می‌توان گفت که صفات شخصیتی چهارگانه؛ نظیر هوش، بلوغ اجتماعی و وسعت نظر و فکر، انگیزه‌های درونی و انگیزه پیشرفت در رهبران بسیار موفق مشترک بوده است.

عمده‌ترین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در این پژوهش

که براساس شیوه‌های تحلیل آماری بدست آمده‌اند، عبارت است از:

۱- براساس نتایج یک مدل تحلیل عاملی اجرا شده در این پژوهش، مؤلفه‌های موفقیت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به سه طبقه تفکیک می‌گردد:

الف: مؤلفه‌های رشد کمی که شامل امتیاز واحد، تعداد دانشجوی، تعداد اعضای هیأت

علمی، تعداد رشته‌های تحصیلی و تعداد کتاب می‌باشد.

ب: مؤلفه‌های رشد کیفی که شامل تعداد طرح‌های پژوهشی انجام شده و نسبت

فارغ‌التحصیلان پذیرفته شده در مقاطع بالاتر است.

ج: مؤلفه رشد فیزیکی که شامل فضای آموزشی واحد دانشگاهی می‌باشد.

۲- نتایج مقایسه واحدهای کوچک، متوسط، بزرگ و بسیار بزرگ در این پژوهش براساس آزمون LSD بیانگر آن است که در خصوص مؤلفه‌های موفقیت (در بعد کمی و کیفی)،

تفاوت بین واحدهای بسیار بزرگ و واحدهای بزرگ و همچنین تفاوت بین واحدهای بسیار

بزرگ و واحدهای کوچک و متوسط، از نظر آماری کاملاً معنی‌دار است و جایگاه واحدهای

بسیار بزرگ در خصوص مؤلفه‌های موفقیت در ابعاد کمی و کیفی، برتر از واحدهای بزرگ،

متوسط و کوچک می‌باشد. اما نتایج آزمون‌ها نشان می‌دهند در خصوص مؤلفه‌های موفقیت

(در بعد کمی و در بعد کیفی)، بین واحدهای کوچک، متوسط و بزرگ از نظر آماری تفاوت

معنی‌داری وجود ندارد.

۳- براساس نتایج مدل تحلیل عاملی اجرا شده در این پژوهش، خصوصیات فردی و سازمانی مدیران (رؤسای) واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بر حسب سه عامل به شرح زیر تفکیک می‌شود:

الف: عامل اول - تجربه عملی مدیران که شامل سن، سابقه خدمت و سابقه مدیریت آنان است.

ب: عامل دوم - آشنایی و سازگاری با محیط که مرتبط با بومی بودن مدیران می‌باشد.

ج: عامل سوم - تخصص علمی که مرتبط با رشته تحصیلی مدیران است.

۴- یافته‌های حاصل از تحلیل‌های مبتنی بر رگرسیون نشان دهنده آن است که:

الف: بین امتیاز واحد و سابقه خدمت مدیران (رؤسا) در دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دولتی، رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و مدیران با سابقه، موفق‌تر می‌باشند.

ب: ضرایب مربوط به بومی بودن مدیران و رشته تحصیلی مدیران از نظر آماری معنی‌دار نیستند.

لذا در انتخاب و انتصاب مدیران واحدهای دانشگاهی تأکید بر سابقه خدمت به ویژه سابقه خدمت در محیط‌های آموزشی، در ارتقای سطح واحد دانشگاهی تأثیر دارد.

منابع

- ۱- تروئا، رابرت. نیوپورت، جین (۱۳۶۹). اصول مدیریت و رفتار سازمانی. ترجمه عین الله علاء، انتشارات زوار.
- ۲- ساعتچی، محمود. روانشناسی در کار (۱۳۷۰). سازمان و مدیریت. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۳- فورسایت، دانلسون. ر. (۱۳۸۰). پویایی گروه، شناخت و سنجش. ترجمه: جعفر نجفی زند، حسن پاشا شریفی، نشر داوران.
- ۴- مورهد، گریگور. گریفین، ریکی و. (۱۳۶۹). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید.

- 5- Bo Bass, Stogdill. (1981). *Handbook of Leadership*. New York: New York Press.
- 6- Jacobs, A. (1971). *Leadership and Exchange in Formal Organizations*. Prentic-Hall.
- 7- Yukl, G. (1981). *Leadership in Organizations*. Englewood Chiffs. N. J: Prentic-Hall.
- 8- Saatchi, M. (1979). Development of a supervisory behavior schedule. *Indian Journal of Psychology*, 52.
- 9- Marily E. Gist. (1987). Self-efficacy: Implication for organization of behavior and JRM, *Academy of Management Review*.
- 10- Kerr, S. et. al. (1974). Toward a Contingency Theory of Leadership Based Upon the Consideration and Initiating Structure Literature Organizational Behavior and Human Performance.

