

روابط ساختاری جهانبینی رهبری دانش و جو توسعه‌ای^۱

داود فیض^۲

سکینه جعفری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۲۵

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، بررسی رابطه جهانبینی رهبری دانش با جو توسعه‌ای در دانشگاه شیراز بود. روش: شرکت‌کنندگان ۳۱۲ نفر از کارکنان ۱۰۲ اعضای هیئت‌علمی شیراز، ۲۱۰ نفر از کارمندان دانشگاه شیراز (بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همه آن‌ها پرسشنامه‌های جهانبینی رهبری دانش و جو توسعه‌ای را تکمیل کردند. داده‌ها با مدل تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار LISREL تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که از دیدگاه کارکنان، استفاده مطلوب از فن آوری بالاترین میانگین را در بین ابعاد جهانبینی رهبری دانش دارد. بین ابعاد جهانبینی رهبری دانش (نوع رهبری، خلاقیت، عقلانیت، واکنش در برابر بحران، تغییر، اصول اخلاقی، الگویی‌های زمان، فناوری) با ابعاد جو توسعه‌ای (اشتیاق، برانگیختگی، خرسندي، رضایت) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. جهانبینی رهبری دانش پیش‌بینی کننده معنادار جو توسعه‌ای می‌باشد.

بحث: جهانبینی رهبری دانش می‌تواند به طور مستقیم جو توسعه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج کاربردی یافته‌ها مورد بحث قرار گرفت.

واژگان کلیدی: رهبری، جهانبینی رهبری دانش، جو توسعه‌ای، کارکنان

^۱- این مقاله برگرفته از کار تحقیقی در ۹۳-۹۲/۱۳۹۲ بوده است.

^۲- دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و امور اداری، دانشگاه سمنان، ایران.

^۳- نویسنده مسئول: دانشجوی دوره دکتری مدیریت آموزشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، ایران.

مقدمه

رهبری اثربخش در جوامع و سازمان‌ها (ازجمله مؤسسات آموزش عالی)، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همسویی و همدلی میان افراد سازمان است. رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر یک چتر فکری و جهت واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که آنچه اعتبار و ارزش دارد، روح جمعی است که باید در یک مجموعه یا سازمان حاکم باشد (ساعتعچی و عزیز پور، ۱۳۸۴). رهبری برای همه جوامع و سازمان‌ها برای رسیدن به مطلوبیت‌های اساسی (چشم‌انداز، ارزش، رسالت، اهداف و ...) مهم است. محققان بیان می‌دارند که رهبری، توانایی اثر گذاشتن بر نگرش‌ها، توانایی‌ها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به مطلوبیت‌های اساسی سازمان است (هاندر^۱؛ آبانه^۲، ۲۰۰۸؛ آبانه^۳، ۲۰۰۹). دراین‌بین، با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر شیوه‌های سنتی و سبک‌های کلاسیک اداره سازمان‌ها از توانایی لازم در برخورد با تحولات و چالش‌های محیطی برخوردار نیستند و هزاره سوم رویکردها و سبک‌های جدیدی از رهبری را می‌طلبند (گلن^۴؛ ۲۰۰۳؛ یوکل^۵؛ ۲۰۰۶؛ راسل^۶؛ ۲۰۰۶؛ وینکلر^۷، ۲۰۱۰).

سازمان‌ها (ازجمله مؤسسات آموزش عالی)، بدون نوسازی رویکرد و شیوه‌های رهبری خود، نمی‌توانند با محیط ارتباط برقرار کرده و پاسخگوی شرایط و مقتضیات محیطی خود باشند. علاوه بر این، مستله بسیار مهم رهبری سرمایه انسانی (به عنوان تنها عامل سازنده و پردازنده موجود) همواره پیش روی سازمان‌ها است. این سرمایه‌ی بی‌نظیر، فقط در پرتو رهبری مؤثر می‌تواند در مسیر تحقق مطلوبیت‌های سازمان پیش برود. لذا از یکسو اهمیت اتخاذ رویکرد رهبری مناسب برای موفقیت مؤسسات آموزش عالی مطرح می‌شود و از سوی دیگر ضرورت تغییر و نوسازی الگوی رهبری این مؤسسات نمایان می‌شود (کروزس و پاسنر^۸، ۲۰۰۲). نیل به این مهم، مستلزم شناخت مفاهیم و چارچوب‌های نظری جدید و به کارگیری آن‌ها متناسب با

^۱.Hollander

^۲.Ababneh

^۳.Glen

^۴.Yukl

^۵.Russell

^۶.Winkler

^۷.Kouzes &Posner

شرایط و مقتضیات موقعیتی است. در این راستا لازم است پنداره‌های مفهومی و نقشه‌های شناختی کارآمدی درباره نظریه‌های جدید رهبری در مدیران و رهبران توسعه یابد و ساختار سازی لازم برای به کارگیری نوع رهبری موردنظر به عمل آید (وندرورف^۱، ۲۰۰۷).

گلن (۲۰۰۳) معتقد است که سازمان‌ها هم‌اکنون به شیوه‌های نوین رهبری به جای شیوه‌های سنتی آن نیاز دارند. یکی از این شیوه‌ها، جهان‌بینی رهبری دانش است. جهان‌بینی رهبری دانش، تئوری پر بعد و پر برآیندی است که به عنوان یک پارادایم جدید رهبری مطرح شده است. جهان‌بینی رهبری دانش به دنبال لحاظ کردن عواملی است که به طور درونی رهبران سازمان را برمی‌انگیزاند تا به گونه‌ای اثربخش و مناسب با شرایط و اقتصادیات محیطی عمل کنند. درواقع تلاش این تئوری بر آن است که مشکلات و نواقص تئوری‌های پیشین را برطرف سازد. تئوری‌های رهبری قبلی دستورالعمل‌های خود را بدون توجه کامل به شرایط و اقتصادیات متغیر محیطی و سرعت تغییر دانش ارائه کرده‌اند. اما تئوری جهان‌بینی رهبری دانش می‌کند ضمن ترکیب رویکردها و تئوری‌های اساسی پیشین، به این مهم نیز توجه کافی مبذول دارد. جهان‌بینی رهبری دانش با ویژگی‌های نوع رهبری؛ خلاقیت؛ عقلانیت؛ واکنش در برابر بحران؛ تغییر؛ اصول اخلاقی؛ الگوی زمان و استفاده از فن‌آوری (وکسلر^۲، ۲۰۰۶) شناخته شده است که می‌تواند با توجه به شرایط و اقتصادیات متغیر محیط کنونی، مؤسسات آموزش عالی را در راستای تحقق مطلوبیت‌های اساسی و ایجاد بستری مناسب برای ترویج جو توسعه‌ای در جهت بهبود عملکرد سازمانی خود یاری رساند (لی آنگ، سراف، هو و زو^۳؛ لی^۴، ۲۰۰۷؛ هیو - چاین و تسیو - یانگ^۵، ۲۰۱۲). در این‌ین آنجه که می‌تواند رهبران با جهان‌بینی مختص آن‌ها را به اهداف مدنظر خویش برساند جو توسعه‌ای است. جو توسعه‌ای، جوی است که در آن وقایع اندکی در رابطه با تعارض وجود دارد، روحیه افراد سازمان در سطح بالایی است و مقاومت آنان در برابر تغییرات محیط درونی و بیرونی سازمان کم است (بورتون، اریکسون، هکنسن، نادسن و استنوا^۶، ۲۰۰۸). جو توسعه‌ای می‌تواند عملکرد

^۱.Vanderwerf

^۲.Wexler

^۳.Liang, Saraf, Hu & Xue

^۴.Lee

^۵.Hui-Chin & Tsui-Yang

^۶.Burton, Eriksen, Haakonsson, Knudsen & Obel

مطلوب واحدهای تصمیم‌گیری سازمان را در جهت تسهیل به کارگیری نوع جهانی‌بینی رهبری مناسب با شرایط و اقتضایات محیطی در آموزش عالی ارتقاء دهد. به عبارت دیگر جو توسعه‌ای یکی از مؤلفه‌های یاری‌دهنده رهبران آموزشی در انجام این وظیفه خطیر می‌باشد (بورتون و همکاران، ۲۰۰۸). در این راستا بالارد^۱ (۲۰۰۸) عقیده دارد که رهبری و انواع آن نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی جو توسعه‌ای ایفا می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت وظیفه اصلی رهبران دانشگاهی - با توجه به چالش‌های متنوع در قرن اخیر - یک سری فعالیت‌های تخصصی است که هدف اصلی آن اثربخش‌تر و کارآمدتر کردن هر چه بیشتر خدمات آموزشی و اجرای سیاست‌های آموزشی از طریق برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، استفاده بهینه از منابع مالی و انسانی و ایجاد جو مساعد در جهت نیل به اهداف آموزشی رسمی از پیش تعیین شده است (حیدری، عسکریان و دوایی، ۱۳۸۹). این امر از طریق توسعه و بهبود جو توسعه‌ای امکان‌پذیر است (بورتون و همکاران، ۲۰۰۸). با توجه به تأثیر غیرقابل انکار جو توسعه‌ای مطلوب بر ارتقای کیفیت و عملکرد نظام آموزشی در سطح سازمان‌ها، رهبران آموزشی باید نوع جو توسعه‌ای و عوامل مؤثر بر آن را در نظر گرفته و گام‌های اساسی را در جهت حرکت به سمت بسترسازی جو مناسب با نوع رهبری و بهتر آن بهبود عملکرد آموزشی بردارند (کانگیس و گاردان^۲؛ پاولو، لیانگ و زو^۳؛ ۲۰۰۷).

با توجه به چنین مواردی، در شرایط پررقابت و متتحول کنونی، شناخت و بهبود جو مناسب و توسعه‌ای یکی از نیازهای آشکار سازمان و محیط آن به شمار می‌رود. بسیاری از رفتارها و قوانین حاکم بر سازمان‌های آموزشی به صورت مرکز باعث شده که افراد در سازمان بی‌روحیه، بی‌تفاوت و روی‌هم‌رفته غیر حساس نسبت به محیط اطراف خود باشند (آبرسان و ساویتزک^۴؛ ۲۰۰۶؛ شیرانی، احمدی و شعبانی، ۱۳۸۸). همچنین شرایط جدید و پیچیده محیط امروزی که با پیشرفت فناوری روزبه روز در حال دگرگونی و تغییر نیز می‌باشد، توجه به ویژگی‌های شخصیتی موردنیاز افراد را بیش از بیش آشکار می‌کند. افراد مراکز آموزشی به مثابه افراد دیگر دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها و رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند، آن‌ها نیز دارای علاقه و توانایی‌های گوناگون بوده و از دانش، نگرش و نظام ارزشی گوناگون برخوردارند، روشن است که

^۱ Ballard^۲.Kangis, Gordon^۳.Pavlou, Liang & Xue^۴.Aareson & Sawitzky

این تفاوت‌های فردی و شخصیتی بر نحوه ادراک افراد تأثیر گذاشته و ادراکات متفاوت بهنوبه خود بر نحوه عمل و رفتار آن‌ها تأثیر خواهد داشت، و این رفتارهای متفاوت پیامدهای متنوعی به همراه دارد، که می‌تواند جو حاکم بر سازمان را متأثر کرده و محیط سازگار یا ناسازگاری را در سازمان به وجود آورد (بورتون و همکاران، ۲۰۰۸).

بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته دانشگاه‌هایی که دارای جو توسعه‌ای متناسب با محیط آموزشی خود هستند، بالطبع دارای افرادی بشّاش و اجتماعی هستند که با اعتماد به نفس قوی‌تری در دانشگاه حاضر می‌شوند (نیدهمر و دیوید^۱، ۲۰۰۸) و برای تحقق اهداف آموزشی، اثربخشی و بهبود عملکرد سازمانی آن تلاش می‌کنند (کانگیس و گاردان، ۲۰۰۰). که این امر خود منجر به بهبود وجه و تصویر بیرونی دانشگاه در بین سایر رقبا خواهد شد. بر این اساس مؤسسات آموزش عالی بایستی با دقت بیشتری به محیط پیرامون خود و نیازها و انتظارات در حال تغییر آن توجه کنند تا بتوانند نقش بایسته‌ی خود را به نحو اثربخشی ایفا نمایند. علاوه بر این مطابق با یافته‌های پژوهشی دیگر، جو سازمانی توسعه‌ای ضمن این‌که دارای ماهیتی تسهیل‌گرانه جهت ایجاد تغییرات و نوآوری سازمانی است (لوتان^۲، ۲۰۰۵)، دارای تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش سطح عملکرد واحدهای تصمیم‌گیرنده سازمان نیز می‌باشد (راجرسی^۳، ۲۰۰۳). بدین ترتیب می‌توان گفت جو سازمانی توسعه‌ای منجر به ایجاد رفتارهای سازمانی پویا، تغییرپذیر و خلاق می‌گردد که توسعه و بهبود آن بایستی از سوی مدیران و بهخصوص رهبران دانشگاهی موردن توجه ویژه قرار گیرد.

با توجه به مطالب ذکرشده، آموزش عالی برای برخورداری از کیفیت بهتر، ساختارهای کارآمدتر و قابلیت‌های بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه برای بهسازی مداوم فرایند آموزش دانشگاهی، توامندسازی نیروی انسانی و خود نوسازی، نیازمند استفاده از قابلیت‌های انواع سبک‌های رهبری جدید و حاکم نمودن جو توسعه‌ای می‌باشد (سرکار آرانی، ۱۳۸۸). با توجه به تحقیقات صورت گرفته، مؤسسات آموزشی که از سبک رهبری مناسب با شرایط و اقتضایات محیط دانشگاهی استفاده می‌نمایند و بستر مناسب برای ترویج جو توسعه‌ای فراهم می‌آورند، بیشتر می‌توانند فرآیندهای

^۱. Niedhammer, Chastang & David

^۲. Luthan

^۳. Rogerc

مؤثر و کارآمدی را تعریف کنند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشنند. همچنین با توجه به اینکه کیفیت آموزش عالی بهشدت متأثر از مجموعه عوامل و شرایط محیط درونی و بیرونی مراکز دانشگاهی می‌باشد، نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند چارچوب کلی برای مدیران و مسئولان دانشگاهی بهمنظور تلاش جهت تأمین و اتخاذ سبک رهبری مناسب با شرایط دانشگاهی از طریق بهبود برنامه‌های دانشگاهی، تغییر در برخی از سیاست‌های مرکز و دست و پاگیر و توسعه‌ی جوی مناسب و ارتباطی را فراهم آورد. بدیهی است تحقق این مهم قبل از هر چیز مستلزم درک عمیق رهبران از تحولات درون و برون سیستم، تغییرات محیط تعاملی و زمینه‌ای، پذیرش مسئولیت، حمایت و مشارکت فعال تمامی اعضای سیستم و شناخت نوع رهبری و جوی حاکم بر دانشگاه و بسترسازی لازم در راستای ایجاد جوی مطلوب کاری و اثربخش می‌باشد. پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری دانش و جوی توسعه‌ای در دانشگاه شیراز، به دنبال ایجاد زمینه‌هایی برای بهبود یا تغییر جوی سازمانی و بسترسازی برای خلق جوی توسعه‌ای مطلوب و مناسب با نوع جهان‌بینی رهبری دانش، مدیران دانشگاه می‌باشد. در این راستا اهداف زیر مطرح و پیگیری شده است:

- ۱- بررسی رابطه جهان‌بینی رهبری دانش با جوی توسعه‌ای
- ۲- بررسی قدرت جهان‌بینی رهبری دانش در پیش‌بینی جوی توسعه‌ای از دیدگاه کارکنان دانشگاه شیراز

مبانی نظری و پژوهشی

جهان‌بینی رهبری دانش: بر اساس مطالعه ادبیات پژوهش، یکی از جدیدترین نظریه‌ها پیرامون رهبری، نظریه جهان‌بینی رهبری وکسلر (۲۰۰۶) می‌باشد که مطابق با دیدگاه وی جهان‌بینی‌ها بر مبنای آنچه ما نسبت به کل هستی (جهان درون و جهان بیرون) برداشت، ادراک، دریافت و احساس می‌نماییم، به وجود می‌آیند. زمانی که اقدامات و تفکرات، منطقی و عقلانی باشند نشأت‌گرفته از حقایق آشکار و نتایج حاصل از جهان‌بینی‌ها است. جهان‌بینی‌ها افراد را به سمت آئین‌ها و اقدامات اساسی راهنمایی و هدایت می‌کنند، به افراد کمک می‌کند که از عهده‌ی اطلاعات ناقص و متغیر برآیند، به آن‌ها اطمینان می‌دهند که باید بر روی زمان، انرژی و علاقه، سرمایه‌گذاری کنند. با انتخاب جهان‌بینی مناسب با شرایط و اقتضایات محیط متحول و متغیر می‌توان با برنامه‌ریزی و استفاده از فناوری روز به‌سوی آینده‌ای مطلوب‌تر با مشکلات کمتر سوق پیدا کرد (وکسلر، ۲۰۰۶).

رهبرانی که دارای دیدگاه جهان‌بینی رهبری دانش هستند، با استفاده از فناوری، ابداع، نوآوری و ابتکار عمل، سازمان خود را هدایت می‌کنند. بنابراین این نوع رهبری دستیابی به اهداف سازمان را در گرو همراه بودن با تغییرات، محور قرار دادن دانش، شهرت و اعتبار اعضاء سازمان می‌داند و به رهبری دانش مشهور گشته است. رهبران دانش با تأکید بر انعطاف‌پذیری و رقابت بیرونی بر آن هستند که از افراد خلاق و ایده‌های برتر حمایت کنند، چون هنگامی که شبکه‌های خلاق از قوهٔ خلاقیت خود محروم می‌شوند، جامعهٔ نیروی پویای ایجاد تجربه و تغییر را از دست می‌دهد. به عبارت دیگر رهبران دانش مسبب بروز ایده‌های جدید و نوآوری محسوب می‌شوند. در رویکرد رهبری دانش تلاش بر این است که بهترین اذهان را گرد هم آورند و با ایجاد اتحاد و پیوستگی دست به ابداع و نوآوری‌های اساسی بزنند. پیروان، رهبران را همچون یک کاشف می‌پنداشند که تمایل به درگیری در کارهای سخت و دشوار دارند اموری که انجام آن‌ها مستلزم کاربست ذهن خلاق، تخیل و فراست است. این رهبران به سمت ناشناخته‌ها پیش می‌روند و به شیوه‌های عقلانی دست به اکتشاف می‌زنند. در جهان‌بینی رهبری دانش سعی بر این است که استعدادهای افراد شکوفا شود و امکان یادگیری در راستای ایجاد تغییرات جدید به وجود آید (وکسلر، ۲۰۰۶). علاوه بر موارد فوق، شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی رهبری دانش در جدول شماره (۱) ذکر گردیده است.

جدول ۱. شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی رهبری دانش

متغیر	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
نوع رهبری	نوع رهبری: احتساب رهبران به عنوان افرادی مبتکر و هادی جهت تولید دانش؛ تأکید بر روی توانمندسازی زیرستان؛ تأکید بر روی ارتباطات نزدیک.	نوع رهبری
	عقلانیت اکتشافی: تأکید بر وحدت و پیوستگی بین افراد؛ تأکید بر نوآوری و ابتکار.	نوع عقلانیت
جهان‌بینی رهبری دانش	واکنش در برابر بحران: تفکر خارج از چارچوب مشخص و معین، به منظور دستیابی به انتخاب‌ها و عقاید جدید برای کاهش بحران؛ ایجاد و اختصاص شبکهٔ مشارکتی متضکل از بهترین اذهان و عملکرد برای مقابله با بحران؛ تأکید بر فعالیت‌های تیمی؛ تعیین مشوق‌ها و ایجاد انگیزه برای افراد در راستای پیشرفت‌های غیرمنتظره.	واکنش در برابر بحران
	تغییر: نوآوری و ابتکار، به عنوان اهداف اولیه سیستم؛ افزایش تلاش برای جستجو و توسعه دانش نوین در راستای تغییرات روزافزون موجود.	تغییر
الگوهای زمان	اصول اخلاقی: اتخاذ اصل اخلاقی بر مبنای نوآوری و فناوری ناشی از آن، جهان‌شمول شدن اصول اخلاقی.	اصول اخلاقی
	طراحی آینده از قبل: توجه به گذشته به طور گزینشی؛ پیش‌بینی آینده بر اساس تجارب گذشته و وضعیت کنونی سیستم؛ طرح ادعایی برای ایجاد جامعه‌ای بهتر.	الگوهای زمان

<p>خلاقان، تولیدکننده و محرك دیگران هستند؛ ایجاد مهارت‌ها و تأکید بر روی نوآوری و خلاقیت؛ کار کردن مطابق با محدودیت‌ها؛ تأکید بر پیشرفت و توسعه سیستم با برقراری ارتباط با محیط کار.</p>	خلاقیت	
<p><u>فن آوری</u>: فن آوری شامل تلاش انسان‌ها برای کنترل سرنوشت‌شان و مدیریت جهان می‌باشد؛ فن آوری هنگامی به کار گرفته می‌شود که به عنوان پایه‌ای برای ایجاد احتمالات جدید عمل کند.</p>	فن آوری	

جوّ توسعه‌ای: جوّ توسعه‌ای جوّ است که در آن واقعیّ و عوامل اندکی در رابطه با تعارض بین افراد وجود دارد، روحیه افراد در سطح بالایی است و در برابر تغییر مقاومت اندکی از خود نشان می‌دهند (بورتون و آبل^۱، ۲۰۰۴). وجود جوّ توسعه‌ای در سازمان باعث می‌گردد که کارکنان از تجارت خود استفاده نمایند. و موجب بروز این احساس در کارکنان شود که از منابع و کارданی کافی به منظور رویارویی با تغییرات برخوردار هستند (فعال‌سازی زیاد) و نیز احساس کنند که واقعیّ جدید معمولاً خواشایند هستند. با در نظر داشتن ارتباط بین این احساسات با رفتارهای احتمالی، انتظار می‌رود که در چنین سازمان‌هایی اطلاعات مشتاقانه بین افراد جریان یابد. علاوه بر این در چنین سازمان‌هایی افراد مشتاقانه مسئولیت تصمیم‌گیری‌ها را بر عهده می‌گیرند و فعالانه عمل می‌کنند (بورتون و آبل، ۲۰۰۴).

تحقیقات چندی نیز با بررسی پیامدهای سبک رهبری و جوّ سازمانی، گزارش کردند که سبک رهبری و جوّ سازمانی بر روی تعهد اعضای هیئت‌علمی؛ ایجاد انگیزه؛ بهسازی یادگیری دانشجویان؛ نگرش کارکنان؛ نوآوری رهبران؛ بهره‌وری سازمان؛ تجربه و سابقه کاری؛ رضایت شغلی معلم و بهسازی؛ یکپارچگی نوآوری و حمایت از نوآوری تأثیر معناداری دارد (جانگ^۲، ۲۰۰۳؛ لیند بک^۳، ۲۰۰۴؛ بنجامین و فلاین^۴، ۲۰۰۶؛ واتس^۵، ۲۰۰۹؛ ویلیامز^۶، ۲۰۰۹؛ لی، ۲۰۱۰؛ راینسون^۷، ۲۰۱۰؛ دیویس^۸، ۲۰۱۰؛ مریل^۹، ۲۰۱۱؛ اسکات، اسکسن، هانس و آکرمن^{۱۰}، ۲۰۱۱).

^۱.Burton & Obel

^۲. Jung

^۳. Lindbeck

^۴.Benjamin & Flynn

^۵. Watts

^۶. Williams

^۷. Robinson

^۸. Davis

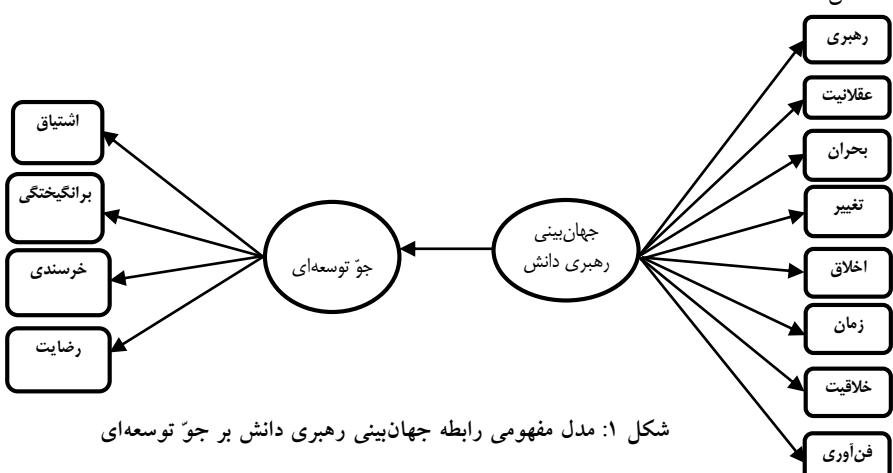
^۹. Merril

هیو - چاین و تسویو - یانگ، ۲۰۱۲). در مطالعه‌ای که توسط تورس^۲ (۲۰۰۹) انجام گردید، سبک رهبری (سیاسی و نمادین) با جو سازمانی حاکم بر مدرسه رابطه منفی و معناداری دارد. رابطه معناداری بین سبک‌های رهبری (ساختاری، منابع انسانی، سیاسی و نمادین) و جو سازمانی رابطه گرا وجود دارد. اما هیچ‌گونه اختلاف معناداری بین سبک‌های رهبری و اندازه و ارتباطات مناسب نتایج مؤثر و مطلوبی بر تدریس می‌گذارد. بالارد (۲۰۰۸) با انجام تحقیقی بر روی معلمان مدارس آمریکایی و آفریقایی تبار مسیحی در بالتیمور و جو سازمانی مشاهده دست یافت که، هیچ همبستگی معناداری بین سبک رهبری مدرس و جو سازمانی مشاهده نگردید. همچنین همبستگی معناداری بین سبک رهبری تحول‌گرا و جو باز و بسته وجود ندارد. اشرافی و کاشف (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که بین جو سازمانی و سبک رهبری مدیران رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی ارتباط مثبت و معناداری را بین سبک رهبری خودکامه با جو سازمانی بسته و همچنین بین سبک رهبری آزادمنشانه با جو سازمانی باز نشان داد. بین جهان‌بینی رهبری دانش با جو توسعه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین جهان‌بینی رهبری دانش پیش‌بینی کننده معنادار جو توسعه‌ای می‌باشد (عفری، ۱۳۹۱). نوع جو سازمانی حاکم بر برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی از نوع جو منطقی بود و منبع قدرت مدیران پیش‌بینی کننده معنادار جو توسعه‌ای می‌باشد (محرر، ۱۳۹۱). با در نظر گرفتن اوصاف ذکر شده و با توجه به نقش و اهمیت جهان‌بینی رهبری دانش و نوع جو سازمانی حاکم بر سازمان در تسهیل جریان اطلاعات و زمینه‌سازی برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری بر کسی پوشیده نیست (عفری، ۱۳۹۱)، سازمان‌ها و به خصوص دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، باید تلاش کنند فرایندهای موجود خود را همگام با تغییرات و انتظارات محیطی تغییر دهند تا هم قابلیت‌های لازم جهت پاسخ‌گویی به ذی‌نفعان آموزشی را به دست آورند و هم با توسعه‌ی جوی از اعتماد در بین ذی‌ربطان آموزشی، بقای خود را در شرایط پر رقابت امروز حفظ کنند. بنابراین، از آنچاکه، اعضای هیئت‌علمی و کارمندان به عنوان مهم‌ترین واصلی‌ترین ارائه‌دهنگان خدمات دانشگاهی محسوب می‌شوند، پایش

^۱. Scot, Isakson, Hans & Ackerman

^۲. Torres

لحظه‌به لحظه‌ای دیدگاه آن‌ها در راستای نوع رهبری اتخاذ‌شده در دانشگاه و جوّ سازمانی حاکم بر آن، جهت اتخاذ سیاست‌های مناسب نه تنها به پیشرفت و موفقیت علمی دانشگاه کمک خواهد کرد، بلکه منجر به حفظ و بقای دانشگاه در محیط رقابتی نیز خواهد شد (هلگسن و نست، ۲۰۰۷). لذا، دانشگاه‌ها و مؤسسات و مراکز آموزش عالی وظیفه دارند که با ایجاد جوئی توأم با اعتماد و حمایت از سیستم‌های منعطف و پویای رهبری از طریق توسعه‌ی جهان‌بینی رهبری دانش جهت ایجاد جوئی توأم با اعتماد و نوآوری و حمایت از خلاقیت در محیط تلاش کنند. با توجه به مطالب ذکر شده و همچنین اهمیت نقش نوع رهبری حاکم در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت دست‌یابی به مطلوبیت‌های آموزشی و همچنین ایجاد شرایط مطلوب در توسعه‌ی جوئی توأم با اعتماد و حامی خلاقیت و نوآوری، در این پژوهش مدل فرضی زیر از روابط بین جهان‌بینی رهبری دانش و جوئی توسعه‌ای در نظر گرفته شد. در مدل مفهومی ارائه شده جهان‌بینی رهبری دانش بر جوئی توسعه‌ای حاکم بر دانشگاه اثر ساختاری دارد (شکل ۱).



شکل ۱: مدل مفهومی رابطه جهان‌بینی رهبری دانش بر جوئی توسعه‌ای

روش پژوهش
شرکت‌کنندگان

مطالعه حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیئت‌علمی (۶۰۲ نفر) و کارمندان (۱۰۴۴ نفر) دانشگاه شیراز بوده است. شرکت‌کنندگان ۳۱۲

^۱. Helgesen & Nesse

نفر از کارکنان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جدول شماره (۲) توزیع نمونه پژوهش اعضای هیئت‌علمی و کارمندان را بر اساس متغیرهای مرتبه علمی، جنسیت و سابقه خدمت نشان می‌دهد.

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه پژوهش اعضای هیئت علمی و کارمندان بر حسب متغیرهای مرتبه علمی، جنسیت و سابقه خدمت

توزیع نمونه	سابقه خدمت						جنسیت				مرتبه علمی	
	کارمندان		اعضای هیئت علمی		کارمندان		اعضای هیئت علمی		اعضای هیئت علمی			
۲۱-۳۰ سال	۱۱-۲۰ سال	۱-۱۰ سال	۲۱-۳۰ سال	۱۱-۲۰ سال	۱-۱۰ سال	زن	مرد	زن	مرد	دانشیار و بالاتر	استادیار	
۳۷	۸۸	۸۵	۲۰	۳۲	۵۰	۱۱۵	۹۵	۱۶	۸۶	۳۲	۷۰	
۱۷/۶	۴۱/۹	۴۰/۵	۱۹/۶	۳۱/۴	۴۹	۵۴/۸	۴۵/۲	۱۵/۷	۸۴/۳	۳۱/۴	۶۸/۶	

ابزارهای اندازه‌گیری

(الف) جهانبینی رهبری دانش: در این پژوهش از مقیاس جهانبینی رهبری دانش (جعفری، ۱۳۹۱) استفاده شده است که مشتمل بر ۱۸ گویه می‌باشد و به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. مقیاس جهانبینی رهبری دانش مشتمل بر زیر مقیاس‌های رهبری (در دانشگاه ما رهبران افرادی مبتکر و هادی جهت تولید دانش محسوب می‌شوند)؛ خلاقیت (در دانشگاه ما رهبران با برقراری ارتباط با محیط، تأکید بر خلاقیت و نوآوری در صدد پویایی، پیشرفت و توسعه سیستم هستند)؛ عقلانیت (در دانشگاه ما روی وحدت و همبستگی بین افراد تأکید می‌شود)؛ واکنش در برابر بحران (در دانشگاه ما وجود شبکه‌های مشارکتی مشکل از بهترین اذهان و عملکردها برای مقابله با بحران مورد تشویق و ترغیب قرار می‌گیرد)؛ تغییر (در دانشگاه ما با توجه به سرعت تغییر دانش هدف اولیه سیستم، نوآوری و ابتکار است)؛ اصول اخلاقی (در دانشگاه ما روی نوآوری و فناوری‌های ناشی از آن و جهانی شدن تأکید می‌شود)؛ الگوهای زمان (در دانشگاه ما آینده بر اساس تجارب مفید گذشته و وضعیت کنونی سیستم پیش‌بینی می‌شود)؛ فناوری (در دانشگاه ما زمانی که فناوری همراه با تغییرات جدید باشد، مورد استقبال قرار می‌گیرد) هست. اعتبار ابعاد این مقیاس توسط جعفری (۱۳۹۱) به روش آلفای کرونباخ به ترتیب رهبری

(۰/۸۲)؛ عقلانیت (۰/۸۱)؛ واکنش در برابر بحران (۰/۷۹)؛ تغییر (۰/۸۰)؛ اصول اخلاقی (۰/۸۲)؛ الگوهای زمان (۰/۷۹)؛ خلاقیت (۰/۸۴) و فن آوری (۰/۸۳) گزارش شده است. دامنه همبستگی گویه‌ها با نمره کل $0/57 - 0/37$ بود. روایی صوری هر یک از گویه‌های مقیاس جهان بینی رهبری دانش، با نظرخواهی ۵ نفر مجبوب و متخصص مدیریت آموزشی صورت گرفت که درنهایت منجر به تغییراتی در شکل ظاهری مقیاس و تغییر در نحوه نگارش برخی از گویه‌ها شد.

ب) جو توسعه‌ای: بهمنظور اندازه‌گیری جو حاکم بر دانشگاه از مقیاس جو سازمانی (محرر، ۱۳۹۱) شامل چهار زیر مقیاس (توسعه‌ای، منطقی، گروهی و داخلی) استفاده شده است. در این پژوهش از زیر مقیاس جو توسعه‌ای مشتمل بر ۸ گویه استفاده شده است که به صورت طیف لیکرت چهارگزینه‌ای از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۴) درجه‌بندی شده است. مقیاس جو توسعه‌ای شامل زیر مقیاس‌های اشتیاق؛ برانگیختگی؛ خرسندي و رضایت می‌باشد. اعتبار ابعاد این مقیاس توسط محرر (۱۳۹۱) به روش آلفای کرونباخ به ترتیب اشتیاق (۰/۸۹)؛ برانگیختگی (۰/۸۸)؛ خرسندي (۰/۷۰)؛ رضایت (۰/۸۵) گزارش شده است. دامنه همبستگی گویه‌ها با نمره کل $0/80 - 0/45$ به دست آمد. روایی صوری این مقیاس توسط محرر (۱۳۹۱) انجام شده است. روایی صوری هر یک از گویه‌های مقیاس جو توسعه‌ای، با نظرخواهی ۷ نفر مجبوب و متخصص مدیریت آموزشی صورت گرفت که درنهایت منجر به تغییراتی در نحوه نگارش برخی از گویه‌ها شد.

روش اجرا

بهمنظور انجام صحیح و مناسب فرایند توزیع، تکمیل و گردآوری داده‌ها، ابتدا تعداد کل اعضای هیئت‌علمی و کارمندان دانشگاه تهیه و سپس با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد نمونه پژوهش انتخاب شدند. پس از کسب مجوز از معاونت پژوهشی دانشگاه، با مراجعه حضوری پرسشنامه بین نمونه پژوهش توزیع گردید. در هنگام اجرا هیچ توضیحی در مورد پرسشنامه به پاسخگویان داده نشد زیرا در ابتدای پرسشنامه توضیحات لازم درج شده بود. بهمنظور کاستن از حالات دفاعی آزمودنی‌ها از آن‌ها خواسته شد که نام و نام خانوادگی خود را روی پاسخنامه ننویسند، اما سایر مشخصات خواسته شده را تکمیل کنند. علاوه بر آن به آزمودنی‌ها گفته شد به تمامی گویه‌ها پاسخ دهند و هیچ گویه‌ای را بدون پاسخ نگذارند.

روش تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS^۱ و نرم‌افزار LISREL^۲ یا مدل‌یابی معادلات ساختاری نسخه ۸.۵۴ استفاده شد. مدل‌یابی معادله ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگران امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل‌یابی معادله ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است، که گاه تحلیل ساختاری کوواریانس و مدل‌یابی علی نامیده شده است (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. سپس با استفاده از نرم‌افزار LISREL روابط فرضی ساختاری با مدل تحلیل مسیر آزمون شد و شاخص‌های برازنده‌گی مدل نهایی گزارش شد.

یافته‌ها

برای تعیین میانگین متغیرهای رهبری؛ خلاقیت؛ عقلانیت؛ بحران؛ تغییر؛ اخلاق؛ زمان؛ فناوری؛ اشتیاق؛ برانگیختگی؛ خرسندي؛ رضایت از آمار توصیفی میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد (جدول ۳). در دانشگاه موردمطالعه میانگین متغیر فن‌آوری ($M = ۳/۴۵$) دریک بازه ۵ درجه‌ای نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان میزان مؤثر بودن فناوری رهبری در راستای ترویج جوّ توسعه‌ای را در سطح بالای متوسط ارزیابی کرده‌اند. الگوی مشابهی در مورداستفاده مطلوب از زمان مشاهده می‌شود. همچنین نتایج حاکی از آن است که میانگین ابعاد جوّ توسعه‌ای در یک بازه ۴ درجه‌ای پایین‌تر از سطح متوسط ($2/5$) می‌باشد. همچنین نتایج به دست‌آمده حاکی از آن است که در نمونه پژوهش کارکنان، بین ابعاد جهان‌بینی رهبری داشت (رهبری؛ خلاقیت؛ عقلانیت؛ بحران؛ تغییر؛ اخلاق؛ زمان؛ فناوری) با ابعاد جوّ توسعه‌ای (اشتیاق؛ برانگیختگی؛ خرسندي؛ رضایت) در اکثر موارد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به استثناء رابطه بین برانگیختگی با رهبری و رابطه رضایت با الگوهای زمان.

^۱ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V19)

^۲ Linear Structural Relations (LISREL V8.54)

جدول ۳. میانگین، انحراف استاندارد، همیستگی و ضرایب اعتیار متغیرها

۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	متغیرها
۰/۸۲												۱. رهبری
۰/۸۱	۰/۷۶**											۲. عقلانیت*
۰/۷۹	۰/۵۱***											۳. بحران
۰/۸۰	۰/۴۵***	۰/۷۲**										۴. تغییر
۰/۸۲	۰/۷۰***	۰/۳۴***	۰/۵۸***	۰/۵۶***								۵. اصول اخلاقی
۰/۷۹	۰/۵۹***	۰/۳۷***	۰/۵۶***	۰/۵۴***	۰/۵۶***							۶. زمان
۰/۸۴	۰/۷۶***	۰/۴۸***	۰/۵۷***	۰/۵۳***	۰/۵۲***	۰/۸۲***						۷. خلاقیت
۰/۸۳	۰/۵۷***	۰/۵۵***	۰/۵۶***	۰/۵۲***	۰/۵۵***	۰/۳۲***	۰/۵۷***	۰/۵۰**				۸. فن آوری
۰/۸۹	۰/۱۶***	۰/۲۵***	۰/۱۱*	۰/۱۹***	۰/۲۰***	۰/۱۶***	۰/۲۱***	۰/۲۴***	۰/۱۶***			۹. اشتیاق
۰/۰۸	۰/۲۶***	۰/۱۹***	۰/۱۸***	۰/۲۰***	۰/۲۱***	۰/۷۳***	۰/۸۸					۱۰. برانگیختگی
۰/۲۶***	۰/۱۵***	۰/۲۰***	۰/۱۸***	۰/۲۱***	۰/۷۳***	۰/۵۴***	۰/۷۰					۱۱. خرسندی
۰/۲۹***	۰/۱۹***	۰/۱۸***	۰/۲۰***	۰/۲۱***	۰/۷۳***	۰/۵۴***	۰/۷۰					۱۲. رضایت
۰/۲۵***	۰/۲۱***	۰/۱۳***	۰/۲۲***	۰/۱۲*	۰/۷۴***	۰/۴۹***	۰/۸۵					۱۳. میانگین انحراف
۰/۲۰۷	۰/۲۰۰۷	۰/۱۳	۰/۱۹	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۱۱	۰/۰۳					۱۴. استاندارد
۰/۹۰	۰/۳۰۴	۰/۲۸۰	۰/۳۰۱	۰/۳۴۵	۰/۲۰۱	۰/۲۰۰۷	۰/۲۰۰۶	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۷۹		

*. ضرایب اعتبار بر روی قطر فرعی ماتریس پائین مثلثی قرار دارند $P_{0,0}^0, P_{0,0}^1, \dots, P_{0,0}^n$

بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش، لازم است تا صحت مدل های اندازه گیری متغیر برونزها (جهان بینی رهبری دانش) و متغیر درون زا (جو توسعه ای)

اطمینان حاصل شود؛ در ادامه آماره‌های مدل‌های اندازه‌گیری این دو نوع متغیر به ترتیب آورده می‌شود که این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم انجام شده است.

مدل اندازه‌گیری متغیر بروزنزا مدل

نتایج تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم جهان‌بینی رهبری دانش نشان داد، مدل اندازه‌گیری جهان‌بینی رهبری دانش، مناسب ($\text{Chi-square}=19.65, \text{df}=14, \text{RMSEA}=0.032$) و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. همچنین نتایج مدل اندازه‌گیری مرتبه اول حاکی از وجود روابط همبستگی مثبت و معنادار بین گویه‌های جهان‌بینی رهبری دانش با ابعاد مربوطه است.

مدل اندازه‌گیری متغیر درونزا مدل

نتایج تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم جو توسعه‌ای نشان داد، مدل اندازه‌گیری جو توسعه‌ای، مناسب ($\text{Chi-square}=0.25, \text{df}=1, \text{RMSEA}=0.001$) و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. همچنین نتایج مدل اندازه‌گیری مرتبه اول حاکی از وجود روابط همبستگی مثبت و معنادار بین گویه‌های جو توسعه‌ای با ابعاد مربوطه است.

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) پژوهش

به منظور تأیید یا رد آزمون پژوهش (تأثیر جهان‌بینی رهبری دانش بر جو توسعه‌ای) از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شده است. منظور از عدد معناداری در نرم‌افزار لیزرل همان مفهوم sig در نرم افزار SPSS می‌باشد با این تفاوت که برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگ‌تر از $1/96$ یا کوچک‌تر از $1/96$ باشد و در کل برای تأیید یا رد آزمون پژوهش به کار می‌رود. عدد معناداری هرچقدر از $1/96$ بزرگ‌تر باشد نشان‌دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قوی‌تری روی متغیر وابسته دارد. منظور از ضریب گاما مقادیر همبستگی دوتایی است (بین دو متغیر) و جهت مقایسه اثرات اجزای مدل بکار می‌رود و هر چه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. اگر این مقدار بالای $0/30$ باشد متوسط و بین $0/30$ و $0/60$ خوب و بالای $0/60$ بسیار عالی است. از سوی دیگر ضریب تعیین (R^2) حاکی از مقدار واریانس تبیین شده در متغیر وابسته است که توسط ترکیب خطی متغیرهای مستقل محاسبه می‌شود و با نسبت F آزمون می‌شود. به عبارت دیگر، ضریب تعیین را می‌توان اندازه‌ای از برازنده‌گی داده – مدل در نظر گرفت. به این

معنا که مقادیر کوچک R^2 حاکی از آن است که مدل آماری بر پایه داده‌ها نمی‌تواند تأیید شود و مقادیر بزرگ ضریب تعیین گواه بر هماهنگی داده‌ها با رابطه خطی فرضی بین متغیرهای مستقل و وابسته دارد.

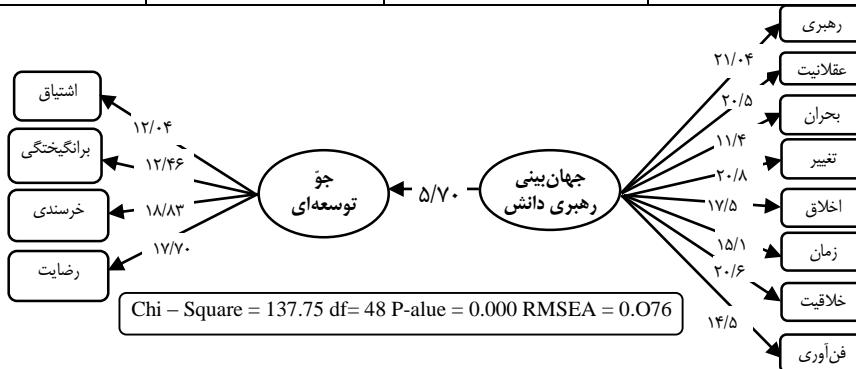
برای بررسی معنادار بودن تأثیر جهان‌بینی رهبری دانش بر جو توسعه‌ای، از مدل معناداری و برای ارزیابی چگونگی و میزان این تأثیر از مدل استاندارد استفاده شده است. در حالت معناداری، برای هر پارامتر برآورده شده در مدل یک مقدار t محاسبه می‌شود. که این مقدار از حاصل تقسیم تخمین وزن رگرسیونی بر خطای استاندارد به دست می‌آید و باید از ۲ بیشتر باشد تا تخمین‌ها از لحاظ آماری معنادار شوند. همان‌طور که از مدل پژوهش در حالت معناداری شکل (۳) پیداست، همه مقادیر t معنادار بوده و تمامی مسیرها برای مدل ضروری است. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد، در برگیرنده کلیه متغیرهای درون‌زا (جهان‌بینی رهبری دانش) و برون‌زا (جو توسعه‌ای) پژوهش و روابط بین آن‌ها است که در شکل (۲) نشان داده شده است. نتایج بدست‌آمده از محتوای شکل ۲ نشان می‌دهد که جهان‌بینی رهبری دانش بر جو توسعه‌ای تأثیرگذار ($P < 0.01$) و $\beta = 0.31$ می‌باشد. و بر اساس مقدار t حاصل شده ($t = 5.70$ و $+1.96$)، رابطه بین دو متغیر جهان‌بینی رهبری دانش و جو توسعه‌ای در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنادار می‌باشد. به این معنی که در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ که جهان‌بینی رهبری دانش بر جو توسعه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. و جهان‌بینی رهبری دانش ۰.۱٪ از واریانس جو توسعه‌ای را تبیین می‌کند.

به منظور به دست آوردن برآذش مدل بهترین شاخص تقسیم خی دو بر درجه آزادی می‌باشد که هر چه کوچک‌تر از ۳ باشد مدل دارای برآذش (تناسب) بهتری است. این مقدار در مدل نهایی آماری این پژوهش ۲/۸۹ به دست‌آمده است که نشان‌دهنده برآذش مناسب مدل می‌باشد. شاخص‌های اصلی برآذش شامل خی دو برابر با (۱۳۸/۷۵)، درجه آزادی برابر با ۴۸ حاصل شد. شاخص دیگر RMSEA (میانگین محدود خطاهای مدل) می‌باشد. برای مدل‌هایی که برآزندگی خوبی داشته باشد، کمتر از ۰.۰۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰.۰۸ نشان‌دهنده خطاهای معقولی برای تقریب در جامعه و قابل قبول است. مدل‌هایی که RMSEA آن‌ها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برآذش ضعیفی دارند. مقدار RMSEA به دست‌آمده در مدل مفهومی پژوهش برابر با ۰/۰۷۶ می‌باشد که حاکی از برآذش قابل قبول مدل است. بر اساس مندرجات جدول

(۲) ملاحظه می‌گردد که با توجه به بالا بودن شاخص‌های برازش^۱, NFI^۲, CFI^۳ و پایین بودن شاخص خطا^۴ RMSEA مدل مذکور از برازش مطلوبی برخوردار می‌باشد.

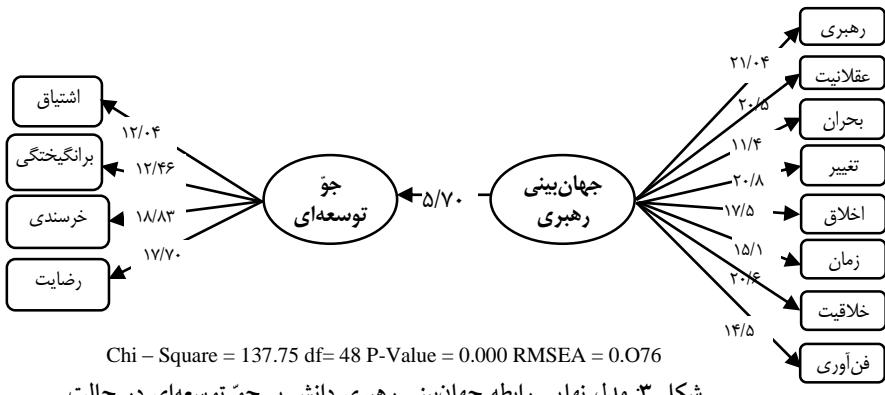
جدول ۴. شاخص‌های برازنده‌گی مدل نهایی اصلاح شده

شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X ^۲	P > 0.05	138/75	تأیید
Df	-	48	-
X ² /df	۳-۵	۲/۸۹	تأیید
RMSEA	RMSEA < 0.05	۰/۰۷۶	تأیید
GFI	GFI > 0.90	۰/۹۰	تأیید
AGFI	GFI > 0.90	۰/۸۵	رد
NFI	NFI > 0.90	۰/۹۵	تأیید
CFI	CFI > 0.90	۰/۹۶	تأیید
IFI	IFI > 0.90	۰/۹۶	تأیید



شکل ۲: مدل نهایی رابطه جهان‌بینی رهبری دانش بر جو توسعه‌ای در حالت تخمین استاندارد

^۱. Normed Fit Index^۲. Comparative fit index^۳. Incremental Fit Index^۴. Root Mean Square Error of Approximation



بحث و نتیجه‌گیری

جهان‌بینی رهبری دانش یکی از شیوه‌های نوین رهبری است که دارای ویژگی‌های نوع رهبری، خلاقیت، عقلانیت، واکنش در برابر بحران، تغییر، اصول اخلاقی، الگوی‌های زمان، فناوری است. جهان‌بینی رهبری دانش می‌تواند برای شکل‌گیری جو توسعه‌ای بسترهای مناسب فراهم کند، که این امر بهنوبه خود به بهبود عملکرد سازمانی یاری می‌رساند. در این میان آنچه که می‌تواند رهبران با توانمندی و دانش مختص آنها را به اهداف مدنظر خویش برساند جو توسعه‌ای است. جو توسعه‌ای می‌تواند عملکرد مطلوب واحدهای تصمیم‌گیری سازمان را در آموزش عالی ارتقاء دهد. در این مطالعه با توجه به کارکردهای جهان‌بینی رهبری دانش و جو توسعه‌ای، یک مدل فرضی از روابط ساختاری جهان‌بینی رهبری دانش با جو توسعه‌ای تدوین شد.

اولین یافته‌ی این پژوهش حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان بالاترین میانگین ابعاد جهان‌بینی رهبری دانش به استفاده مناسب از فناوری تعلق دارد. رشد سریع استفاده از فناوری در طی چند دهه گذشته تأثیر شگرفی را بر نظام آموزشی سراسر جهان داشته است. دانش و مهارت‌های فناوری در حال مبدل شدن به یک ابزار آموزشی در مؤسسات آموزشی از جمله آموزش عالی است. کشورهای مختلف جهان به نقش مهم فناوری در بهبود پخشیدن به تعلیم و تربیت پی برده‌اند (کانگرو و کانگرو^۱، ۲۰۰۴) و اقدام به سرمایه‌گذاری‌های عظیمی در زمینه افزایش استفاده از جنبه‌های مختلف فناوری در راستای تحقق اهداف خود و پاسخگویی به

^۱.Kangro & Kangro

محیط متحول و پویای خود نموده‌اند (پلگروم^۱، ۲۰۰۱). بنابراین دور از ذهن نخواهد بود که بالاترین میانگین ابعاد جهان‌بینی رهبری دانش گزارش شده توسط کارکنان نمونه پژوهش متعلق به استفاده مطلوب از فناوری باشد، چراکه از جمله علل احتمالی چنین نتیجه‌های در دانشگاه قلمرو پژوهش را از طرفی می‌توان نقش فناوری در همراه شدن با تغییرات سریع محیطی دانست. از سوی دیگر استفاده از فناوری روز موجب می‌شود که رهبران بر سرنوشت سازمان خود و مدیریت جهان پیرامون خود کنترل داشته باشند.

یافته‌ی دیگر این پژوهش حاکی از آن است که جهان‌بینی رهبری دانش بر جوّ سازمانی توسعه‌ای اثر مستقیم دارد. در جهان‌بینی رهبری دانش، رهبران به این باور رسیده‌اند که خواسته‌های سازمان و خواسته‌های اعضاء را چنان سازگار نمایند که به‌طور همزمان هم اثربخشی سازمان افزایش یابد و هم نیازهای کارکنان به نحو مطلوب ارضاء شود، با توجه به عملکرد رهبران، اعضاء نیز به این باور رسیده‌اند که دغدغه سازمان، تحقق اهداف و مطلوبیت‌های افراد است، ازین‌رو تلاش می‌کنند اهداف و مطلوبیت‌های سازمان را محقق نمایند تا از طریق آن خواسته‌های خودشان نیز برآورده شود (وکسلر، ۲۰۰۶). بر اساس نظریه همسازی بک و آرگریس^۲ (۱۹۵۴) بین اهداف فرد و سازمان رابطه مقابل وجود دارد، و زمانی که فرد و سازمان، همزمان به تحقق اهداف خود نائل می‌شوند، به بالاترین درجه رضایت دست می‌یابند (علاوه‌بند، ۱۳۸۴)، وجود چنین ویژگی‌هایی در سازمان، باعث ایجاد و ترویج جوّ توسعه‌ای با ویژگی‌های شور و اشتیاق، برانگیختگی، خرسندی، رضایت و شادی می‌شود (بورتون و همکاران، ۲۰۰۴)، بنابراین طبیعی به نظر می‌رسد که از دیدگاه کارکنان که به‌نوعی در پی تحقق مطلوبیت‌ها و اهداف خود هستند جهان‌بینی دانش اثر مثبت و معناداری بر جوّ توسعه‌ای داشته باشد. از سوی دیگر رهبران با دیدگاه جهان‌بینی رهبری دانش، بر این امر آگاه هستند که برای تحقق مطلوبیت‌های اساسی سازمان خود، بایستی به دنبال مرز گسترش قلمرو نفوذ خود در محیط متغیر و متلاطم باشند، در این راستا در پی توانمندی و اثربخشی در حوزه‌های درون و برون سیستم خود تلاش می‌کنند و تلاش آنان بر این است که از بهترین ایده‌ها؛ خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها در راستای تحقق این امر استفاده کنند، و از آنجاکه لازمه وجود

^۱.Pelgrum

^۲.Bakke & Argyris

جو توسعه‌ای، توجه رهبران به توانمندسازی زیردستان و پشتیبانی از خلاقیت و نوآوری است، پس بدیهی است که جهان‌بینی رهبری دانش اثر مثبت و معناداری بر جو توسعه‌ای داشته باشد. یکی از مواردی که این پژوهش بر آن صحه گذاشته است، جو توسعه‌ای پیش‌بینی کننده جهان‌بینی رهبری، رهبران دانشگاه قلمرو پژوهش است. با این نتیجه مشخص می‌شود در دانشگاه قلمرو پژوهش جو توسعه‌ای حاکم بر دانشگاه از جهان‌بینی رهبری دانش اثر می‌پذیرد. بنابراین با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده اتخاذ جهان‌بینی رهبری دانش توسط رهبران دانشگاه با توجه به شرایط و اقتضایات محیطی می‌تواند زمینه توسعه جو توسعه‌ای مطلوب در دانشگاه را فراهم آورد. رهبران دانشگاه برای ایقای اثربخش نقش خود، نیازمند آگاهی مستمر از تغییرات، نیازها و فرصت‌های بالفعل و بالقوه محیط در حال تغییر و نیز برقراری و حفظ تعاملی نزدیک با سازمان خود می‌باشند. لذا بایستی بتوانند مزایا و محدودیت جهان‌بینی رهبری دانش را بشناسند و با دیدی فراتر از هنجارهای موجود و با برخورداری از درکی عمیق نسبت به تحولات شرایط و اقتضایات محیطی و اوضاع داخلی سازمان، جهان‌بینی رهبری دانش مناسب با این شرایط را انتخاب و به‌کارگیرنده، و همچنین با اتخاذ راهکارهایی برای ایجاد جوی خوشایندتر، مثبت‌تر و سالم‌تر در دانشگاه، موجبات افزایش روحیه انجام کار گروهی، تعهد بیشتر به اهداف و مأموریت‌های دانشگاه توسط اعضای هیئت‌علمی و کارمندان؛ افزایش روابط صمیمانه توأم با اعتماد و اطمینان بین کارکنان، کاهش تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش قوانین دست و پاگیر و انعطاف‌ناپذیر، زمینه‌های مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه را فراهم آورند. نتیجه چنین وضعی، توسعه و ترویج جوی سازنده در دانشگاه و زمینه‌سازی برای رشد و بهسازی حرفه‌ای کارکنان و توسعه‌سازمانی در زمینه‌های گوناگون آموزشی و پژوهشی و اجتماعی دانشگاه و درنهایت کشور خواهد بود.

نخستین محدودیت مطالعه حاضر مربوط به نمونه شرکت‌کنندگان است. یافته‌های حاصل از این مطالعه به جامعه کارکنان دانشگاه شیراز قابل‌تعییم هستند، ازین‌رو، پژوهشگران نسبت به هرگونه تعییم غیرمجاز هشدار می‌دهند. محدودیت دیگر این مطالعه مربوط به ابزارهای اندازه‌گیری است. ابزارهای اندازه‌گیری پرسشنامه‌ای دارای تعدادی از محدودیت‌های ذاتی (خطاهای اندازه‌گیری، عدم خویشتن‌نگری، پاسخ‌های قابل‌پذیرش اجتماعی و...) هستند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در این مطالعه پیشنهاد می‌شود علاوه بر استفاده از ابزارهای معتبرتر برای اندازه‌گیری سازه‌ها، از سایر روش‌های اندازه‌گیری استفاده شود تا شواهدی از

بسط روابط مشاهده شده از یک روش به روشن های دیگر به دست آید. همچنین محققین با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و با در نظر گرفتن مشاهدات و شواهد موجود به منظور ترویج جو توسعه ای در راستای بهبود عملکرد سازمانی مؤسسات آموزشی، پیشنهادهایی مطرح می نمایند. پیشنهادهایی که ساده به نظر می رستند اما در بسیاری مواقع عملی نمی شوند. در حالی که عمل به آنها می تواند موجب مزایای بسیار مهمی برای مؤسسات آموزش عالی از جمله دانشگاه قلمرو پژوهش گردد:

۱- زمانی که استفاده از یک فناوری جدید توسط کارکنان یک سازمان با توجه به ارزش های موجود و نیازهای حرفه ای آنان حمایت گردد آنها نه تنها اعتماد به نفس بیشتری در استفاده از فناوری را خواهند داشت، بلکه درجه بالاتری از ادراک و مزایای سیستم را نشان می دهند و به احتمال زیاد از این فناوری استفاده بهینه تری خواهد کرد، لذا پیشنهاد می شود که رهبران دانشگاه به جنبه های فردی افراد مشغول در دانشگاه توجه بیشتری کرده و با ایجاد جوئی توأم با اعتماد و حمایت و فرصت های برابر، آموزش های لازم قبل از پیاده سازی سیستم های فناوری جدید را در اختیار کارکنان قرار داده و آنها را با مزایا و قابلیت های فناوری های جدید آشنا کنند و همچنین آنها را در تصمیماتی که برای استفاده از این گونه تکنولوژی گرفته می شود دخیل نمایند.

۲- با توجه به تأثیرگذاری عوامل زمینه ای بر شکل دهی جهان بینی رهبری دانش، تلاش در جهت ایجاد فضای مناسب با ویژگی های آزادی عمل و استقلال آکادمیک، بستر سازی مناسب در راستای ترویج جو سازمانی توسعه ای، یعنی جو خالی از تشنج مبتنی بر اعتماد متقابل، رواج ارزش هایی چون ارزشمند بودن هویت مستقل انسان ها، پرهیز از بی اعتمادی و بدینی، انحصار گرایی، اعتقاد به تنوع و تکثر و پذیرش عقاید مختلف در محیط های دانشگاهی، می تواند زمینه ساز شکل دهی جهان بینی رهبری دانش مناسب در میان مدیران و رهبران دانشگاهی باشد.

۳- با توجه به ضرورت تغییر و تحول در سیستم مؤسسات آموزش عالی، بهره گیری از جهان بینی رهبری دانش برای ایجاد تحول در ساختار، فرهنگ، رویه ها و سایر ابعاد سازمانی توصیه می شود. این نوع جهان بینی می تواند توانایی سازمان را برای بقا در محیط پرتلاطم و پویا ارتقاء دهد. همچنین آموزش و گسترش این نوع جهان بینی، فرآیند نوسازی سازمانی و ایجاد سازمان های پیشرو را تسهیل می کند. رهبران دانشگاه بایستی برای گسترش و پیشرفت

جهان‌بینی رهبری دانش برای انجام امور آموزش و پژوهشی تصمیماتی اتخاذ کنند که از نظر ماهیت، تکراری و یکنواخت نباشد، و از اطلاعات بهروز برای تصمیمات اثربخش استفاده نمایند. رهبران نبایستی عجولانه یا یک‌طرفه تصمیم بگیرند، بلکه می‌توانند به زیردستان فرست کافی دهنده تا در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت کنند، به زیردستان استقلال عمل کافی دهنده، به توأم‌نده‌های زیردستان خود اعتماد کامل کنند و در حد امکان از کاربست روش‌های سخت‌گیرانه کنترل پرهیز نمایند.

۴- رهبران مؤسسات آموزش عالی بایستی فضا و سیستمی را به وجود آورند که تمامی ذینفعان سازمان در روند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری و حل مسائل و مشکلات دانشگاه مشارکت نمایند و با اعضای هیئت‌علمی پیرامون چگونگی مدیریت محیط تعاملی دانشگاه به تبادل‌نظر پردازند و با این امر محیطی دوستانه و توأم با اعتماد و اطمینان متقابل را فراهم آورند چون بنیان یک سازمان علاقه‌مند به جهان‌بینی رهبری دانش ایجاد شرایط لازم برای تبادل‌نظر همه افراد و احترام به افکار و پیشنهادهای آنان در سطوح مختلف سیستم می‌باشد.

فهرست منابع:

- اشرافی، حسام و کاشف، میرمحمد (۱۳۸۹). رابطه جوّ سازمانی با سبک رهبری مدیران ادارات تربیت بدنی استان اصفهان، نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال ۸، جلد دوم، شماره ۱۶، ۴۷-۳۸.
- جعفری، سکینه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی در دانشگاه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.
- حیدری، زهراء؛ عسکریان، مصطفی و دوایی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین جوّ سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۱(۳)، ۷۴-۶۵.
- ساعتچی، محمود و عزیزپورپویی، علی اکبر (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی، مجله دانشور رفتار، سال ۱۲، شماره ۱۱، صص ۱-۱۸.
- سرکارآرانی، محمدرضا (۱۳۸۸). اصلاحات آموزشی و مدرن سازی، تهران: نشر روزنگار.
- سمیعی، محمد (۱۳۸۹). تأثیر نیازهای معلمان بر اثربخشی سبک‌های رهبری مدیران مقطع ابتدایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران.
- شیرانی، ناهید؛ احمدی، غلامرضا و شعبانی، احمد (۱۳۸۸). جوّ سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸، مجله علوم تربیتی، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۲۳، ۱۴۸-۱۲۳.
- عالقه‌بند، علی (۱۳۸۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.
- محرر، لیلا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران، جوّ سازمانی و انسجام سازمانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). شناخت روش علمی در علوم رفتاری، چاپ پنجم، تهران: پارسا.

- Aareson, G., & Sawitzky, A. (2006). Organizational Culture and Climate and Mental Health Provider Attitudes Toward Evidence – Based Proactive; *Psychological Services Journal*, 3(1), 61-71.
- Ababneh, O.M.A. (2009). *The Impact of Leadership Styles and Leaders' Competencies on Employees' Job Satisfaction*. A Thesis Submitted to the Graduate School in Partial Fulfilment of Master of Human Resource Management Universiti Utara Malaysia.

- Ballard, R. L. (2008). Principals Leadership Style and School Climate as Perceived by Teachers in African - American Christian Schools in the Baltimore-Washington, D.C. *metropolitan area Capella University*.
- Benjamin, L., & Flynn, F. (2006). The Relationship between Leadership Style and Regulatory Mode: Value from fit? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 216-230.
- Burton, R. & Obel, B. (2004). *Strategic Organizational Diagnosis and Design*; CA: jossey Bass.
- Burton, R. M., Eriksen, B. H., Hakonsson, D. D., Knudsen, T., & Obel, C. C. (2008). *Designing Organizations; 21st Century Approaches*, Springer Science+Business Media,
- Davis, B. W. (2010). *The Relationship of Principal Leadership Style as it Affects School Climate and Student Achievement*; Union University School of Education.
- Glen, P. (2003). *Leading Geeks: How to Manage and Lead People who deliver Technology*; San Fransisco: Jossey Bass.
- Helgesen, Q. & Nessel, E. (2007). What Accounts for Students' Loyalty? Some Field Study Evidence. *International Journal of Educational Management*, 21(2), 126 – 143.
- Hollander, E. P. (2008). *Inclusive leadership*; The Essential Leader-Follower Relationship. Routledge, New York.
- Hui-Chin, C. & Tsui-Yang, K. (2012). Exploring Faculty Psychological Contract through Leadership Style and Institutional Climate in a Higher Education Setting; *International Journal of Business and Social Science*, 3(4), 159-164.
- Jung, D. I. (2003). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings; *The Leadership Quarterly*, 14, 525-544.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). The Leadership Practices Inventory: Theory and Evidence behind the Five Practices of Exemplary Leaders; [Online]. Available from: www.leadershipchallenge.com/research; Appendix0512BP. [Accessed January 2015].
- Lee, J. E. (2010). The Effect of Perceived Transformational Leadership and Organizational Climate on the Employees; Attitude and Intention to Follow Safe Food Handling Practices: *A conceptual model and empirical evidence*, *Purdue University*.
- Liang, H., Saraf, N., Hu, Q., & Xue, Y. (2007). Assimilation of Enterprise Systems: The Effect of Institutional Pressures and the Mediating Role of Top Management; *MIS Quarterly*, 31(1), 59-87.
- Lindbeck, R. (2004). A Study of the Relationship between Leadership Styles and Organizational Climate and the Impact of Organizational Climate on Business Results; *Pepperdine University*.

- Luthan, B. (2005). *Managing and culture: A futures perspective*, in J. Hage (Ed), *The futures of organizations* (181- 200); Lexington. MA: Lexington Books.
- Niedhammer, I., Chas tang, J. F., & David, S. (2008). *Psychosocial Work Environment and Mental Health; Job – Strain and Effort – Reward Imbalance Models in a Context of Major Organizational Changes*.
- Pavlou, P. A., Liang, H., & Xue, Y. (2007). Understanding and Mitigating Uncertainty in Online Exchange Relationships; *a Principal-Agent Perspective*, *MIS Quarterly*, 31(1), 105-36.
- Pelgrum, W. (2001). Obstacles to the Integration of ICT in Education: Results from a Worldwide Educational Assessment; *Computers & Education*, 37, 163–178.
- Robinson, T. (2010). *Examining the Impact of Leadership Style and School Climate on Student Achievement*.
- Rogerc, P. (2003). The Relation Ship between Organizational Climate and Job Satisfaction; *Http://W.W.lib.umi.com*.
- Scot, T. G., Isakson, N., Hans, J. & Ackerman, S. (2011). Creative Climate: A Leadership Lever for Innovation; *Journal of Creative Behavior*, 45(3), 161-187.
- Torres, G. K. (2009). Perceptions of Michigan Middle School Principals Regarding Leadership Styles. Communication, and School Climate, *Wayne State University*.
- Vanderwerf, A. C. (2007). Women and Transformational Leadership Undergraduate Honors in the Major Theses; *Florida State University* (Arts & Sciences – communication).
- Watts, C. D. (2009). Technology Leadership, Organization Climate, and Technology Integration: A correlation study in K-12 public schools; *The University of Alabama*.
- Wexler, M. N. (2006). *Leadership in Context, the four Faces of Capitalism*. Edvard Elgar Publishing.
- Winkler, I. (2010). Contemporary Leadership Theories University; of Southern Denmark Dept. *Border Region Studies*.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations*; Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J.