



دانشگاه فردوسی مشهد

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

**رابطه نگرش کارکنان به سبک رهبری تحولی مدیران با
میزان بهسازی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد**

استاد راهنما:

دکتر محمدرضا آهنچیان

استاد مشاور:

دکتر بهروز مهram

پژوهشگر:

عاطفه اطهری

آذر ماه 1388

صلى الله عليه وسلم

پدرم! بزرگ مردی که عشقش در جانم به ودیعه نهاده شده،

مادرم! اقیانوس بی کران محبت و دوستی،

و تمام هستی من، همسر من!

به وجود دریایی تان یک آسمان سپاس

ای بهترین های من

به نام او که هر چه دارم از اوست، او که بی منت و رایگان می بخشد و هر گاه بخواهد می ستاند؛ سپاس خداوند
را که اول معلم انسان ها است. او که اول است، بی آن که اولی باشد و آخر است، بی آن که پس از او
آخری باشد. پس از شنای الهی که تمامی تلاش ها بدون عنایتش بی حاصل است، بر خود واجب می دانم از
کلیه استیادی که تاکنون از آنان آموخته ام و همچنین استاید عزیزی که مراد انجام این پژوهش یاری نمودند،
کمال تقدیر و تشکر را بنمایم.

از استاد ارجمندم دکتر محمد رضا آهنگیان که راهنمایی این طرح را پذیرفتند، به خاطر مطالعه صورتان، ارائه
نظرات عالمانه و پیشنهادهای سازنده، مراب نهوشایسته ای راهنمایی نمودند، و نحوه چگونه اندیشیدن را با صبر و حوصله به
من آموختند، خالصانه و صمیمانه سپاس گزاری می کنم.

از استاد مشاور دکتر بهروز مهرانم به جهت راهنمایی ها، نظرات ارزشمند، ارشادهای محققانه و زحمات
بی دریغشان از آن جهت که راه و روش تحقیق را به من آموختند، و در تجزیه و تحلیل آماری و سایر مراحل
پژوهش مرا یاری نمودند، کمال تقدیر و تشکر را دارم.

از استادان داور، دکتر بذر افشان و دکتر غفاری که داور این طرح را پذیرفتند و نظرات و پیشنهادات
سازنده ارائه نمودند، قدر دانی می نمایم.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده

فصل اول: مقدمه

- 2..... بیان مسئله
- 5..... اهداف تحقیق
- 6..... سوالات تحقیق
- 7..... تعاریف عملیاتی

فصل دوم: پیشینه تحقیق

- 14..... چگونه نظریه رهبری تحولی شکل گرفت؟
- 19..... شاخص‌های رهبری تحولی کدامند؟
- 21..... چگونه زیر ساخت‌های نظری رهبری تحولی شکل گرفت؟
- 26..... رهبری تحولی در آموزش عالی چه نقشی دارد؟
- 32..... سیستم منابع انسانی و نقش آن در سازمان چیست؟
- 33..... آیا رهبری در توسعه سازمانی و بهسازی منابع انسانی نقش دارد؟
- 34..... مدل‌های شایستگی بهسازی منابع انسانی کدامند؟
- 35..... مدل مک‌لگان
- 41..... مدل مارکوارت و انگل
- 43..... مدل میجر
- 45..... مرور تحقیقات انجام شده
- 54..... چارچوب مفهومی پژوهش

فصل سوم: روش تحقیق

- 57..... روش تحقیق
- 57..... جامعه آماری
- 57..... حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
- 59..... ابزارهای اندازه‌گیری
- 60..... روش بررسی پایایی و روایی ابزار تحقیق
- 62..... روش جمع‌آوری داده‌ها
- 63..... روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

- 65..... سوالات اصلی
- 65..... سوال اول اصلی
- 68..... سوال دوم اصلی
- 68..... سوال سوم اصلی
- 69..... سوال چهارم اصلی
- 71..... سوالات فرعی
- 71..... سوال فرعی اول
- 72..... سوال فرعی دوم
- 73..... سوال فرعی سوم
- 74..... سوال فرعی چهارم
- 76..... سوال فرعی پنجم
- 77..... سوال فرعی ششم
- 78..... سوال فرعی هفتم

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادات

86..... بحث و نتیجه‌گیری

107..... پیشنهادات

منابع

109..... منابع فارسی

111..... منابع لاتین

پیوست‌ها

پیوست 1: پرسشنامه رهبری تحولی

پیوست 2: پرسشنامه بهسازی کارکنان

چکیده لاتین

صفحه عنوان لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
17	جدول 1-2: چهار تئوری پرداز کلیدی: رهبری تحولی.....
58	جدول 1-3: توصیف نمونه مورد پژوهش.....
66	جدول 1-4: رفتار مدیران با توجه به شاخص نفوذ ایده آل در رهبری تحولی.....
66	جدول 2-4: رفتار مدیران با توجه به شاخص تحریک ذهنی در رهبری تحولی.....
66	جدول 3-4: رفتار مدیران با توجه به شاخص انگیزش روحی در رهبری تحولی.....
67	جدول 4-4: رفتار مدیران با توجه به شاخص ملاحظات فردی در رهبری تحولی.....
68	جدول 5-4: وضعیت بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد.....
	جدول 6-4: همبستگی بین میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی و میزان بهسازی کارکنان.....
69	جدول 7-4: خلاصه مدل مورد استفاده در تحلیل.....
70	جدول 8-4: بررسی قابلیت پیش‌بینی بهسازی کارکنان با شاخص‌های رهبری تحولی.....
70	جدول 9-4: همبستگی‌ها.....
	جدول 10-4: آمارهای مربوط به نگرش کارکنان نسبت به رهبری تحولی مدیران‌شان بر حسب جنسیت مدیر.....
71	جدول 11-4: آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل برای تعیین معنی‌داری انطباق رفتار مدیران با رهبری تحولی بر حسب جنسیت.....
71	جدول 12-4: تعیین همبستگی بین میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی و سن آنان.....
	جدول 13-4: آمارهای مربوط به نگرش کارکنان نسبت به رهبری تحولی مدیران‌شان بر حسب نوع دانشکده.....
73	

- جدول 4-14: آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل برای تعیین معنی‌داری انطباق رفتار مدیران با رهبری تحولی بر حسب دانشکده 74
- جدول 4-15: آمارهای مربوط به نمره کل بهسازی کارکنان بر حسب جنسیت آنان 75
- جدول 4-16: آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل برای تعیین معنی‌داری بهسازی کارکنان بر حسب جنسیت آنان 75
- جدول 4-17: آزمون ANOVA برای تعیین معنی‌داری بهسازی کارکنان بر حسب مقطع تحصیلی آنان 76
- جدول 4-18: آزمون تعقیبی توکی برای تعیین معنی‌داری بهسازی کارکنان بر حسب مقطع تحصیلی آنان 76
- جدول 4-19: تعیین همبستگی بین نمره بهسازی کارکنان و سن آنان 77
- جدول 4-20: آمارهای مربوط به نمره بهسازی کارکنان بر حسب نوع دانشکده آنان 78
- جدول 4-21: آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل برای تعیین معنی‌داری نمره بهسازی کارکنان بر حسب دانشکده 78
- جدول 5-1: متغیرهایی که سایر محققان رابطه آن با رهبری تحولی را بررسی کرده‌اند 91

چکیده

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، سازمان‌هایی با هدف جهت‌دهی حرکت جامعه به سمت توسعه پایدار می‌باشند. این موسسات، سازمان‌های پیچیده با ویژگی‌های منحصر به فرد هستند که آن‌ها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. بدون شک تغییر و تحولات و فشارهای داخلی و خارجی محیط بر کل مدیریت دانشگاه تاثیر می‌گذارد. برای موفقیت در چنین شرایطی، رهبران موسسات آموزش عالی، نیاز به توانایی تنظیم رفتار خود برای انتخاب نقش درست و مناسب در هر موقعیت دارند. به این منظور یک رهبر، نیازمند توانایی شناخت نیازها و اهداف دیگران و توانایی تطبیق دیدگاه فردی خود بر اساس فعالیت‌های گروه است. کسانی که در زمینه رهبری به مطالعه می‌پردازند این واقعیت را پذیرفته‌اند که رفتارهای تحولی رهبران، مجموعه‌ای از نتایج مثبت در سازمان ایجاد می‌کند. اعتماد پیروان به رهبر و همگام شدن آنان با رسالت سازمان به افراد در رسیدن به سطوح استثنایی عملکرد کمک می‌کند. در چنین وضعیتی انتظار منطقی آن است که رهبران تحولی موجب بهسازی کارکنان و سازمان شوند. این تحقیق به منظور بررسی رابطه سبک رهبری تحولی مدیران دانشگاه با بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد صورت گرفته است. نمونه تحقیق از میان کارکنان رسمی و قرارداد مشخص دانشگاه به روش سرشماری مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. کارکنانی که ویژگی‌های آنان، مطابق با تعریف عملیاتی، امکان قرار گرفتن در نمونه تحقیق را می‌داد برابر با 180 نفر به دست آمد. در تحقیق حاضر که با روش همبستگی انجام گرفت، برای اندازه‌گیری هر کدام از متغیرهای فوق از پرسشنامه جداگانه‌ای استفاده شده است. در این تحقیق داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها، جهت تعیین نتایج به دست آمده درباره چهار سوال اصلی و هفت سوال فرعی، با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مهم‌ترین یافته‌های تحقیق نشان داد که: (1) وضعیت انطباق رفتار مدیران دانشگاه بر اساس شاخص‌های رهبری تحولی از حد متوسط بالاتر است؛ (2) وضعیت بهسازی کارکنان دانشگاه بر اساس مدل مک‌لگان از حد متوسط بالاتر است؛ (3) بین میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی و میزان بهسازی کارکنان آنان در دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد؛ (4) بهسازی کارکنان (بر اساس نمره کل به دست آمده از مدل مک‌لگان) از طریق رفتار منطبق با شاخص‌های رهبری تحولی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد قابل پیش‌بینی نیست؛ (5) تفاوت معنی‌داری در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه با رهبری تحولی بر حسب جنسیت مدیران وجود ندارد؛ (6) رابطه معنی‌داری بین میزان رفتار منطبق با رهبری تحولی مدیران دانشگاه با سن آنان وجود ندارد؛ (7) در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه با رهبری تحولی بر حسب دانشکده (علوم انسانی / غیرعلوم انسانی) مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ (8) در میزان نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه بر حسب مرد یا زن بودن آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ (9) در میزان نمره کل بهسازی کارکنان با مدرک تحصیلی بالاتر و کارکنان با مدرک تحصیلی پایین‌تر تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ (10) رابطه معنی‌داری بین نمره کل بهسازی کارکنان و سن آنان، وجود ندارد؛ و (11) تفاوت معنی‌داری در میزان نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه بر حسب نوع دانشکده‌ای که در آن مشغول به فعالیت هستند (علوم انسانی / غیرعلوم انسانی) وجود ندارد.

فصل اول

مقدمه

بیان مسئله

دنیا به سرعت در حال تغییر است. سرعت تغییرات در فناوری و رشد نوآوری‌های سازمانی، دلیل محکمی برای تمرکز سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در آموزش کارکنان و اقدام برای بهسازی¹ و بالندگی² آنان به شمار می‌آید (بروکس و نافوکو، 2006).

در شرایط به شدت رقابتی، آنچه یک سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند ظرفیت انسانی آن‌ها است. مدیران و سرمایه‌گذاران به خوبی درک می‌کنند که کارکنان و افراد سازمان بزرگترین سرمایه و دارایی آن‌ها هستند. در تایید این موضوع، سازمان‌های پیشرو از جمله در حوزه آموزش عالی، از دهه پایانی سده بیست، اصطلاح "منابع انسانی استراتژیک" را به شکل گسترده‌ای برای توصیف کارکنان خود به منزله همکاران اصلی در راه کسب موفقیت، مورد استفاده قرار داده‌اند (پاپاسولومو، 2002). برای مثال تغییر سازمانی و تغییر استراتژی‌های اجتماعی در سازمان‌ها نیز از جمله رویکردهایی است که در توسعه سازمانی و بهسازی منابع انسانی نقش دارد (گیتنز، 2008). اما در این میان، یکی از عوامل موثری که می‌تواند حرکت سازمان‌های آموزشی به سوی موفقیت و بهبود منابع انسانی آن‌ها را ممکن سازد، رهبری است. تردیدی نیست که رهبران در قلمرو سازمان‌های آموزشی، در صدد یافتن راه‌های جدید و خلاقانه جهت برآورده کردن نیازهای جهان در حال تغییر کنونی (قدیمی‌فینی، 1382) به کمک منابع انسانی هستند که برای انجام وظایف به شدت پیچیده، از بالندگی کافی برخوردارند.

هر مدیری سبک رهبری خود را با این هدف انتخاب می‌کند که بتواند به عنوان یک رهبر، بیشترین میزان اثربخشی را داشته باشد. مسلماً گزینش درست یک سبک رهبری می‌تواند تحقق

1. improvement

2. development

هدف‌های فرد، سازمان و جامعه را به دنبال داشته باشد. ولی اینکه مدیران آموزشی با استفاده از چه سبک‌های رهبری می‌توانند بیشترین نفوذ را داشته باشند، همچنان به عنوان یک مساله مهم مطرح است (قدیمی‌فینی، 1382).

به نظر بسیاری از صاحب‌نظران، چون تغییرات پیرامون سازمان به طور مکرر و مداوم اتفاق می‌افتند، استراتژی‌های گذشته در زمینه رهبری، در حال حاضر و آینده نمی‌تواند اثربخش باشند (لسلی، لوچ و اسچنینگر، 2006). این حقیقت که تغییرات محیطی یکسره ادامه دارند، چشم‌اندازهای رهبری و نقش رهبر را دگرگون کرده است. رهبری یک پدیده کامل شامل روابط اثربخش بین رهبران و پیروانشان و توافق آن‌ها بر سر انتظارات متقابلی است که از یکدیگر دارند (هرتز، مورای و ریوردن، 2007). یکی از مهم‌ترین وظایف رهبران موفق این است که بتوانند از پیروان خود، رهبران موفق‌تری برای آینده بسازند (تایلر، 2003). در مورد کارکردهای اصلی رهبری، برنز¹ (1978) مفهوم رهبری تحولی² را مطرح کرد. در این سبک رهبری بر تحول پیروان به سمت آینده تاکید می‌شود. در این دیدگاه به‌سازی کارکنان³ یعنی آنچه فراتر از انتظار سازمان است و در نهایت همراه با عوامل اثرگذار دیگری چون سرمایه، فناوری، و پژوهش، منجر به توسعه سازمانی می‌شود. همچنین بس⁴ (1995) در مورد نیاز به یک رهبری قوی و پویا و با اشاره به رهبری تحولی می‌گوید: "در سال‌های اخیر که ضرورت تحول سازمان‌ها به نحو قابل توجهی بالا گرفته است و رهبران به شکل بی‌سابقه‌ای می‌کوشند

-
1. Burns
 2. transformational leadership
 3. employee development
 4. Bass

تا ساختار و روند سازمان‌های مختلف را تغییر دهند، نیاز به یک رهبر قوی، تحلیل‌گر و خلاق در رده‌های بالای سازمان‌ها بیش از پیش، احساس می‌شود" (بس، 1995: 97).

چنین خصوصیتی در رهبرانی که به سبک رهبری تحولی عمل می‌نمایند، مشاهده می‌شود. رهبری تحولی آرمان‌های کارکنان خود را ترفیع می‌دهد و به رشد گروه‌ها و سازمان کمک می‌نماید. چنین رهبری، به جای پاسخ به نفع شخصی و فوری کارکنانش آگاهی آنان را برای موضوعات کلیدی سازمان تحریک می‌کند و به این ترتیب، اعتماد و رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد و در آنان تعهد به وجود می‌آورد (بس و اولیو، 2007). در تحقیقات و مطالعاتی که به طور گسترده در رابطه با رهبری تحولی صورت گرفته، روشن شده است که رفتارهای رهبری تحولی، سبب افزایش عملکرد و یادگیری سازمانی (آراگون و دیگران، 2007)؛ افزایش گرایش‌های کاری کارکنان، افزایش هویت فردی و اجتماعی و خود اثربخشی آنان (والومبا و دیگران، 2005)؛ افزایش تعهد سازمانی و اثربخشی عمومی و مشترک همه اعضای سازمان (والومبا و دیگران، 2004)؛ و در نتیجه بهسازی کارکنان می‌شود. از میان مدل‌های متنوعی که در زمینه بهسازی کارکنان ارائه شده است، در پژوهش حاضر، مدل مک‌لگان¹ مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مدل به طور کامل فعالیت‌هایی که فرد در سازمان (فعالیت‌های فردی - فعالیت‌های سازمانی) انجام می‌دهد را در بر می‌گیرد. این مدل شامل شایستگی‌های فنی، شغلی، میان فردی و ذهنی کارکنان است (انور، 2007).

پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که در دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی، سبک رهبری تحولی به دلایل مختلف از جمله به خاطر تأثیری که بر بهسازی و بالندگی کارکنان و در نتیجه تحقق

1. McLagan

اهداف سازمان دارد، مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، مسئله اصلی این پژوهش، مطالعه میزان استفاده مدیران دانشگاه فردوسی مشهد از سبک رهبری تحولی، و رابطه آن با بهسازی کارکنان دانشگاه است. نتیجه این تحقیق، بالاتر از همه، روشن خواهد ساخت که آیا به کارگیری سبک رهبری تحولی در دانشگاه فردوسی مشهد با بهسازی کارکنان رابطه معنی داری دارد؟ آیا نمره رفتار منطبق با شاخص‌های رهبری تحولی مدیر، تا چه اندازه قادر به پیش‌بینی نمره بهسازی کارکنان بر اساس مدل مک‌لگان است؟

اهداف تحقیق

- بررسی رفتار مدیران دانشگاه فردوسی مشهد از لحاظ نزدیکی به شاخص‌های رهبری تحولی از دیدگاه کارکنان دانشگاه
- بررسی وضعیت بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل مک‌لگان¹ از دیدگاه کارکنان دانشگاه
- تعیین رابطه بین درجه انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی و میزان بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد
- تعیین قابلیت پیش‌بینی نمره بهسازی کارکنان بر اساس نمره رهبری تحولی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد

1. Mclagan's Model

سؤالات تحقیق

با توجه به عنوان و اهداف تحقیق، چون در این تحقیق سنجش شاخص‌های رهبری تحولی مدیران و بهسازی کارکنان، بر اساس نگرش کارکنان انجام می‌شود، بنابراین در تمام سؤالات پژوهش و در هر جای پژوهش، نگرش کارکنان مورد توجه می‌باشد.

سؤالات اصلی تحقیق

- رفتار مدیران دانشگاه فردوسی مشهد تا چه اندازه به شاخص‌های رهبری تحولی نزدیک است؟

- وضعیت بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل مک‌لگان چگونه است؟
- آیا بین میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی و میزان بهسازی کارکنان آنان در دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد؟

- آیا بهسازی کارکنان (بر اساس نمره کل به دست آمده از مدل مک‌لگان) از طریق رفتار منطبق با شاخص‌های رهبری تحولی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد قابل پیش‌بینی است؟

سؤالات فرعی تحقیق

- آیا در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه فردوسی مشهد با رهبری تحولی بر حسب جنسیت مدیران، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

- آیا بین میزان رفتار منطبق با رهبری تحولی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد با سن آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

- آیا در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه فردوسی مشهد با رهبری تحولی بر حسب دانشکده (علوم انسانی / غیرعلوم انسانی) مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

- آیا در میزان نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل مک‌لگان و بر حسب جنسیت کارکنان، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا در میزان نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل مک‌لگان و بر حسب مقطع تحصیلی کارکنان، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل مک‌لگان و سن آنان، رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا در میزان نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل مک‌لگان و بر حسب دانشکده (علوم انسانی / غیرعلوم انسانی) تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

تعاریف عملیاتی

رهبران تحولی: مدیرانی که از پرسشنامه رهبری تحولی حد نصاب لازم را کسب کنند به عنوان رهبران تحولی شناخته می‌شوند. پرسشنامه رهبری تحولی ابزاری با هشتاد و سه عبارت است که چهار شاخص رهبری تحولی را با زیر شاخص‌های آن می‌سنجد. مدیری که بتواند از این پرسشنامه نمره‌ای بالاتر از نمره حد وسط (برابر با 249) را کسب نماید به عنوان فردی که رفتار مدیریتی او با شاخص‌های رفتاری رهبر تحولی انطباق دارد شناخته می‌شود.

بهسازی کارکنان: نمره‌ای که افراد از پرسشنامه محقق ساخته کسب کنند به عنوان معیار داوری درباره میزان بهسازی آنان به شمار می‌آید. این پرسشنامه دارای سی و شش عبارت است که نگرش کارکنان را نسبت به بهسازی خودشان در سازمان می‌سنجد. افرادی که از این

پرسشنامه نمره‌ای بالاتر از نمره حد وسط (برابر با 108) را کسب کنند، به عنوان فرد رشد یافته محسوب می‌گردند.

کارکنان: کلیه نیروهای رسمی و قرارداد مشخص تمام وقت دانشگاه در سال تحصیلی 1387-1388 هستند که دارای سه سال سابقه خدمت در یکی از واحدهای مدیریتی سازمان مرکزی دانشگاه، چه واحدهای ستادی مستقر در سازمان مرکزی و چه واحدهای خارج از سازمان و همچنین در واحدهای چهار گانه دانشکده‌ها شامل اداره آموزش، اداره امور عمومی، کتابخانه و حسابداری باشند. همکاری این افراد با مدیر فعلی شان نباید کمتر از شش ماه باشد.

مدیران: منظور از مدیران افرادی هستند که بر اساس یک ابلاغ سازمانی (در سطح دانشگاه یا دانشکده/ پژوهشکده) رسماً به سمت مدیریتی منصوب شده‌اند؛ حداقل به مدت شش ماه در این پست فعالیت کرده‌اند؛ و مجموعه تحت امرشان را تعدادی از کارکنان رسمی و قرارداد مشخص تمام وقت دانشگاه تشکیل می‌دهند.

فصل دوم

پیشینه تحقیق

به منظور سازگاری با محیط متغیر، سازمان‌ها نیازمند توجه به بالندگی و بهسازی کارکنان به عنوان عوامل انسانی خود می‌باشند. در این میان یکی از عوامل مهمی که می‌تواند موجب تسهیل در امر بهسازی کارکنان شود، رهبری است.

در حالیکه مفهوم رهبری، مفهوم تازه‌ای نیست، با این وجود تعریف واحدی از آن در بین صاحب‌نظران مختلف وجود ندارد (بس، 1995). صاحب‌نظران مختلف تعاریف متفاوتی از رهبری را ارائه کرده‌اند که از جمله آنان هوارد، نورتیس و آونز¹ می‌باشند. بر طبق نظر هوارد (2005)، "رهبری فرایندی از ارتباطات (کلامی و غیرکلامی) است که شامل مربیگری، برانگیختن/ القاء کردن، هدایت/ راهنمایی و حمایت/ مشورت با دیگران در دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده سازمانی، می‌باشد" (لالی به نقل از هوارد، 2008). همچنین نورتیس (2001) تعریف ساده‌ای از رهبری را پیشنهاد می‌کند. به اعتقاد وی "رهبری فرآیندی است که کمک می‌کند تا افراد برای دستیابی به اهداف مشترک سازمان، به طور اثربخش‌تری در قالب گروه فعالیت نمایند تا به صورت انفرادی" (نورتیس، 2001: 3). کاردنو و رینولدز به نقل از آونز (2004) نیز بیان می‌دارند که رهبری و مدیریت به معنای کار کردن با و از طریق افراد دیگر برای دستیابی به اهداف سازمانی است (کاردنو و رینولدز، 2004).

در ابتدای قرن بیستم، تحقیقات برای تعریف رهبری به صورت علمی با جدیت آغاز شد. تحقیقاتی که در این زمان انجام شد را می‌توان به سه دوره خصیصه‌ای، رفتاری و اقتضایی تقسیم کرد. دوره خصیصه‌ای تقریباً از سال 1910 همزمان با جنگ جهانی دوم شروع شد و برای استفاده از تست‌های شخصیتی برای تشخیص خصوصیات که رهبران را از پیروان متمایز

1. Howard, Northouse and Owens