

بررسی تاثیر سبک چابکی رهبران زن در دستیابی به اثربخشی تیمی با تاکید بر نقش میانجی اعتماد بین فردی

کاوه پرندین^۱، طیبه جمشیدی^۲، محبوبه محرابی^۳

^۱ استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

^۲ استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه باختر، ایلام، ایران.

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

کاوه پرندین

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۵

چکیده

علیرغم تأکیدات فراوان، آموزش و پرورش ها ممکن از سبک چابکی رهبران زن کمی برخوردار باشند و اساساً در طول زمان تغییر قابل توجهی در آنها که بیانگر پویایی و چابکی باشد، محسوس نیست. آموزش و پرورش ها برای پاسخگویی به نیازهای ذینفعان داخلی و خارجی خود، نیازمند آن هستند که خود را به رهبری زنان بیش از پیش اهمیت دهد. آموزش و پرورش ها به واسطه حساسیت و اهمیت این سازمان باید چابک باشند تا بتوانند در برابر محیط های پویای امروزی به ارائه خدمات خود ادامه دهند. بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت فضای سازمانی و تأثیر گذاری آن بر رفتار کارکنان هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر سبک چابکی رهبران زن در دستیابی به اثربخشی تیمی با تاکید بر نقش میانجی اعتماد بین فردی می باشد. روش تحقیق توصیفی همبستگی و از نوع کاربردی می باشد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بوده و روایی سازه از طریق اساتید و پایایی با آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت، تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از طریق مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار spss و pls انجام شد. براساس نتایج شاخص های سنجش هر یک از مقیاس های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵٪ مقدار آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان می دهد همبستگی های مشاهده شده معنادار است. بنابراین سبک چابکی رهبران زن در دستیابی به اثربخشی تیمی در آموزش و پرورش با تاکید بر نقش میانجی اعتماد بین فردی تاثیر مثبت دارد.

واژگان کلیدی: سبک چابکی رهبران زن، اثربخشی تیمی، اعتماد بین فردی.

مقدمه

امروزه مدیران با چالش‌های متعددی مواجه‌اند، بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرفنگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. به عبارت دیگر سازمان‌هایی می‌توانند در این عصر ادامه حیات دهند که تحت مدیریت مدیران و رهبران شایسته قرار می‌گیرند تا آن‌ها بتوانند سازمان‌ها را با تغییر و تحولات سازگار نمایند. در این میان یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه ی پیش، رهبری بوده است و تلاش بر آن بوده که این پدیده را با تعدادی از معیارهای دانشگاهی عملی کنند. رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می‌باشد. سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیتهای مبهم شکل می‌گیرد. با توجه به آن که مدیران آموزش و پرورش‌ها از عوامل اصلی تصمیم‌گیری محسوب می‌شوند، لذا، توجه به قابلیت‌های مدیریتی زنان به میزان چشم‌گیری بر موفقیت نظام آموزش کشور تاثیرگذار است. آموزش و پرورش‌ها مانند سایر سازمان‌ها، به شیوه‌های نوین رهبری به جای شیوه‌های سنتی رهبری نیاز دارند. برای مثال، رهبران در آموزش و پرورش‌ها باید دارای ویژگی‌هایی چون محترم بودن، دلسوزی، مشوق و خدمت‌رسان بودن باشند. مدیریت کمک می‌کند تا توانایی‌های زنان ارتقا یابد (۱). سبک چابکی رهبران زن یک سبک رهبری مناسب برای نقش‌های برانگیز و جدید مدیران در محیط‌های آموزشی می‌باشد. یک مدیر یا رئیس زن آموزش و پرورش به عنوان رهبر موقعیت مرکزی در گروه ندارد؛ بلکه منابع برای گروه فراهم می‌آورد و از آنها حمایت می‌کند بدون اینکه انتظار پاداش و قدردانی ویژه‌ای داشته باشد (۲). از طرف دیگر، راسل و استون^۱ معتقدند که اعتمادسازی یکی از مهمترین جنبه‌های ضروری سبک چابکی رهبران زن می‌باشد؛ زیرا توجه کردن به دیگران و علایق پیروان را در اولویت قرار دادن به عنوان عنصر کلیدی و اساسی در سبک چابکی رهبران زن باعث ایجاد اعتماد پیروان به رهبر می‌شود. انتظار می‌رود این پژوهش بتواند با ارائه الگویی در زمینه بررسی تاثیر سبک چابکی رهبران زن در دستیابی به اثربخشی تیم با تاکید بر نقش میانجی اعتماد بین فردی در سطح آموزش و پرورش شهر سی سخت مسیری هموار جهت پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان برای مدیریت محترم سازمان و مدیران تابعه فراهم نماید. همچنین امید است نتایج این پژوهش بصورت گسترده‌تر در سطح آموزش و پرورش کل کشور نشر و در معرض استفاده همگان قرار گیرد. نتایج حاصل از این پژوهش میتواند مقدمه‌ای برای پژوهش‌های آتی در زمینه سبک چابکی رهبران زن، اثربخشی تیم و اعتماد بین فردی قرار گیرد. اکنون با توجه به اهمیت سه مولفه مطرح شده که به اختصار هر کدام را توضیح داده ایم، و شکاف پژوهشی در رابطه با ارتباط میان سه متغیر سبک چابکی رهبران زن، اثربخشی تیم و اعتماد بین فردی، این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش خواهد که آیا سبک چابکی رهبران زن در دستیابی به اثربخشی تیمی در آموزش و پرورش شهر سی سخت با تاکید بر نقش میانجی اعتماد بین فردی تاثیر معناداری دارد یا خیر؟

مروری بر ادبیات نظری و پیشینه تحقیق**سبک چابکی رهبران زن**

رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند عنوان بسیار مشهوری در مباحث مربوط به مدیریت است. اما بدلیل اهمیتی که امروزه منابع انسانی در ایجاد ارزش و مزیت رقابتی در سازمانها دارند، انگیزش و یا ایجاد انگیزه در کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی از الویت برخوردار است. از آنجا که رهبری راه، هنر یا فرآیند نفوذ و تاثیرگذاری بر مردم به نحوی که با میل و اشتیاق و حداکثر توان خود برای دستیابی به هدفهای گروهی کوشش نمایند، تعریف کرده‌اند. این مبحث مستقیماً با ایجاد انگیزه در کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی سروکار دارد. اهمیت موضوع رهبری در سازمانها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمانها بر آیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاشها در دهه‌های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه

¹ Russell and Stone

رهبری شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است (۳). رهبری اصولاً مفهومی وسیعتر از مدیریت است. نقش مؤثر مدیران و رهبران در تغییر و تحولات بنیادی در سازمان اجتناب ناپذیر است. مدیریت و رهبری یکسان نیستند. مدیریت برای نفوذ بر دیگران متکی بر قدرت و مقام رسمی است. در حالیکه رهبری از یک فرآیند نفوذ اجتماعی ناشی می‌شود. رهبران فرهنگ سازی می‌کنند و نقش اساسی آنان اثرگذاری بر دیگران است به نحوی که هدف‌های از پیش تعیین شده را مشتاقانه دنبال کنند. در حالیکه مدیر ملزم به انجام وظایف، برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل است. اما به دلیلی که اکثر مردم می‌اندیشند رهبری پدیده‌ای پیچیده و ناشناخته نیست. رهبری به هیچ وجه با دارا بودن کاریزما یا سایر ویژگیهای شخصیتی برجسته ارتباط ندارد. رهبری عبارت است از تجمع عده‌ای معدود از خبرگان، همچنین الزاماً بهتر از مدیریت یا جایگزینی برای آن نیست، بلکه ناپایدار روزافزون تجارت امروزه ضرورت دارند. رهبری فرآیندی است که از بسیاری جهات شبیه مدیریت است و اغلب این دو مفهوم مترادف تصور می‌شوند. رهبری مانند مدیریت شامل اثرگذاری است و به کار با مردم نیاز دارد. رهبری همانند مدیریت به دنبال تحقق مؤثر هدف است. به طور کلی، بسیاری از فعالیتهای مدیریت هماهنگ با تعریف رهبری است. اما رهبری با مدیریت تفاوت دارد. رهبری مفهومی است گسترده تر از مدیریت و مدیریت نوع خاصی از رهبری است که بیشتر برای رسیدن به اهداف سازمانی پافشاری می‌کند و اختلاف اصلی این دو مفهوم از کلمه سازمان نشأت می‌گیرد. (۴).

اعتماد بین فردی

اعتماد می‌تواند جاگزین مناسبی برای مکانیزم‌های سلسله مراتبی باشد. استفاده از مکانیزم‌های کنترل سلسله مراتبی می‌تواند باعث کاهش فرصت‌های شکل‌گیری اعتماد باشند. وجود جو اعتماد در سازمان میتواند باعث گردد که کارکنان و مدیریت به طور وسیع و فراگیری با همدیگر همکاری کنند و برای دستیابی به اهداف تلاش کنند. زمانی که میزان اعتماد در سازمان پایین باشد سازمان ساکت و آرام می‌باشد و هیچ تعارضی در آن وجود ندارد، در جریان تغییرات سازمانی کارکنان مقاومت نشان می‌دهند، تعهد در کارکنان پایین می‌باشد، کنترل سلسله مراتبی در بالاترین سطح خود قرار دارد، عملکرد و بهره‌وری کارکنان در وضعیت نامطلوبی قرار دارد و استرس و بدگمانی در سازمان امری شایع و متداول خواهد بود (۵). در سازمانی که اعتماد کمی وجود دارد از انضباط در کارها خبری نمی‌باشد. سطح پایین اعتماد باعث می‌گردد که کارکنان جریان اطلاعات در سازمان را منحرف کنند و سوء ظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج پیدا کند، ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و این باعث می‌گردد که تصمیمات نیز در سازمان از کیفیت مطلوبی برخوردار نباشند. در این سازمان‌ها کارکنان از مطرح کردن ایده‌ها و نظریات خود پرهیز می‌کنند، زیرا آنها نگران آنند که مبدا طرح‌ها و نقشه‌های آنها با شکست و ناکامی مواجه گردد (۶). اعتماد جزء مفاهیمی است که در علوم مختلف توسط صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفته و بنا بر پارادایم حاکم بر هر کدام از این علوم تعاریف متفاوتی از آن ارائه گردیده است اعتماد مفهوم کانونی نظریات کلاسیک جامعه‌شناسی و نیز محور اصلی تئوریهای نوین سرمایه اجتماعی و زمینه تعاملات و روابط اجتماعی است. گیدنز ضمن بر شمردن تعریف لومان از اعتماد متذکر گردیده است که "هر کجا که اعتماد مطرح باشد فرد برای تصمیم‌گیری در پیش گرفتن یک مسیر کنش خاص، شقوق گوناگونی را آگاهانه در ذهن دارد".

اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق هدفها و یا انجام دادن وظایف محوله مورد نظر است (۷). منظور از اثربخشی آن است که هدفهای اصلی و اساسی تعیین شوند و به آنها دست یابیم، به عبارت دیگر، کارهای درست انجام دهیم (۸). اثربخشی عبارتست از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری که به او محول شده است. اگر نیل به اهداف را به صورت وضع مطلوب سازمان در آینده تعریف کنیم، اثربخشی سازمان عبارت از درجه یا میزانی است که سازمان به هدفهای مورد نظر خود نایل می‌آید. تعبیری که با توجه به مفاهیم بالا می‌توان برای اثربخشی آموزشی بیان کرد، عبارتند از (۹):

- میزان تحقق اهداف آموزشی
- میزان تحقق اهداف شغلی کارآموزان پس از گذراندن دوره‌های آموزشی
- تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات مدیران و سرپرستان

- تعیین میزان اجرای درست کار که مورد نظر آموزش بوده است؛
- تعیین میزان مهارت‌های ایجاد شده در اثر آموزشها برای دستیابی به اهداف
- تعیین میزان ارزش افزوده آموزش
- تعیین میزان بهبود شاخص‌های موفقیت کسب و کار

پیشینه پژوهش

محمود تعجبی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان سبک رهبری زنان و اثر بخشی سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری زنان و اثر بخشی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، سبک رهبری زنان قدرت پیش بینی اثربخشی سازمانی را دارد.

سجاد انوری پور (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه اعتماد بین فردی و سبک رهبری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام به این نتیجه رسیدند که بین اعتماد بین فردی و سبک رهبری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

میکائیلی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی سبک رهبری تحولگرا و رابطه آن با اثربخشی سازمانی در سازمان صدا و سیما بیان می‌کند که براساس نتایج پژوهش، سبک رهبری تحولگرا رابطه‌های قوی و مثبتی با میزان اثربخشی سازمانی دارد، بدین معنا که بکارگیری سبک رهبری تحولگرا در سازمان صدا و سیما منجر به هدایت کارکنان جهت افزایش اثربخشی بیشتر سازمان و در نتیجه رسیدن سازمان صدا و سیما به اهداف از پیش تعیین شده می‌شود.

حسن طه زاده (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی با سبک رهبری و عملکرد مدیران به بررسی رابطه سلامت سازمانی با سبک رهبری و عملکرد مدیران مدارس در مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان مهاباد پرداخت. برای این منظور سلامت سازمانی مدارس بر اساس نظریه پارسونز در سه بعد؛ سلامت سطح نهادی سازمانی (یگانگی نهادی)، سلامت سطح اداری سازمانی (مراعات، ساخت دهی، حمایت منابع و نفوذ مدیر)، سلامت سطح فنی سازمانی (روحیه و تاکید علمی) تعریف و در این راستا سه فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی تنظیم شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان دهنده می‌دهد که میزان سلامت سازمانی مدارس حدود ۳۶٪ از تغییرات واریانس میزان عملکرد مدیران مدارس براساس متغیرهای مستقل موجود در مدل تبیین می‌گردد.

کمال باقرزاده هوشمند و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین و سبک رهبری و میل به ترک خدمت در میان کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای مستقل (اسم متغیرها رو مینویسی) و وابسته (اسم متغیر) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. لازم به ذکر است که نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف حاکی از نرمال بودن متغیرها می‌باشد که اعتبار ضرایب بدست آمده را تایید می‌کند.

عبدالله بهادری (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان رابطه‌های مولفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی در پست بانک خراسان شمال به بررسی رابطه مولفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی پرداختند. روش پژوهش توصیفی زمینه یابی بوده است. نتایج نشان دادند که بین مولفه‌های سلامت سازمانی (هفت مولفه تاکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) با اعتماد سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارمندان پست بانک خراسان شمالی رابطه‌ای معنی دار وجود دارد.

آکایا و باگینسکا (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری زنان چابک در دستیابی به اثربخشی تیم از طریق اعتماد بین فردی نشان دادند که چگونه اعتماد به مدیران به اثربخشی تیم و رهبری چابک زنان و اثربخشی تیم منجر می‌شود. بنابراین این مطالعه به درک اثربخشی تیم‌های سازمان یافته در دیدگاه رهبری زنان چابک و اعتماد سرپرستان کمک می‌کند.

گوستومو و هارجانتی^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "شاخص‌های رهبری زنان و معیار چابکی سازمانی به عنوان ابزارهای اندازه‌گیری اثربخشی" به دنبال اجرای ابتکارات استراتژیک مدیریت سرمایه انسانی و پیاده سازی موفق چابکی از طریق شاخص

² Gustomo and Harjanti

شاخص‌های رهبری زنان و مدل سازگاری سازمانی است و توصیه‌هایی را برای ایجاد یک سازمان سالم و چابک تر ارائه داده‌اند. نتیجه بررسی نشان می‌دهد که در حال حاضر در شرایط سالم و چابک به است. با این حال، بر اساس نتیجه، حفظ و بهبود سلامت جاری و چابکی فعلی همچنان از طریق بهبود در زمینه نوآوری و یادگیری مورد نیاز است.

گارسیا مورالس و همکارانش^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق اعتماد بین فردی را بررسی کردند. نتیجه به دست آمده این بود که شرکتها و سازمانها به رهبری تحول آفرین نیاز دارند تا عملکرد خود را به منظور تغییر محیط کسب و کار در زندگی واقعی بهبود دهند نتایج نشان می‌دهد که سبک رهبری تحول آفرین از طریق اعتماد بین فردی به طور هم زمان بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد.

جانسن^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری استراتژیک و اثربخشی تیم انجام دادند و یافته‌های تحقیق بیانگر رابطه میان رهبری استراتژیک و اثربخشی تیم است و نشان می‌دهد که رفتارهای رهبران تحول گرا نقش به سزایی را در انطباق با تفکر سازنده و به دنبال آن اثربخشی تیم ایفا می‌کند.

جیوتی و دیو^۵ (۲۰۱۸) در پژوهشی با موضوع "تأثیر رهبری تحول گرا بر خلاقیت سازمانی" نشان می‌دهند که سبک رهبری تحول گرا هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی موجب بروز خلاقیت می‌شود.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

سبک چابکی رهبران زن بر دستیابی به اثربخشی تیم با تاکید بر نقش میانجی اعتماد بین فردی تأثیر دارد.

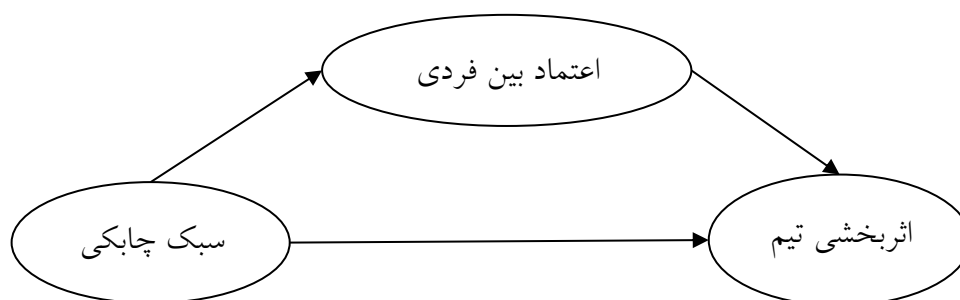
فرضیه فرعی

سبک چابکی رهبران زن بر اعتماد بین فردی تأثیر دارد.

سبک چابکی رهبران زن بر دستیابی به اثربخشی تیم تأثیر دارد.

اعتماد بین فردی بر دستیابی به اثربخشی تیم تأثیر دارد.

مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱، ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی منبع: (آکایا و باگینسکا، ۲۰۲۲)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از بعد هدف کاربردی و از بعد ماهیت همبستگی است. تحقیق کاربردی، پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. همچنین تحقیق همبستگی

³ García Morales et al

⁴ Johnson

⁵ Jyoti and Dev

یکی از انواع روش تحقیق است که در آن پژوهشگر می‌کوشد تا نوع رابطه میان یک چند متغیر را شناسایی یا درک نماید. به بیان ساده، تحقیقات همبستگی در پی ترسیم نوع رابط میان متغیرها هستند. در مطالعات همبستگی، پژوهشگر هیچ یک از متغیرهای مستقل را دستکاری نمی‌کند، بلکه تنها دو یا چند متغیر را اندازه‌گیری نموده، سپس مشخص می‌سازد که آیا بین آنها رابطه همبستگی وجود دارد یا خیر، در راستای همین ویژگی عدم دستکاری و تغییر متغیرها، در مطالعات همبستگی، آزمودنی‌ها نیز به صورت تصادفی به گروه‌های مختلفی که بر اساس متغیر وابسته تشکیل می‌شوند، واگذار نمی‌گردند.

جامعه و حجم نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر سی سخت تشکیل می‌دهند. نمونه آماری این پژوهش با توجه به فرمول کوکران جامعه محدود، ۱۰۸ نفر بدست آمده است.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot S_x^2 \cdot N}{e^2 \cdot N - e^2 + (Z_{\alpha}^2 \cdot S_x^2)}$$

n = حجم نمونه، Z_{α}^2 = اندازه متغیر مورد بررسی مطابق توزیع نرمال استاندارد با سطح عدم اطمینان α

e^2 = میزان خطا، S_x^2 = واریانس نمونه (براساس متغیر مورد بررسی)، N = حجم جامعه

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.321)^2 \cdot 150}{(0.05)^2 \cdot (150) - (0.05)^2 + ((1.96)^2 \cdot (0.321)^2)} = 108$$

پرسشنامه

پرسشنامه بی نام و سوالات به صورت بسته طراحی شده است. پرسش‌های پیمایش از نظر شکل دو نوع هستند: پرسش‌های بسته و پرسش‌های باز. در پرسش‌های بسته از پاسخ دهنده می‌خواهند که از مجموعه‌ای مشخص از پاسخ‌ها یکی را انتخاب کند. انواع پرسش‌های بسته عبارتند از: پرسش‌های چند انتخابی، پرسش‌های بلی-نه و پرسش‌های با یک مقیاس درجه بندی عددی. پرسش‌های بسته بهترین نوع پرسشنامه اند و مستلزم دادن پاسخ‌های کوتاه یا انتخاب یک پاسخ از بین چند گزینه است. این سوالات وقت چندانی نمی‌گیرند و تسهیل در جواب دهی باعث جلب توجه و تمرکز پاسخ دهنده بر روی موضوع خواهد بود. بی نام بودن پرسشنامه نیز جلب اعتماد و آسایش خاطر پاسخگو را به همراه خواهد داشت. که با آزادی بیشتر، پاسخ‌های صریح تری ارائه نماید.

در این تحقیق پرسشنامه از دو بخش تشکیل شده است: بخش اول پرسش‌های جمعیتی است. از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود که درباره خصوصیت کلی خود (جنسیت، عنوان شغل و محل کار یا سطح آموزش) اطلاعاتی بدهند. در بخش دوم از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای برای سنجش متغیرهای تحقیق استفاده شده است. پیوستار پاسخ‌ها بر پایه طیفی از بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد رتبه بندی شده و به ترتیب نمره‌های یک، دو، سه، چهار و پنج به هر گزینه اختصاص یافته است. برای این تحقیق از پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای و استاندارد استفاده گردید. مستندات پرسشنامه در شکل شماره ۱، نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: مستندات پرسشنامه

منبع	سوالات	متغیر
آبورامادان و همکاران، ۲۰۲۱	۵-۱	سبک چابکی رهبران زن
کیو و همکاران، ۲۰۱۹	۱۱-۶	اعتماد بین فردی
اوتو، ۲۰۱۹	۱۸-۱۲	اثربخشی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

روایی و پایایی پرسشنامه

روایی محتوای این پرسشنامه توسط استاد راهنمای محترم مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ (۳۰ نفر) با استفاده از نرم‌افزار SPSS 24 انجام گردید. ضریب پایایی متغیرها، در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: ضریب پایایی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ
سبک چابکی رهبران زن	۰.۸۶۴
اعتماد بین فردی	۰.۷۴۷
اثربخشی	۰.۸۳۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

یافته‌های پژوهش**آمار توصیفی متغیرهای پژوهش**

در جدول شماره ۳، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش نمایش داده شده است.

جدول شماره ۳: آمار توصیفی داده‌ها بر حسب متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سبک چابکی رهبران زن	۱۰۸	۳.۲۱۲	۰.۷۹۵	۱.۴۰	۵.۰۰
اعتماد بین فردی	۱۰۸	۳.۰۳۳	۰.۹۳۹	۱.۲۰	۵.۰۰
اثربخشی	۱۰۸	۳.۸۸۳	۰.۶۹۰	۱.۸۰	۵.۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

آمار استنباطی**بررسی نوع توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (ks)**

در این پژوهش با استفاده از این آزمون نرمال بودن مشاهدات برای کل متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفته شد. جدول شماره ۴، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

نتیجه	سطح معناداری	متغیر
غیرنرمال	۰.۰۰۱	سبک چابکی رهبران زن
غیرنرمال	۰.۰۰۰	اعتماد بین فردی
غیرنرمال	۰.۰۰۰	اثربخشی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به نتایج تحلیل فوق مشخص شده که سطح معناداری برای تمامی متغیرها کمتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه داده‌ها دارای توزیع غیر نرمال می‌باشد. بنابراین برای آمار استنباطی باید از روش‌های ناپارامتریک و برای استفاده از روش‌های معادلات ساختاری باید از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شود.

روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)

روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) در سه بخش اصلی ارزیابی مدل بیرونی (بررسی رابطه بین سوال و متغیر)، مدل درونی (بررسی رابطه بین متغیرها) و بررسی برازش مدل انجام می‌شود. مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری با سه آزمون مورد بررسی و سنجش قرار گرفته شده است.

۱- بررسی پایایی با استفاده از (آلفای کرونباخ و پایایی مرکب)

۲- بررسی روایی با استفاده از (روایی همگرا و واگرا)

۳- بررسی روایی با استفاده از (آزمون بارهای عرضی)

آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

در این آزمون، پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر بررسی خواهد شد. برای پایایی مرکب نیز مقدار بیشتر از ۰/۷ نشان از پایایی و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). جدول شماره ۵، مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: نتایج آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
سیک چابکی رهبران زن	۰.۸۶۴	۰.۸۹۷
اعتماد بین فردی	۰.۷۴۷	۰.۷۶۸
اثربخشی	۰.۸۳۱	۰.۸۸۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج حاصل از دو آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب نشان داد که مقادیر کسب شده برای تمامی متغیرهای بیشتر از ۰/۷ کسب شده، بنابراین می‌توان گفت مدل از پایایی مناسبی برخوردار است.

بررسی روایی همگرا و واگرا

"میانگین واریانس استخراج شده" جهت اعتبار همگرایی به کار رفته و همبستگی زیاد شاخص‌های یک سازه را در مقایسه با همبستگی شاخص‌های سازه‌های دیگر نشان می‌دهد. مقدار این ضریب نیز از صفر تا یک متغیر بوده که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود. جدول شماره ۶، این مقادیر را برای متغیرها مورد بررسی نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶: مقادیر متوسط واریانس استخراج شده (AVE)

متغیر	روایی همگرا
سیک چابکی رهبران زن	۰.۶۳۷
اعتماد بین فردی	۰.۶۲۳
اثربخشی	۰.۶۰۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج این جدول نشان داد که مقادیر روایی همگرا برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بدست آمده است. بنابراین می‌توان بیان کرد که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد. منظور از روایی واگرا این است که سوالات مربوط به یک متغیر فقط همان متغیر را بسنجد. در این مرحله ابتدا جذر مقادیر AVE را محاسبه نموده و سپس مقادیر به دست آمده را بر روی قطر

ماتریس جایگزین شود. در زیر قطر نیز همبستگی بین متغیرها ارائه می‌شود، اگر مقادیر روی قطر از عددهای زیر قطر بیشتر باشد، بنابراین روایی واگرا برقرار است. جدول شماره ۷، نتیجه روایی واگرا ارائه شده است.

جدول شماره ۷: روایی واگرا

اثر بخشی	اعتماد بین فردی	سبک چابکی رهبران زن
		سبک چابکی رهبران زن
	۰.۷۹۰	۰.۷۹۸
	۰.۶۹۷	۰.۳۸۸
۰.۷۷۶		اثر بخشی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به اینکه تمامی عددهای روی قطر از عددهای زیر قطر بیشتر می‌باشند، می‌توان بیان کرد که روایی وگرا برقرار است.

روایی سوالات پژوهش

مقدار مطلوب بار عاملی شاخص‌ها در حالت استاندارد ۰/۴ یا بالاتر و در حالت معناداری نیز باید بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. به عبارت دیگر در این مرحله چنانچه بار عاملی یک شاخص کمتر از حدود مورد نظر باشد، لازم است آن سوال حذف شود، تا روایی پرسش نامه مورد تایید قرار گیرد. جدول شماره ۸، نتایج روایی سوالات متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری

امروزه مدیران با چالش‌های متعددی مواجه اند، بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرفنگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. به عبارت دیگر سازمان‌هایی می‌توانند در این عصر ادامه حیات دهند که تحت مدیریت مدیران و رهبران شایسته قرار می‌گیرند تا آن‌ها بتوانند سازمان‌ها را با تغییر و تحولات سازگار نمایند. در این میان یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه ی پیش، رهبری بوده است و تلاش بر آن بوده که این پدیده را با تعدادی از معیارهای دانشگاهی عملی کنند. رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می‌باشد. سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیتهای مبهم شکل می‌گیرد (۱). بار عاملی مشاهده برای پرسشنامه در تمامی موارد مقداری بزرگتر از ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای پنهان (ابعاد هر یک از سازه‌های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده قابل قبول است. براساس نتایج شاخص‌های سنجش هر یک از مقیاس‌های مورد استفاده در سطح اطمینان ۰/۰۵ مقدار آماره t-value بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان می‌دهد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است. نتایج آزمون فرضیه اصلی نشان داد که مقدار معناداری برابر با ۱۰/۶۲۳ کسب شد و چون این مقدار بیشتر از عدد ۱/۹۶ کسب شده در نتیجه این فرضیه تایید شده است، همچنین مقدار sig نیز برابر با (۰.۰۰۰) که کمتر از ۵ صدم بوده می‌توان گفت که می‌توان گفت سبک چابکی رهبران زن بر دستیابی به اثربخشی تیم با تاکید بر نقش میانجی اعتماد بین فردی تاثیر دارد. مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۳۰ بدست آمده که نشان می‌دهد نقش میانجی اعتماد بین فردی مثبت و افزایشی است. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات قنبری و همکاران (۱۳۹۵) و سیاد و همکاران (۲۰۲۰) همراستایی دارد. جهت بررسی تاثیر سبک چابکی رهبران زن بر اعتماد بین فردی آزمون معادلات ساختاری انجام شد. نتایج این آزمون نشان داد که مقدار معناداری برابر با (۵.۵۰۶) با توجه به اینکه این مقدار بیشتر از عدد بحرانی ۱/۹۶ کسب شده است، همچنین مقدار sig نیز برابر با (۰.۰۰۰) که کمتر از ۵ صدم بوده می‌توان گفت که سبک چابکی رهبران زن بر اعتماد بین فردی تاثیر دارد. بار عاملی در حالت استاندارد برای ای دو متغیر برابر با (۰.۳۸۴) کسب شد. که نشان می‌دهد جهت این دو متغیر مثبت و افزایشی می‌باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات کیم و همکاران (۲۰۱۷) همراستایی دارد. جهت بررسی تاثیر سبک چابکی رهبران زن بر دستیابی

به اثربخشی تیم آزمون معادلات ساختاری انجام شد. نتایج این آزمون نشان داد که مقدار معناداری برابر با (۱۲.۵۳۵) با توجه به اینکه این مقدار بیشتر از عدد بحرانی ۱/۹۶ کسب شده است، همچنین مقدار sig نیز برابر با (۰.۰۰۰) که کمتر از ۵ صدم بوده می‌توان گفت که سبک چابکی رهبران زن بر دستیابی به اثربخشی تیم تاثیر دارد. بار عاملی در حالت استاندارد برای ای دو متغیر برابر با (۰.۵۲۱) کسب شد. که نشان می‌دهد جهت این دو متغیر مثبت و افزایشی می‌باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات میکائیلی و همکاران (۱۴۰۰) و گارسیا مورالس و همکارانش (۲۰۲۰) همراستایی دارد.

جهت بررسی تاثیر اعتماد بین فردی بر دستیابی به اثربخشی تیم آزمون معادلات ساختاری انجام شد. نتایج این آزمون نشان داد که مقدار معناداری برابر با (۱۵.۹۲۳) با توجه به اینکه این مقدار بیشتر از عدد بحرانی ۱/۹۶ کسب شده است، همچنین مقدار sig نیز برابر با (۰.۰۰۰) که کمتر از ۵ صدم بوده می‌توان گفت که اعتماد بین فردی بر دستیابی به اثربخشی تیم تاثیر دارد. بار عاملی در حالت استاندارد برای ای دو متغیر برابر با (۰.۷۹۷) کسب شد. که نشان می‌دهد جهت این دو متغیر مثبت و افزایشی می‌باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات کیم و همکاران (۲۰۱۷) و کیم و همکاران (۲۰۱۸) همراستایی دارد.

پیشنهاد‌های مبتنی بر یافته‌های تحقیق

باید تلاش کنند اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان) و اعتماد عمودی (اعتماد بین کارکنان و مدیران) افزایش دهند. برای افزایش اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان)، کار گروهی بین کارکنان گسترش یابد و ارزش‌های اخلاقی مثل صداقت و درستی در سازمان نهادینه شود، و جهت افزایش اعتماد عمومی مدیران باید عدالت رویه ای، توزیعی و مراوده‌ای را سرلوحه کار خود قرار دهند و اصول اخلاقی را در تصمیم‌های خود به کار گیرند.

به منظور ایجاد روحیه نوآوری میان کارکنان می‌توان برنامه‌های آموزشی را در دستور کار قرار داد. همچنین مدیران آموزش و پرورش شهر سی سخت بایستی برای دستیابی به روش‌های خلاقانه برای کمک به ارباب رجوع در مواجهه با مشکلات، انرژی قابل توجهی صرف کنند. همچنین کار تیمی و گروهی را در بین اعضا ترغیب کنند و از طریق شبکه سازی بیرونی گروه‌هایی را در بیرون سازمان ایجاد کنند تا کیفیت تعاملات افزایش یابد.

با مشارکت کارکنان اهداف قوی و روشن و اولویت‌هایی که کارکنان باید دنبال کنند را ایجاد کنند، تا زمینه‌های انگیزش و حمایت‌های مادی و معنوی از کارکنان نوآور را فراهم آورند تا از این طریق، عملکرد آموزش و پرورش شهر سی سخت بهبود و ارتقا یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود با تقویت ارزش‌ها، هنجارهای مشترک، همدلی، تعهد و مسئولیت کارکنان را در خصوص چشم انداز و اهداف به اشتراک گذاشته شده برانگیخت.

منابع و مراجع

- [1] Becker-Olsen, K., Cudmore, A., Hill, R. (2006). The impact of perceived corporate social responsibility for consumer behavior. *J. Bus. Res.* 59 (1), 46-53.
- [2] Belk, R. (2014). You are what you can access: sharing and collaborative consumptiononline. *J. Bus. Res.* 67 (8), 1595-1600
- [3] Mohammed Aboramadan, Khalid Abed Dahleez and Caterina Farao. (2021). Inclusive leadership and extra-role behaviors in higher education: does organizational learning mediate the relationship?, *International Journal of Educational Management Emerald Publishing Limited* 0951-354X DOI 10.1108/IJEM-06-2020-0290
- [۴] پورعلی، محمدرضا. و حجامی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر عملکرد زیست محیطی بر عملکرد مالی شرکت‌ها؛ تبیین نقش متغیر مداخله گر افشای مسئولیت اجتماعی. دومین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمانها. گچساران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.
- [۵] حاجی کریمی عباسعلی و سمیه کاشانی فر. (۱۳۹۷). "بررسی و تحلیل تأثیر سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی بر تعهد و عملکرد سازمانی در صنعت بانکداری، مطالعه موردی: بانک پاسارگاد"، پایان نامه رشته مدیریت mba، دانشگاه خاتم، دانشکده حسابداری و مدیریت
- [۶] حسن زاده، رضا و سید عباس زاده، مبر محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با بهسازی منابع انسانی از دیدگاه کارکنان اداری دانشگاه ارومیه، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، دوره ۴۸، شماره ۴.
- [۷] ولایی، ع. (۱۳۹۴). الگوهای رفتار با طبیعت (محیط زیست) از دیدگاه قرآن و سنت. پایان نامه دکتری علوم قرآن و احادیث، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- [8] Cheema, Sadia. Afsar Bilal, Farheen Javed. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit, *environment management*, 11-32.
- [9] Javed Basharat, Abdol karim khan & Samina Quratulain. (2018). Inclusive Leadership and Innovative Work Behavior: Examination of LMX Perspective in Small Capitalized Textile Firms *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 6 (10). 1-19.
- [10] Kim, J., Song, H., Lee, C., Lee, J. (2017). The impact of four CSR dimensions on a gaming company's image and customers' revisit intentions. *Int. J. Hosp. Manag.* 61, 73-81.
- [11] Kim, Y., Woo, E., Nam, J. (2018). Sharing economy perspective on an integrative framework of the NAM and TPB. *Int. J. Hosp. Manag.* 72, 109-117.