

دانش فرهنگ و رهبری؛ محور تحول مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی

محمد رضا مردانی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۱/۲۷

تاریخ تأیید مقاله: ۱۳۸۹/۱۲/۲۵

صفحات مقاله: ۷۳ - ۹۱

چکیده:

مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی از آن جهت که با جریان‌های اجتماعی فعال در دانشگاه‌ها مواجه هستند، لازم است در حوزه رهبری و هدایت جریان‌ها، قابلیت و توانمندی قابل توجهی داشته باشند. این امر جز با ارتقای سطح دانش فرهنگ در ساختار رهبری مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی حاصل نمی‌گردد. در این راستا با استفاده از مدل کوئین و همکاران، وظایف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیریتی مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی با رویکرد روابط انسانی، مورد مطالعه قرار گرفت. براساس یافته‌های پژوهش؛ مهم‌ترین اجزای دانش فرهنگ رهبری مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی به ترتیب اولویت، برنامه‌ریزی فرهنگی، شناخت فرصت‌ها و تهدیدهای فرهنگی، تغییرات و تحول فرهنگی، نیازسنجی فرهنگی، شناخت سطوح و لایه‌های فرهنگ، آشنایی با حوزه‌ها و عناصر فرهنگ، جریان‌شناسی فرهنگی، ویژگی‌های رهبری، نقش رهبری در ساختن فرهنگ، مفاهیم و تعاریف فرهنگ و ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرینی، تعیین گردید.

* * * * *

واژگان کلیدی

دانش رهبری، فرهنگ رهبری، تحول سازمانی، مدیران فرهنگی، بسیج دانشجویی.

^۱- مدرس و عضو هیأت علمی دانشگاه.

مقدمه

امروزه، منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان است. وجود مدیران ماهری که بتوانند با تلفیق نیازهای شغلی افراد و خواسته‌های سازمان به اهداف و مأموریت سازمانی دست پیدا کنند، بیش از پیش احساس می‌شود. سازمان‌های امروزی در محیط‌های متلاطم و نامطمئن فعالیت می‌کنند که برای موفقیت در چنین محیطی راهبردهایی نظیر کوچک‌سازی، سازماندهی مجدد، مهندسی مجدد و غیره را اتخاذ می‌کنند، تا از این رهگذر بر چالش‌ها و عدم اطمینان‌های موجود فائق شوند. بر این اساس کارکنان نیز در وظایف خود، نظامی جدید از قوانین، انتظارات و شرایط استخدامی را تجربه می‌کنند (Butchar Renny, 1998: 75-78). در مجموع شرایط و فضایی در سازمان می‌بایست ایجاد گردد که از آن به عنوان فرهنگ یاد می‌شود و نقش مهمی در تحقق اهداف و آرمان‌های سازمان ایفا می‌کند. ادگار شاین^۱ فرهنگ سازمانی را حرکت مستمر میان باورها، ارزش‌ها و مصنوعات می‌داند (هیچ، ۱۳۸۹). دهه‌ی هشتاد میلادی را باید آغاز تحقیقات مجدد بر روی مسأله‌ی فرهنگ سازمانی به‌شمار آورد. این رویکرد ناشی از عوامل متعددی می‌باشد که برخی از آنها بدین شرح است:

- جهانی شدن سازمان‌ها؛
 - اثبات وجود ارتباط میان فرهنگ و عملکرد سازمانی؛
 - مزیت‌ساز بودن و ارزش‌آفرینی فرهنگ در مواجهه با رقبا (رحیم نیا، علی زاده، ۱۳۸۸).
- رهبری به عنوان یکی از نقش‌های تعیین‌کننده سازمان‌ها در تأمین اهداف سازمانی کارکرد منحصر به فردی دارد. از دید برخی صاحب‌نظران، کارکرد ویژه‌ای که رهبری را از مدیریت متمایز می‌سازد، نقشی است که رهبری در ایجاد و توسعه‌ی فرهنگ در مجموعه سازمان، گروه‌ها و اجتماع ایفا می‌کند.

1- Edgar Schein

مدیران برای اداره‌ی سازمان نمی‌توانند تنها به برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی و تصمیم‌گیری اکتفا کنند، بلکه نیازمند هدایت کارکنان و کنترل آنها به طور مستمر می‌باشند و برای این که در این کار موفق شوند باید اقدامات زیر را انجام دهند (بابایی، ۱۳۸۹: ۲۶۶):

- کشف و شناخت استعدادهای کارکنان؛
- پرورش و ایجاد زمینه‌های شکوفایی استعداد؛
- سمت‌دهی و جهت‌بخشی به استعداد؛
- ایجاد انگیزه و علاقه لازم برای کار در راستای استعداد؛
- کنترل و تصحیح مستمر فعالیت.

رهبری آمیزه‌ای است از سه جنبه‌ی نخست به‌علاوه آگاهی از این که رهبری با «ارزش‌ها» سر و کار دارد. «جیمز مک‌گریگور برنز» بر این باور است: «رهبری که به جنبه‌های اخلاقی و معنوی رهبری توجه نکند در تاریخ او را به بدنامی یاد خواهند کرد یا عنوان بدتر از این به او خواهند داد» (استونر و دیگران، ۱۳۸۲).

در واقع، رهبران ایجادکننده فرهنگ‌ها هستند و باید آن‌را هدایت و مدیریت کنند و در موارد لزوم نیز به تغییر آن پردازند. بدین ترتیب می‌توان رابطه‌ی فرهنگ و رهبری را از سه وجه و جنبه متفاوت مورد بحث و بررسی قرار داد (رضائیان، ۱۳۶۹: ۲۰۰). در همین خصوص لازم به ذکر است که، تغییرات در شکل و هویت سازمان‌ها و نحوه‌ی اداره‌ی آنها موجب گردید که حتی ادبیات رهبری از ادبیات مدیریت جدا شده و دو مفهوم مدیریت و رهبری تفکیک گردند.

از جمله نکات قابل توجه در ادبیات رهبری، تلاش‌هایی است که در سال‌های اخیر در جهت تفکیک دو مفهوم مدیریت و رهبری صورت گرفته است و با بررسی این روند، طی قرن بیستم شاهد آن هستیم که دیدگاه‌های متفاوتی در این مورد ابراز شده است. البته از منظر علمای مکتب کلاسیک، حیطة وسیع‌تری برای مدیریت نسبت به رهبری در نظر گرفته شده است. از جمله «کونتز» و «هریخ» معتقدند که مدیریت چیزی بیش از رهبری است و رهبری یکی از وظایف مدیریت به حساب می‌آید (ناظمی، مهدی، ۱۳۷۷: ۲۲۳).

اگر چه بسیاری از مدیران رهبر می‌باشند و بسیاری از رهبران مدیر، ولی فعالیت رهبری و مدیریت یکسان نیست. توانایی تأثیرگذاری مدیران بر مبنای اختیار رسمی است که از پست سازمانی آنان ناشی شده است. اما رهبران می‌توانند بر مبنای اختیار رسمی که از پست سازمانی آنان ناشی شده است، بر عملکرد دیگران تأثیر بگذارند؛ بدون این که قدرت تأثیرگذاری آنان از اختیار رسمی ناشی شده باشد. در این تعاریف خصوصیاتمانند هوش، بلوغ اجتماعی و وسعت دید، انگیزه‌های توفیق‌طلبی و نیل به اهداف و انسان‌گرایی را به رهبران نسبت می‌دهند (فیضی، ۱۳۸۳).

از این منظر، با توجه به اهمیت و جایگاه فرهنگ سازمانی و رهبری در ساختار اداره سازمان‌ها، پژوهش حاضر، در جهت تعیین دانش فرهنگ و رهبری موردنیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی، تلاش کرده و در این راستا به بررسی نظرات مدیران و مسئولین خبره و تحصیل‌کرده کارشناسی ارشد و بالاتر در سطح بسیج دانشجویی دانشگاه‌های استان تهران پرداخته است.

ادبیات پژوهش و پیشینه تحقیق

ویژگی اصلی فرایند رهبری این است که برای رسیدن به هدفی واحد، فرد یا افرادی بتوانند بر افراد یک مجموعه انسانی نفوذ کرده و رفتار آنها را به طور مطلوب شکل دهند. هر اندازه تأثیر این فرایند عمیق‌تر و گسترده‌تر باشد، تحقق اهداف سازمانی و در نهایت اهداف اجتماعی می‌تواند کامل‌تر و با سرعت بیشتری صورت پذیرد و رسیدن به اهداف کلان‌تر امکان‌پذیر گردد. به واقع، رهبری در عصر حاضر به مهارت و دانش‌های جدیدی نیازمند است. برخی از اندیشمندان رهبری در قرن بیست و یکم را آمیزه‌ای از محتوا، پیچیدگی و توانایی برقراری ارتباط می‌دانند (MattGitsham, Kai peters: 2009). فولان^۱ نیز در کتاب خود با عنوان «رهبری در فرهنگ تغییر» معتقد است که رهبران مؤثر باید در پی شیوه‌هایی باشند که آنها را قادر به فعالیت در شرایط پیچیده و بی‌ثبات می‌کند (Fullan, 2007). لیکرت^۲ در نظریه‌ی سبک‌های رهبری خود چهار نوع سبک رهبری یا سیستم رهبری را شرح می‌دهد:

1- Fullan

2- Licert

سبک اول (سیستم ۱): در این سبک که به‌طور کامل وظیفه مدار و آمرانه است، مدیر و رهبر به مرئوسان خود اعتمادی ندارند و روابط رهبر و پیرو مبتنی بر ترس و ارباب است. لیکرت سازمان‌های کلاسیک را سیستم اول نامیده است و در خصوص این سازمان‌ها می‌گوید:

- مدیریت هیچ‌گونه اعتماد و اطمینانی به زیردستان ندارد.
- قسمت اعظم تصمیم‌گیری‌ها و تعیین هدف‌های سازمان در سطح بالای سلسله مراتب عمل می‌آیند.
- زیردستان به واسطه‌ی ترس، تهدید و مجازات به کار وادار می‌شوند.
- نظارت فشرده در مدیریت عالی متمرکز شده است.

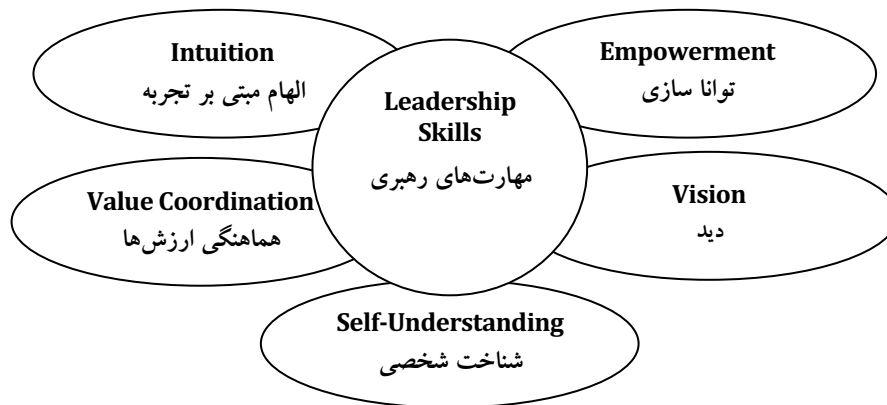
سبک دوم (سیستم ۲): در این سبک نیز مانند سبک اول رابطه‌ی آمرانه بین رهبر و پیروان برقرار است. اما رابطه‌ی مذکور در این حالت تلطیف شده و مانند رابطه‌ی خادم و مخدوم توأم با نوعی رحمت پدرانه است. در این سبک، تصمیم‌گیری هم‌چنان به عهده رهبر بوده و پیروان، مجریان بی‌چون و چرای اوامر می‌باشند.

سبک سوم (سیستم ۳): در این سبک سیستم اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد خوبی است و با آنان در تعیین اهداف مشارکت می‌شود و مسائل و موضوعات عمده سازمان به وسیله رهبر به‌طور مستقیم فیصله می‌یابد.

اما سبک چهارم (سیستم ۴): رهبری به گونه‌ای است که در آن اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد کمال بوده و رابطه‌های صمیمانه و مشارکت‌جویانه در تمام امور بین آنان برقرار می‌باشد. این سبک تصمیم‌گیری به‌طور کامل مشارکتی است و گروه‌های رسمی و غیررسمی با هم در هم آمیخته‌اند (الوانی، ۱۳۶۸: ۱۱۵).

مهارت‌های رهبری

در حوزه مهارت‌های رهبری نظرات گوناگونی بیان شده است، اما مهارت‌های برجسته‌ی رهبری در پنج زمینه می‌باشد که شرح مختصری برای هر یک در ادامه آورده شده است.



شکل شماره ۱- مهارت‌های رهبری

بر اساس ساختار فوق هر یک از مؤلفه‌های مهارت‌های رهبری را می‌توان به شرح زیر

تبیین کرد:

- تواناسازی: مهارتی است که رهبر از طریق کسب دانش، مهارت و توانایی ویژه‌ای کسب می‌کند و در تعیین اهداف، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مشارکت کافی می‌کند.
- الهام و تجربه: مهارتی است که رهبر با تجربه و الهام، شناخت درست از محیط و عامل‌های گوناگون آن به دست می‌آورد.
- شناخت شخصی: مهارتی است که رهبر سازمانی را در شناخت نقاط قوت و ضعف خود، پذیرش انتقاد و کسب بازخافت از دیگران هم‌چنین آمادگی لازم در مورد بهبود ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود یاری می‌دهد.
- دید (بصیرت): مهارتی است نادر که تنها تعداد کمی از رهبران سازمانی به آن دست می‌یابند. تقویت دید باعث می‌شود که رهبران توانایی شناخت و تجسم محیطی بهتر برای آینده و چگونگی دستیابی به آن دارا شود.
- هماهنگی ارزش‌ها: این مهارت مربوط به آگاهی و شناخت ارزش‌ها و باورهای سازمانی افراد است، برپایی همسازی و همسوئی این ارزش‌ها (فرد و سازمان) و همین‌طور کاهش تضادهای ارزشی میان سازمان محیط از برجسته‌ترین نمادهای این ویژگی رهبری است.

در همین خصوص و در خصوص رابطه بین فرهنگ و رهبری می‌توان سه شاخص زیر را تبیین کرد:

- (۱) نقشی که رهبران در فرهنگ‌سازی دارند.
 - (۲) نقشی که رهبران در تغییر و تکامل فرهنگ‌ها ایفا می‌کنند.
 - (۳) رابطه معرفت‌پذیری و رهبران معرفت‌پذیر به فرهنگ‌ها و رهبری و مدیریت آنها.
- یکی از موارد مهم و تأثیرگذار بر توانایی مدیران در عرصه رهبری، ظهور پدیده تنوع فرهنگ است این امر که تا حد زیادی متأثر از رواج فناوری اطلاعات می‌باشد که موجب شده مدیران با یک عامل حیاتی و بحران‌زای جدید مواجه شوند و این مسأله تنوع فرهنگی است (Bahaudin, 2009). هم‌چنین جمیز کوزس^۱ و پاسنر^۲ در کتاب خود پنج ویژگی اساسی برای رهبران مؤثر ذکر می‌کنند که شالوده شیوه‌های نوین رهبری محسوب می‌شوند. این پنج ویژگی عبارتند از (Kouzes and Posner, 2006):

- به چالش کشیدن فرایندها؛
- ایجاد دیدگاه‌های مشترک؛
- اجازه دادن فعالیت به دیگران؛
- الگو قرار گرفتن؛
- نویدبخش بودن.

در خصوص پیشینه‌ی تحقیق در ایران نیز می‌توان به مواردی چند که در ادامه آورده شده‌اند اشاره نمود. بر اساس پژوهشی که در خصوص دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران پیرامون سبک رهبری و اثربخشی آن در سازمان مورد بررسی قرار گرفته است، مدلی ساده و مناسب جهت اثربخشی سبک رهبری، چهار متغیر کلیدی مستقل یعنی ارتباطات مؤثر، بقا و موفقیت سازمان، انگیزش کارکنان به کار و قدرت مورد توجه قرار گرفت (باتمانی و میرزائی، ۸۲).

1- Kouzes

2- Posner

در این پژوهش رابطه‌ی شیوه تفکر و سبک رهبری رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در شهر تهران را مورد بررسی قرار دادند که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، تقویت ابعاد ملاحظه فردی و برانگیزندگی ذهنی و نیز توجه به تقویت تفکر کل گرای - شهودی در میان رؤسای دانشگاه‌ها ضرورت دارد (نورشاهی و یمنی دوزی، ۸۶).

دانش فرهنگ و رهبری

رهبری؛ استفاده از آن در هر موقعیت و هدایت آن از طریق فرایند ارتباطی در جهت حصول به هدف یا اهداف تعیین شده تعریف کرده‌اند. در تعریف دیگر رهبری به معنای فرایند هدف دادن (تعیین جهت صحیح) به کوشش‌های گروهی و عامل گسترش تلاش‌های آرمانی در جهت کسب اهداف تعبیر شده است.

دانش: لیکرت دانش را چنین تعریف می‌کند: «دانش مجموعه اطلاعاتی است که یک فرد به طور مستقیم برای انجام وظایف یک شغل مورد استفاده قرار می‌دهد. دانش اساس و پایه‌ای است که به پیکره‌ای از آگاهی‌ها اشاره دارد که طبیعت حقیقی دارد و در صورتی که به‌کار گرفته شود، موجب انجام دقیق شغل می‌گردد» (زرگرپور، ۱۳۷۵: ۱۸).

دانش فرهنگ در رهبری: بر اساس مباحث فوق، و در جهت عملیاتی نمودن تعاریف، می‌توان دانش فرهنگ در رهبری را به صورت زیر تعریف کرد.

منظور از دانش فرهنگ رهبری در این پژوهش کلیه‌ی توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی را در فرایند رهبری و مدیریت مجموعه به توفیق می‌رساند. لازم به ذکر است که محور اصلی پژوهش حاضر، معطوف به مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌های تهران، دانشجویان بسیجی دانشگاه‌های تهران می‌باشد که در لیست معاونت‌های فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های تهران قرار دارند و در ارتباط مستقیم، اداره امور فرهنگی در سطح سرپرستی و انجام فعالیت‌های برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری و اجرا را برعهده دارند. در همین خصوص، لازم به ذکر است که الگوی رهبری تحول‌آفرین (دگرگون‌ساز) به پاسخگویی درباره نیازهای موجود قناعت نمی‌کند و همواره درصدد دگرگون‌سازی وضع موجود به

سطح مطلوب‌تر است و در سازمان‌های متغیر و پویا کاربرد دارد. رهبر تحول‌آفرین به‌منظور تأثیرگذاری بر افراد از روش‌های زیر بهره می‌گیرد:

- برانگیختن نیاز انسان‌ها به خودیابی (تکامل) و دسترسی به سطح بالای مراتب نیازها؛
- ایجاد شناخت و آگاهی در پیروان نسبت به اهمیت دستیابی به هدف‌های ویژه؛
- وادار ساختن انسان‌های سازمانی در برتر دانستن هدف‌های گروهی نسبت به هدف‌های فردی.

به واقع، رهبر تحول‌آفرین نیازهای خفته انسان را بیدار می‌کند و در جهت تغییر چارچوب‌های موجود عمل می‌نماید (زمردیان، ۱۳۷۳: ۲۰۶).

روش‌شناسی و متدولوژی تحقیق

در پژوهش حاضر با بهره‌گیری از مدل کوئین و همکاران؛ وظایف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیریتی مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی با رویکرد روابط انسانی مشخص گردیده، سپس دانش فرهنگ و رهبری مورد نیاز مدیران فرهنگی با توجه به وظایف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیریتی فوق هم‌چنین منظور نمودن ویژگی‌های بسیج دانشجویی و مباحث فرهنگ و رهبری به عنوان موضوع مدیریت فرهنگی، تبیین گردیده است.

بر همین اساس، پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است که در آن از روش‌های توصیفی و پیمایشی در راستای شناسایی دقیق نیازها و اولویت‌ها استفاده شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را نیز مدیران و مسئولین خبره و تحصیل‌کرده کارشناسی ارشد و بالاتر رشته‌ی مدیریت که آشنایی و همکاری با بسیج دانشجویی دارند را تشکیل می‌دهند.

پژوهش حاضر را از این منظر می‌توان کاربردی دانست که؛ به‌صورت مشخص به بررسی بیان موضوع دانش و مهارت یا مدیریت نمی‌پردازد، بلکه در کاربردی از آن که تعیین دانش و مهارت موردنیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی از نظر محتوایی است، بحث می‌کند. که نتیجه‌ی آن می‌تواند در تأمین محتوای آموزشی و تدوین برنامه‌ها و الگوهای آموزشی مورد نیاز مدیران فرهنگی تشکل‌های دانشجویی استفاده شود.

بررسی و تحلیل

پژوهش حاضر، دانش و فرهنگ رهبری مورد نیاز مدیران فرهنگی را با توجه به وظایف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیریتی هم‌چنین منظور نمودن ویژگی‌های بسیج دانشجویی و مباحث فرهنگ رهبری به عنوان موضوع مدیریت فرهنگی، مورد بحث و بررسی قرار داده است، که نتیجه‌ی آن می‌تواند در برنامه‌ریزی و مدیریت ساختار اداره این سازمان، هم‌چنین تأمین محتوای آموزشی و تدوین برنامه‌ها و الگوهای آموزشی مورد نیاز مدیران فرهنگی تشکل‌های دانشجویی استفاده شود. در این پژوهش با استفاده از موضوعات موجود و شرایط جاری و ویژگی‌های خاص بسیج دانشجویی سؤالاتی مطرح و با بررسی اسناد و مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها به آنها پاسخ داده شده است. هم‌چنین، در مواردی برای انجام مطالعات نظری و بررسی چگونگی انجام کار تحقیقی از دیدگاه‌های صاحب‌نظران امور فرهنگی و نیز استادان رشته‌ی مدیریت بهره گرفته شده است. در همین خصوص نیز، مروری بر تجربیات دو سال گذشته بسیج دانشجویی در خصوص آموزش مدیران فرهنگی و سایر تجارب آموزشی صورت گرفته است ولی در نهایت به منظور تعیین دانش و مهارت مورد نیاز مدیران فرهنگی از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که از این جهت می‌توان تحقیق حاضر را پژوهشی پیمایشی نیز محسوب کرد. جامعه‌ی آماری که در این پژوهش مورد پرسش و بررسی قرار گرفته‌اند نیز به شرح زیر می‌باشند:

- ۱) مدیران عالی معاونت‌های فرهنگی، طرح و برنامه و آموزش سازمان بسیج مستضعفین؛
- ۲) مدیران عالی و ارشد سازمان بسیج دانشجویی کشور؛
- ۳) مدیران ارشد بسیج دانشجویی استان تهران (میانی و اجرایی)؛
- ۴) مسئولین بسیج و مسئولین فرهنگی و اعضای شورای بسیج دانشجویی دانشگاه‌های تهران.

جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها

داده‌های پژوهشی، در دو قسمت مورد جمع‌آوری قرار گرفته‌اند که قسمت اول مربوط به اطلاعات فردی نمونه آماری است و قسمت دوم حاوی ۳۲ پرسش ۵ گزینه‌ای است و یک پرسش

کلی که هدف آن پاسخ به پرسش‌های پژوهش و تعیین دانش و مهارت‌های مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها است.

برای سنجش میزان روایی پرسشنامه نیز از نظرات صاحب‌نظران در زمینه موضوع پژوهش استفاده گردیده است. بدین منظور پرسشنامه مقدماتی طراحی و در اختیار اساتید و خبرگان و تعدادی از اعضای نمونه آماری قرار گرفت. پس از انجام اصلاحات پرسشنامه اصلی طراحی و در میان افراد نمونه آماری توزیع گردید.

به منظور تعیین میزان پایایی ابزار تحقیق، با استفاده از نرم‌افزار spss، آلفای کرونباخ محاسبه گردید و مقدار آلفا برابر $\alpha = 0.9359$ بدست آمد. البته برای کنترل بیشتر پرسشنامه و بالا بردن دقت آن، یک سوال کنترلی نیز گنجانده شد. نتایج اصلی از بررسی این سؤال با سؤال اصلی در خصوص انتخاب رویکرد مورد نیاز نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین این دو سؤال برابر با $r = 0.823$ می‌باشد که حاکی از توجه و دقت پاسخ‌دهندگان به سؤالات پرسشنامه می‌باشد.

روش نمونه‌گیری:

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی بوده و مطابق با مراحل زیر انجام گرفت. به‌منظور نمونه‌گیری از جامعه آماری در مرحله اول، جامعه آماری برحسب متغیرهای پنجگانه و براساس چارچوب تعریف شده برای جامعه آماری به شرح ذیل:

(الف) گروه سنی؛

(ب) تحصیلات؛

(ج) سابقه آشنایی و همکاری با بسیج دانشجویی؛

(د) سابقه آشنایی و همکاری با سایر مراکز بسیج دانشجویی؛

(ه) سطوح مدیریتی.

مورد شناسایی و توصیف قرار گرفت. در مرحله دوم نسبت هر یک از متغیرها براساس فراوانی‌های به دست آمده از جامعه آماری برحسب درصد مشخص شد.

در مرحله سوم برحسب درصد و تناسب ویژگی‌های جامعه آماری تعداد نفرات نمونه آماری مشخص گردید. در مرحله چهارم با توجه به این که دو متغیر کلیدی و تعیین‌کننده تحقیق یعنی متغیرهای «سابقه آشنایی با بسیج دانشجویی و سایر مراکز بسیج» و «سطوح مدیریتی» محسوب می‌گردند، اعضای جامعه آماری برحسب این متغیر طبقه‌بندی شده و از داخل هر طبقه به شیوه‌ی تصادفی تعداد نمونه‌های آماری انتخاب شدند.

جدول شماره ۱- نسبت تعیین نمونه آماری از جامعه آماری

متغیرها میزان ویژگیها	گروه سنی			تحصیلات			آشنایی و همکاری با بسیج دانشجویی (برحسب سال)			آشنایی و همکاری با سایر مراکز بسیج (برحسب سال)			سطوح مدیریتی			
	۳۰-۳۹	۴۰-۴۹	۵۰-۵۹	۱-۴	۵-۹	۱۰-۱۳	۱-۴	۵-۹	۱۰-۱۳	۱-۴	۵-۹	۱۰-۱۳	مدیران عالی رتبه	مدیران ارشد سازمان	مردم و فعالان	مشاورین و اعضای
	۳۰	۳۰	۳۰	۶	۸	۶	۶	۸	۶	۶	۶	۲۹	۲۳/۶	۱۲/۷	۶۳/۷	
	۲۱	۱۹	۱۵	۳۶	۱۹	۱۹	۳۰	۱۸	۷	۲۸	۱۱	۱۶	۱۳	۷	۳۵	

یافته‌های پژوهش

بررسی و آزمون دانش مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها در موضوع فرهنگ و رهبری در ادامه به صورت جدول آورده شده است. با توجه به این که طول مدت مدیریت مسئولان بسیج دانشجویی به دلیل فراغت از تحصیل، کوتاه می‌باشد و نیز گرایش‌های مختلف تحصیلی آنان برای انجام

وظیفه و رسالت فرهنگی در این سمت ضروری است تا آنان حداقل دانش مربوط به فرهنگ و رهبری را برای تصدی مدیریت فرهنگی فرا بگیرند و در طول مدت فعالیت نسبت به ارتقای سطح آن اقدام نمایند. اما با توجه به فقدان فرصت کافی برای آموزش‌های طولانی و فراهم نبودن زمینه‌های لازم برای ارتقای دانش ضروری است که مدیران فرهنگی قبل از انتخاب و معرفی برای تصدی این مسئولیت خطیر با حداقل دانش لازم در موضوع فرهنگ و رهبری آشنایی پیدا نمایند، شاخص‌های مربوط به این موضوع از ادبیات فرهنگی و رهبری استخراج و تمامی موارد به‌وسیله نمونه آماری تأیید گردید و نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق با آزمون دو جمله‌ای مورد سنجش قرار گرفت و تمامی موارد نیاز شناخته شد. برای بررسی و مقایسه و تعیین اولویت هر کدام از شاخص‌های فوق از آزمون فریدمن استفاده شد (جدول شماره ۲). نتایج حاصل از آزمون، شاخص‌های دانش مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها را در موضوع فرهنگ و رهبری نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲- بررسی و مقایسه و تعیین «اولویت» دانش مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در موضوع فرهنگ و رهبری

ردیف	دانش فرهنگ و رهبری	میانگین رتبه	اولویت
۱	آشنایی با گام‌های اساسی برنامه‌ریزی فرهنگی	۷/۲۱	اول
۲	شناخت فرصت‌ها و تهدیدات در حوزه فرهنگ	۷/۱۱	دوم
۳	دانش مربوط به تغییرات و تحول فرهنگی	۶/۷۱	سوم
۴	ارزیابی و نیازسنجی فعالیت‌های فرهنگی	۶/۳۰	چهارم
۵	شناخت سطوح و لایه‌های فرهنگ	۵/۹۹	پنجم
۶	آشنایی با حوزه‌ها و عناصر فرهنگ	۵/۸۹	ششم
۷	آشنایی با جریان‌های فرهنگی (جریان‌شناسی فرهنگی)	۵/۸۹	هفتم
۸	آشنایی با نقش رهبری (ویژگی‌های رهبری)	۵/۸۷	هشتم
۹	آشنایی با نقش رهبران در ساختن فرهنگ	۵/۶۷	نهم
۱۰	آشنایی با مفهوم و تعاریف فرهنگی (فرهنگ‌شناسی)	۵/۲۳	دهم
۱۱	آشنایی با ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین	۴/۱۲	یازدهم

نتایج حاصل از بررسی و مقایسه داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد افراد نمونه آماری آشنایی با کارکردها و نقش فرهنگ را نسبت به دانش رهبری مهم‌تر دانسته و بدون شک این بدان معنی است که اگر مدیران فرهنگی از فرهنگ و تغییرات فرهنگی و جریان‌های فرهنگی و یا برنامه‌ریزی فرهنگی شناختی نداشته باشند، آشنایی با ویژگی‌ها و نقش رهبری آن‌ها را در انجام وظایف فرهنگی به‌طور جدی کمک نخواهد کرد. نکته مهم‌تر این که برنامه‌ریزی فرهنگی با ۷/۲۱ امتیاز و شناخت فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگی با ۷/۱۱ امتیاز به ترتیب اولویت‌های اول و دوم و آشنایی با ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین با ۴/۱۲ امتیاز از درجه اهمیت کمتر برخوردار و به‌عنوان آخرین اولویت مورد تأیید قرار گرفته است.

شاخص‌های فوق در قالب ۱۱ گویه در پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت. به‌منظور بررسی و تعیین اولویت هر یک از شاخص‌ها به‌وسیله آزمون فریدمن مورد سنجش قرار گرفت. در نتیجه به‌منظور بررسی و مقایسه موضوع فرهنگ و رهبری به ترتیب اهمیت به شرح زیر می‌باشد:

الف) آشنایی با گام‌های اساسی برنامه‌ریزی فرهنگی؛

ب) شناخت فرصت‌ها و تهدیدات در حوزه‌ی فرهنگ؛

ج) آشنایی با تغییرات فرهنگی؛

د) نیازسنجی و ارزیابی فعالیت‌های فرهنگی؛

ه) شناخت سطوح و لایه‌های فرهنگ؛

و) آشنایی باحوزه‌ها و عناصر فرهنگ؛

ز) آشنایی با جریان‌های فرهنگی (جریان‌شناسی فرهنگ)؛

ح) آشنایی با ویژگی‌های رهبری و تمایز مدیریت و رهبری؛

ط) آشنایی با نقش رهبران در ساختن فرهنگ؛

ی) آشنایی با مفاهیم و تعاریف فرهنگ؛

ک) آشنایی با ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین.

نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که شاخص‌های مربوط به فرهنگ مانند برنامه‌ریزی فرهنگی و فرهنگ‌شناسی، شناخت جریان‌های فرهنگی و سطوح لایه‌های فرهنگ

نسبت به شاخص‌های رهبری از درجه اهمیت بیشتری برخوردارند. به نظر می‌رسد مهم‌ترین اولویت برای مدیران فرهنگی در این رابطه فرهنگ‌شناسی یا شناخت عمیق و دقیق فرهنگ و مؤلفه‌های اثرگذار آن است:

- ۱) فعالیت‌های فرهنگی بسیج دانشجویی به صورت مستمر و نزدیک توسط مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی همواره مورد ارزیابی قرار گرفته و با استفاده از شیوه‌های نظرسنجی نقاط ضعف آن شناسایی گردد.
 - ۲) مسئولان عالی‌رتبه نیروی مقاومت علاوه بر مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی با نیازهای واقعی دانشجویان آشنایی کامل یافته تا به نگرش مطلوب برای تدوین برنامه‌های کلان دست یابند.
 - ۳) مسئولان بسیج ترتیبی اتخاذ نمایند، قبل از معرفی و به‌کارگیری مدیران فرهنگی نسبت به آشنا نمودن آنان با دانش و مهارت لازم در زمینه‌های مدیریت و فرهنگ و رهبری از طریق برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی اقدام نمایند.
 - ۴) متون آموزشی لازم برای دوره‌های عالی آموزش و تربیت مدیران فرهنگی متناسب با یافته‌های پژوهش تهیه و تدوین گردیده و مورد استفاده قرار گیرد.
 - ۵) با توجه به گستره‌ی عظیم تشکیلات بسیج دانشجویی در اکثریت قریب به اتفاق دانشگاه‌ها که منحصر به فرد می‌باشد، تقویت سازمان مرکزی بسیج دانشجویی برای رسیدگی بهتر و برنامه‌ریزی جامع‌تر از رسالت‌های خطیر مسئولان ذی‌ربط در استفاده از این فرصت انقلاب است.
 - ۶) با توجه به اهمیت، حساسیت و پیچیدگی محیط دانشگاه مسئولان سطوح مختلف بسیج دانشجویی ضمن شناخت ظرافت‌ها و ویژگی‌های این نهاد علمی، پژوهشی و تربیتی در هنگام برنامه‌ریزی، مسائل و موارد فوق را با دقت در نظر بگیرند.
- از آزمون یافته‌ها نتیجه‌گیری می‌شود که پاسخ‌دهندگان تمامی شاخص‌های مربوطه را مورد تأیید قرار داده و آشنایی مدیران فرهنگی را با دانش مربوطه در این زمینه لازم دانسته‌اند. بنابراین، لازم می‌نماید که مسئولان امور توجه لازم را به این امر مبذول دارند و زمینه‌ی لازم را جهت فراگیری دانش فرهنگ و رهبری جهت مدیران فرهنگی بسیج فراهم آورند.

نکته‌ی مهم دیگر، تعیین اولویت هر کدام از شاخص‌های مربوطه می‌باشد که با استفاده از آزمون فریدمن انجام پذیرفته است. جدول شماره‌ی (۳)، ادامه‌ی نتایج حاصل از آزمون شاخص‌های دانش مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها را در موضوع فرهنگ و رهبری نشان می‌دهد.

جدول شماره‌ی ۳- بررسی و آزمون دانش مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها در موضوع فرهنگ و رهبری

نتیجه‌گیری	سطح معنی‌دار	نسبت آزمون	نسبت مشاهده شده (درصد)	تعداد	نظر پاسخ‌دهندگان	دانش مورد نیاز در موضوع فرهنگ و رهبری
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۹۳/۷ ۶۳	۴۴ ۳	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	آشنایی با نقش رهبری (ویژگی‌های رهبری)
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۸۷/۳ ۱۲/۷	۴۱ ۶	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	آشنایی با نقش رهبران در ساختن فرهنگ
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۷۲/۴ ۲۷/۶	۳۴ ۱۳	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	آشنایی با ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین
مورد نیاز است.	۰/۰۱۱	۰/۶	۸۳ ۱۷	۳۹ ۸	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	آشنایی با مفاهیم و تعاریف فرهنگ (فرهنگ‌شناسی)
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۸۵/۲ ۱۴/۸	۴۰ ۷	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	دانش مربوط به شناخت سطوح و لایه‌های فرهنگ
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۹۱/۵ ۸/۵	۴۳ ۴	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	دانش مربوط به تغییرات فرهنگی
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۸۷/۳ ۱۲/۷	۴۱ ۶	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	آشنایی با حوزه‌ها، عناصر ابعاد فرهنگ
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۸۵/۲ ۱۴/۸	۴۰ ۷	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	آشنایی با جریان‌های فرهنگی (جریان‌شناسی)
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۹۵/۸ ۴/۲	۴۵ ۲	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	آشنایی با گام‌های اساسی برنامه‌ریزی فرهنگی
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۸۷/۳ ۱۲/۷	۴۱ ۶	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	دانش ارزیابی و نیازسنجی فرهنگی
مورد نیاز است.	۰/۰۰۰	۰/۶	۹۰ ۱۰	۴۲ ۵	مورد نیاز است. مورد نیاز نیست.	شناخت فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگی

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که نقش فرهنگ و آشنایی با کارکردها را نسبت به دانش رهبری مهم‌تر دانسته و بدون شک این بدان معنی است که اگر مدیران فرهنگی از فرهنگ و تغییرات فرهنگی و جریان‌ات فرهنگی و یا برنامه‌ریزی فرهنگی شناختی نداشته باشند، آشنایی با ویژگی‌ها و نقش رهبری آن‌ها را در انجام وظایف فرهنگی به‌طور جدی کمک نخواهد کرد. در همین رابطه نیز مهم‌ترین اجزای دانش فرهنگ رهبری مورد نیاز مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی به ترتیب اولویت، برنامه‌ریزی فرهنگی، شناخت فرصت‌ها و تهدیدهای فرهنگی، تغییرات و تحول فرهنگی، نیازسنجی فرهنگی، شناخت سطوح و لایه‌های فرهنگ، آشنایی با حوزه‌ها و عناصر فرهنگ، جریان‌شناسی فرهنگی، ویژگی‌های رهبری، نقش رهبرای در ساختن فرهنگ، مفاهیم و تعاریف فرهنگ و ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرینی، شناسایی گردیدند که «برنامه‌ریزی فرهنگی» با ۷/۲۱ امتیاز و «شناخت فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگی» با ۷/۱۱ امتیاز به ترتیب اولویت‌های اول و دوم و «آشنایی با ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین» با ۴/۱۲ امتیاز از درجه اهمیت کمتر برخوردار و به‌عنوان آخرین اولویت مورد تأیید قرار گرفته است.

منابع

فارسی

- ۱- استونر، جیمز ای. اف و دیگران، (۱۳۸۲)، «*مبانی سازمان و مدیریت*»، ترجمه پارسایان و اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد دوم، چاپ دوم، تهران.
- ۲- الوانی، سیدمهدی، (۱۳۸۶)، «*مدیریت عمومی*»، نشر نی، تهران.
- ۳- بابایی، محمدباقر، (۱۳۸۹)، «*مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی*»، دانشگاه امام حسین (ع)، موسسه چاپ و انتشارات، تهران.
- ۴- باتمانی، محمدمبین، میرزای اهرنجانی، حسن، (۱۳۸۱)، «*بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی و دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*»، موسسه چاپ و انتشارات، تهران.
- ۵- رحیم نیا، فریبرز، علی زاده، مسعود، (۱۳۸۸)، «*بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد*»، مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد دوره دهم شماره ۱.
- ۶- رضائیان، علی، (۱۳۶۹)، «*اصول مدیریت*»، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- ۷- زرگرپور، حمید، (۱۳۷۷)، «*الگوی آموزش مدیریت در ایران*»، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تهران.
- ۸- فیضی، طاهره، (۱۳۸۳)، «*مبانی سازمان و مدیریت*»، انتشارات پیام نور، تهران.
- ۹- ناظمی اردکانی، مهدی، (۱۳۷۷)، «*بررسی الگوی کلی توسعه نهادهای انقلاب اسلامی ایران*»، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تهران.
- ۱۰- نورشاهی، نسرتین، یمنی دوزی سرخابی، محمد، (۱۳۸۶)، «*بررسی رابطه، شیوه تفکر و سبک رهبری رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر تهران*»، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۱۱- هج ماری، (۱۳۸۹)، «*نظریه های سازمان*»، ترجمه حسن دانایی فرد، نشر مهربان، تهران.

- 12- Bahaudin G.Mujtaba and Jatuporn Sunghawan (2009), "*Situational Leadership And Diversity Management Coaching Skill*", Journal of Diversity Management, volume 4, No 1.
- 13- Burtcher, D., Renny. H., (1998), "*Met-ability development: A new Concept for Career development international*", Vol 3, No 2.
- 14- Fullan, M. (2007); "*Leading in a culture of change; san Francisco*": Jossey Bass.
- 15- Kouzes, J.M and B.Posner (2006); "*A leaders Legacy; san Francisco CA*". Jossey-Bass.
- 16- Kouzes, J.M. & B.Z. Posner (2002); "*The Leadership practices Inventory: Theory and Evidence*".
- 17- Matt Gitsham and Kai peters (Spring 2009), "*leadership Skills for the 21st century*", The Ashridge Journal.

