

بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی^۱ (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)

جعفر ترک‌زاده*

سکینه جعفری**

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۶/۲۶

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی در دانشگاه شیراز از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان بوده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشگاه و روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری خوشه‌ای بوده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته جهان‌بینی رهبری مشتمل بر چهار نوع جهان‌بینی (تنظیمی، اجتماعی، شبکه‌ای و کارآفرینی) و پرسش‌نامه جوّ سازمانی مشتمل بر چهار نوع جوّ (توسعه‌ای، داخلی، منطقی و گروهی) بود، که پس از محاسبه روایی و پایایی، بین افراد نمونه توزیع و جمع‌آوری گردید. اطلاعات با استفاده از روش‌های آمار استنباطی تحلیل شد. نتایج نشان داد که: (۱) نوع جهان‌بینی رهبری غالب از دیدگاه اعضای هیأت علمی، جهان‌بینی رهبری کارآفرینی و از دیدگاه کارمندان، جهان‌بینی رهبری تنظیمی بود. (۲) از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان، نوع جوّ سازمانی حاکم بر دانشگاه، جوّ منطقی بود. (۳) از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان بین میانگین جهان‌بینی رهبری تنظیمی تفاوت معناداری وجود دارد، اما بین میانگین جهان‌بینی رهبری اجتماعی، شبکه‌ای و کارآفرینی تفاوت معناداری مشاهده نشد. (۴) از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان، نوع جهان‌بینی رهبری در اکثر موارد پیش‌بینی‌کننده معنادار (مثبت و منفی) جوّ سازمانی بود.

کلید واژه‌ها: رهبری، جهان‌بینی رهبری، جوّ سازمانی، دانشگاه

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی است که به راهنمایی نویسنده اول در دانشگاه شیراز انجام شده است.

* دانشیار دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. djt3779@yahoo.com

** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. sjafari.105@gmail.com

مقدمه

رهبری اثربخش، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همسویی و همدلی در 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 (ساعتچی و عزیزپور، ۱۳۸۴). رهبری برای تمام جوامع و سازمان‌ها جهت رسیدن به مطلوبیت‌های اساسی (چشم انداز، 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. در این میان، با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر شیوه‌های سنتی و شبکه‌های کلاسیک اداره سازمان‌ها از توانایی لازم در برخورد با تحولات و چالش‌های محیطی برخوردار نیستند و هزاره سوم رویکردها و شبکه‌های جدیدی از رهبری را می‌طلبد (یوکل^۱، ۲۰۰۶؛ راسل^۲، ۲۰۰۶؛ وندرورف^۳، ۲۰۰۷؛ هالندر^۴، ۲۰۰۸؛ وینکلر^۵، ۲۰۱۰).

سازمان‌ها (از جمله مؤسسات آموزش عالی)، بدون نوسازی رویکرد و شیوه‌های رهبری خود، نمی‌توانند با محیط ارتباط برقرار کنند و پاسخگوی شرایط و مقتضیات محیطی خود باشند. علاوه بر این، مسأله بسیار مهم رهبری سرمایه انسانی (به عنوان عامل سازنده و پردازنده سازمان و محقق کننده فلسفه وجودی آن) همواره پیش روی سازمان‌ها است. این سرمایه بی‌مانند، تنها 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 (کوزس و پاسنر^۶، ۲۰۰۲). نیل به این مهم، مستلزم شناخت مفاهیم و چارچوب‌های نظری جدید و به کارگیری آنها متناسب با 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 ساختارسازی لازم

۱. Yukl

۲. Russell

۳. Vanderwerf

۴. Hollander

۵. Winkler

۶. Kouzes & Posner

برای به کارگیری نوع رهبری مورد نظر به عمل آید (ترک‌زاده، ۱۳۸۸).

در دو دهه اخیر، توجه زیادی به رویکردهای و تئوری‌های جدید رهبری نشان داده شده است. رویکردها و تئوری‌هایی که در تفاوت با تئوری‌های کلاسیک، به جای تأکید صرف بر نشانه‌های رفتاری به عنوان سبک رهبری، به مبانی فکری و فلسفی رهبری و رفتارهای منبعث از آن توجه بیشتری نشان داده‌اند و بر این اساس، بنا نهاده شده‌اند. این تلاش تا به آنجا پیش رفته است که امروزه تئوری‌های رهبری پیچیده‌تر و پربعدتری مانند رهبری راهبردی به عنوان یک رویکرد اساسی و حتی یک پارادایم در حوزه مطالعه و عمل رهبری مطرح می‌شود (ترک‌زاده، ۱۳۸۸) و یا اینکه صاحب‌نظری مانند وکسلر^۱ (۲۰۰۶) سخن از جهان‌بینی رهبری می‌کند و بر این اساس تئوری خود را به عنوان یک تئوری پربعد و پربرآیند در حوزه‌های مفهومی و عملی مطرح می‌سازد. به زعم وکسلر (۲۰۰۶) جهان‌بینی‌ها بر مبنای آنچه ما نسبت به هستی و محیط پیرامون خود برداشت، دریافت و احساس می‌نماییم به وجود می‌آید و تنها می‌توان با بررسی چارچوب‌ها، الگوها، رفتارها، ارزش‌ها و فرهنگ‌های هر یک از جهان‌بینی‌ها به تشخیص و شناسایی آن‌ها پرداخت و متناسب با شرایط و اقتضات موقعیتی و مطلوبیت‌های اساسی سازمان به اتخاذ و به کارگیری یکی از آن‌ها پرداخت. تئوری جهان‌بینی رهبری، تئوری پیچیده و پربعدتری است که به عنوان یک پارادایم جدید رهبری مطرح شده است. ویژگی این تئوری آن است که به دنبال لحاظ کردن عواملی است که به طور درونی رهبران سازمان را برمی‌انگیزاند تا به گونه‌ای اثربخش و متناسب با شرایط و اقتضات محیطی عمل کنند. در واقع تلاش این تئوری بر آن است که مشکلات و نواقص تئوری‌های پیشین را بر طرف سازد. تئوری‌های رهبری قبلی دستورالعمل‌های خود را بدون توجه کامل به شرایط و اقتضات متغیر محیطی و سرعت تغییر دانش ارائه کرده‌اند. اما تئوری جهان‌بینی رهبری تلاش می‌کند ضمن ترکیب رویکردها و تئوری‌های اساسی پیشین، به این مهم نیز توجه کافی مبذول دارد (وکسلر، ۲۰۰۶).

آن چه مسلم است این که یکی از وظایف اصلی رهبران ایجاد سیستمی است که طی آن مسئولیت‌های تعیین شده سازمانی به نحو مطلوبی انجام شوند. در این میان آنچه که می‌تواند

۱. Wexler

رهبران با جهان‌بینی مختص آن‌ها را به اهداف مدّ نظر خویش برساند جوّ سازمانی است. در واقع جوّ سازمانی یکی از مؤلفه‌های یاری‌دهنده رهبران آموزشی در انجام این وظیفه خطیر می‌باشد جوّ سازمانی می‌تواند عملکرد مطلوب واحدهای تصمیم‌گیری سازمان را در جهت تسهیل به کارگیری جهان‌بینی رهبری متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی در آموزش عالی ارتقاء دهد (بورتون، اریکسون، هکنسن، نادسن و اسنو^۱، ۲۰۰۸). راستا فیدلر^۲ (۲۰۰۰)، فیلد و آیلسون^۳ (۱۹۸۲) بیان کردند که رهبری، رویکردها و تئوری‌ها و همچنین انواع رهبری نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی جوّ سازمانی ایفا می‌کند. جوّ سازمانی، پاسخ‌های هیجانی افراد به وقایع و شرایط موجود در سازمان محسوب می‌شود که متشکل از دو بعد احساسات و عقلانیت رفتار افراد می‌باشد (بورتون و همکاران، ۲۰۰۸). گروهی از محققان معتقدند، جوّ یعنی ادراک رسمی و غیررسمی از سیاست‌ها، اعمال و رویه‌های سازمانی که می‌تواند بر متغیرهای دیگر سازمان از جمله رفتارهای سازمانی اعضا اثر بگذارد (هوی و میسکل^۴، ۲۰۰۸؛ دیکسون، ری سیک و هنگر^۵، ۲۰۰۶). علاوه بر این مطابق با یافته‌های پژوهشی دیگر، جوّ سازمانی ضمن این که دارای ماهیتی تسهیل‌گرانه جهت ایجاد تغییرات و نوآوری سازمانی است (لوتان^۶، ۲۰۰۵؛ جاکوزمیل^۷، ۲۰۰۵)، دارای تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش سطح عملکرد واحدهای تصمیم‌گیرنده سازمان نیز می‌باشد (راجرسی^۸، ۲۰۰۳) بدین ترتیب می‌توان گفت جوّ سازمانی منجر به ایجاد رفتارهای سازمانی پویا، تغییرپذیر و خلاق می‌گردد که توسعه و بهبود آن بایستی از سوی مدیران و به خصوص رهبران دانشگاهی مورد توجه ویژه قرار گیرد.

۱. Burton, Eriksen, Haakonsson, Knudsen & Obel

۲. Fiedler

۳. Field & Ailson

۴. Hoy & Mickle

۵. Dickson, Resick & Hanges

۶. Luthan

۷. Jacques Mylle

۸. Rogerc

با توجه به مطالب ذکر شده و همچنین اهمیت نقش رهبری مناسب و نوع آن در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت دستیابی به مطلوبیت‌های آموزشی و سازمانی و همچنین ایجاد شرایط مطلوب در توسعه و بهبود جوّ سازمانی دانشگاه، در این پژوهش تلاش شد به بررسی رابطه‌ی نوع رهبری و جوّ سازمانی در دانشگاه شیراز پرداخته شود. برای تحقق این امر از تئوری جهان‌بینی رهبری و کسلر (۲۰۰۶) که رهبری را مشتمل بر چهار نوع جهان‌بینی کارآفرینی^۱، تنظیمی^۲، اجتماعی^۳ و شبکه‌ای^۴ مطرح می‌سازد، استفاده شده است. جوّ سازمانی نیز بر اساس مدل جوّ روانشناختی (بورتون و ابل، ۲۰۰۴؛ بورتون، دس انتیس و ابل^۵، ۲۰۰۶) در نظر گرفته شده است که مشتمل بر دو بعد اصلی تنش و مقاومت در برابر تغییر است که از ترکیب این دو، چهار گونه جوّ سازمانی داخلی، منطقی، گروهی و توسعه‌ای با ویژگی‌های اختصاصی خود به دست می‌آید.

لازم به ذکر است نتیجه چنین پژوهشی ضمن این که می‌تواند اطلاعات مفیدی در مورد نوع جهان‌بینی رهبری غالب و ارتباط آن با جوّ سازمانی فراهم آورد، می‌تواند زمینه پیش‌بینی خواسته‌ها و نیازهای آتی سازمان و همچنین در صورت لزوم تغییر رویکرد رهبری و جوّ سازمانی غالب را جهت برنامه‌ریزی‌های مناسب در شرایط و مقتضیات محیط متغیر کنونی فراهم آورد. به علاوه، این امر به نوبه‌ی خود می‌تواند منجر به ارتقای کارآمدی و سلامت سازمانی و افزایش موفقیت دانشگاه و بهبود وجهه‌ی آن در جامعه گردد. در راستای انجام این پژوهش و نیل به مطلوبیت‌های حاصل از آن، پرسش‌های زیر مطرح و پیگیری شده است:

۱. نوع جهان‌بینی رهبری غالب در دانشگاه کدام است؟
۲. نوع جوّ سازمانی حاکم در دانشگاه کدام است؟
۳. آیا تفاوت معناداری میان دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان درباره انواع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی در دانشگاه وجود دارد؟

۱. Entrepreneurial Worldview

۲. Regulatory Worldview

۳. Communitarian Worldview

۴. Network Worldview

۵. Burton, DeSanctis & Obel

۴. آیا بین انواع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی در دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد؟
۵. کدام یک از انواع جهان‌بینی رهبری از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارکنان پیش‌بینی کننده معنادار نوع جو سازمانی می‌باشد؟

پیشینه نظری پژوهش

رهبری عبارت است از فرایند تأثیرگذاری و نفوذ بر افراد به منظور دستیابی به مطلوبیت‌های اساسی سازمان (داکت و مکارلین^۱، ۲۰۰۳؛ لوب^۲، ۲۰۰۴؛ راسل^۳، ۲۰۰۶؛ یوکل^۴، ۲۰۰۶؛ وندروورف، ۲۰۰۷؛ وینکلر^۵، ۲۰۱۰) رهبری به معنی توانایی رهبر برای انجام بالاترین عملکرد از طریق زیردستان است (هیل و شاین^۶، ۲۰۰۸). رهبری به معنی شیوه‌ای برای ایجاد یک بینش واضح و دادن احساس اعتماد به نفس به کارکنان می‌باشد که از طریق تعامل، همکاری و ارتباطات ایجاد می‌شود (اولیو^۷، ۲۰۰۵؛ یوکل، ۲۰۰۶؛ هالندر^۸، ۲۰۰۸؛ وینکلر، ۲۰۱۰).

رویکردها و تئوری‌های سنتی و نوین رهبری

رویکردها و تئوری‌های رهبری برای معرفی روش‌های جدیدی از تفکر شکل گرفته‌اند که می‌تواند کمکی باشد به محققان در تمرکز بر حوزه‌های مسأله‌دار، کمک در امر تصمیم‌گیری و مبنایی برای پیش‌بینی موقعیت‌هایی که ممکن است مورد استفاده رهبران قرار گیرد (هوی و

۱. Ducket & Macfarlane

۲. Laud

۳. Russell

۴. Yokel

۵. Winkler

۶. Hill & Shane

۷. Avolio

۸. Hollander

میسکل^۱، (۲۰۰۸). مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در زمینه رهبری منجر به پیدایش رویکردها و تئوری‌های متعددی شده است. جدول‌های ۱ و ۲ خلاصه‌ای از سیر تکاملی رویکردها و تئوری‌های سنتی و نوین رهبری را با ذکر مؤلفه‌های مهم آنها نشان می‌دهند.

جدول ۱: رویکردها و تئوری‌های سنتی رهبری

خلاصه تئوری	سال ارائه	ارائه دهنده	رویکرد / تئوری
تأکید بر خصوصیات و نگرش‌های رهبران؛ اعتقاد به ذاتی بودن امر رهبری و توانایی‌ها و ویژگی‌های آن.	۱۹۰۴	استاگدبل و هاوس ^۳	صفات مشخصه رهبری ^۲
تعیین سبک و روش رهبران و شیوه آنان در برخورد با زیردستان؛ تأکید بر رفتار رهبر؛ ارتباط بین سبک رهبری با قدرت رهبری و تمایل زیردستان به پیروی کردن؛ اکتسابی بودن رهبری؛ آموزش افراد در جهت تربیت آنان برای رهبر شدن.	دهه ۱۹۴۰	محققان دانشگاه‌های آیووا ^۵ ، اوهایو ^۶ ، میشیگان، مک‌گریگور ^۷	رفتار رهبری ^۴
عملکرد رهبر متأثر است از میزان کنترل و میزان نفوذ وی؛ تأکید بر جو محیطی و شرایط گروه؛ تأکید بر ساختار و موقعیت گروه؛ تأکید بر	۱۹۶۷	فیدلر ^۹	رهبری اقتضایی ^۸

۱. Hoy & Miskle

۲. Trait Theory

۳. Estagdble & House

۴. Behavioral Theories

۵. Iowa

۶. Ohio

۷. McGregor

۸. Situational Theory

۹. Fred E. Fiedler

بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی

خلاصه تئوری	سال ارائه	ارائه دهنده	رویکرد / تئوری
قدرت ناشی از پست و مقام رهبر.			
تأکید بر تطبیق رفتارهای رهبر با اقتضانات وضعیتی (شامل ویژگی‌های کارکنان و ویژگی‌های محیط کاری)؛ چگونگی نفوذ رهبر بر برداشت‌های زیردستان از هدف‌های کاری و شخصی و ارتباط میان این دو دسته هدف‌های کاری و شخصی در راستای اثرگذاری بر رضایت خاطر کارکنان، پذیرش رهبر به وسیله زیردستان و انگیزش برای عملکرد کاری.	۱۹۷۰ ۱۹۷۴	ایوانز ^۲ هاوس و میشل ^۳	مسیر-هدف ^۱
تأکید بر رفتار نمادین رهبر؛ پیام‌های الهام‌بخش و رؤیایی؛ ارتباطات غیرکلامی؛ گرایش به ارزش‌های ایدئولوژیک، تحریک فکری پیروان توسط رهبر؛ ایجاد تغییر در پیروان خود به واسطه تغییر در اهداف، ارزش‌ها، نیازها، عقاید و آرزوهای آنان.	۱۹۴۷ ۱۹۷۷	وبر ^۵ هاوس	رهبری فرهمند (کاربزماتیک) ^۴
بیانگر رابطه میان رفتار رهبر - زیردستان و تغییر میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری با توجه به شرایط مختلف و توجه به نتایج عملکرد؛ ارائه قوانین در راستای تعیین استراتژی ویژه؛ رعایت مجموعه قوانین و مقررات؛ توجه به شرایط مختلف محیطی.	۱۹۷۳	وروم و یتون ^۷	رهبری مشارکتی ^۶
درجه کارآیی و اثربخشی هر سبک خاص از رهبری منوط است به وجود اوضاع مناسب با آن؛ انتخاب سبکی سازگار با موقعیت در یک زمان معین.	۱۹۷۷	هرسی و بلانچارد ^۸	رهبری وضعیتی
حفظ وضع موجود؛ حاکمیت یک رابطه تبادلی بین رهبر و زیردست؛	۱۹۷۸	برنز ^۹	رهبری تعاملی

۱. Path-Goal Theory

۲. Evans

۳. House & Mitchell

۴. Charismatic Leadership

۵. Weber

۶. Leader - Participation

۷. Wroom & yetoon

۸. Hersey & Blanchard

۹. Burns

خلاصه تئوری	سال ارائه	ارائه دهنده	رویکرد / تئوری
مشخص کردن الزامات کار زیردستان برای دستیابی به هدف‌های خود و سازمان؛ جستجوی انحرافات از قوانین و مقررات؛ اتخاذ عمل اصلاحی؛ تأکید بر نتایج تاکتیکی؛ پاداش دادن به زیر دستان بر حسب دستاوردهای آنان؛ پاداش مشروط.			

منبع: با استفاده از (نورتوس^۱، ۲۰۰۱؛ داکت مکفارلین، ۲۰۰۳؛ آوولیو و گاردنر^۲، ۲۰۰۲ و تور و آفوری^۳، ۲۰۰۷؛ علاقه بند، ۱۳۸۴؛ هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۶؛ دانایی فرد ۱۳۸۷؛ رضائیان، ۱۳۹۰)

جدول ۲: رویکردها و تئوری‌های نوین رهبری و مؤلفه‌های آن

خلاصه تئوری	سال ارائه	ارائه دهنده	رویکرد / تئوری
الگویی مبتنی بر یک مدل سلسله مراتبی؛ قرار گرفتن کارکردهای رهبری بر روی یک دامنه از فعالیت‌های منفعل، غیر مؤثر تا فعال؛ در برگیرنده سه نوع سبک رهبری تعامل‌گرا، تحول‌گرا و انفعالی / اجتنابی و شامل سه پیامد رفتاری: تلاش بسیار، رهبری اثربخش و رضایت؛ تبیین بهتر فرایندهای رهبری؛ دیدن اشتباهات و تحریفات توسط رهبر؛ اثربخش‌ترین رهبری آن است که به طور منظم هم از رفتارهای رهبری تحول‌گرا (نفوذ آرمانی ^۶ ، ملاحظات فردی ^۷ ، انگیزش الهام‌بخش ^۸ ، تحریک ذهنی ^۹) و هم از پاداش مشروط رهبری تعامل‌گرا استفاده کند.	۱۹۹۳	باس و آوولیو ^۴	رهبری تمام عیار ^۴

۱. Northouse
۲. Avolio & Gardner
۳. Toor & Ofori
۴. Full Range Leadership Model (FRL)
۵. Boss & Avolio
۶. Idealized Influence
۷. Individualized Consideration
۸. Individualized Consideration
۹. Intellectual Stimulation

بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی

خلاصه تئوری	سال ارائه	ارائه دهنده	رویکرد / تئوری
اثرگذاری رهبر بر موفقیت مطلوب سازمان و فرهنگ سازمانی؛ تصمیم‌گیری پربعد و پریرآیند؛ تصمیمات جهت‌دار، بلندمدت و بنیادی؛ سازواری سیستم از طریق توسعه یادگیری سازمانی، نفوذ در حلقه‌های سازنده و ساختار تعاملی سازمان؛ فراهم کردن زمینه نفوذ بیشتر از طریق اعتماد سازی و توسعه سرمایه اجتماعی در درون و برون سیستم و توسعه پتانسیل انگیزشی؛ هدایت از طریق سیاست‌گذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مبهم، غیر قابل اطمینان و فرار؛ تخصیص بهینه منابع؛ در نظر گرفتن کلیه تمایلات، تفاوت‌های شخصیتی، برنامه‌ها، ذی‌نفعان سازمان و فرهنگ‌های مختلف.	۱۹۸۴	همبریک و میسن ^۲	رهبری راهبردی ^۱
برابری رهبر با زیردستان در راستای هدایت آنان؛ برابری تمام اعضای سازمان در حقوق، اطلاعات و چشم‌اندازهای سازمان؛ نقش رهبر به عنوان تسهیل‌گر در شکل‌گیری گروه در سازمان.	۱۹۷۷	گرینلیف ^۴	رهبری خدمتگزار ^۳
تأکید بر خصوصیات اخلاقی و ایده‌آل‌های متعالی مانند آزادگی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت؛ برانگیختن زیردستان به منظور تلاش بیشتر در جهت دستیابی به اهداف سازمان؛ ارتقای سطح آگاهی زیر دستان از اهمیت و ارزش نتایج مشخص؛ واداشتن زیردستان به فراتر رفتن از منافع فردی به خاطر تیم، سازمان و نظام؛ ارتقای سطوح نیازهای زیردستان به نیازهای مرتبه بالاتر؛ تأکید بر نفوذ آرمانی ^۶ انگیزش الهام‌بخش ^۷ ، تحریک عقلانی ^۸ ؛ ملاحظات فردی ^۹ .	۱۹۷۸	برنز و باس ^۵	رهبری تحول‌آفرین
تمرکز بر خود‌کنترلی (خودتنظیمی) و خودآگاهی رهبر و پیروان؛ نقش تعدیلگر مثبت سازمانی و تأکید بر عمل.	۲۰۰۴	مؤسسه رهبری	رهبری اصیل ^{۱۰}

۱. Strategy Leadership
۲. Hambrick & Mason
۳. Servant-Leadership
۴. Green Life
۵. Burns & Bass
۶. Idealized Influence
۷. Individualized Consideration
۸. Intellectual Stimulation
۹. Individualized Consideration
۱۰. Authentic Leadership

خلاصه تئوری	سال ارائه	ارائه دهنده	رویکرد / تئوری
تأکید بر ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای افراد و دادن انگیزه به آنها؛ تعهد و بقای معنوی؛ تصمیم‌گیری مشترک بین رهبر و زیردستان؛ صداقت، راستگویی و اعتماد متقابل بین رهبر و پیروان و توجه به نتایج کار.	۲۰۰۶	براون و تروینو ^۲	رهبری معنوی ^۱ معنوی ^۱
تأکید بر رهبری بوروکراتیک ^۳ و حفظ وضع موجود؛ رواج سیستم سلسله‌مراتبی؛ وفادار ماندن به سیستم؛ مقاومت در برابر تغییر؛ احترام به سنت‌ها و رسوم گذشته.	۲۰۰۶	وکسلر	جهان‌بینی رهبری
تأکید بر رهبری فرصت‌طلب ^۴ ؛ نتیجه‌محور بودن؛ ارزیابی زیردستان بر اساس نتایج کارکردی؛ استفاده از تجارب گذشته؛ توجه و امتیاز دادن به رقابت.			
تأکید بر رهبری مشارکتی ^۵ و انجام فعالیت‌ها به صورت گروهی؛ پذیرش تغییر از سوی افراد؛ احترام به نظرات اعضای گروه؛ محترم شمردن ارزش‌ها و فرهنگ مشترک افراد.			
تأکید بر رهبری دانش ^۶ ؛ تأکید بر توانمندسازی زیردستان؛ توجه ویژه به شایسته‌سالاری؛ تأکید بر نوآوری و خلاقیت.			

منبع: با استفاده از (وکسلر، ۲۰۰۶؛ بی‌شاپ و اسکال^۷، ۲۰۰۶؛ واشنگتن و فیلد^۸، ۲۰۰۶؛ وندروف، ۲۰۰۷؛ ایرجینلیا، گهارب و تمیربکواس^۹، ۲۰۰۷؛ امو^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ هورویتز^{۱۱}، ۲۰۰۸؛ هورویتز، هورویتز، درام، برند و برونی‌کاردی^{۱۲}، ۲۰۰۸؛ فرای لوئیس، لاکام و جان^{۱۳}، ۲۰۰۸؛ هاسکیتز^{۱۴}، ۲۰۰۴؛ سهراب‌پور، ۱۳۸۶)

۱. Spiritual Leader
۲. Brown & Trevino
۳. Bureaucratic Leader
۴. Buccaneer Leader
۵. Participative Leader
۶. Knowledge Leader
۷. Bishop & Eskle
۸. Washington & Field
۹. Ergenelia, Goharb & Temirbekovac
۱۰. Omoh
۱۱. Horwitz et al
۱۲. Horwitz, Horwitz, Daram, Brandt, Brunicardi & Awad
۱۳. Fry Louis, Locum & John

جهان‌بینی رهبری

مطابق با جدول (۳)، یکی از جدیدترین نظریه‌ها پیرامون رهبری، نظریه جهان‌بینی رهبری و کسلر (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 نشأت گرفته از حقایق آشکار و نتایج حاصل از جهان‌بینی‌ها است. جهان‌بینی‌ها افراد را به سمت آیین‌ها 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 علائق، سرمایه‌گذاری کنند. با انتخاب یک جهان‌بینی متناسب با شرایط و اقتضائات محیط متحول و متغیر می‌توان با برنامه‌ریزی و استفاده از فناوری روز به سوی آینده‌ای مطلوب‌تر با مشکلات کمتر سوق پیدا کرد. در این قسمت، چهار نوع جهان‌بینی رهبری که به زعم و کسلر در سطح جهان قابلیت کاربرد دارد، معرفی می‌شود.

الف) جهان‌بینی کارآفرینی: این نوع جهان‌بینی به رهبرانی اشاره دارد که از طریق کنترل و ایجاد رقابت، سازمان خود را هدایت می‌کنند. لذا این نوع رهبری نیل به موفقیت در دستیابی به اهداف را منوط به کیفیت منابع انسانی، مالی و همچنین ایجاد نوعی رقابت بین افراد می‌داند. بر این اساس می‌توان گفت این نوع رهبری در سطح عملیاتی و کاربردی سازمان قرار دارد و به رهبری فرصت طلب مشهور است. رهبران فرصت طلب با تأکید بر کنترل بالا و رقابت بیرونی بر آن هستند که موفقیت و سود بیشتری را به دست آورند. تا جایی که با ضربه زدن به دیگران به انجام خواسته‌های خود اقدام می‌کنند. در این تئوری رهبران، در پی به دست آوردن قدرت و سمت بیشتر هستند و اعتقاد آنها بر این است که این امر ارزش تلاش کردن را دارد و در نهایت منجر به پاداش فراوان و بیش از حد می‌شود. رهبران فرصت طلب در زمان حال زندگی می‌کنند، آنها به پروژه‌ها یا رسالت‌های آینده محور توجهی ندارند، بلکه متکی به اموری هستند که در حال حاضر وجود دارد و تلاش می‌کنند با تحت کنترل درآوردن امور، نتایج دلخواه را به دست آورند. رهبران فرصت طلب تمایلی به انجام فعالیت‌های گروهی ندارند و گفتگو و مذاکره بین افراد را امر

مطلوبی به حساب نمی‌آورند و مخالف تفویض اختیار به زیردستان هستند. آنها تمایلی به مشارکت دادن اعضاء در عقاید و نظرات و تصمیم‌گیری‌ها ندارند و به جای هدایت کردن آنها در راستای مطلوبیت‌ها سعی می‌کنند که با زور برنامه‌ها را به مرحله عمل برسانند. این رهبران، افرادی سیاسی هستند که در شنیدن و گوش دادن عقاید دیگران ناتوان هستند و به منظور به دست آوردن منفعت، اهداف کوتاه مدت انتخاب می‌کنند (وکسلر، ۲۰۰۶).

ب) جهان‌بینی تنظیمی: رهبرانی که از جهان‌بینی تنظیمی بهره می‌گیرند از طریق سیستم قانونی سلسله‌مراتبی، کنترل و رعایت قراردادهای قانونی، سازمان خود را هدایت می‌کنند. بنابراین، این نوع رهبری به منظور تحقق اهداف سازمان، بر حفظ وضع موجود، ثبات و پایداری و وفاداری افراد به سیستم تأکید دارد و به رهبری بوروکراتیک معروف شده است. رهبران بوروکراتیک با تأکید بر کنترل نزدیک و رقابت درونی سعی بر آن دارند که با تأکید بر سلسله‌مراتب و قوانین و مقررات، بقای سیستم را حفظ کنند. چون هنگامی که سیستم‌های معتبر در معرض خطر قرار می‌گیرند، ناامنی افزایش می‌یابد و منجر به قانون‌شکنی، اختلال، ایجاد ترس و وحشت و تحولات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی می‌گردد. رهبران بوروکراتیک در چشم‌انداز رهبری تنظیمی با دنیای جهان‌شمولی روبرو هستند که در آن همه افراد صرف‌نظر از شأن و رتبه، ثروت، طبقه اجتماعی یا خانوادگی، مورد توجه و لطف قرار می‌گیرند و حق و حقوق افراد مورد احترام است. در این رویکرد سیستم زمانی قابل اعتماد و معتبر است که ناامنی را کاهش دهد. چون سیستم‌های معتبر، منظم و مرتب هستند. در این سیستم‌ها برنامه‌ریزی با دقت صورت می‌گیرد. افراد پیرو قوانین اصیل هستند و در منافع و ضررهای سیستم به عنوان یک کل سهم هستند. در این تئوری کارشناسان و متخصصان به جمع‌آوری داده‌ها و پیدا کردن راه‌حل‌های مختلف و پیش‌بینی پیامد هر راه‌حل می‌پردازند و قبل از هر اقدام به انجام هر فعالیتی یک سری انتخاب‌های راهبردی را مطرح می‌کنند و یکی از آنها را مطابق با موقعیت گروه انتخاب می‌کنند (وکسلر، ۲۰۰۶).

ج) جهان‌بینی اجتماعی: جهان‌بینی اجتماعی به رهبرانی اشاره دارد که با تأکید بر رقابت گروهی، انعطاف‌پذیری، گفت و گو و ارزش‌های فرهنگی، سازمان خود را هدایت می‌کنند. لذا این نوع رهبری به منظور دست‌یابی به اهداف سازمان، بر ارزش‌های مشترک گروه، همکاری گروهی و ارتباطات تأکید دارد. رهبری در این جهان‌بینی، رهبری مشارکتی نامیده می‌شود. رهبران

مشارکتی با تأکید بر رقابت درونی و انعطاف‌پذیری بر آن هستند که ارزش‌ها و فرهنگ مشترک افراد، روحیه همکاری و مشارکت بین آنان را تقویت کنند و از این طریق از به خطر افتادن سیستم که موجب می‌شود افراد روحیه خود را از دست داده و بدگمان شوند جلوگیری کنند. رهبران مشارکتی سعی می‌کنند که شناخت ضرورت اجتماعات گروهی را که ریشه در ارزش‌های مشترک دارد و برای افراد نوعی احساس معناداری، هدفمندی و اعتماد را فراهم می‌آورد، تسهیل کنند. آنان از مطلوبیت‌های معنادار اساسی صحبت می‌کنند، آن هم زمانی که رهبران ارزش‌هایی مثل رو راست بودن، خلوص، صمیمیت و تمایل به شرکت در گفتگوهای خالصانه را آشکار می‌سازند. در این تئوری گفتگو و محاوره، پیش‌نیاز رسیدن به توافق و ابزار اولیه و اساسی به منظور ایجاد روابطه حسنه بین اعضای جامعه می‌باشد و برای پرداختن به امور به صورت گروهی و همکاری تأکید می‌شود (وکسلر، ۲۰۰۶).

د) جهان‌بینی شبکه‌ای: رهبرانی که دارای دیدگاه جهان‌بینی شبکه‌ای 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 قوه خلاقیت خود محروم می‌شوند، جامعه 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 به عنوان یک کاشف می‌دانند که تمایل به درگیری در کارهای سخت و دشوار دارند که انجام آنها مستلزم به کارگیری ذهن خلاق، تخیل و تیزهوشی و فراست است. این رهبران به سمت ناشناخته‌ها پیش می‌روند و به شیوه‌های عقلانی دست به اکتشاف می‌زنند. در جهان‌بینی شبکه‌ای سعی بر این است که استعدادهای افراد شکوفا شود و امکان یادگیری در راستای ایجاد تغییرات جدید وجود دارد (وکسلر، ۲۰۰۶).

جوّ سازمانی

جوّ سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های محیط کاری است که افراد در آن محیط به سر می‌برند، بیانگر چگونگی احساسات افراد و چگونگی عمل بر مبنای آن احساسات می‌باشد. در واقع جوّ سازمانی، واکنش‌های هیجانی افراد به وقایع سازمانی می‌باشد (هکنسن و همکاران، ۲۰۰۸). از این رو جوّ سازمانی در بردارنده نگرش‌ها، ارزش‌ها، عقاید، دیدگاه‌ها و ادراکات افراد به سازمان است که الگوی فعالیت‌های سازمانی را توصیف می‌نماید و تأثیرات معناداری بر رفتار کارکنان می‌گذارد (اسویبی و سایمونز^۱، ۲۰۰۲؛ بورتون و همکاران، ۲۰۰۴؛ دیکسون، ری سیک و هنگر^۲، ۲۰۰۴؛ چن وهانگ^۳، ۲۰۰۷؛ بورتون و همکاران، ۲۰۰۸؛ بیگی نیا، ۱۳۸۲).

نظریه‌های مطرح جوّ سازمانی

جدول ۳ خلاصه‌ای از نظریات جوّ سازمانی را با ذکر نام نظریه پرداز، انواع جوّ سازمانی و ابعاد جوّ در یک سیر زمانی نشان می‌دهد.

جدول ۳. سیر تکاملی نظریات جوّ سازمانی

ابعاد جوّ سازمانی	انواع جوّ سازمانی	سال	نظریه پرداز
عدم جوشش ^{۱۱} ؛ ممانعت یا بازدارندگی ^۱ ؛ روحیه ^۲ ؛ صمیمت ^۳ ؛ نفوذ ^۴ ؛ مراعات ^۵ ؛ تأکید بر تولید ^۶ .	جوّ باز ^۷ ، جوّ خودگردان ^۸ ، جوّ کنترل شده ^۹ ، جوّ دوستانه ^{۱۰} ، جوّ پدرانه ^{۱۱} ، جوّ بسته ^{۱۲} .	۱۹۶۲	هالپین و کرافت ^۴ ؛ کرافت ^۴

۱. Sveiby & Simons
۲. Dickson, Resick & Hanges
۳. Chen & Hung
۴. Halpi & Croft
۵. Open climate
۶. Awonomous Climate
۷. Contoroled Climate
۸. Familial Climate
۹. Paternal Climate
۱۰. Close Climate
۱۱. Disengagement

بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی

نظریه پرداز	سال	انواع جو سازمانی	ابعاد جو سازمانی
استرن و استیوهوف	۱۹۶۵	جو با تأکید بر رشد؛ جو با تأکید بر کنترل	نظم و ترتیب؛ ثمربخشی سازمانی؛ احترام به قدر و منزلت فردی؛ کنترل ناگهانی؛ عامل عقلانی؛ ملاک‌های پیشرفت.
ویلور، ایدل و هوی	۱۹۶۷	جو قیمی؛ جو انسانی	---
تاگیوری	۱۹۶۸	---	محیط زیستی؛ محیط اجتماعی؛ نظام اجتماعی؛ فرهنگ.
هاجس ^۷	۱۹۶۸	---	عوامل مرئی؛ ساختار سببیه مراتب؛ منابع مالی؛ اهداف سازمان‌ها؛ مهارت‌ها و ...
لیتوین و استرینگر	۱۹۶۸	---	ساخت؛ مسئولیت؛ پاداش؛ قبول خطر؛ صمیمیت؛ حمایت؛ ضوابط؛ برخورد؛ هویت.
آندروهیز	۱۹۷۳	---	حمایتی؛ دستوری؛ تهدیدی؛ همکارانه؛ صمیمی؛ عدم اشتغال.
لیکرت ^۸	۱۹۷۴	جو اقتداگرا؛ جو مشارکتی	نحوه رهبری؛ نیروهای انگیزشی؛ فرایندهای ارتباطی؛ تصمیم‌گیری؛ کنترل؛ هدف‌گذاری.
کاتکامپ و سولون و هری	۱۹۸۵	---	حمایتی؛ آمرانه؛ متعهدانه؛ بازدارنده؛ صمیمیت.
کینزی و سیسترانک ^۹	۱۹۸۸	جو غیر دستوری؛ جو دستوری	---
والش ^{۱۰}	۱۹۸۸	جو دیوان سالاری؛ جو حمایتی؛ جو ابداعی	---

۱. Hindrance
۲. Spirit
۳. Intimacy
۴. Thrust
۵. Consideration
۶. Production Emphasis
۷. Hajts
۸. Likert
۹. Keynesi & Systrank
۱۰. Welsch

نظریه پرداز	سال	انواع جو سازمانی	ابعاد جو سازمانی
اسمیت و پاکوبسن ^۱	۱۹۹۰	جو با کنترل انسانی؛ جو با کنترل زندانی	---
کاپل من - بریف ^۲	۱۹۹۰	---	تأکید بر هدف؛ تأکید بر وسیله؛ پاداش دهی؛ پشتیبانی کاری و پشتیبانی اجتماعی - روانی.
فلاندر ^۳	۱۹۹۲	جو مثبت؛ جو منفی	---
هریسون ^۴	---	جو قدرت محور؛ جو نقش محور؛ جو وظیفه محور؛ جو مردم محور	---
اوچی ^۵	---	جو سالم؛ جو ناسالم	---
هوی و سیو	۱۹۹۸	جو باز؛ جو بسته؛ جو متعهدانه؛ جو غیر متعهدانه	حمایتی؛ دستوری؛ تهدیدی؛ غیر متعهدانه؛ همکارانه
های	۲۰۰۱	جو سالم؛ جو ناسالم	صداقت؛ استاندارد؛ مسئولیت؛ انعطاف پذیری؛ پاداش؛ تعهد گروهی.
بورتون و همکاران	۲۰۰۴	جو داخلی؛ جو منطقی؛ جو توسعه‌ای؛ جو گروهی	---

منبع: با استفاده (عباس‌زاده و قلاوندی، ۱۳۸۴؛ میرکمالی، ۱۳۸۰؛ شیرزادی، ۱۳۸۵؛ امین بیدختی و پرورش، ۱۳۸۷؛ بورتون و همکاران، ۲۰۰۴؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸).

الگوی جو سازمانی بورتون و همکاران

همچنان که جدول (۴) نشان می‌دهد می‌توان گفت جدیدترین نظریه پیرامون جو سازمانی مربوط به بورتون و همکاران (۲۰۰۴) می‌باشد که مطابق با نظر آنها جو سازمانی مشتمل بر دو بعد تنش و مقاومت در برابر تغییر می‌باشد، که از ترکیب این دو، چهار گونه جو سازمانی داخلی، منطقی، گروهی و توسعه‌ای با ویژگی‌های اختصاصی خود به دست می‌آید، که ویژگی‌های هر یک از انواع چهارگانه جو سازمانی در جدول (۴) آمده است (بورتون و همکاران، ۲۰۰۸).

۱. Smith & Pakvbsn
۲. Kaplanman - Brief
۳. Flanders
۴. Harrison
۵. Uchi

جدول ۴. ویژگی‌های انواع جو سازمانی از نظر بورتون و همکاران (۲۰۰۴)

جو داخلی	جو منطقی	جو گروهی	جو توسعه‌ای
مقاومت در برابر تغییر در سطح بالایی قرار دارد.	مقاومت در برابر تغییر در سطح حداقل قرار دارد.	مقاومت در برابر تغییر در سطح بالایی قرار دارد.	مقاومت در برابر تغییر در سطح پایینی قرار دارد.
میزان تنش بالاست.	میزان تنش بالاست.	میزان تنش پایین است.	میزان تنش پایین است.
تعارض در سطح بالایی قرار دارد.	تعارض در سطح بالایی قرار دارد.	تعارض در سطح پایینی قرار دارد.	تعارض در سطح پایینی قرار دارد.
تغییر امری ناپسند است.	تغییر از سوی افراد تا حدودی مورد پذیرش است.	تغییر امری ناپسند است.	تغییر از سوی افراد با روی باز پذیرفته می‌شود.
واکنش‌های هیجانی مانند خستگی، شرمساری، یأس و ناامیدی و عدم تحرک شیوع دارد.	از طریق واکنش‌های هیجانی مانند عصبانیت، اضطراب و پریشانی مشخص می‌شود.	از طریق واکنش‌های هیجانی مانند متانت، آسایش و آسودگی مشخص می‌شود.	از طریق واکنش‌های هیجانی مانند شور و اشتیاق، برانگیختگی و شادی مشخص می‌شود.

روش‌شناسی

با توجه به این که پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین انواع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی در دانشگاه شیراز بوده است، روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی (۶۰۲ نفر) و کارمندان (۱۰۴۴ نفر) دانشگاه شیراز بوده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری خوشه‌ای بود. در این راستا به منظور انتخاب گروه نمونه اعضای هیأت علمی ابتدا کلیه دانشکده‌های دانشگاه در نظر گرفته شدند. از آن بین ۳۰٪ از دانشکده‌ها به صورت تصادفی انتخاب شدند و کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های منتخب، به عنوان نمونه پژوهش مورد پرسشگری قرار گرفتند. همچنین به منظور تعیین نمونه کارمندان در سطح سازمانی، کلیه دانشکده‌ها و واحدهای ستادی دانشگاه در نظر گرفته شدند و پس از آن نیز ۳۰٪ از دانشکده‌ها و واحدهای ستادی به صورت تصادفی انتخاب گردیدند و سپس کلیه کارمندان دانشکده‌ها و واحدهای ستادی منتخب، به عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب و مورد پرسشگری قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس محقق ساخته جهان‌بینی رهبری استفاده شده است. این مقیاس توسط نگارندگان، مبتنی بر مدل جهان‌بینی

رهبری و کسلر (۲۰۰۶) و شامل ۶۲ گویه تهیه و به صورت طیف لیکرت درجه‌بندی شده است. جهت سنجش روایی ابزار مذکور از روش تحلیل عامل استفاده گردید، که نتایج آن در جدول شماره (۵) منعکس شده است.

نتایج تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس وجود چهار عامل در گویه‌ها را تأیید نمود. مقدار ضریب kmo برای تعیین کفایت تعداد نمونه‌ها ۰/۹۲ و ضریب آزمون خی بارتلت نیز برابر ۱۱۸۷۷/۵۷ بود که در درجه آزادی ۱۸۹۱ در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار به دست آمده است و حاکی از کفایت نمونه‌گیری و ماتریس همبستگی گویه‌ها برای انجام تحلیل عاملی بود. آزمون تحلیل اکتشافی نشان داد که ۶۲ گویه مورد نظر در ۴ عامل قرار می‌گیرند که بار عاملی گویه‌ها در عوامل ۴ گانه در جدول (۵) نشان داده شده است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ جهان‌بینی تنظیمی (۰/۸۹)؛ جهان‌بینی اجتماعی (۰/۸۸)؛ جهان‌بینی شبکه‌ای (۰/۹۴) و جهان‌بینی کارآفرینی (۰/۸۶) توسط محقق به دست آمد.

جدول ۵: نتایج تحلیل عوامل مقیاس جهان‌بینی رهبری

جهان‌بینی کارآفرینی	بار عاملی	جهان‌بینی شبکه‌ای	بار عاملی	جهان‌بینی اجتماعی	بار عاملی	جهان‌بینی تنظیمی	بار عاملی
۰/۶۰	۷	۰/۵۵	۲	۰/۵۲	۳	۰/۴۵	۱
۰/۴۸	۱۲	۰/۵۷	۵	۰/۴۳	۹	۰/۵۸	۴
۰/۴۴	۲۴	۰/۷۶	۱۴	۰/۳۹	۱۶	۰/۶۸	۶
۰/۴۵	۲۷	۰/۶۷	۱۹	۰/۷۰	۱۸	۰/۶۰	۸
۰/۷۵	۳۳	۰/۶۰	۲۵	۰/۶۳	۲۱	۰/۴۸	۱۰
۰/۶۲	۳۹	۰/۷۵	۳۲	۰/۶۰	۲۳	۰/۴۴	۱۱
۰/۶۶	۴۲	۰/۷۴	۳۴	۰/۶۵	۲۶	۰/۳۸	۱۳
۰/۵۹	۴۷	۰/۷۱	۳۵	۰/۶۰	۲۹	۰/۵۰	۱۵
۰/۴۷	۴۸	۰/۶۸	۳۸	۰/۶۸	۳۰	۰/۶۰	۱۷
۰/۵۰	۴۹	۰/۵۴	۴۱	۰/۶۹	۳۱	۰/۴۱	۲۰
۰/۴۸	۵۱	۰/۶۰	۴۴	۰/۷۵	۳۶	۰/۶۲	۲۲
۰/۶۵	۵۴	۰/۴۸	۴۶	۰/۶۹	۳۷	۰/۵۲	۲۸

بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی

۰/۵۷	۵۶	۰/۳۹	۵۰	۰/۵۹	۴۰	۰/۵۸	۴۳
۰/۶۸	۵۸	۰/۶۸	۵۳	۰/۶۳	۴۵	۰/۵۴	۵۲
		۰/۶۸	۶۰	۰/۴۸	۵۵	۰/۵۹	۵۷
		۰/۴۸	۶۲			۰/۵۹	۵۹
						۰/۵۳	۶۱
۴۴/۰۸		۴۰/۸۵		۳۶/۱۳		۳۰/۱۰	
۴۴/۰۸							ارزش ویژه
							واریانس کل

همچنین به منظور سنجش جو سازمانی از مقیاس جو سازمانی (ترک‌زاده و محرر، ۱۳۹۱) استفاده شده است. این مقیاس بر اساس مدل بورتون و همکاران (۲۰۰۴) تهیه شده است و مشتمل بر ۲۳ گویه می‌باشد و به صورت طیف لیکرت چهار گزینه‌ای درجه‌بندی شده است. مقیاس جو سازمانی مشتمل بر چهار زیر مقیاس (جو سازمانی توسعه‌ای، داخلی، گروهی و منطقی) است. برای سنجش روایی زیر مقیاس‌ها، ضریب همبستگی بین گویه‌های هر زیر مقیاس با نمره کل مقیاس مربوطه محاسبه گردید، که نتایج به دست آمده در جدول (۶) منعکس گردیده است. همچنین برای محاسبه پایایی مقیاس مذکور نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است، که نتایج به دست آمده در جدول (۶) منعکس گردیده است.

جدول ۶: روایی و پایایی مقیاس جو سازمانی

آزمون	زیر مقیاس‌ها	جو توسعه‌ای	جو داخلی	جو گروهی	جو منطقی	جهت مشترک
روایی	همبستگی	۰/۷۳-۰/۸۷	۰/۷۴-۰/۸۹	۰/۸۲-۰/۹۶	۰/۷۸-۰/۹۰	۰/۴۰-۰/۷۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۹-۰/۰۰۱
پایایی	آلفای کرونباخ	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۷۰	۰/۹۵	۰/۷۰

نهایتاً برای پاسخگویی به پرسش‌های ۱ و ۲ پژوهش از آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی، پرسش ۳ از آزمون آزمون تی تست مستقل همراه با تصحیح بونفرونی؛ پرسش ۴ از آزمون همبستگی پیرسون و پرسش ۵ از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نوع جهانی رهبری غالب در دانشگاه

جدول (۷) نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر جهت تعیین جهانی رهبری غالب دانشگاه شیراز را از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بالاترین میانگین انواع جهانی رهبری گزارش شده توسط اعضای هیأت علمی، متعلق به جهانی رهبری کارآفرینی (با میانگین ۳/۰۹) و پایین‌ترین میانگین متعلق به جهانی رهبری شبکه‌ای (با میانگین ۲/۹۳) می‌باشد و با توجه به مقدار F به دست آمده در درجه آزادی (۳ و ۱۰۱) تفاوت معناداری بین انواع جهانی رهبری رایج در دانشگاه در سطح ۰/۰۰۳ از دیدگاه اعضای هیأت علمی وجود دارد ($p < ۰/۰۰۸$, $F = ۴/۱۶$, $Pillai = ۰/۱۱$). بر اساس نتایج به دست آمده نوع غالب جهانی رهبری رایج در دانشگاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی، جهانی رهبری کارآفرینی می‌باشد. مطابق با نتایج جدول (۷) بالاترین میانگین انواع جهانی رهبری گزارش شده توسط کارمندان، متعلق به جهانی رهبری تنظیمی (با میانگین ۳/۵۶) و پایین‌ترین میانگین متعلق به جهانی رهبری اجتماعی (با میانگین ۳/۰۹) می‌باشد و با توجه به مقدار F به دست آمده در درجه آزادی (۳ و ۲۰۹) تفاوت معناداری بین انواع جهانی رهبری در سطح ۰/۰۰۱ از دیدگاه کارمندان وجود دارد ($p < ۰/۰۰۱$, $F = ۵۵/۰۷$, $Pillai = ۰/۴۴$). این یافته بدان معنا است که نوع جهانی رهبری رایج در دانشگاه از دیدگاه کارمندان، جهانی رهبری تنظیمی می‌باشد.

جدول ۷. نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر جهت مقایسه انواع جهانی رهبری از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان

گروه	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
اعضای هیأت علمی	جهان‌بینی کارآفرینی	۱۰۲	۳/۰۹	۰/۵۲	۴/۸۷	۳ و (۱۰۱)	۰/۰۰۳
	جهان‌بینی تنظیمی		۳/۰۰۵	۰/۳۸			
	جهان‌بینی اجتماعی		۲/۹۷	۰/۷۹			
	جهان‌بینی شبکه‌ای		۲/۹۳	۰/۶۶			
کارمندان	جهان‌بینی تنظیمی	۲۱۰	۳/۵۶	۰/۴۲	۶۷/۳۵	۳ و	۰/۰۰۱

بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی

	(۲۰۹)		۰/۵۲	۳/۱۸	جهان‌بینی کارآفرینی
			۰/۷۱	۳/۱۱	جهان‌بینی شبکه‌ای
			۰/۶۵	۳/۰۹	جهان‌بینی اجتماعی

بر اساس آزمون تعقیبی به عمل آمده، بین میانگین جهان‌بینی کارآفرینی با جهان‌بینی تنظیمی و شبکه‌ای، از دیدگاه اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین میانگین دیگر جهان‌بینی‌ها تفاوت معناداری مشاهده نشد. یافته به دست آمده بدان معنا است که جهان‌بینی کارآفرینی غلبه بیشتری نسبت به جهان‌بینی تنظیمی و شبکه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی دارد، و این که جهان‌بینی اجتماعی جایگاه یا غلبه‌ای در دانشگاه ندارد. همچنین بین میانگین جهان‌بینی تنظیمی با جهان‌بینی‌های اجتماعی، شبکه‌ای و کارآفرینی، از دیدگاه کارمندان تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین میانگین دیگر جهان‌بینی‌ها تفاوت معناداری مشاهده نگردید. یافته به دست آمده حاکی از آن که از دیدگاه کارمندان، جهان‌بینی تنظیمی غلبه بیشتری نسبت به جهان‌بینی کارآفرینی، شبکه‌ای و اجتماعی دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی

گروه	متغیر	جهان‌بینی کارآفرینی	جهان‌بینی تنظیمی	جهان‌بینی اجتماعی	جهان‌بینی شبکه‌ای
اعضای هیأت علمی	جهان‌بینی کارآفرینی	۱			
	جهان‌بینی تنظیمی	$P < 0/02$	۱		
	جهان‌بینی اجتماعی	-	-	۱	
	جهان‌بینی شبکه‌ای	$P < 0/01$	-	-	۱
کارمندان	متغیر	جهان‌بینی تنظیمی	جهان‌بینی اجتماعی	جهان‌بینی شبکه‌ای	جهان‌بینی کارآفرینی
	جهان‌بینی تنظیمی	۱			
	جهان‌بینی	$P < 0/001$	۱		

				اجتماعی
	۱	-	$P < 0/001$	جهان‌بینی شبکه‌ای
۱	-	-	$P < 0/001$	جهان‌بینی کارآفرینی

نوع جوّ سازمانی حاکم بر دانشگاه

جدول (۹) نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر جهت تعیین جوّ سازمانی غالب دانشگاه شیراز را از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بالاترین میانگین انواع جوّ سازمانی گزارش شده توسط اعضای هیأت علمی، متعلق به جوّ منطقی (با میانگین ۲/۶۶) و پایین‌ترین میانگین متعلق به جوّ توسعه‌ای (با میانگین ۲/۱۶) می‌باشد و با توجه به مقدار F به دست آمده در درجه آزادی (۳ و ۱۰۱) تفاوت معناداری بین انواع جوّ سازمانی در سطح $0/001$ از دیدگاه اعضای هیأت علمی وجود دارد ($Pillai=0/17, F=6/98, p < 0/001$). بر اساس نتایج به دست آمده نوع جوّ سازمانی حاکم بر دانشگاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی، جوّ منطقی می‌باشد.

همچنین جدول (۹) حاکی از آن است که بالاترین میانگین انواع جوّ سازمانی گزارش شده توسط کارمندان، متعلق به جوّ منطقی (با میانگین ۲/۶۰) و پایین‌ترین میانگین متعلق به جوّ توسعه‌ای (با میانگین ۲/۱۶) می‌باشد و با توجه به مقدار F به دست آمده در درجه آزادی (۳ و ۲۰۹) تفاوت معناداری بین انواع جوّ سازمانی در سطح $0/001$ از دیدگاه کارمندان وجود دارد ($p < 0/001, Pillai=0/16, F=13/82$). بر اساس نتایج به دست آمده نوع جوّ سازمانی غالب از دیدگاه کارمندان، جوّ منطقی می‌باشد.

جدول ۹. نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر جهت مقایسه انواع جوّ سازمانی

از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان

گروه	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
اعضای	جوّ منطقی	۱۰۲	۲/۶۶	۰/۶۷	۹/۵۸	(۳ و ۱۰۱)	۰/۰۰۱

بررسی رابطه بین نوع جهان‌بینی دهری و جو سازمانی

			۰/۶۴	۲/۵۵		جو داخلی	هیأت علمی
			۰/۷۷	۲/۳۸		جو گروهی	
			۰/۶۷	۲/۱۶		جو توسعه‌ای	
۰/۰۰۱	(۳ و ۲۰۹)	۱۸/۰۹	۰/۷۴	۲/۶۰	۲۱۰	جو منطقی	کارمندان
			۰/۶۷	۲/۵۰		جو داخلی	
			۰/۸۱	۲/۲۴		جو گروهی	
			۰/۶۵	۲/۱۶		جو توسعه‌ای	

نتایج به دست آمده از آزمون تعقیبی (جدول ۱۰) حاکی از آن است که، بین میانگین جو منطقی با جو گروهی و جو داخلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری وجود دارد. بین میانگین جو داخلی با جو گروهی و جو توسعه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین میانگین دیگر انواع جو سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نگردید. یافته به دست آمده بدان معنا است که از دیدگاه اعضای هیأت علمی جو منطقی و داخلی غلبه بیشتری نسبت به جو گروهی و توسعه‌ای دارد، این یافته نشان دهنده وجود تنش و تعارض زیاد در بین اعضای هیأت علمی می‌باشد.

در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود که، بین میانگین جو منطقی با جو داخلی، گروهی و توسعه‌ای از دیدگاه کارمندان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین میانگین جو داخلی با جو گروهی و توسعه‌ای، از دیدگاه کارمندان تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین میانگین جو توسعه‌ای با میانگین جو گروهی تفاوت معناداری مشاهده نگردید. نتایج به دست آمده بدان معنا است که از دیدگاه کارمندان جو منطقی و داخلی غلبه بیشتری نسبت به جو گروهی و توسعه‌ای دارد، این یافته نشان دهنده وجود تنش و تعارض زیاد در بین کارمندان می‌باشد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی

گروه	متغیر	جو منطقی	جو داخلی	جو گروهی	جو توسعه‌ای
اعضای هیأت	جو منطقی	۱			

		۱	$P < 0/001$	جو داخلی	علمی
	۱	$P < 0/001$	$P < 0/001$	جو گروهی	
۱	-	$P < 0/001$	-	جو توسعه‌ای	
			۱	جو منطقی	کارمندان
		۱	$P < 0/02$	جو داخلی	
	۱	$P < 0/001$	$P < 0/001$	جو گروهی	
۱	-	$P < 0/001$	$P < 0/001$	جو توسعه‌ای	

مقایسه دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان درباره انواع جهان‌بینی رهبری و جو سازمانی دانشگاه

بر اساس یافته‌های به دست آمده از جدول (۱۱) بین میزان میانگین جهان‌بینی تنظیمی از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان تفاوت معناداری مشاهده شد. در جهان‌بینی تنظیمی کارمندان میانگین بالاتری را به دست آوردند و بر اساس مقدار t به دست آمده در درجه آزادی ۳۱۰ تفاوت معناداری بین دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان در جهان‌بینی تنظیمی در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. این یافته به این معنا است که کارمندان با توجه به ماهیت سلسله مراتبی وظایف خود در مقایسه با اعضای هیأت علمی اعتقاد دارند که مدیران دانشگاه از جهان‌بینی تنظیمی به میزان بالاتری استفاده می‌کنند. اما بین میانگین جهان‌بینی کارآفرینی، اجتماعی و شبکه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان تفاوت معناداری مشاهده نگردید، یافته به دست آمده حاکی از آن است که کارمندان و اعضای هیأت علمی ارزیابی مشابهی از جهان‌بینی کارآفرینی، اجتماعی و شبکه‌ای مدیران دانشگاه داشته‌اند. همچنین بین میزان میانگین انواع جو سازمانی (توسعه‌ای، داخلی، منطقی و گروهی) از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان تفاوت معناداری مشاهده نشد. این یافته بدان معنا است که کارمندان و اعضای هیأت علمی ارزیابی نسبتاً مشابه از انواع جو سازمانی در دانشگاه داشته‌اند.

جدول ۱۱. نتایج آزمون تی تست مستقل جهت مقایسه جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی در دو گروه اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشگاه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
جهان‌بینی تنظیمی	کارمندان	۲۱۰	۳/۵۶	۰/۴۳	۱۱/۱۹	۳۱۰	۰/۰۰۱
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۳/۰۰۵	۰/۳۸			
جهان‌بینی کارآفرینی	کارمندان	۲۱۰	۳/۱۸	۰/۵۲	۱/۵۲	۳۱۰	NS
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۳/۰۹	۰/۵۲			
جهان‌بینی شبکه‌ای	کارمندان	۲۱۰	۳/۱۱	۰/۷۱	۲/۰۰۹	۳۱۰	NS
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۲/۹۳	۰/۷۹			
جهان‌بینی اجتماعی	کارمندان	۲۱۰	۳/۰۹	۰/۶۵	۱/۴۳	۳۱۰	NS
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۲/۹۳	۰/۶۶			
جوّ توسعه‌ای	کارمندان	۲۱۰	۲/۱۶	۰/۶۵	۰/۰۴	۳۱۰	NS
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۲/۱۶	۰/۶۷			
جوّ داخلی	کارمندان	۲۱۰	۲/۵۰	۰/۶۸	۰/۶۹	۳۱۰	NS
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۲/۵۵	۰/۶۴			
جوّ منطقی	کارمندان	۲۱۰	۲/۶۰	۰/۷۴	۰/۷۰	۳۱۰	NS
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۲/۶۶	۰/۶۷			
جوّ گروهی	کارمندان	۲۱۰	۲/۲۴	۰/۸۱	۱/۴۴	۳۱۰	NS
	اعضای هیأت علمی	۱۰۲	۲/۳۸	۰/۷۷			

بررسی رابطه بین انواع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی در دانشگاه

برای پاسخگویی به این سؤال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، نتایج به دست آمده حاکی از آن است که در نمونه پژوهش اعضای هیأت علمی و کارمندان، بین انواع جهان‌بینی رهبری (تنظیمی؛ اجتماعی؛ شبکه‌ای و کارآفرینی) با انواع جوّ سازمانی (توسعه‌ای؛ داخلی؛ منطقی و گروهی) در اکثر موارد رابطه معنادار (مثبت و منفی) وجود دارد.

جدول ۱۲. نتایج ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق (انواع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان)

گروه	متغیرها	جهان‌بینی تنظیمی	جهان‌بینی اجتماعی	جهان‌بینی شبکه‌ای	جهان‌بینی کارآفرینی
اعضای هیأت علمی	جوّ توسعه‌ای	۰/۴۸ ^{**}	۰/۵۳ ^{**}	۰/۵۵ ^{**}	۰/۴۴ ^{**}
	جوّ داخلی	-۰/۳۶ ^{**}	-۰/۵۲ ^{**}	-۰/۵۰ ^{**}	-۰/۴۱ ^{**}
	جوّ منطقی	-۰/۲۳ ^{**}	-۰/۳۸ ^{**}	-۰/۳۶ ^{**}	-۰/۳۵ ^{**}
کارمندان	جوّ گروهی	۰/۰۸	-۰/۲۲ [*]	-۰/۲۳ ^{**}	۰/۰۳
	جوّ توسعه‌ای	۰/۲۲ ^{**}	۰/۴۰ ^{**}	۰/۳۹ ^{**}	۰/۲۷ ^{**}
	جوّ داخلی	-۰/۲۵ ^{**}	-۰/۴۲ ^{**}	-۰/۳۸ ^{**}	-۰/۲۴ ^{**}
	جوّ منطقی	۰/۱۲	-۰/۲۶ ^{**}	-۰/۲۶ ^{**}	۰/۰۹
	جوّ گروهی	-۰/۲۹ [*]	-۰/۳۸ ^{**}	-۰/۳۳ ^{**}	-۰/۲۷ ^{**}

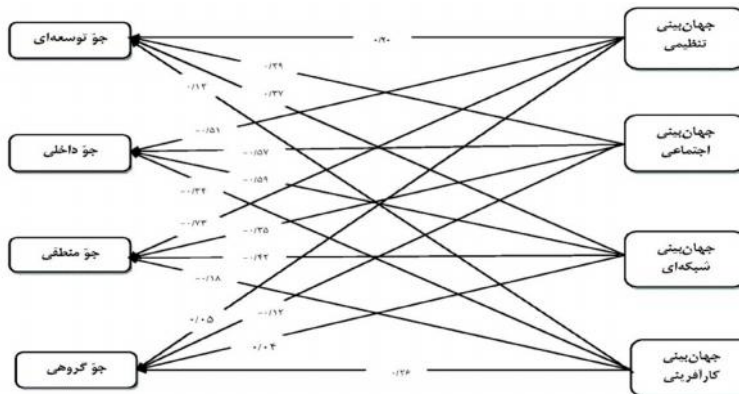
* $p < 0.05$ ** $p < 0.001$

تعیین قدرت انواع جهان‌بینی رهبری در پیش‌بینی نوع جوّ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان

شکل (۱) به بررسی رابطه نوع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه، با استفاده از روش رگرسیون چندگانه پرداخته است. برای این منظور نوع جهان‌بینی رهبری مدیران دانشگاه به عنوان متغیر مستقل و نوع جوّ سازمانی، به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که نوع جوّ سازمانی (جوّ توسعه‌ای، داخلی، منطقی و گروهی) در اکثر موارد از طریق متغیر نوع جهان‌بینی رهبری (تنظیمی، اجتماعی، شبکه‌ای و کارآفرینی) پیش‌بینی می‌شود.

جهان‌بینی تنظیمی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار جوّ توسعه‌ای ($P < 0.05$ و $\beta = 0.20$)؛ پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ داخلی، ($P < 0.01$ و $\beta = -0.51$) و پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ منطقی، ($P < 0.01$ و $\beta = -0.73$) می‌باشد. اما جوّ گروهی را پیش‌بینی نمی‌کند. جهان‌بینی اجتماعی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار جوّ توسعه‌ای ($P < 0.05$ و $\beta = 0.29$)؛ پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ داخلی ($P < 0.01$ و $\beta = -0.57$)؛ پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ منطقی ($P < 0.01$ و $\beta = -0.35$) و پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ گروهی ($P < 0.05$ و $\beta = -0.12$) می‌باشد. جهان‌بینی شبکه‌ای پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار جوّ توسعه‌ای ($P < 0.01$ و $\beta = 0.37$)؛ پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ داخلی ($P < 0.01$ و $\beta = -0.57$)

$\beta =$ ؛ پیش بینی کننده منفی و معنادار جو منطقی ($P < 0/01$ و $\beta = -0/42$) می باشد، اما جو گروهی را پیش بینی نمی کند. جهان بینی کارآفرینی پیش بینی کننده مثبت و معنادار جو توسعه ای ($\beta = 0/12$ و $P < 0/05$)؛ پیش بینی کننده مثبت و معنادار جو داخلی ($\beta = 0/34$ و $P < 0/01$)؛ پیش بینی کننده منفی و معنادار جو منطقی ($P < 0/05$ و $\beta = -0/18$) و پیش بینی کننده مثبت و معنادار جو گروهی ($\beta = 0/26$ و $P < 0/05$) می باشد.



شکل ۱: رابطه جهان بینی رهبری با جو سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی

جدول ۱۳. میزان پیش بینی انواع جو سازمانی بر اساس نوع جهان بینی رهبری از دیدگاه

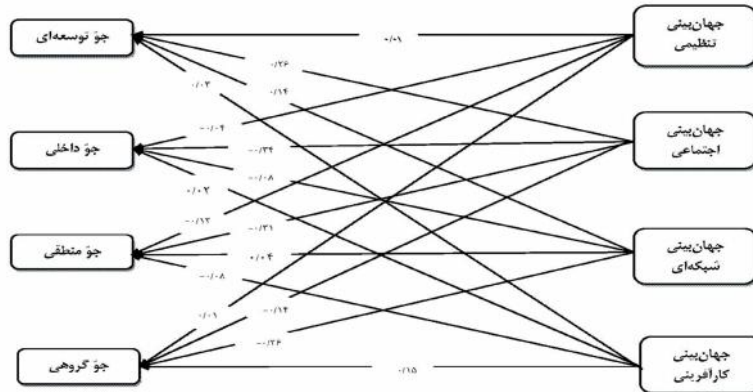
اعضای هیأت علمی

p	t		F	R ²	R	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
0/05	2/10	0/20	12/50 $P < 0/001$	0/31	0/58	جو توسعه ای	جهان بینی تنظیمی
0/05	2/27	0/29					جهان بینی اجتماعی
0/01	2/44	0/37					جهان بینی شبکه ای
0/05	2/08	0/12					جهان بینی کارآفرینی
0/01	5/74	-0/51	21/59	0/44	0/68	جو	جهان بینی تنظیمی

۰/۰۱	۵/۱۳	-۰/۵۷	P<۰/۰۰۱			درونی	جهان‌بینی اجتماعی
۰/۰۱	۳/۹۷	-۰/۵۹					جهان‌بینی شبکه‌ای
۰/۰۱	۳/۲۹	-۰/۳۴					جهان‌بینی کارآفرینی
۰/۰۱	۵/۲۱	-۰/۷۳	۱۲/۶۸ P<۰/۰۰۱	۰/۳۲	۰/۵۹	جوّ منطقی	جهان‌بینی تنظیمی
۰/۰۱	۴/۰۳	-۰/۳۵					جهان‌بینی اجتماعی
۰/۰۱	۲/۸۷	-۰/۴۲					جهان‌بینی شبکه‌ای
۰/۰۵	۳/۷۴	-۰/۱۸					جهان‌بینی کارآفرینی
NS	۰/۳۷	۰/۰۵	۵/۹۸ P<۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۴۵	جوّ گروهی	جهان‌بینی تنظیمی
۰/۰۵	۲/۳۴	-۰/۱۲					جهان‌بینی اجتماعی
NS	۰/۴۶	۰/۰۴					جهان‌بینی شبکه‌ای
۰/۰۵	۳/۴۴	۰/۲۶					جهان‌بینی کارآفرینی

شکل (۲) به بررسی رابطه نوع جهان‌بینی رهبری و جوّ سازمانی از دیدگاه کارمندان دانشگاه، با استفاده از روش رگرسیون چندگانه پرداخته است. برای این منظور نوع جهان‌بینی رهبری مدیران دانشگاه به عنوان متغیر مستقل و نوع جوّ سازمانی، به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که نوع جوّ سازمانی (جوّ توسعه‌ای، داخلی، منطقی و گروهی) از طریق متغیر نوع جهان‌بینی رهبری (تنظیمی، اجتماعی، شبکه‌ای و کارآفرینی) در برخی موارد پیش‌بینی می‌شود. جهان‌بینی تنظیمی پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ منطقی (P<۰/۰۵ و $\beta = ۰/۱۲$) می‌باشد. اما جهان‌بینی تنظیمی، جوّ توسعه‌ای، داخلی و گروهی را پیش‌بینی نمی‌کند. جهان‌بینی اجتماعی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار جوّ توسعه‌ای (P<۰/۰۵) و $\beta = ۰/۲۶$ ؛ پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ داخلی (P<۰/۰۵ و $\beta = -۰/۳۴$)؛ پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ منطقی (P<۰/۰۱ و $\beta = -۰/۳۱$) و پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ گروهی (P<۰/۰۵ و $\beta = -۰/۱۴$) می‌باشد. جهان‌بینی شبکه‌ای پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار جوّ توسعه‌ای (P<۰/۰۵ و $\beta = ۰/۱۴$) و پیش‌بینی کننده منفی و معنادار جوّ گروهی (P<۰/۰۱ و $\beta = -۰/۲۶$) می‌باشد. اما جهان‌بینی شبکه‌ای، جوّ داخلی و منطقی را پیش‌بینی نمی‌کند. جهان‌بینی کارآفرینی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار جوّ گروهی (P<۰/۰۵ و $\beta = ۰/۱۵$) می‌باشد. اما جهان‌بینی کارآفرینی، جوّ توسعه‌ای، داخلی و منطقی را پیش‌بینی نمی‌کند.

بررسی رابطه بین نوع جهان بینی رهبری و جو سازمانی



شکل ۲. رابطه جهان بینی رهبری با جو سازمانی از دیدگاه کارمندان

جدول ۱۴. میزان پیش بینی انواع جو سازمانی بر اساس نوع جهان بینی رهبری از دیدگاه کارمندان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	β	t	p
جهان بینی تنظیمی	جو توسعه‌ای	۰/۴۱	۰/۱۵	۱۰/۰۸	P<۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۰۵
						۰/۱۴	NS
						۰/۱۴	۰/۰۵
						۰/۳۶	NS
جهان بینی اجتماعی	جو درونی	۰/۴۳	۰/۱۷	۱۱/۵۳	P<۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۰۱
						۰/۵۷	NS
						۰/۰۸	NS
						۰/۱۸	NS
جهان بینی شبکه‌ای	جو منطقی	۰/۴۱	۰/۱۵	۹/۸۶	P<۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۱
						۰/۱۲	۰/۰۵
						۰/۰۴	NS
						۰/۹۲	NS
جهان بینی کارآفرینی	جو	۰/۳۰	۰/۰۷	۴/۹۲	۰/۰۱	۰/۱۲	NS

۰/۰۵	۲/۰۹	-۰/۱۴	P<۰/۰۰۱			گروهی	جهان‌بینی اجتماعی
۰/۰۵	۲/۹۰	-۰/۲۶					جهان‌بینی شبکه‌ای
۰/۰۵	۲/۱۱	۰/۱۵					جهان‌بینی کارآفرینی

نتیجه‌گیری

یافته‌ی این پژوهش حاکی از آن است که از نظر اعضای هیأت علمی نوع جهان‌بینی غالب در دانشگاه قلمرو پژوهش از نوع جهان‌بینی کارآفرینی (رهبری فرصت طلب) می‌باشد. این نتیجه‌ی پژوهش با برخی از نتایج پژوهش رابینسون (۲۰۱۰) و بهرنگی، امیرتاش، تندنویس و نورایی (۱۳۸۶) ناهمراستاست. از جمله علل احتمالی چنین نتیجه‌ای در دانشگاه قلمرو پژوهش را از طرفی می‌توان کنترل نزدیک؛ عدم همکاری و مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌ها؛ فراهم نبودن بستر مناسب برای گفتگو و مذاکره، غالب بودن فرهنگ سازمانی قبیله‌ای (دادگر، ۱۳۹۰)؛ نتیجه‌مدار بودن سیستم؛ تشویق نکردن فعالیت‌های گروهی و عدم تفویض اختیار از طرف رهبران به زیردستان؛ عدم حمایت و پشتیبانی از خلاقیت، نوآوری و ایده‌های نو (لازمه پیشرفت و توسعه مؤسسات آموزش عالی) دانست.

از نظر کارمندان نوع جهان‌بینی غالب در دانشگاه قلمرو پژوهش از نوع جهان‌بینی تنظیمی (رهبری بوروکراتیک) می‌باشد. از دیدگاه کارمندان رهبران دانشگاه، از جهان‌بینی تنظیمی (رهبری بوروکراتیک) بیشتر از سایر جهان‌بینی‌ها استفاده می‌کنند. از جمله علل احتمالی چنین نتیجه‌ای در دانشگاه قلمرو پژوهش را می‌توان به غلبه‌ی رویه‌ها و فرایندهای رسمی و غیررسمی سنتی، انعطاف‌ناپذیر و بعضاً دست و پاگیر موجود، تأکید بر حفظ وضع موجود، نظارت بر اجرای برنامه‌ها در راستای قوانین و مقررات، رعایت عدالت سازمانی در حد متوسط (نسیمی، ۱۳۹۰)، استفاده از منبع قدرت پاداش (معینی، ترک‌زاده، محمدی و خادمی ۱۳۹۰) و از طرف دیگر به وجود شواهدی دال بر عدم همکاری و مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها؛ ابلاغ سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها به صورت رسمی و کنترل بر اجرای برنامه‌ها نسبت داد. این یافته با برخی از یافته‌های مطالعات قبلی ناهمراستاست (رابینسون، ۲۰۱۰؛ بهرنگی و همکاران، ۱۳۸۶).

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن است که از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان نوع جوّ

سازمانی حاکم بر دانشگاه قلمرو پژوهش، جو منطقی می‌باشد. جو سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های محیط کاری است که افراد در آن محیط به سر می‌برند، و بیانگر چگونگی احساسات افراد و چگونگی عمل بر مبنای آن احساسات می‌باشد. در واقع جو سازمانی، واکنش‌های هیجانی افراد به وقایع سازمانی می‌باشد (بورتون و همکاران، ۲۰۰۸). از این رو جو سازمانی در بردارنده نگرش‌ها (بورتون و همکاران، ۲۰۰۸؛ ۲۰۰۴)، دیدگاه‌ها و ادراکات افراد به سازمان است (لوکاس و مورفی، ۲۰۰۷؛ دیکسون، ری سیک و هنگز، ۲۰۰۴؛ لیتوین و روبرت استرنج، ۲۰۰۵). جو منطقی، جوئی است که در آن کارکنان اعتقاد دارند از منابع و کاردانی لازم و کافی به منظور رویارویی با تغییرات برخوردار هستند. زیرا هنگام پردازش اطلاعات، پذیرای تغییرات خواهند بود. این پذیرا بودن تغییرات نیز با در نظر گرفتن وضع موجود مبتنی بر ترس و پریشانی و کنترل نزدیک سرپرستان بر فعالیت‌های آنان است (بورتون و همکاران، ۲۰۰۴). از جمله دلایل دستیابی به چنین نتیجه‌ای می‌توان به وجود شواهدی مبنی بر عدم گرایش اعضای هیأت علمی و کارمندان به قبول مسئولیت در گروه، ضعف همکاری و عدم صمیمیت آنها به علت دوری جستن از تنش و تعارض‌های احتمالی، فضای سیاسی غالب در روابط بین افراد و گروه‌ها (غالب بودن جهان‌بینی کارآفرینی و فرهنگ قبیله‌ای)؛ پایین بودن کیفیت کاری کارمندان در حد رفع تکلیف، شفاف نبودن انتظارات موجود دانشگاه از اعضای هیأت علمی و کارمندان، کنترل و نظارت شدید بر امور و شفاف نبودن انتظارات دانشگاه از اعضای هیأت علمی و کارمندان دانست. نظر به مسئولیت خطیر مؤسسات آموزشی در تحقق مطلوبیت‌های اساسی که خود بستری برای تحقق توسعه کشور محسوب می‌شود، شایسته است که رهبران دانشگاهی تلاش نمایند زمینه توسعه جوئی مناسب و مطلوب در دانشگاه را فراهم آورند. مدیران و رهبران می‌توانند به وسیله فراهم کردن بستر مناسب برای حمایت و پشتیبانی از ایده‌های خلاق و اهمیت دادن به خلاقیت و نوآوری، شرایط ایجاد جو توسعه‌ای را برای بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان به وجود آورند.

همچنین یافته‌ی دیگر این پژوهش حاکی از آن است که تفاوت معناداری بین میانگین جهان‌بینی تنظیمی (رهبری بوروکراتیک) و شبکه‌ای (رهبری دانش) از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان وجود دارد. از آنجایی که کارمندان جهان‌بینی غالب دانشگاه را جهان‌بینی تنظیمی گزارش کرده‌اند، تا حدی طبیعی است که بین دیدگاه کارمندان و اعضای هیأت علمی

تفاوت معناداری مشاهده گردد و از سوی دیگر شاید بتوان علت این تفاوت را عدم فرهنگ سازمانی مشارکتی و غلبه فرهنگ قبیله‌ای (دادگر، ۱۳۹۰)، ساختار سازمانی مکانیکی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز زیاد) و حداکثر سلسله مراتب سازمانی (غالب بودن جهان‌بینی تنظیمی) در وظایف کارمندان دانست. تفاوت ماهیت وظایف و شغل اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشگاه نیز می‌تواند باعث ایجاد تفاوت در دیدگاه آنان پیرامون جهان‌بینی شبکه‌ای (رهبری دانش) گردد. ماهیت شغل کارمندان از نظر ساختاری، بر پایه صدور فرمان و کنترل شدید شکل گرفته است و زیربنای سلسله مراتبی و انعطاف‌ناپذیری دارد (از ویژگی‌های جهان‌بینی تنظیمی) و از سوی دیگر به دلیل برداشت آنان از ماهیت کاری اعضای هیأت علمی (ترویج علم و دانش) جهان‌بینی شبکه‌ای رهبران دانشگاه را بالاتر از اعضای هیأت علمی ارزیابی کرده‌اند، به این دلیل که کارمندان، رهبران دانشگاه را متخصص‌تر از خود می‌دانند، اما اعضای هیأت علمی، رهبران دانشگاه را در سطح خود و شاید هم پایین‌تر از خود ارزیابی می‌کنند. همچنین یافته‌ی دیگر پژوهش حاکی از آن است که تفاوت معناداری بین میانگین جهان‌بینی اجتماعی (رهبری مشارکتی) و کارآفرینی (رهبری فرصت‌طلب) از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان وجود ندارد، از جمله دلایل دستیابی به چنین نتیجه‌ای می‌توان به وجود شرایط مشترک مبنی بر نادیده گرفتن ارزش‌های مشترک اعضای هیأت علمی و کارمندان در دانشگاه؛ عدم همکاری و مشارکت اعضای هیأت علمی و کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها؛ عدم گفتگوهای خالصانه و نبودن اعتماد متقابل بین آنها (ویژگی‌های رهبری مشارکتی) اتخاذ اهداف کوتاه مدت و بی‌توجهی به چشم‌انداز دانشگاه؛ ناتوانی رهبران در شنیدن عقاید مخالف و عدم تفویض اختیار به زیردستان (ویژگی‌های رهبری فرصت‌طلب) دانست. یافته‌های به دست آمده، با بخشی از یافته‌های پژوهش فی (۲۰۰۸) همراستا است و با نتایج پژوهش قلی‌پور، پورعزت و حضرتی (۱۳۸۸) ناهمراستا است.

از سوی دیگر نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که تفاوت معناداری بین انواع جوّ سازمانی (توسعه‌ای، داخلی، منطقی و گروهی) از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشگاه وجود ندارد. این نتیجه‌ی پژوهش با برخی از نتایج پژوهش فی (۲۰۰۸)؛ کانگو^۱

۱. Kanungo

(۱۹۸۱)؛ حیدری نژاد و مرادی پور (۱۳۹۰) و صادقی و فتیحی (۱۳۸۱) ناهمراستاست. منبع اصلی جو سازمانی را ادراک افراد از جنبه‌های عینی و محسوس سازمان تشکیل می‌دهد و چون انسان‌ها موجوداتی منحصر به فرد هستند و از نظر خلق و خو و خصوصیات شخصی با یکدیگر متفاوت‌اند، ادراک آنها از جو سازمانی متفاوت است. همچنین افراد با توجه به تفاوت‌های فردی در توانایی‌ها و تخصص‌های خود انتظارات و تمایلات متفاوتی از محیط پیرامون خود دارند (حمیدی و آصفی، ۱۳۸۲)، با این حال در این پژوهش بین دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشگاه از جو سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد، بنابراین می‌توان استنباط کرد که کارمندان و اعضای هیأت علمی نظرات همسان و ارزیابی مشابه‌ای از انواع جو سازمانی در دانشگاه داشته‌اند. چنین نتیجه‌ای بیانگر این است که اعضای هیأت علمی و کارمندان بر غالب بودن یک نوع جو سازمانی اتفاق نظر دارند. بدین ترتیب می‌توان گفت، ادراک اعضای هیأت علمی و کارمندان از ارزیابی نوع جو سازمانی تحت تأثیر ارزیابی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنها، جو سازمانی حاکم بر گروه‌ها و دانشکده‌های مختلف قرار نگرفته است. بلکه اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشگاه، از ادراک یکسانی نسبت به شرایط و اقتضائات محیطی حاکم بر دانشگاه برخوردار بوده‌اند، که موجب داشتن ادراک، دیدگاه و نگرش‌های تقریباً مشابهی نسبت به جو دانشگاه شده است.

از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان بین نوع جهان‌بینی رهبری با جو سازمانی در اکثر موارد رابطه معنادار (مثبت و منفی) وجود داشت. همچنین از دیدگاه اعضای هیأت علمی و کارمندان در اکثر موارد نوع جهان‌بینی رهبری، پیش‌بینی کننده معنادار (مثبت و منفی) جو سازمانی بود.

رهبران مؤسسات آموزشی می‌توانند با اتخاذ جهان‌بینی دانش در سازمان خود، خلاقیت و نوآوری را مورد حمایت و پشتیبانی قرار دهند و از این طریق جو مناسبی را برای بروز رفتارهای نوآورانه و استقرار جو توسعه‌ای فراهم کنند. یکی از مهمترین ویژگی‌های رهبری دانش، حمایت از ایده‌های نوآورانه است. مدیران و رهبران می‌توانند به وسیله فراهم کردن بستر مناسب برای حمایت و پشتیبانی از ایده‌های خلاق و اهمیت دادن به خلاقیت و نوآوری، شرایط ایجاد جو توسعه‌ای را برای بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان به وجود آورند.

• با توجه به تأثیرگذاری عوامل زمینه‌ای بر شکل دهی جهان‌بینی‌های رهبری، تلاش در جهت

ایجاد فضای مناسب با ویژگی‌های آزادی عمل و استقلال آکادمیک، بسترسازی مناسب در راستای ترویج جوّ سازمانی توسعه‌ای (جوّ خالی از تشنج و مبتنی بر اعتماد متقابل)، رواج ارزش‌هایی چون ارزشمند بودن هویت مستقل انسان‌ها، پرهیز از بی‌اعتمادی و بدبینی، انحصارگرایی، اعتقاد به تنوع و تکثر و پذیرش عقاید مختلف در محیط‌های دانشگاهی، می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌دهی جهان‌بینی‌های رهبری مناسب در میان مدیران و رهبران دانشگاهی باشد.

- با توجه به ضرورت تغییر و تحول در سیستم مؤسسات آموزش عالی، بهره‌گیری از جهان‌بینی رهبری شبکه‌ای (رهبری دانش) برای ایجاد تحول در ساختار، فرهنگ، رویه‌ها و سایر ابعاد سازمانی توصیه می‌شود. این نوع جهان‌بینی می‌تواند توانایی سازمان را برای بقا در محیط پرتلاطم و پویا ارتقاء دهد. همچنین آموزش و گسترش این نوع جهان‌بینی، فرآیند نوسازی سازمانی و ایجاد سازمان‌های پیشرو را تسهیل می‌کند. رهبران دانشگاه می‌توانند برای گسترش و پیشرفت جهان‌بینی شبکه‌ای (رهبری دانش) برای انجام امور آموزشی و پژوهشی بر ارتباطات نزدیک با اعضای هیأت علمی؛ استفاده از توانمندی‌های آنان و فعالیت‌های تیمی تأکید نمایند. رهبران نایستی عجولانه یا یکطرفه تصمیم بگیرند، بلکه می‌توان به زبردستان فرصت کافی داد تا در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت کنند، به زبردستان استقلال عمل کافی دهند، به توانمندی‌های زبردستان خود اعتماد کامل کنند و در حد امکان از کاربرست روش‌های سخت‌گیرانه کنترل پرهیز نمایند.

- رهبران دانشگاه می‌توانند با ایجاد انگیزه‌هایی از قبیل فرصت برتری و به دست آوردن قدرت برای اعضای هیأت علمی در محدوده اختیاراتشان، فراهم کردن شرایط مطلوب محیط کاری، رعایت شأن استادی و بهره‌مندی هر چه بیشتر از مزایا و منزلت جایگاه عضو هیأت علمی، احساس کار کردن در جهت نوع دوستانه، ارتباط خوشایند بین افراد، فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری و جریان امور و احساس تعلق و همبستگی گروهی زمینه‌های مناسب توسعه جهان‌بینی رهبری اجتماعی و ایجاد جوّ توسعه‌ای در دانشگاه را فراهم آورند.

- رهبران دانشگاه بایستی در جهت بهبود شرایط جوّ سازمانی منطقی به سوی جوّ توسعه‌ای، جهان‌بینی رهبری دانش را اتخاذ کنند، در این راستا ایجاد تغییراتی در جهت بهبود شرایط محیطی از راه اصلاح قوانین و مقررات، حمایت از اندیشه‌های خلاق و برقراری سیستم ارتباطی

- در جهت دسترسی سریع و آزادانه به عقاید، نظرها و اطلاعات مفید ضروری به نظر می‌رسد.
- با توجه به نتایج به دست آمده رهبران مؤسسات آموزشی با اتخاذ جهان‌بینی رهبری شبکه‌ای (رهبری دانش) در سازمان خود خلاقیت و نوآوری را مورد حمایت و پشتیبانی قرار دهند و از این طریق جو مناسبی را برای بروز رفتارهای نوآورانه و توسعه‌ای فراهم آورند. همچنین، رهبران از طریق حمایت از افراد مبتکر و خلاق و تأکید بر توانمندسازی افراد برای تقویت عواملی مانند خطرپذیری و استقبال از تغییر، و نیز سهم کردن کارکنان در اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های سازمان زمینه ترویج جو توسعه‌ای که بستر مناسبی برای توسعه و تقویت مؤسسات آموزشی به شمار می‌آید، را فراهم کنند.
- رهبران مؤسسات آموزش عالی بایستی فضای 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 هیأت علمی پیرامون چگونگی مدیریت محیط تعاملی دانشگاه به تبادل نظر 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 شبکه‌ای (رهبری دانش) ایجاد شرایط لازم برای تبادل نظر همه افراد و احترام به افکار و پیشنهادهای آنان در سطوح مختلف سیستم می‌باشد.

فهرست منابع

- اشراقی، حسام و کاشف، میرمحمد (۱۳۸۹)، رابطه‌ی جوّ سازمانی با سبک رهبری مدیران ادارات تربیت بدنی استان اصفهان، *نشریه علوم حرکتی و ورزش*، ۸(۱۶)، ۳۸-۴۷.
- امین بیدختی، علی اکبر و پرورش، پروانه (۱۳۸۷)، بررسی رابطه‌ی جوّ سازمانی با سبک مدیریت و آثار آن بر معلمان مدارس ابتدایی، *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۳(۴)، ۲۵-۴۴.
- براتی احمدآبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۹)، رابطه‌ی بین جوّ سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، *فصلنامه روان شناسی کاربردی*، ۴(۱۳)، ۶۵-۸۱.
- بنی‌هاشمیان، کورش و مؤذن، منصور (۱۳۸۹)، رابطه‌ی بین سبک رهبری و هوش هیجانی مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان، *مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان*، ۱۹(۷۴)، ۸۴-۷۶.
- بیگی نیا، عبدالرضا (۱۳۸۲)، بررسی ارتباط بین جوّ سازمانی و مشارکت کارکنان، *مجله دانشور رفتار*، ۱۰(۲)، ۱-۲۰.
- ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۵)، توسعه سازمانی دانشگاه علوم انتظامی، *فصلنامه دانش انتظامی*، ۸(۳)، ۳۱-۴۹.
- ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۸)، رهبری راهبردی در آموزش عالی، *رویکردها و چشم اندازهای نو در آموزش عالی*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- حمیدی، مهرزاد و آصفی، احمدعلی (۱۳۸۹)، بررسی جوّ سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران، *فصلنامه مدیریت ورزشی*، ۴، ۹۹-۱۱۸.
- حیدری‌نژاد، صدیقه و مرادی پور، مهدی (۱۳۹۰)، رابطه‌ی دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جوّ سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز، *مدیریت ورزش*، ۸، ۲۱-۵.
- دادگر، همایون (۱۳۹۰)، بررسی مقایسه ادراک اساتید، کارمندان و دانشجویان از فرهنگ سازمانی دانشگاه شیراز، به راهنمایی، رحمت‌الله، مرزوقی، دانشگاه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی.
- دانایی فرد، حسن و مؤمنی، نونا (۱۳۸۷)، تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی، استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی*، ۴(۱۴)، ۷۵-۱۱۰.
- رضانیان، علی (۱۳۹۰)، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چاپ یازدهم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- رضبانی‌نژاد، رحیم؛ حسینی کشتیان، میثاق و احسانی، محمد (۱۳۸۹)، رابطه‌ی سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران، *فصلنامه المپیک*، ۱۸(۱)، ۵۷-۶۸.
- ساعتچی، محمود و عزیزپورپویی، علی اکبر (۱۳۸۴)، طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی، *مجله دانشور رفتار*، شماره ۱.

- سهراب پور، ابراهیم و محمد، مرادی (۱۳۸۵)، فرایند رهبری راهبردی، *مجله تدبیر*، ۱۸۵، ۳۹-۳۵.
- شیرزاد کبریا، بهارک و شعبانی زنگنه، فاطمه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران ارشد مناطق آموزشی شهر تهران و روحیه مدیران مدارس راهنمایی دخترانه دولتی، *فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲(۴)، ۱۲۴-۱۰۵.
- صادقی، عباس و فتحی، بهمن (۱۳۸۱)، بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان، *پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی*، ۲(۵)، ۸۱-۵۵.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ مرادی، محمد و پورابراهیم، سهراب (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با بهره‌مندی، *فصلنامه مدیریت*، ۷(۲۰)، ۷۵-۶۲.
- عباس‌زاده، میرمحمد و قلاوندی، حسن (۱۳۸۴)، بررسی نگرش مدیران به جو سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان‌های دخترانه، *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۲(۱)، ۱۱۰-۸۹.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۴)، *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*، تهران: نشر روان.
- غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجوی، فریده؛ دهقان، آیت‌الله و حسینی، سیده مهسا (۱۳۸۷)، ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، *فصلنامه مدیریت ورزشی*، ۲(۲۳۴-۲۱۵).
- قلی‌پور، آرزو؛ پورعزت، علی اصغر و حضرتی، محمود (۱۳۸۸)، تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی، *نشریه مدیریت دولتی*، ۲(۱)، ۱۱۸-۱۰۳.
- لاجوردی، سید جلیل و جمالی نظری، آرزو (۱۳۸۹)، رابطه میان هوش عاطفی و سبک مرجع رهبری مدیران، *چشم انداز مدیریت دولتی*، ۱(۸۵-۶۹).
- مشایخ، پری جان و برزیده، ام‌البنین (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر سبک رفتار رهبری معلم بر خلاقیت دانش‌آموزان ابتدایی شهرستان کازرون، *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۶(۱)، ۱۴۴-۱۳۱.
- معینی شهرکی، هاجر؛ ترک‌زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی؛ خادمی، محسن (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مورد استفاده مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۶۶، ۱۹۳-۱۶۵.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۰)، جو سازمانی و پیشرفت تحصیلی، *مجله علمی - پژوهشی دانشگاه الزهراء*، ۹ و ۱۰.
- نسیمی، سولماز (۱۳۹۰)، شناخت نحوه‌ی ارتباط عدالت سازمانی با احساس خودکارآمدی حرفه‌ای کارکنان دانشگاه شیراز، به راهنمایی، مهدی محمدی، دانشگاه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنث (۱۳۸۶)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه: علاقه‌بند، علی، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر.

- Aareson, G. & Sawitzky, A. (۲۰۰۶), Organizational Culture and Climate and Mental Health Provider Attitudes toward Evidence – Based Practice, **Psychological Services Journal**, ۳(۱), ۶۱-۷۱.
- Ababneh, O. M. A. (۲۰۰۹), **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.
- Avolio, B. J, Zhu, W., Koh, W. & Bhatia, P. (۲۰۰۴), Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance, **Journal of Organizational Behavior**, ۲۵, ۹۵۱- ۹۶۸.
- Benjamin, L. Flynn, Francis, J. (۲۰۰۶), **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, ۱۰۰.
- Bishop j. & Schol, R. (۲۰۰۶), **Becoming a Spiritual Leader**, Lewis Center for Church Leadership.
- Booker, J. E. G. (۲۰۰۳), **Teachers and Principals' Perceptions of Leadership Styles and their Relation to School Climate**, *The University of Mississippi*.
- Burton, R. & Obel, B. (۲۰۰۴), *Strategic Organizational Diagnosis and Design*, CA: jossey Bass.
- Burton, R. DeSanctis, G. & Obel, B. (۲۰۰۶), **Organizational Design: A Step by Step Approach**, Cambridge University Press.
- Burton; R. M., Eriksen; B. H., Håkonsson; D. D., Knudsen; T. & Snow; C. C. (۲۰۰۸), **Designing Organizations**, ۲۱st Century Approaches, Springer Science+Business Media,
- Carthen, J. D. (۲۰۰۵), **Transactional Leadership in Professional Football: Is Servant Leadership the Preferred Alternative?** <http://www.regent.edu/sis/publications/conference-proceedings/servan_leadership_roundtable.
- Chao, C.Y., Huang, Y. L. & Lin, C.W. (۲۰۱۲), The Relationship between Leadership Behavior of a Principal and Quality of Work Life of Teachers in an Industrial Vocational High School in Taiwan, Department of Industrial Education and Technology, **National Changhua University of Education**, *Changhua, Taiwan*, R.O.C. <http://www.chapterpdf.com>.
- Chen, C. J. & Hung, J. W. (۲۰۰۷), How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management, **International Journal of Information Management**, ۲۷.
- Chester, S. S. & Todd, J. A. (۲۰۰۷), A Multi – level Analysis of Organizational

- Justice Climate, Structure, Employee and Mental Health, **Journal of Management**, ۳۳, ۷۲۴-۷۵۱.
- Clabough, P. R. (۲۰۰۶), The Relationship between Principal Leadership Style, School Climate and Violence in Middle Schools, **Aurora University**.
- Davidson, Michael, C. G. (۲۰۰۳), Does Organizational Climate add to Service Quality in Hotels? **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, ۱۵(۴), ۲۰۶ – ۲۱۳.
- Davis. B. W. (۲۰۱۰), *The Relationship of Principal Leadership Style as it Affects School Climate and Student Achievement*, Union University School of Education.
- Dickson, M. W. Resick, C. J. & Hanges, P. J. (۲۰۰۴), When Organizational Climate is Unambiguous, It is also Strong, **Journal of Applied Psychology**, ۹۱, ۳۵۱-۳۶۴.
- Duckett, H. & Macfarlane, E. (۲۰۰۳), Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Ratailing, **Leadership and Organization Development Journal**, ۲۴, ۳۰۹ – ۳۱۷.
- Ergenelia, A. goharb, R. & Temirbekovac, Z. (۲۰۰۷), Transformational Leadership: It is Relationship to Culture Value Dimensions, **International Journal of Intercultural Relations**, ۳۱, ۷۰۳-۷۲۴.
- Fee, C. E. (۲۰۰۸), Teachers and Principals Perceptions of Leader Behavior: A Discrepancy Study, **The University of Memphis**.
- Fry Louis, W. f. Locum, I. R. & John, W. (۲۰۰۸), Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership, **Organizational Dynamics**, ۳۷, ۸۶- ۹۶.
- Gardner, L. & Stough, C. (۲۰۰۲), Examining the Relationship between Leadership and Emotional Intelligence in Senior Level Managers, **Leadership and Organizational Development Journal**, ۲۳, (۲), ۶۸-۷۸.
- Haskins, D. R. (۲۰۰۴), Christians in Strategic Leadership: Towards a Top Management Team, **Presented at CBFA Conference**, Abilene Christian University, Oct. ۲۸-۳۰.
- Hollander, E. P. (۲۰۰۸), **Inclusive Leadership**. The Essential Leader-Follower Relationship, Routledge, New York.
- Horwitz, I. B. Horwitz, S. K. Daram, P. Brandt, M. L. Brunicardi, F Ch. & Awad, S. S. (۲۰۰۸), Transformational, Transactional, and Passive-avoidant Leadership Characteristics of a Surgical Resident cohort; Analysis Using the Multifactor Leadership Questionnaire and Implications for Improving Surgical Education

- Curriculums, **Journal of Surgical Research**, ۱۴۸, ۴۹-۵۹.
- Hoy, W. K. & Miskle, C. G. (۲۰۰۸), **Educational Administration**, New York Graw Hill Companies, Seventh Edition.
- Hui-Chin, C. & Tsui-Yang, K. (۲۰۱۲), Exploring Faculty Psychological Contract through Leadership Style and Institutional Climate in a Higher Education Setting, **International Journal of Business and Social Science**, ۳(۴).
- Jacques Mylle, Drpsy. (۲۰۰۵), Assessing the Organizational Climate in the Belgian Armed Forces, *From the World Wide Web: <http://www.Assessing/org/html>*.
- Kanungo, R. N. (۱۹۸۱), Work Alienation and Involvement: Problems and Prospects, **International Review of Applied Psychology**, ۳۰, ۱-۱۵.
- Kirkland, K. L. (۲۰۱۱), The Effect of Emotional Intelligence on Emotional Competence and Transformational Leadership, **A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty in Psychology in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy**, the City University of New York.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (۲۰۰۲), The Leadership Practices Inventory: Theory and Evidence behind the Five Practices of Exemplary Leaders; [Online]. Available from: www.leadershipchallenge.com/research.Appendix.512BP. [Accessed June ۲۰۰۳].
- Laub, J. (۲۰۰۴), **Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership Studies**, Servant Leadership Roundtable, August, ۱ - ۱۲.
- Lee, J. E. (۲۰۱۰), 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**.
- Lindbeck, R. (۲۰۰۴), A Study of the Relationship between Leadership Styles and Organizational Climate and the Impact of Organizational Climate on Business Results, **Pepperdine University**.
- Loperena, M. (۲۰۰۴), Team Leadership Behavior, Roles, and Characteristics in Effective Teams [Ph.D. Dissertation]. Washington: George Washington University, the Graduate School of Education and Human Development, Available from: [URL: http://www.proquest.com](http://www.proquest.com).
- Luthan, B. (۲۰۰۵), *Managing and culture: A futures perspective*, in J. Hage (Ed), *The futures of organizations* (۱۸۱- ۲۰۰). **Lexington. MA: Lexington Books**.

- Lyons, J. B. & Schneider, T. (۲۰۰۹), The Effects of Leadership Style on Stress Outcomes, **The Leadership Quarterly**, ۲۰.
- Merrill, K. C. (۲۰۱۱), The Relationship among Nurse Manager Leadership Style, Span of Control, Staff Nurse Practice Environment, Safety Climate, and Nurse-Sensitive Patient Outcomes, **The University of Utah**.
- Mider, P. (۲۰۰۸), Effects of Leadership Style on Content and Work Styles of Short-Term Therapy Groups, **Journal of Counseling Psychology**, ۲۰.
- Moor. Mona, O. & Lynch, J. (۲۰۰۷), Leadership, Working Environment and Workplace Bullying, **International Journal of Organization Theory and Behavior**, ۱۰(۱), ۲۳-۹۵.
- Moser, N. R. (۲۰۰۰), A Study of the Relationship between the Perceived Leadership Style of Nursing Chairpersons and the Organizational Climate in Baccalaureate Nursing Programs, **West Virginia University**.
- Nelson, S. (۲۰۰۷), **Presidential Creeds and Character**, Presidency, ۱۰(۳).
- Niedhammer, I., Chas tang, J. F. & David, S. (۲۰۰۸), **Psychosocial Work Environment and Mental Health, Job – Strain and Effort – Reward Imbalance Models in a Context of Major Organizational Changes**.
- Northhouse, P. G. (۲۰۰۱), **Leadership: Theory and Practice**, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Omoh, O. (۲۰۰۷), Analysis of Servant Leadership Characteristics: A Case Study of Community College President., **PhD. Dissertation, Capella University**.
- Robinson, T. (۲۰۱۰), **Examining the Impact of Leadership Style and School Climate on Student Achievement**.
- Rodriguez, N. G. (۲۰۰۷), *Can a Good Organizational Climate Compensate for a Lack of Top Management Commitment to New Product Development?* **Elsevier Inc**
- Rogerc, P. (۲۰۰۳), The Relation Ship between Organizational Climate and Job Satisfaction, **Http://W.W.W.lib.umi.com**.
- Roussel, L. et al. (۲۰۰۶), **Management and Leadership for Nurse Administration**, ۴th Edition. Canada Publisher: *John & Barlett*.
- Sanville, J. (۲۰۰۸), The Relationship between Teacher Perceptions of Principal Emotional Intelligence and Organizational Health, **A Dissertation Presented to the Faculty of the Curry School of Education University of Virginia In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education**.
- Scot, T. G, Isakson, N, Hans, J. & Ackerman, S. (۲۰۱۱), *Creative Climate: A*

- Leadership Lever for Innovation, **Journal of Creative Behavior**, ۴۵(۳).
- Toor, Sh. R. & Ofori, G. (۲۰۰۷), Leadership for Future Construction Industry: Agenda for Authentic Leadership, **International Journal of Project Management**, ۴ June (Article in Press)
- Vanderwerf, A. C. (۲۰۰۷), **Women and Transformational Leadership Undergraduate Honors in the Major Theses**, Florida State University (Arts & Sciences – communication).
- Washington, R & Field, H. S. (۲۰۰۶), Individual Difference in Servant Leadership: The Roles of Values and Personality, **Leadership and Organization Development Journal**, ۲۷(۸), ۷۰۰-۷۱.
- Watts, C. D. (۲۰۰۹), **Technology Leadership, Organization Climate, and Technology Integration: A Correlation Study in K-۱۲ Public Schools**, *The University of Alabama*.
- Wexler, M. N. (۲۰۰۶), **Leadership in Context, the four Faces of Capitalism**, Edvard Elgar Publishing.
- Williams, M. D. (۲۰۰۹), **The Relationship of Principal leadership Behaviors with School Climate, Teacher Job Satisfaction, and Student Achievement**, *The University of Southern Mississippi*.
- Winkler, I. (۲۰۱۰), Contemporary Leadership Theories University, of Southern Denmark Dept, **Border Region Studies**.
- Wood, M. S. & Fields, D. (۲۰۰۷), Exploring the Impact of Shared Leadership on Management Team Members' Job Outcomes, **Baltic Journal of Management**, ۲(۳), ۲۵۱-۷۲.
- Wuestewald, T. (۲۰۰۷), **Shared Leadership: An Assessment of Participative Management in a Services Organization**, Todd Westward. *Oklahoma: University of Oklahoma*.
- Yukl, G. A. (۲۰۰۶), **Leadership in Organizations**, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J.

