

مجله علوم تربیتی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۸
دوره ۵ پنجم، سال شانزدهم، شماره ۱
صص: ۱۵۲-۱۳۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۸/۱۵
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۸۷/۹/۱۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۱/۲۲

بررسی رابطه‌ی بین رهبری مشترک و کار گروهی از دیدگاه اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان

دکتر رضا هویدا*

اعظم مقدم**

اکرم نیک‌بخت***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین رهبری مشترک و کار گروهی از دیدگاه اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان انجام شده است. روش انجام پژوهش از نوع همبستگی و جامعه‌ی آماری تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ بود. پس از برآورد آماری و مشخص شدن حجم نمونه‌ی ۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه‌ی رهبری مشترک کنو و ویتانن (۲۰۰۸) و کار گروهی انیل (۱۹۹۸) بهره گرفته شد. هر دو پرسشنامه از روایی محتوایی برخوردار بودند و میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها به ترتیب ۸۷ درصد و ۹۲ درصد بود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری t تک متغیره، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین پاسخ به مؤلفه‌های رهبری مشترک از ۱/۹۱ تا

* عضو هیأت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، r.hoveida@edu.ui.ac.ir

** کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه تهران، a_moghadam60@yahoo.com

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان، a_nikbakht2006@yahoo.com

۲/۳۸ نوسان داشته است و میانگین نمره‌های کار گروهی ۲/۶۳ بوده است. بین مؤلفه‌های رهبری مشترک با کار گروهی رابطه‌ی معنادار وجود داشت و بیش‌ترین همبستگی بین مؤلفه‌ی همکاری با کار گروهی ($r = ۰/۳۸۳$ ، $p < ۰/۰۵$) بود. هم‌چنین نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که همه‌ی مؤلفه‌های رهبری مشترک میزان واریانس کار گروهی روشن می‌کند که بیش‌ترین آن به مؤلفه‌ی همکاری و کم‌ترین آن به مؤلفه‌ی انگیزش متعلق بود.

واژه‌های کلیدی: رهبری، رهبری مشترک، کار گروهی، اعضاء هیأت علمی

مقدمه

رهبری از فرآیندهای اصلی هر سازمانی است و بهره‌وری سازمان به شیوه‌های رهبری مدیران آن وابسته است (نوین‌نام و همکاران، ۱۳۸۰). برای دستیابی به اهداف، نیاز به مدیریت در هدایت سازمان و اهمیت رهبری مناسب در موفقیت سازمان‌های آموزشی امری انکارناپذیر است. مطالعات انجام شده درباره‌ی اثربخشی سازمان‌ها، منابع انسانی سرمایه‌های اصلی هر سازمان به شمار می‌رود و موفقیت سازمان‌ها با بهره‌گیری کارآمد از منابع انسانی در پیوند است. این مطالعات نشان می‌دهد که موفقیت و اثربخشی در سازمان، تا حد زیادی به استفاده‌ی بهینه از نیروهای بالقوه به ویژه نیروی انسانی بستگی دارد. یکی از راه‌های تحقق بخشیدن به این هدف، به برگزیدن سبک رهبری مناسب وابسته است (جوادیان صراف و همکاران، ۱۳۸۲).

از آن‌جا که سازمان‌ها در دگرگون‌شدن از ساختاری سلسله‌مراتبی و سنتی به ساختاری گروهی‌اند ضرورت آزمون سبک‌های رهبری جدیدتر مانند رهبری مشترک^۱ و کار گروهی بیش‌تر احساس می‌شود (نیگرن و لوین^۲، ۱۹۹۵). امروزه سبک‌های مرسوم و سنتی رهبری در سازمان‌ها به ویژه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نمی‌تواند کارساز باشد. این امر باعث شده است که در دو دهه‌ی گذشته، به اشتراک گذاشتن رهبری و مسئولیت به دلیل مزایای زیاد آن برای سازمان، مورد توجه پژوهش‌گران سازمانی قرار گیرد. در حال حاضر

1 - shared leadership

2 - Nygren & Levine

برخی بر این باورند که بقاء و تداوم سازمان‌ها بدون رهبری مشترک دست یافتنی نیست. به کارگیری رهبری مشترک در سازمان و تمرکز بر بهبود این فرایند می‌تواند در به حداقل رساندن اثر برخی از مشکلات موجود در سازمان کاهش می‌دهد (جکسون^۱، ۲۰۰۰). رهبری مشترک فرایندهای تأثیر پویا و متقابل را در میان اعضاء در بر دارد و در آن بر فعالیت جمعی، فعال و چندجهتی^۲ تأکید می‌شود (بلیق^۳ و دیگران، ۲۰۰۶). در الگوهای رهبری عمودی^۴ یا سلسله مراتبی نشان‌دهنده‌ی آن است که رهبر به تنهایی در برابر تضمین ارتباط^۵، یگانگی^۶ و همکاری^۷ گروه احساس مسئولیت می‌کند اما در الگوهای رهبری مشترک، با مسئولیت‌پذیری اعضاء گروه فعالیت‌های سازمان بر همکاری و رهبری به طور مشارکتی انجام می‌شود. فرایند جمعی رهبری مشترک در موارد بسیاری به بهبود اثربخشی نتیجه و عملکرد گروهی به ویژه در موقعیت‌های کاری پیچیده منجر می‌شود (پیرس و اسمیز^۸، ۲۰۰۲). نویسندگان مقاله‌ی حاضر در نظر گرفتن چنین دیدگاهی به بررسی رابطه‌ی بین رهبری مشترک و کار گروهی از دیدگاه اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان پرداخته‌اند.

ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش

سال‌های زیادی است که پژوهش‌گران، با نظریه‌های گوناگونی درباره‌ی رهبری بررسی کرده‌اند. در برخی از موارد رهبری یک فرایند^۹ توصیف شده است. اما در بسیاری از نظریه‌ها و تحقیقات انجام شده در این باره به رهبر به عنوان یک فرد توجه شده است و از این دیدگاه، ویژگی‌های آن را بررسی کرده‌اند. (برنارد، ۱۹۶۲؛ بلاک، شپرد و موتن، ۱۹۶۴؛ دراث و پالوس، ۱۹۹۴، به نقل در هرر^{۱۰}، ۱۹۹۷). در چند سال گذشته از رهبری به عنوان یک فرایند یاد

-
- 1 - Jackson
 - 2 - multidirectional
 - 3 - Bligh
 - 4 - Vertical Leadership Models
 - 5 - communication
 - 6 - integration
 - 7 - coordination
 - 8 - Pearce & Smis
 - 9 - leadership as a process
 - 10 - Horner

می‌شود و جدیدترین نظریه در زمینه‌ی رهبری، رهبران را کسانی نمی‌داند که مسئول افراد زیردست خود هستند، بلکه آنها را عضوی از یک گروه به شمار می‌آورد (دراث و پالوس، ۱۹۹۴ به نقل در هرتر، ۱۹۹۷). از جمله دیدگاه‌هایی رهبری را یک فرایند می‌انگارد، دیدگاه رهبری مشترک است. مفهوم رهبری مشترک به فلسفه‌ی اداره‌ی مشترک^۱ در دهه‌ی ۱۹۸۰ میلادی بر می‌گردد (جکسون، ۲۰۰۰). به باور پرت-اگریدی^۲ و همکاران (۱۹۹۷)، به نقل در کنو و ویتانن^۳ (۲۰۰۸) رهبری مشترک بر مسئولیت‌پذیری مبتنی است. فلسفه‌ی رهبری مشترک با تمرکززدایی رهبری^۴ در پیوند است و بستری را پدید می‌آورد که توانمندسازی^۵ کارکنان را افزایش می‌دهد (کنو و ویتانن، ۲۰۰۸). به نظر جکسون (۲۰۰۰) رهبری مشترک، هدایت‌گر^۶ است، نه مستبدانه^۷. به عبارت دیگر، هدایت زیردستان به سوی هدف و مسیر مشترک یکی از مهم‌ترین وظایف رهبری مشترک است (لی-دیویس^۸ و همکاران، ۲۰۰۷).

رهبری مشترک احترام به مهارت‌های افراد دیگر، گوش دادن، تشویق کردن، توزیع دانش، پاداش و تأثیر در تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد (کنو و ویتانن، ۲۰۰۸). پرت-اگریدی و همکاران (۲۰۰۰؛ به نقل در جکسون، ۲۰۰۰) چهار بعد رهبری مشترک را پاسخ‌گویی^۹، مشارکت^{۱۰}، انصاف^{۱۱} و مالکیت^{۱۲} می‌دانند و بر این باورند که رهبری مشترک می‌تواند بر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری را بیافزاید، روابط انسانی جمعی را گسترش دهد و احساس تعهد، مسئولیت‌پذیری و انجام وظیفه را تقویت کند. هم‌چنین رهبری مشترک اقدام‌های عملیاتی اثربخش و ایده‌های نو را تضمین می‌کند، روحیه‌ی کارکنان را افزایش می‌دهد و

1 - philosophy of shared governance

2 - Porter-O'Grady

3 - Konu & Vittanen

4 - decentralization of leadership

5 - empowerment

6 - directing

7 - dictating

8 - Lee-Daivies

9 - accountability

10 - partnership

11 - equity

12 - ownership

افزایش کیفیت خدمات را در پی دارد. افزون بر این موارد، کولوسیو و هاولیک^۱ (۱۹۹۸) مفهوم آرمان مشترک^۲ را به آثار اجرایی شدن دیدگاه رهبری مشترک در یک سازمان را نیز اضافه افزوده‌اند. جکسون (۲۰۰۰) الگوی رهبری مشترک بیش‌تر در روابط انسانی وجود دارد تا در یک فرد به تنهایی و شامل ستایش، تشویق، احترام، اعتماد و حمایت از همکاران و افراد دیگری می‌شود که در این فرایند فعالند. رهبری مشترک بخش مهمی از مدیریت اثربخش و ایجاد یک سازمان یادگیرنده است. یکی از اهداف جامعه‌ی یادگیرنده درگیرکردن اعضای جدید در تصمیم‌گیری و وظایف اداری مشترک^۳ و تشویق آن‌ها به همکاری و ارایه‌ی فرصت‌هایی برای تعامل اجتماعی است (باسی و پولیفرونی^۴، ۲۰۰۵). انسلی^۵ و همکاران (۲۰۰۳) رهبری مشترک را فرایندی مدیریتی در نظر می‌گیرند که به وسیله‌ی اعضای گروهی تحقق می‌یابد که در آن اعضا یک دیگر را برمی‌انگیزند، به یک دیگر بازخورد می‌دهند و با همکاری هم فعالیت‌های گروه را هدایت می‌کنند. این نوع تعامل در بهترین حالت به صورت گفت‌گو است، گفت‌گو یعنی فرایند تفکر مشترک که در آن دو طرف با داشتن دیدگاه‌های مخالف، به تبادل اندیشه می‌پردازند و وجود یکدیگر را درک می‌کنند و می‌پذیرند (کنو و ویتانن، ۲۰۰۸). برای آن‌که دیدگاه رهبری مشترک در یک سازمان اجرایی شود توجه به منابع انسانی، درگیرکردن همه‌ی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برقراری روابط و ایجاد و حفظ ساختارهای حمایتی و کار گروهی اهمیت زیادی دارد (استرهف و رول^۶، ۲۰۰۴).

سازمان‌ها برای بهره‌گیری اثربخش از داشته‌های خود باید از دیگر سازمان‌ها تمایز پیدا کنند تا به مزیت رقابتی پایدار دست بیابند. یکی از ساز و کارهای متمایز شدن و کسب مزیت رقابتی اجرای پروژه‌های گروهی است که زیر بنای آن استقرار نظام کار گروهی عملیاتی در کل سازمان است (سلطانی و پورسینا، ۱۳۸۴). گروه عبارت است از دو یا چند نفر از افرادی که به طور مستقیم با یک دیگر تعامل برقرار می‌کنند و به منظور رسیدن به هدف‌های پیش‌بینی

1 - Coluccio & Havlik

2 - shared vision

3 - shared administrative tasks

4 - Bassi & Polifroni

5 - Ensley

6 - Oosterhoff & Rowell

شده، کارها را هم‌آهنگ می‌نمایند. هر گروهی مجموعه‌ی کوچکی از افراد با مهارت‌های گوناگون است که برای تحقق اهداف مشترک با آگاهی گرد هم جمع می‌آیند و نسبت به نتایج عملکرد اعضای گروه، فرد فرد آن‌ها مسئولیت دارد (مشبکی و دوستار، ۱۳۸۲).

مطالعاتی متعددی در زمینه‌ی انواع سبک‌های رهبری در سطح آموزش عالی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. نتایج پژوهش مهر علی‌زاده و همکاران (۱۳۸۴) درباره‌ی بررسی رابطه‌ی بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی نشان داد که مشارکت اعضای هیأت علمی در مسائل آموزشی، پژوهشی، همکاران و مدیریت متوسط بوده است و به ترتیب اولویت توجه به روحیه، دوری از مزاحمت، کاهش بی‌علاقگی و رفتار کناره‌گیری مدیر می‌تواند در افزایش مشارکت اعضای هیأت علمی دانشگاه مؤثر باشد. مختاری‌پور و همکاران (۱۳۸۶) رابطه‌ی بین هوش هیجانی و بازدهی رهبری مدیران آموزشی دانشگاه اصفهان را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری، کوشش مضاعف، رضایت‌مندی و اثربخشی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نورایی و همکاران (۱۳۸۵) در بررسی ارتباط بین فلسفه‌ی آموزشی و سبک رهبری مدیران با جو سازمانی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی نشان دادند که بین فلسفه‌ی آموزشی و جو سازمانی و زیر مجموعه‌های آن ارتباط معناداری وجود ندارد ولی بین سبک رهبری مشارکتی و جو سازمانی و وضوح و روشنی نقش ارتباط معناداری وجود دارد. هم‌چنین خوشبختی و دیگران (۱۳۸۴) در پژوهشی درباره‌ی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌ها آموزشی تربیت بدنی به این نتیجه رسیدند که بین سبک‌های رهبری انتخابی مدیران با اثربخشی آنان اختلاف معناداری وجود دارد، اما بین سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کاری اختلاف معناداری وجود ندارد. نورشاهی و یمنی‌دوزی سرخابی (۱۳۸۵) نیز در مطالعه‌ی خود با عنوان بررسی رابطه‌ی سبک‌شناختی و سبک رهبری در میان رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به این نتیجه رسیدند که بین نمره‌ی سبک‌شناختی شهودی و بعد تأثیرگذاری ایده‌الی و بین نمره‌ی سبک‌شناختی تحلیلی با پاداش مشروط همبستگی مثبت وجود دارد و بین نمره‌ی سبک تحلیلی و سبک رهبری رها شده همبستگی منفی دیده می‌شود. به طور کلی، یافته‌های پژوهشی ضرورت تقویت ابعاد ملاحظه فردی و برانگیزندگی ذهنی و نیز توجه به تقویت سبک‌شناختی شهودی و کل‌گرا را

در میان رؤسای دانشگاه‌های بررسی شده نشان می‌دهد. در داخل کشور، پژوهشی در زمینه‌ی بررسی رابطه‌ی بین رهبری مشترک و کار گروهی انجام نشده است. از جمله مطالعات خارجی انجام شده در این زمینه مطالعه‌ی کنگر و پیرس (۲۰۰۳)؛ به نقل در وود و فیلدز، (۲۰۰۷) است، آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری بین رهبری مشترک و رهبری سنتی وجود دارد. سبک رهبری مشترک، سبکی است که در آن بر تأثیر افقی (جانبی)^۱ یک رهبر انتصابی بیش‌تر از تأثیر رو به پایین^۲ تأکید می‌شود در این سبک اعضای گروه تنها تأثیر یک رهبر تعیین شده را تجربه نمی‌کنند بلکه تأثیر دیگر اعضای گروه را نیز تجربه می‌نمایند (جکسون، ۲۰۰۰) در نتیجه اعضای گروه ممکن است یک دیگر را همکاران ارزش‌مندی در فرایند رهبری بدانند که در آن هر فرد، مسئول کاری است که به طور مستقیم نیازهای آن کار توجه می‌کند. تأکید بر نفوذ همکار بر همکار^۳ موقعیت‌های رهبری را در گروه‌ها به وجود می‌آورد. برای مثال، آن دسته از گروه‌های کاری که به اجرای سبک رهبری مشترک توجه می‌کنند، اعضای خود را نسبت به عملکرد و اثر بخشی نقش افراد توانمند می‌کنند (وود^۴، ۲۰۰۵). فلچر و کافر^۵ (۲۰۰۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که درگیر کردن اعضاء در چنین فرایندی نیازمند افرادی است که به منظور ایجاد جهت‌گیری مشخص و تکمیل وظایفی که به طور مستقیم بر گروه و خودشان اثر می‌گذارد هماهنگ با یکدیگر فعالیت کنند. ویتانن و کنو (۲۰۰۸) نیز در بررسی یک سازمان مراقبت‌های پزشکی و اجتماعی به این نتیجه رسیدند که بین رهبری مشترک و کار گروهی رابطه‌ی متقابل وجود دارد و این دو باعث تسهیل یک دیگر می‌شوند.

پرسش‌های پژوهش

۱- میزان مؤلفه‌های رهبری مشترک (بازخورد، جریان اطلاعات، همکاری و انگیزش) در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان چگونه است؟

-
- 1 - lateral influence
 - 2 - downward influence
 - 3 - peer-to-peer influence
 - 4 - Wood
 - 5 - Fletcher & Kaufer

- ۲- میزان کار گروهی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان چگونه است؟
- ۳- آیا بین مؤلفه‌های رهبری مشترک و کار گروهی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان رابطه‌ی معنادار وجود دارد؟
- ۴- سهم هر یک از مؤلفه‌های رهبری مشترک در تبیین میزان واریانس کار گروهی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان چقدر است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین رهبری مشترک و کار گروهی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بود. بنابراین با توجه به ماهیت موضوع و هدف، پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده است.

جامعه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری، اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ (افزون بر ۴۵۶ نفر) بوده است که با در نظر گرفتن عوامل مختلف با استفاده از پیش برآورد واریانس متغیرهای مورد نظر از طریق مطالعه مقدماتی در جامعه آماری و هم‌چنین با در نظر گرفتن دقت احتمالی، ضریب اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه‌ی ۱۰۵ نفر تعیین شد. از این عده ۸۰ نفر پرسشنامه خود را بازگرداندند.

ابزار پژوهش

ابزار این پژوهش دو پرسشنامه‌ی رهبری مشترک و کار گروهی بود. پرسشنامه‌ی رهبری مشترک را کنو و ویتانن (۲۰۰۸) ساخته‌اند و ۴ مؤلفه دارد. این پرسشنامه ۲۸ پرسش در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، بسیار کم) دارد. پرسشنامه‌ی کار گروهی را انیل^۱ (۱۹۹۸) ساخته است و ۲۳ پرسش در طیف ۴ درجه‌ای لیکرت (هیچ وقت، گاهی

1 - O'Neil

اوقات، اغلب و تقریباً همیشه) دارد. به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و صوری استفاده و مشخص شد که این پرسشنامه روایی محتوایی و صوری دارد و متخصصان، هم‌خوانی پرسش‌ها را با موضوع و هدف پژوهش تأیید کردند. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای رهبری مشترک $\alpha = .87$ و آلفای هر یک از چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک یعنی بازخورد (با ۸ پرسش)، جریان اطلاعات (با ۷ پرسش)، همکاری (با ۷ پرسش) و انگیزش (با ۶ سوال) به ترتیب $.87$ ، $.82$ ، $.79$ و $.78$ و برای کار گروهی $\alpha = .92$ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t تک متغیره، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

پرسش نخست: میزان مؤلفه‌های رهبری مشترک (بازخورد، جریان اطلاعات، همکاری و انگیزش) در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان چگونه است؟ برای بررسی وضعیت موجود چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک از آزمون t تک متغیره بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

مقایسه میانگین نظری طیف لیکرت (۳) با میانگین نظر استادان در چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک به تفکیک نشان می‌دهد که میانگین نظرات آن‌ها از میانگین نظری طیف لیکرت کوچک‌تر است و با توجه به این که مقدار t محاسبه شده با درجه‌ی آزادی ۷۹ در سطح 0.05 معنادار است، بنابراین می‌توان گفت به نظر اعضاء هیأت علمی میزان چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک یعنی بازخورد، جریان اطلاعات، همکاری و انگیزش در دانشگاه اصفهان کم‌تر از حد متوسط است.

جدول ۱. آزمون t برای مقایسه‌ی میانگین مؤلفه‌های رهبری مشترک با میانگین فرضی ۳

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	p
بازخورد	۲/۰۸	.۳۰	-۲۷/۶۰	۷۹	.۰۰
جریان اطلاعات	۱/۹۱	.۳۱	-۳۰/۶۲	۷۹	.۰۰
همکاری	۲/۳۸	.۲۷	-۲۰/۵۵	۷۹	.۰۰
انگیزش	۱/۹۱	.۳۷	-۲۶/۲۳	۷۹	.۰۰

پرسش دوم: میزان کار گروهی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان چگونه است؟ برای بررسی وضعیت موجود میزان کار گروهی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان از آزمون t تک متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. آزمون t برای مقایسه میانگین متغیر کار گروهی با میانگین فرضی ۳

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	p
کار گروهی	۲/۶۳	۰/۶۴	-۵/۰۵	۷۹	۰/۰۰

مقایسه میانگین نظری طیف لیکرت ۳ با میانگین نمره‌ها در متغیر کار گروهی نشان می‌دهد که میانگین نظرات آن‌ها از میانگین نظری طیف لیکرت کم‌تر است یعنی میزان کار گروهی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان کم‌تر از حد متوسط است.

پرسش سوم: آیا بین مؤلفه‌های رهبری مشترک و کار گروهی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان رابطه‌ی معنادار وجود دارد؟

برای بررسی رابطه‌ی بین چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک و کار گروهی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری مشترک با کار گروهی

کار گروهی		مؤلفه‌ها
p	r	
۰/۰۰۶	۰/۳۰۵*	بازخورد
۰/۰۰۶	۰/۳۰۳*	جریان اطلاعات
۰/۰۰۰	۰/۳۸۳*	همکاری
۰/۰۱۶	۰/۲۶۹*	انگیزش
۰/۰۰۰	۰/۵۵۴*	رهبری مشترک

نتایج به دست آمده از جدول ۳ نشان می‌دهد که بین چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک و کار گروهی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و میزان همبستگی بین آن‌ها از ۰/۲۶۹ تا ۰/۳۸۳ در نوسان است. بیش‌ترین ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی همکاری با کار گروهی (r=۰/۳۸۳) می‌باشد و کم‌ترین ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی انگیزش با کار گروهی (r=۰/۲۶۹) است. همچنین ضریب همبستگی بین رهبری مشترک با کار گروهی (r=۰/۵۵۴) نیز در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

پرسش چهارم: سهم هر یک از مؤلفه‌های رهبری مشترک در تبیین میزان واریانس کار گروهی در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان چقدر است؟

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد از بین مؤلفه‌های رهبری مشترک به ترتیب مؤلفه‌های همکاری، جریان اطلاعات، بازخورد و انگیزش بیش‌ترین سهم را در تبیین واریانس متغیر کار گروهی دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین عوامل پیش‌بین و متغیر ملاک ۰/۵۷ است و مقدار ضریب تبیین تعدیل شده ۰/۲۸ است یعنی ۲۸ درصد تغییرات متغیر ملاک (کار گروهی) را چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک تبیین می‌کند.

جدول ۳. رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری مشترک با کار گروهی

p	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیرهای پیش‌بین
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۴	۲/۰۳	۰/۲۰۰	.۶۰	۱/۲۳	بازخورد
۰/۰۰	۳/۲۰	۰/۳۰۷	.۶۳	۲/۰۲	جریان اطلاعات
۰/۰۰	۳/۱۷	۰/۳۰۹	.۷۴	۲/۳۶	همکاری
۰/۰۵	۱/۹۶	۰/۱۹۶	.۶۶	۱/۲۹	انگیزش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین رهبری مشترک و کار گروهی در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان بود. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین پاسخ به مؤلفه‌های رهبری مشترک و کار گروهی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان کم‌تر از حد متوسط است. این در حالی است که مطالعات متعددی بر اهمیت افزایش به کارگیری سبک رهبری مشترک و افزایش کار گروهی و تأثیرات آن در افزایش همکاری و نوآوری تأکید کرده‌اند (کنو و ویتانن، ۲۰۰۸؛ هرتر، ۱۹۹۷؛ بلیق و دیگران، ۲۰۰۶). هم‌چنین نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون در این مطالعه نشان داد که بین چهار مؤلفه‌ی رهبری مشترک و کار گروهی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. بیش‌ترین ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی همکاری با کار گروهی و کم‌ترین ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی انگیزش با کار گروهی است. از بین مؤلفه‌های رهبری مشترک به ترتیب مؤلفه‌های همکاری، جریان اطلاعات، بازخورد و انگیزش بیش‌ترین سهم را در تبیین واریانس متغیر کار گروهی دارند. این یافته با یافته‌های تحقیق ویتانن و کنو (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد، آن‌ها در مطالعه‌ی خود نشان دادند که بین رهبری مشترک و کار گروهی رابطه‌ی متقابل وجود دارد و این دو باعث تسهیل یک یگر می‌شوند. به باور فلچر و کافر (۲۰۰۳) درگیر کردن اعضا در فرایند رهبری مشترک به افرادی نیاز دارد که همراه با دیگر اعضای گروه فعالیت کنند. یافته تحقیق حاضر با نتیجه‌ی تحقیق موگان و بور (۱۹۹۵) و وود و فیلد (۲۰۰۷) هماهنگ است. آن‌ها در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که رهبری مشترک به تقویت و افزایش اثربخشی کار گروهی در بین کارکنان یک سازمان می‌انجامد. والکر (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای نشان داد که پیروی از سبک رهبری مشترک تصمیم‌گیری یکسان، تعریف مسئولیت‌ها و افزایش ارتباط بین کارکنان یک سازمان را در پی خواهد داشت. این نوع رهبری به کارکنانی نیاز دارد که متعهد و با انگیزه باشند به گونه‌ای که بتوانند پیوسته از روش‌های جدیدی در کارشان بهره بگیرند (اسکات و کارس، ۲۰۰۵). به دلیل ماهیت پیچیده این الگو، می‌توان آن را در مراکز آموزش عالی به خوبی اجرا کرد؛ زیرا در این سازمان‌ها افرادی وجود دارد که بر این باورند به اشتراک گذاشتن افکار و افزایش کار گروهی، نتایج بهتری را در پی دارد. از سوی دیگر، با توجه به ماهیت و هدف چنین سازمان‌هایی، رهبری عمودی اهمیت کمتری دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنه‌های زیر ارائه می‌شود:

- دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های دانش‌مدار، لازم است از الگوهای رهبری مشترک به منظور ارتقای کار گروهی و استفاده‌ی مؤثرتر از دانش و سرمایه‌های فکری پیروی کنند.
 - لازم است مدیران دانشگاهی و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها با این الگو و مؤلفه‌های آن آشنا شوند. این امر با برپایی دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی دست یافتنی است.
 - تحقق رهبری مشترک در گرو همکاری، بازخورد، جریان اطلاعات و انگیزش است و این موارد خود نیازمند آن است که زمینه‌های فرهنگی، ارتباطی و عملی لازم در دانشگاه‌ها فراهم شود. وظیفه‌ی مدیران و رهبران فعلی دانشگاه‌ها آن است که با روابط انسانی مؤثر و پویا و مشارکت دادن اعضا در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در حیطه‌های آموزش و پژوهش زمینه‌های لازم را برای همکاری، بازخورد، جریان اطلاعات و انگیزش فراهم نمایند.
 - از آن‌جا که نتایج این مطالعه نشان داد که تنها بخشی از واریانس کار گروهی توسط مؤلفه‌های سبک رهبری مشترک تبیین می‌شود به محققان پیشنهاد می‌شود که به بررسی عوامل دیگری که ممکن است کار گروهی را افزایش دهد، توجه کنند.
- در پایان به برخی از محدودیت‌های این تحقیق اشاره می‌شود:
- از آن‌جا که در این مطالعه از پرسشنامه‌های رهبری مشترک کنو و ویتانن (۲۰۰۸) و کار گروهی انیل (۱۹۹۸) استفاده شده است، از این رو نتایج این تحقیق فقط در چارچوب الگوی آن‌ها در سبک رهبری مشترک و کار گروهی تفسیرپذیر است.
 - جامعه‌ی آماری انتخاب شده در این تحقیق اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان است بنابراین نتایج این تحقیق قابل تعمیم به کل دانشگاه‌های ایران نیست.
 - با توجه به این‌که یافته‌ها تنها براساس یک ابزار (پرسشنامه) به دست آمده است در تفسیر نتایج باید با احتیاط عمل کرد و می‌توان برای اطمینان بیش‌تر از یافته‌ها از ابزارهای دیگر مانند مصاحبه و یا مشاهده بهره گرفت.
 - در دسترس نبودن پژوهش‌هایی مشابه این پژوهش در دانشگاه‌های کشور، مانع تفسیر و بررسی عمیق نتایج آن است.

منابع

فارسی

- جوادیان صراف، نصر ا... و همکاران (۱۳۸۲). آزمون مفروضات تئوری اقتضایی فیدلر در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. *مجله‌ی حرکت*، شماره‌ی ۲۳، صص ۹۹-۱۱۱.
- خوشبختی، جعفر و همکاران (۱۳۸۴). رابطه‌ی سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور. *مجله‌ی حرکت*، شماره‌ی ۴، صص ۱۴۹-۱۲۹.
- سلطانی، ایرج و پورسینا، محسن (۱۳۸۴). *بنیادهای کارگروهی*. اصفهان: ارکان.
- مختاری‌پور، مرضیه و همکاران (۱۳۸۶). بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، شماره‌ی ۸، صص ۹۵-۱۱۰.
- مشبکی، اصغر و دوستار، صمد (۱۳۸۲). مؤلفه‌های اثربخشی گروه‌های کاری. *فصلنامه‌ی تحوّل اداری*، شماره‌های ۴۱ و ۴۲، صص ۱۴۲-۱۱۹.
- مهرعلی‌زاده یداله و همکاران (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی بین جوّ سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی. *فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، سال یازدهم، شماره‌های ۱-۲، صص ۳۶-۱.
- نورشاهی، نسرین و یمنی‌دوزی سرخابی، محمد (۱۳۸۵). بررسی رابطه‌ی سبک‌شناختی و سبک رهبری در میان رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. *فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، سال دوازدهم، شماره‌ی ۳، صص ۳۷-۱۷.
- نوین‌نام، غلامعباس (۱۳۸۰). بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران. *مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران*، دوره‌ی سوم، سال هشتم، شماره‌های ۳ و ۴، صص ۱۰۶-۷۸.

لاتین

- Al Rawi, K. (2008). Cohesiveness within teamwork: the relationship to performance effectiveness—case study. *Journal of Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 1 (2), pp. 92-106
- Bassi, S. & Polifroni, E. C. (2005). Learning communities: the link to recruitment and retention. *Journal for Nurses in Staff Development*, 21 (3), pp. 103-9.
- Bligh, M. C.; Pearce, C. L., & Kohles, J. C. (2006). The impact of self-and shared leadership in team based knowledge work. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (4), pp. 296-318.
- Coluccio, M. & Havlick, K. (1998). Shared leadership in a newly merged medical center. *Nursing Administration Quarterly*, 22, pp. 36-40.
- Ensley, M. D.; Pearson, A., & Pearce, C. L. (2003). Top management team process, shared leadership, and new venture performance: a theoretical model and research agenda. *Human Resource Management Review*, 13, pp. 329-46.
- Fletcher, J. & Käufer, K. (2003). Shared leadership: paradox and possibility. in Pearce, C. L., Conger, J. A. (Eds), *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*, Sage, Thousand Oaks, CA, pp. 21-48.
- Horner, M. (1997). Leadership theory: past, present and future. *Journal of Team Performance Management*, 3, pp. 270-287.
- Jackson, S. (2000). A qualitative evaluation of shared leadership barriers, drivers, and recommendations. *Journal of Management in Medicine*, 14, pp. 166-78.
- Konu, A. & Viitanen, E. (2008). Shared leadership in Finnish social and health care. *Journal Leadership in Health Service*, 21 (1), pp. 28-40.
- Lee-Daivies, L.; Kakabadse, N., & Kakabadse, A. (2007). Shared leadership: leading through polylogue. *Journal of Business Strategy Series*, 8 (4), pp. 246-253.

- Nygren, R. & Levine, E. L. (1995). Leadership of work teams: Factors influencing team outcomes, Paper presented at the Third University of North Texas Symposium on Work Teams, Dallas, TX.
- Oosterhoff, D. D. & Rowell, M. (2004). Shared leadership: the freedom to do bioethics. *HealthCare Ethics Committee Forum*, 16 (4), pp. 297-316.
- O'Neil, P. F. (1998). Measurement of teamwork skills: A trait teamwork questionnaire. CRESST Conference, September 10, Los Angeles, CA.
- Pearce, C. L. & Sims, H. P. (2002). Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: an examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6, pp. 172-97.
- Park, S. et al. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43 (5), pp. 462-479.
- Scott, L. & Caress, A-L. (2005). Shared governance and shared leadership: meeting the challenges of implementation. *Journal of Nursing Management*, 13, pp. 4-12.
- Walker, J. (2001). Developing a shared leadership model at the unit level, *The Journal of Perinatal & Neonatal Nursing*, 15 (1), pp. 29-39.
- Wood, M. S. (2005). Determinants of shared leadership in management teams. *International Journal of Leadership Studies*, 1, pp. 64-85.
- Wood, M. S. & Fields, D. (2007). Exploring the impact of shared leadership on management team members job outcomes. *Baltic Journal of Management*, 2 (3), pp. 251-272.