

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



تازه آموزش
مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (GAN)

مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



تازه آموزش
آموزش استفاده از وب آو ساینس

کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آو ساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی

رابطه سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی در شرکت حفاری شمال

یوسف محمد حسینی^{۱*}

مسعود احمدی^۲

فاطمه طاهری^۳

۱ و * - نویسنده مسوول: دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

yousef.hoseini89@yahoo.com

۲- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

۳- دکترای تخصصی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

چکیده

هدف اصلی این پژوهش شناخت رابطه بین سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی در شرکت حفاری شمال می‌باشد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی انتخاب شد. جامعه آماری به تعداد ۱۵۷ نفر بوده که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد شامل: پرسشنامه سبک رهبری با توجه به مدل فیدلر در دو بعد انسان‌مداری و وظیفه‌مداری تحت عنوان پرسشنامه سبک سنج مدیریت لوتانز تهیه و تنظیم شده و حاوی ۳۵ سوال بسته می‌باشد (با اعتبار ۰/۸۹) و پرسشنامه سلامت سازمانی شامل ۴۴ سؤال بسته که سوالات آن از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکارانش استخراج شده است و شامل ۷ بُعد «یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و پیشرفت» می‌باشد (با اعتبار ۰/۹۴). روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی (شامل: فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (شامل: آزمون شاپیرو-ویلک، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن) از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک رهبری با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین سبک رهبری انسان‌مدار با سلامت سازمانی و نیز سبک رهبری وظیفه‌مدار با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری فیدلر، سلامت سازمانی، سبک رهبری انسان‌مدار، سبک رهبری وظیفه‌مدار.

The relationship between leadership styles with organizational health in Haffari Shomal Co

Abstract:

The main purpose of this study is to recognize the relationship between leadership styles and health organization in "Haffari Shomal" corporation. The research methodology in this study is descriptive and correlation form. The statistical society population is 157 who are selected based on simple random sampling method using Krejcie & Morgan table. Among this society a set of 108 people are chosen as sample. Two questionnaire including leadership styles questionnaire with 89% reliability and health organization questionnaire with 94% reliability are the main tools of data collection. The former includes 35 close questions according to Fiedler model in two aspects of human-orientation and task-orientation and entitles Luthans management style. The latter, however, includes 44 close questions and is extracted from health organization questionnaire of Hoy et al. and composed of seven aspects: "institution integrity, principal influence, consideration, initiating structure, resource support, morale and development". Data analysis is done using SPSS software package based on descriptive statistic (including frequency, percentage, mean and standard deviation) and inferential statistic (including Shapiro-Wilk test, Pearson and Spearman correlation factor). The results reveal that there is a meaningful relationship between leadership styles and health organization as well as human-based leadership styles and health organization and also task-based leadership style and health organization.

Key words: Fiedler's leadership style, organizational health, human-orientation leadership style, task-orientation leadership style.

مقدمه:

بر خلاف آنچه از مطالعه تاریخ سرگذشت جوامع حاصل می‌شود، رهبری صرفاً در انحصار قهرمانان نیست. توان رهبری مستقل از فرهنگ‌ها، هویت ملی و مرزهای جغرافیایی ممکن است در نهاد و ضمیر هر انسانی یافت شود. لائوتسو فیلسوف چینی گفته است: بهترین و بزرگ‌ترین رهبر آن است که آداب پیروی داند. رهبری پایبند به اخلاق در دنیای معاصر، مجموعه‌ای از فعالیت‌های جزئی و ریز و به‌ظاهر پیش پا افتاده نظیر «جداسازی و بازیافت زباله‌ها» تا امور حائز اهمیت و بلند مدتی نظیر «ممانعت از افزایش مواد و فلورو کاربن به جو» را در برمی‌گیرد. رهبران دنیای امروز افرادی هستند که مسئولیت‌دوران حیات خویش را تا حد امکان می‌پذیرند (رضاییان، ۱۳۹۳).

رهبری یک مفهوم چند وجهی است و آمیخته از افسانه، اندیشه متعارف، ایدآلیسم و اوهام است. قسمتی از این آشفتگی بدان سبب است که چه در مفهوم علم اجتماع و چه در کاربرد متداول، ایده رهبری از نگرش ویژه‌ای که فرد دارد و تظاهر می‌نماید. همانگونه که جیمز لی‌فام^۱ خاطر نشان می‌سازد در بخش اعظم مؤلفات مربوط به رهبری، این افسانه که رهبری ماهیت یکسان دارد همواره به چشم می‌خورد (هنسن، ۱۳۶۴).

بسیاری از صاحب‌نظران و متخصصان مانند فیدلر^۲ و هرسی و بلانچارد^۳ معتقدند سبک رهبری یک مدیر با توجه به متغیرها و عواملی که شکل می‌گیرد، در محیط سازمان و یا حتی بیرون از سازمان وجود دارد. از این رو یک مدیر می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون، سبک‌های متفاوت و گاه متضادی را برای رهبری مجموعه زیر دست خود برگزیند. به اعتقاد بسیاری از نظریه پردازان سبک مدیریت یکی از مهمترین عناصر موفقیت مدیران است که به‌مرور زمان و بر پایه‌ی تجربه، تحصیلات و آموزش آنان پایه‌ریزی می‌شود. هنگامی که مشکلات چالش برانگیز مدیریت را در سازمان‌های مختلف در نظر می‌گیریم در میابیم که آزمودن واقعی ویژگی‌های مدیران و رهبران که پیش روی این چالش‌ها قرار دارند تا چه اندازه اهمیت دارند. از جمله مهمترین این ویژگی‌ها سبک مدیریت است. زیرا این مفهوم یکی از مهمترین عناصر موفقیت رهبری و تعیین کننده‌ی جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است (عسگری، ۱۳۸۲).

مایلز اولین بار در سال ۱۹۶۹ اصطلاح سلامت سازمانی را به کار برد و طرحی را برای سنجش دوره سلامت سازمانی ارائه کرد (هوی و میسکل^۴، ۱۳۸۲). مایلز معتقد است سازمان همیشه سالم نمی‌ماند و لازم است به صورت پویا، سلامت آن سنجش شود و برای حفظ بقا و بهبود سازش آن با محیط اقداماتی صورت گیرد تا موجودیتی مولد و انعطاف‌پذیر داشته باشد (کورکماز^۵، ۲۰۰۶).

سلامت سازمانی اشاره به شرایطی دارد که رشد، توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد. در سازمان‌های سالم کارمندان وظیفه شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند می‌باشند و افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و از اینکه در این محل کار می‌کنند احساس افتخار و غرور می‌کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه کنیم در چنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو می‌کنیم (علاقه‌بند، ۱۳۷۸).

تئوری‌ها و نظریه‌های رهبری سازمانی را می‌توان به چهار گروه مشخص یعنی تحقیقات اولیه، تئوری‌های رفتاری، اقتضایی و جدید طبقه‌بندی نمود. در تحقیقات اولیه می‌توان به مطالعات دانشگاه آیووا، میشیگان، اوهایو و هاروارد اشاره کرد و در تئوری‌های رفتار می‌توان از پیوستار رفتار رهبری تنبام و اشمیت، سبک بلیک و موتون، سیستم‌های لیکرت و در تئوری‌های اقتضایی از تئوری سه‌بعدی اثربخشی ردین، مدل هنجاری وروم ویتون، سیکل زندگی هرسی و بلانچارد، تئوری مسیر هدف و مدل اقتضایی فیدلر، و از نظریه‌های جدید می‌توان سبک‌های رهبری از نظر گوبا و مازو را نام برد. در این مقاله از مدل فیدلر استفاده شده است که در ادامه به شرح آن می‌پردازیم.

-
- 1- James Li pham
 - 2- Fiedler
 - 3- Paul Hersey & Kenneth Blanchard
 - 4- Miskel & Hoy
 - 5- Korkmaz

فرضیه اصلی:

- شناسایی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمانی در شرکت حفاری شمال.

فرضیه‌های فرعی:

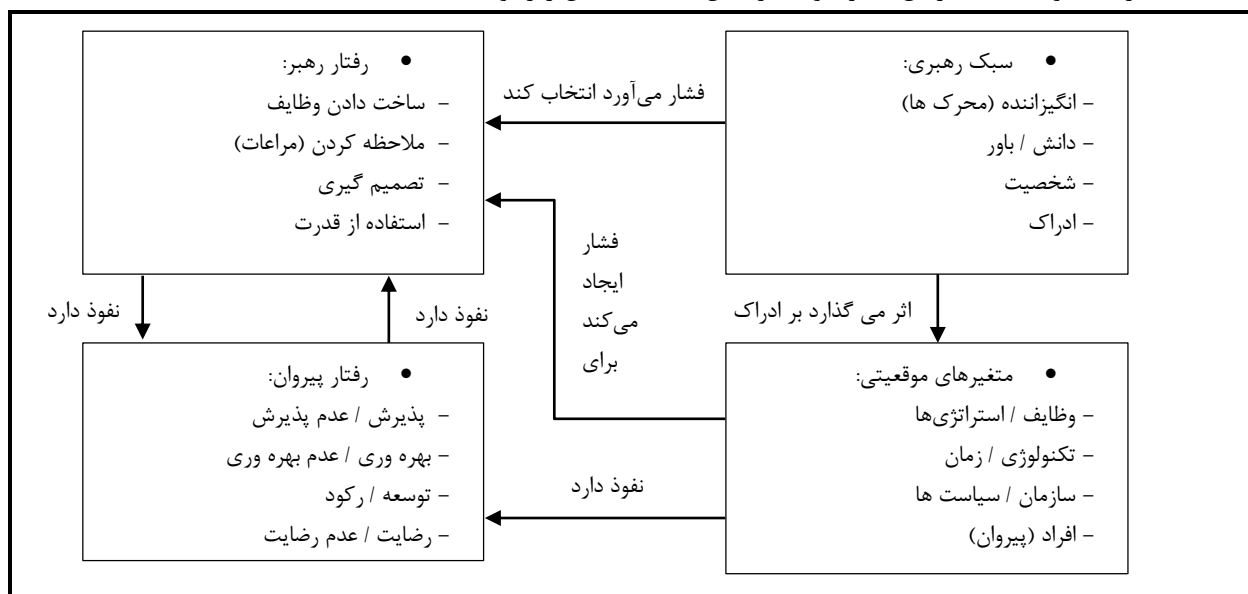
- شناسایی رابطه‌ی بین سبک رهبری انسان‌مدار با سلامت سازمانی در شرکت حفاری شمال.
- شناسایی رابطه‌ی بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با سلامت سازمانی در شرکت حفاری شمال.

مبانی نظری:

مدل رهبری اقتضایی فیدلر:

فیدلر که پدر نظریه اقتضایی رهبری نامیده می‌شود الگوی اقتضایی‌اش نخستین الگوی ارائه شده بر پایه شرایط و نیازهای موقعیت است. هرچند که این الگو تنها از دو شیوه مدیریت وظیفه‌مداری و انسان‌مداری که ویژه الگوهای رفتاری پیشین است بهره می‌گیرد اما در عین حال انتخاب هریک از این دو شیوه را به شرایط ویژه محیط کار مربوط می‌داند. این مدل بیان می‌دارد که عملکرد هم به سیستم انگیزشی رهبری و هم به میزان کنترل و نفوذ وی بر وضعیت وابسته است (رضائیان، ۱۳۸۶).

فیدلر معتقد بود اثربخشی رهبری، بستگی به موقعیت دارد. یعنی ممکن است مدیر در یک موقعیت یا سازمان اثربخش باشد، اما در یک موقعیت یا سازمان دیگر نتواند اثربخش باشد. به شکل زیر توجه کنید: (احمدی، ۱۳۸۹)



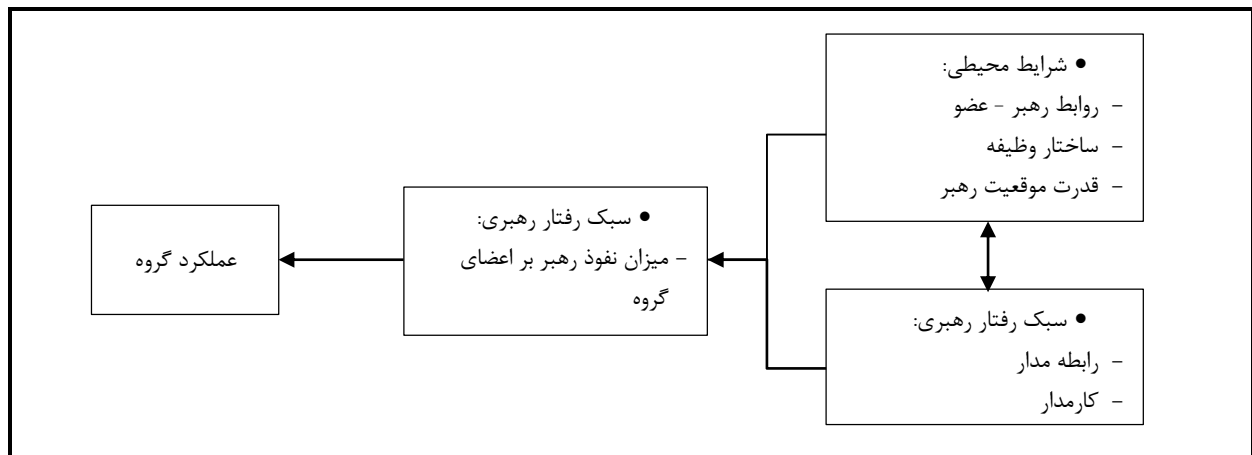
شکل ۱. الگوی ۴گانه رهبری اقتضایی فیدلر

الگوی اقتضایی به طوری که در شکل آمده است بر سه متغیر برجسته محیطی یعنی «رابطه رهبر-عضو»، «ساختار وظیفه» و «قدرت سازمانی رهبر» استوار است. هر یک از این عوامل در دو درجه یا سطح مشخص شده‌اند که از ترکیب آنها محیط کار را از نظر «مطلوب بودن یا نبودن» و «درجه تغییر پذیری و ایستایی» آن مشخص می‌کند. برای هریک از این موقعیت‌ها بر پایه پژوهش‌های انجام یافته یکی از دو شیوه کارمداری و یا انسان‌مداری تجویز می‌شود. یکی از عناصر مهم مدل رهبری اقتضایی فیدلر، عوامل موقعیتی است که رهبری در آن اعمال می‌شود. از آنجا که به نظر می‌رسد تعدادی از رهبران قادرند در یک موقعیت و تعداد دیگر در موقعیتی دیگر کار کنند، لذا تحقیقات فیدلر مخصوصاً کوشیده‌است تا موقعیت‌های مختلف را برحسب مطلوبیت رهبری طبقه‌بندی کند. میزان مطلوب یا نامطلوب بودن یک موقعیت رهبری به سه‌دسته از عوامل بستگی دارد:

۱) کیفیت روابط میان رهبر و پیروان: هنگامی که روابط مطلوب است (رهبر قابل اعتماد، قابل احترام) رهبر در می‌یابد که در مقایسه با روابط نامطلوب (عدم دوست داشتن رهبر) اعمال نفوذ و اقتدار آسان‌تر است. فیدلر با توجه به تحقیقات خود این بعد را مهمترین و منحصرتترین بعد در ارزیابی مطلوبیت یک موقعیت در رهبری می‌داند.

۲) میزان ساختارمندی و وظیفه: اگر چه در برخی از موقعیت‌ها اهداف مشخص و مراحل کار روشن است و راه صحیح پیشرفت بها دادن به دانش فنی است، اما موقعیت‌هایی نیز وجود دارد که وظایف مبهم است و فرد اطمینان ندارد که چگونه کار را سازمان دهد و روش انجام صحیح کار مسأله برانگیز است. به عنوان مثال میان سازماندهی یک طرح تخلیه فوری ساختمان مدرسه و بهبود انضباط در مدرسه تفاوت عمده‌ای وجود دارد.

۳) قدرت مقامی رهبر: این امر به میزان قدرت رهبر در مواردی چون حق استخدام، اخراج، پرداخت یا عدم پرداخت اضافه کار، ارتقا، انتخاب و واگذاری سمت، مجازات و سرزنش اشاره دارد. همان گونه که فیدلر می‌گوید: عملکرد رهبری به همان اندازه که به خصوصیات رهبر بستگی دارد به سازمان نیز وابسته است. شاید بی‌معنی باشد که جز در موارد استثنایی ما تنها از رهبری موثر یا غیر موثر صحبت کنیم. ما تنها می‌توانیم از رهبری موثر در یک موقعیت یا غیر موثر در موقعیتی دیگر سخن به میان آوریم، ولی اگر بخواهیم ثمربخشی گروه و سازمان را افزایش دهیم، باید بکوشیم که هم رهبران را موثرتر آموزش دهیم و هم چنان محیط سازمانی بسازیم که رهبران بتوانند در آن خوب کار کنند (آونز، ۱۳۸۲).



شکل ۲. تعامل متغیرها در تئوری فیدلر (احمدی، ۱۳۸۹)

نکته بسیار مهم که در خصوص سبک رهبری و موقعیت در نظریه اقتضایی فیدلر مطرح می‌باشد این است که: فیدلر معتقد است که سبک رهبری ثابت و تغییر ناپذیر است و انسان نمی‌تواند شیوه رهبری را عوض کند و آن را با شرایط در حال تغییر متناسب کند. او معتقد بود اگر موقعیت به گونه‌ای باشد که رهبر «طرفدار کار» باشد و کسی که در مقام رهبری است «طرفدار کارمند» شود، در آن صورت یا باید «موقعیت» را تغییر داد و یا باید رهبر را عوض کرد (احمدی، ۱۳۸۹).

سلامت سازمانی:

برای داشتن جامعه سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوب‌های نظریه مشهود و سودمند، سلامت سازمانی است (فردسی، ۱۳۸۲).

نیاکان ما بر این باور بوده‌اند که «عقل سالم در بدن سالم است» و به نظر می‌رسد که می‌توان این گفته‌ی کهن را به سازمان‌ها نیز تسری داد و گفت: «کار سالم در سازمان سالم است». آن چنان که تندرستی در انسان موجب نشاط، سرزندگی و تلاش می‌شود، سلامت سازمانی نیز سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازمانی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد (لنچینی، ۱۳۸۵).

تالکوت پارسونز برای مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری سلامت سازمانی طرح یگانه‌ای ارائه می‌کند. به‌طور اخص سازمان سالم، سازمانی است که در آن سه سطح فنی، اداری و نهادی در هماهنگی هستند. سازمان نیازهای بیانی و نهادی را برآورده می‌کند و با نیروهای خارجی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت می‌کند که در این خصوص چارچوبی را معرفی نموده است. ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی از دیدگاه پارسونز عبارتند از:

الف) سطح نهادی :

۱) یگانگی نهادی: سطح و نیازهای نهادی سازمان را در برمی‌گیرد و قادر است که به گونه‌ای موفقیت‌آمیز با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند. در واقع، در یک سازمان سالم مدیران در مقابل درخواست‌های نامعقول حمایت می‌شوند و در مقابل فشارهای خارجی آسیب پذیر نیستند.

ب) سطح اداری :

۲) نفوذ مدیر^۱ : توانایی مدیر به تاثیر گذاری بر روسا و مافوق خود ، ترغیب آنها به توجه بیشتر به مسائل سازمان، مواجه نشدن با موانع اداری سلسله مراتبی، وابسته نشدن به مافوق است که همه اینها کلید رهبری اثر بخش محسوب می‌شوند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

نکته‌ای که در اینجا باید به آن اشاره شود این است که کمک به رئیس و نفوذ در او بالاخره در چنگ گرفتن او، وظیفه مدیران زیر دست و کلید پیروزی شخص به عنوان مدیری کارآمد در سازمان می‌باشد (رضایی نژاد ، ۱۳۷۵).

۳) ملاحظه‌گری^۲ : این بعد سلامت سازمانی نیاز بیانی می‌باشد. به رفتار رهبری مدیر که باز و دوستانه است اشاره می‌کند. ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است. ملاحظه‌گری به معنای ملاحظت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به عنوان همکاران حرفه‌ای است (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

خلیلی شورینی (۱۳۷۳) نیز در تعریف ملاحظه‌گری می‌نویسد : «ملاحظه‌گری یا مراعات عبارت است از عوامل رفتاری مربوط به حمایت‌کنندگی رهبر، دوستی، جانبداری، مشارکت، با فرودستان، نمایندگی منافع فرودستان، باز بودن ارتباطات و به رسمیت‌شناختن مشارکت آنها، این رفتارهای رابطه‌گرا برای ایجاد و نگهداری روابط خوب با فرودستان ضروری است.

۴) ساخت‌دهی^۳ : این بعد در دسته نیازهای ابزاری قرار می‌گیرد. رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد، روش‌های انجام کار را به روشنی تعریف می‌کند. رفتار مدیر وظیفه‌مدار است و محیط کار ساختمان‌مند و موفقیت‌مدارانه است. (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

کُرمَن^۴ در تعریف ساخت‌دهی بیان می‌کند که «این بعد منعکس‌کننده درجه‌ای است که شخص نقش خود و زیر دستانش را برای نیل به هدف مشخص می‌کند و ساخت می‌دهد. یک نمره بالا در این بعد مشخص‌کننده‌ی افرادی است که در جهت دادن به فعالیت‌های گروهی از رهگذار برنامه‌ریزی، انتقال اطلاعات، تعیین جدول زمانی، آزمایش عقاید و غیره نقش فعال ایفا می‌کنند» (کرمَن، ۱۳۷۰).

1- Principal influence
2- Consideration
3- Initiating Structure
4- Korman

۵) پشتیبانی منابع^۱: این بعد نیز از نیازهای ابزاری است. فراهم کردن مواد و لوازم کار به منظور اجرای موثر امور سازمان است. لوازم مورد نیاز به سهولت در دسترس قرار می‌گیرند و به درخواست‌های کارکنان از این لحاظ به سرعت پاسخ داده می‌شود.

ج) سطح فنی:

۶) روحیه^۲: به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین کارکنان اشاره می‌کند. آنها یک واحد همبسته و منسجمی به وجود می‌آورند، که کار و فعالیت خود را با شور و اشتیاق انجام می‌دهند. یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کنند و نسبت به سازمان خود با احساس غرور، افتخار می‌کنند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).
 ۷) پیشرفت^۳: به حدی است که سازمان برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌ورزند اشاره می‌کند. سازمان دارای استانداردهای عالی ولی قابل وصول، در زمینه عملکرد کارکنان است و محیط یادگیری جدی و منظم است. مدیران، کارکنان را برای نیل به موفقیت علمی حمایت می‌کنند. مدیران، کارکنان خود را باور دارند و آنها با شور و حرارت به انتظارات آنان پاسخ می‌دهند. کارکنان به پیشرفت علمی به عنوان یک هدف و کار عمده احترام می‌گذارند (اسدپور، ۱۳۹۲).

تحقیقات و مطالعات انجام شده:

آزاده تحویلدار خزانه (۱۳۹۱) پایان‌نامه خود را تحت عنوان «رابطه بین سبک‌های رهبری، سلامت سازمانی و اجحاف در راه آهن جمهوری اسلامی ایران» انجام داده است که در آن به رابطه معناداری بین روش‌های مدیریت و ارتقای سلامت سازمان و کاهش اجحاف رسیده است. پیشنهاد اصلی این تحقیق بهبود رفتارهای مدیریتی به منظور به کار بردن سبک رهبری مناسب جهت ایجاد سازمانی سالم و در نتیجه حل مشکل اجحاف است.

غلامرضا قربان‌خانلو (۱۳۸۴) در پایان‌نامه خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین شیوه‌های نظارت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی با سلامت‌سازمانی»، مشخص گردید که ارتباط مثبت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیر (محور با ثبات و محور برون‌گرایی) و شیوه‌های نظارتی (شیوه سازمانی) با سلامت سازمانی وجود دارد، بدین ترتیب که با افزایش ویژگی باثبات بودن و برون‌گرایی درمدیر، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین با افزایش شیوه نظارت سازمانی در مدیران، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

نتایج تحقیقات لوک جونز^۴ (۲۰۱۱) که در ۶۳ واحد پرستاری در ۴ بیمارستان ایالات متحده انجام گرفت، بیانگر این واقعیت بود که در واحدهایی که سبک مدیریت مشارکتی را اجرا می‌نمودند، سطح بالایی از همبستگی بین کارکنان و سطح پایینی از استرس شغلی بین کارکنان وجود داشت. این کاهش استرس کاری موجب افزایش کیفیت خدمات پرستاری شده بود. مدیریت مشارکتی منجر به افزایش رضایتمندی کارکنان و بیماران نیز شده بود.

مطالعات کلینان^۵ (۲۰۰۸) حاکی از آن است که یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه انسان دارد مدیریت مشارکتی است. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری موجب رشد و تعالی خود و سازمان و همچنین سبب تقویت روحیه، انگیزه، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی کارمندان می‌شود.

روش تحقیق:

تحقیق حاضر از آنجایی که به بررسی سبک‌رهبری مدیران و سلامت سازمانی در شرکت حفاری شمال می‌پردازد در قلمرو تحقیقات توصیفی بوده و از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد.
 جامعه‌آماری این پژوهش، شامل ۱۵۷ نفر کلیه کارکنان ستادی تهران شرکت حفاری شمال می‌باشند.

-
- 1- Resource Support
 - 2- Morale
 - 3- Academic Emphasis
 - 4- Luke Jones
 - 5- Cullinan

در این تحقیق، جهت نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در نمونه‌گیری تصادفی هریک از عناصر جامعه مورد نظر برای انتخاب شدن، شانس مساوی دارند. در تحقیق حاضر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۱۰۸ نفر برآورد گردید.

با توجه به تعداد نمونه ۱۰۸ نفره، محقق ضمن پیش‌بینی احتمال عدم تکمیل یا عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها از سوی کارکنان و همچنین احتمال وجود نواقص در تعدادی از پرسشنامه‌ها اقدام به توزیع ۱۲۵ پرسشنامه بین جامعه آماری نموده‌است. از پرسشنامه‌های توزیع شده ۱۱۰ پرسشنامه بازگشت داده شد که تعداد ۷ پرسشنامه به علت عدم دقت پاسخگویی به سوالات قابل استفاده نبود، لذا کنار گذاشته شد و در نهایت ۱۰۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پرسشنامه سبک رهبری مدیران:

پرسشنامه شماره اول مربوط به سبک رهبری بوده است، این پرسشنامه با توجه به مدل فیدلر در دو بعد انسان‌مداری و وظیفه‌مداری تحت عنوان پرسشنامه سبک سنج مدیریت لوتانز تهیه و تنظیم شده و در ضمن حاوی ۳۵ سوال بسته می‌باشد. پایایی به‌دست آمده براساس فرمول ضریب آلفای کرونباخ در این پرسشنامه ۰/۸۹ می‌باشد. جهت سنجش روایی پرسشنامه سبک رهبری در این تحقیق از روایی صوری و محتوایی استفاده شده‌است، که بدین منظور پرسشنامه‌های مقدماتی در اختیار اساتید راهنما و مشاور متخصصین مربوطه قرار گرفت و آنان روایی پرسشنامه را تایید نمودند.

پرسشنامه سلامت سازمانی:

پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی شامل ۴۴ سؤال به‌صورت بسته پاسخ بوده که سوالات آن از پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی هوی و همکارانش استخراج شده است. این پرسشنامه، سلامت سازمانی را در سه سطح «نهادی، اداری و فنی» شامل ۷ مؤلفه «یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و پیشرفت» مورد بررسی قرار می‌دهد. پایایی بدست آمده براساس فرمول ضریب آلفای کرونباخ در این پرسشنامه ۰/۹۴ می‌باشد که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است. پرسشنامه سلامت سازمانی به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی مدارس (هوی و فیلدمن، ۱۹۸۷ و ۱۹۹۹) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده آن در تحقیقات داخلی (عباس‌زاده و آقاسی کرمانی ۱۳۸۶، اسکندری ۱۳۷۸، طاهری ۱۳۸۱، عطایی ۱۳۶۷، منصوری ۱۳۷۶، نادری بلداجی ۱۳۸۱ و ...) و تحقیقات خارجی (لیو ۱۹۹۴، تاتر و هوی ۱۹۹۲، فانتر ۱۹۹۸، تارفر و هوی ۱۹۹۵ و ...) از روایی محتوایی برخوردار است (سلیمانی، ۱۳۸۹).

تجزیه و تحلیل داده‌ها:

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌ها حاصل از اجرای پرسشنامه در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS^۱ صورت گرفته‌است. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی تراکمی، میانگین، انحراف معیار و واریانس و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون شاپیرو ویلک استفاده شده است.

(۱) توصیف ویژگی‌های دموگرافیک نمونه آماری:

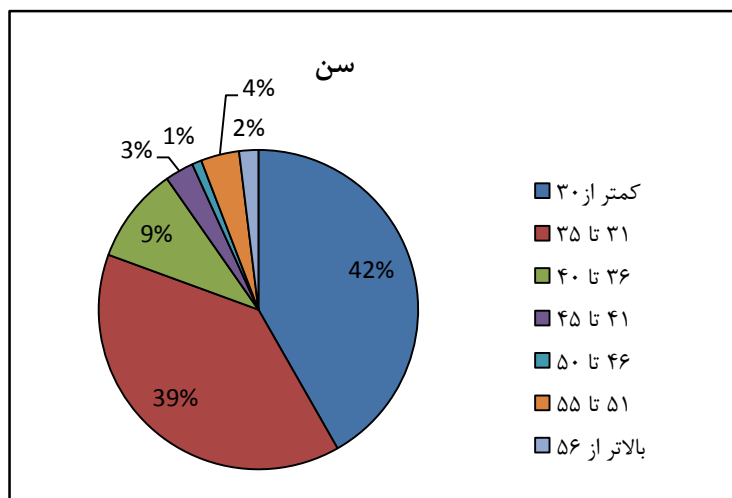
الف) سن:

جدول ۱. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب سن

سن							
کمتر از ۳۰	۳۱ تا ۳۵	۳۶ تا ۴۰	۴۱ تا ۴۵	۴۶ تا ۵۰	۵۱ تا ۵۵	بالتر از ۵۶	
۴۳	۴۰	۱۰	۳	۱	۴	۲	تعداد
%۴۱٫۷۵	%۳۸٫۸۳	%۹٫۷۱	%۲٫۹۱	%۰٫۹۷	%۳٫۸۸	%۱٫۹۴	درصد

بر اساس جدول فوق بیشترین تعداد پاسخ دهنده، کمتر از ۳۰ سال دارند.

نمودار ۱. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب سن



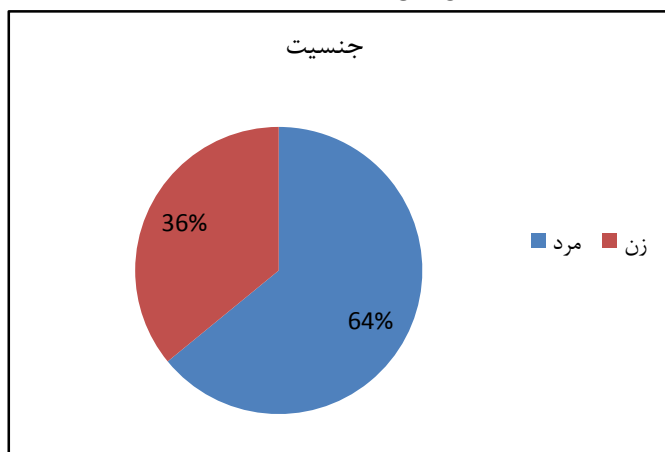
(ب) جنسیت:

جدول ۲. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت

جنسیت		
زن	مرد	
۳۷	۶۶	تعداد
%۳۵,۹۲	%۶۴,۰۸	درصد

بر اساس جدول فوق مردها بیشتر از خانم ها، پاسخ دهنده بودند.

نمودار ۲. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت



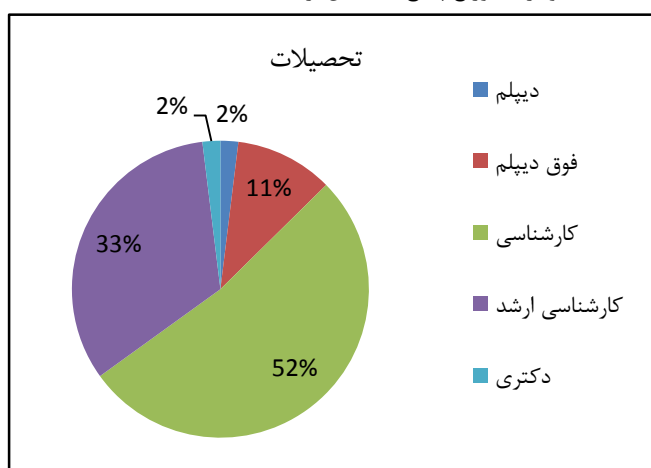
(ج) میزان تحصیلات:

جدول ۳. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات

تحصیلات					
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	فوق دیپلم	دیپلم	
۲	۳۴	۵۴	۱۱	۲	تعداد
%۱,۹۴	%۳۳,۰۱	%۵۲,۴۳	%۱۰,۶۸	%۱,۹۴	درصد

بر اساس جدول فوق بیشترین تعداد پاسخ دهنده، از مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند.

نمودار ۳. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات



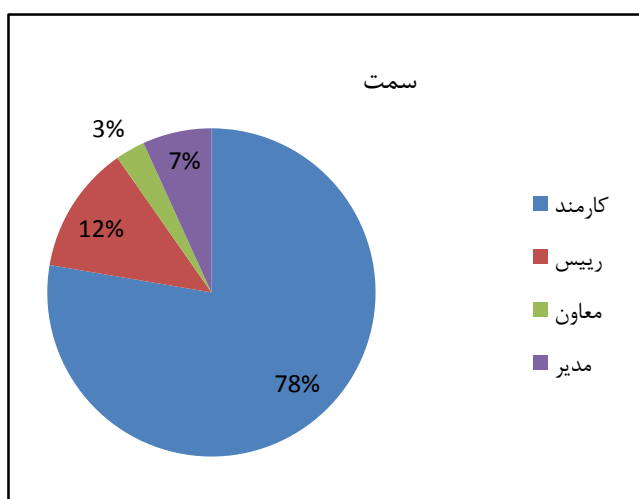
(د) سِمَت:

جدول ۴. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب سمت

سمت				
مدیر	معاون	رئیس	کارمند	
۷	۳	۱۳	۸۰	تعداد
۶,۸۰%	۲,۹۱%	۱۲,۶۲%	۷۷,۶۷%	درصد

بر اساس جدول فوق بیشترین تعداد پاسخ دهنده از کارمندان هستند.

نمودار ۴. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب سمت



(۲) آزمون نرمال بودن یا نبودن توزیع متغیرها:

(الف) رابطه بین سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی نرمال است:

جدول ۵. بررسی فرض نرمال دو متغیره با استفاده از آزمون نرمالیتی چند متغیره شاپیرو ویلک

آزمون شاپیرو ویلک تعمیم یافته برای نرمال چندمتغیره		
سبک‌های رهبری		
۰,۹۶۶	آماره آزمون (W)	سلامت سازمانی
۰,۴۵۹	مقدار احتمال (p-value)	

یافته‌های جدول ۵ نشان داد با توجه به مقدار احتمال (P-value) به دست آمده برای سلامت سازمانی و سبک‌های رهبری که بیشتر از ۰,۰۵ است، فرض نرمال توأم بودن مشاهدات را در سطح معنی‌داری ۵ درصد می‌پذیریم. (ب) رابطه بین سبک رهبری انسان مدار و وظیفه مدار با سلامت سازمانی نرمال است:

جدول ۶. بررسی فرض نرمال دو متغیره با استفاده از آزمون نرمالیتی چند متغیره شاپیرو ویلک

آزمون شاپیرو ویلک تعمیم یافته برای نرمال چندمتغیره		
رهبری انسان مدار	رهبری وظیفه مدار	
۰,۹۷۶	۰,۹۵۴	آماره آزمون (W)
۰,۳۵۳	۰,۲۲۹	مقدار احتمال (p-value)

یافته‌های جدول ۶ نشان داد با توجه به مقدار احتمال (P-value) به دست آمده برای رهبری انسان مدار و سلامت سازمانی، که بیشتر از ۰,۰۵ است، فرض نرمال توأم بودن مشاهدات را در سطح معنی‌داری ۵ درصد می‌پذیریم. به عبارت دیگر توزیع مقادیر رهبری انسان مدار و سلامت سازمانی دارای توزیع نرمال توأم است. هم‌چنین با توجه به مقدار احتمال (P-value) به دست آمده برای رهبری وظیفه مدار و سلامت سازمانی، که بیشتر از ۰,۰۵ است، فرض نرمال توأم بودن مشاهدات را در سطح معنی‌داری ۵ درصد می‌پذیریم. به عبارت دیگر توزیع مقادیر رهبری وظیفه مدار و سلامت سازمانی دارای توزیع نرمال توأم است.

(۳) آزمون فرضیه‌ها:

(۱) فرضیه اصلی: بین سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷. آزمون رابطه سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی

$H_0: r=0$

$H_1: r \neq 0$

ضریب همبستگی پیرسون (Pearson)		
سلامت سازمانی		
۰,۳۳۰	ضریب همبستگی	سبک‌های رهبری
۰,۰۳۹	مقدار احتمال	
۱۰۳,۰۰۰	تعداد	

یافته‌های جدول ۷ نشان داد برای سلامت سازمانی و سبک‌های رهبری مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰,۳۳۰ است. مقدار احتمال (P-value) دو دامنه آزمون همبستگی پیرسون ۰,۰۳۹ بوده، که از مقدار ۰,۰۵ کمتر است، در نتیجه میان سلامت سازمانی و سبک‌های رهبری همبستگی مثبت و معنادار است. یعنی با افزایش مقادیر سلامت سازمانی، مقادیر سبک‌های رهبری، افزایش می‌یابد.

(۲) فرضیه دوم: بین سبک رهبری انسان مدار با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸. آزمون رابطه بین سبک رهبری انسان مدار با سلامت سازمانی

$H_0: r=0$
 $H_1: r \neq 0$

ضریب همبستگی پیرسون (Pearson)		
سلامت سازمانی		
۰,۲۸۰	ضریب همبستگی	انسان مدار
۰,۰۴۲	مقدار احتمال	
۱۰۳,۰۰۰	تعداد	

یافته‌های جدول ۸ نشان داد برای رهبری انسان‌مدار و سلامت سازمانی مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰,۲۸۰ است. مقدار احتمال (P-value) دو دامنه آزمون همبستگی پیرسون ۰,۰۴۲ بوده، که از مقدار ۰,۰۵ کمتر است، در نتیجه میان رهبری انسان‌مدار و سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معنادار است. یعنی با افزایش مقادیر رهبری انسان‌مدار، مقادیر سلامت‌سازمانی، افزایش می‌یابد.

(۳) فرضیه سوم: بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹. آزمون رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با سلامت سازمانی

$H_0: r=0$
 $H_1: r \neq 0$

ضریب همبستگی پیرسون (Pearson)		
سلامت سازمانی		
۰,۳۴۸	ضریب همبستگی	وظیفه‌مدار
۰,۰۳۶	مقدار احتمال	
۱۰۳,۰۰۰	تعداد	

یافته‌های جدول ۹ نشان داد برای رهبری وظیفه‌مدار و سلامت سازمانی مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰,۳۴۸ است. مقدار احتمال (P-value) دو دامنه آزمون همبستگی پیرسون ۰,۰۳۶ بوده، که از مقدار ۰,۰۵ کمتر است، در نتیجه میان رهبری وظیفه‌مدار و سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معنادار است. با افزایش مقادیر رهبری وظیفه‌مدار، مقادیر سلامت سازمانی، افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری:

(۱) فرضیه اصلی: بین سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های جدول ۷ نشان داد برای سلامت سازمانی و سبک‌های رهبری مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰,۳۳۰ است. مقدار احتمال دو دامنه آزمون همبستگی پیرسون ۰,۰۳۹ بوده، که از مقدار ۰,۰۵ کمتر است، در نتیجه میان سلامت سازمانی و سبک‌های رهبری همبستگی مثبت و معنادار است. یعنی با افزایش مقادیر سلامت‌سازمانی، مقادیر سبک‌های رهبری، افزایش می‌یابد.

در پژوهشی مشابه با موضوع: بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمان در مدارس متوسطه شهرستان لنجان، تجزیه و تحلیل نتایج بیانگر این است که ضریب همبستگی بین سبک رهبری موفقیت‌مدار با سلامت سازمانی در سطح کمتر از ۰,۰۵ معنی‌دار بوده است. بدین صورت که رابطه معنادار و مستقیم بین سبک رهبری موفقیت‌مدار در مدارس با سلامت سازمانی نیز وجود دارد.

۲) فرضیه دوم: بین سبک رهبری انسان مدار با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های جدول ۸ نشان داد برای رهبری انسان‌مدار و سلامت سازمانی مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰,۲۸۰ است. مقدار احتمال دو دامنه آزمون همبستگی پیرسون ۰,۰۴۲ بوده، که از مقدار ۰,۰۵ کمتر است، در نتیجه میان رهبری انسان‌مدار و سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معنادار است. یعنی با افزایش مقادیر رهبری انسان‌مدار، مقادیر سلامت سازمانی، افزایش می‌یابد.

در پژوهشی مشابه با موضوع: بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمان در مدارس متوسطه شهرستان لنجان، یافته‌ها نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین سبک رهبری حمایتی با سلامت سازمانی در سطح کمتر از ۰,۰۵ معنی‌دار بوده است. بنابراین رابطه معنادار و مستقیمی بین سبک رهبری حمایتی با سلامت سازمانی وجود دارد.

۳) فرضیه سوم: بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های جدول ۹ نشان داد برای رهبری وظیفه‌مدار و سلامت سازمانی مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰,۳۴۸ است. مقدار احتمال دو دامنه آزمون همبستگی پیرسون ۰,۰۳۶ بوده، که از مقدار ۰,۰۵ کمتر است، در نتیجه میان رهبری وظیفه‌مدار و سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معنادار است. با افزایش مقادیر رهبری وظیفه‌مدار، مقادیر سلامت سازمانی، افزایش می‌یابد.

در پژوهشی مشابه با موضوع: بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمان در مدارس متوسطه شهرستان لنجان، تجزیه و تحلیل نتایج بیانگر این است که ضریب همبستگی بین سبک رهبری هدایتی با سلامت سازمانی در سطح کمتر از ۰,۰۵ معنی‌دار بوده است. به عبارت دیگر رابطه معنادار و مستقیم بین سبک رهبری هدایتی با سلامت سازمانی نیز وجود دارد.

نتیجه‌گیری کلی:

از آنجا که مهمترین عنصر سازمان‌ها، مدیران آن سازمان‌ها می‌باشند، ارائه مدل‌های رهبری و پاره‌ای از بررسی‌های تجربی در مورد سبک‌های رهبری که ممکن است برای مدیران مفید باشد، مهم و ضروری به نظر می‌رسد. مفهوم رهبری یکی از موضوعاتی است که در رشته‌های زیادی همواره توجه را به خود جلب کرده و پژوهش‌هایی را به دنبال داشته است.

در یک نتیجه‌گیری کلی با توجه به نتایج سوالات تحقیق می‌توان اینگونه گفت که بین انواع سبک‌های رهبری (انسان‌مدار و وظیفه‌مدار) با سلامت سازمان در شرکت حفاری شمال رابطه وجود دارد. به‌طور کلی مسولان و مدیران عالی سازمان باید تمهیدات لازم را برای آشنایی مدیران با انواع سبک‌های رهبری و همچنین سالم‌سازی سازمان فراهم نمایند و با توجه به رابطه این دو، آنها را در این امر یاری نمایند.

محدودیت‌های پژوهش:

الف) محدودیت در انتخاب نمونه آماری در اجرای پژوهش ناشی از محدودیت زمانی و مالی که در صورت افزایش تعداد نمونه، ممکن بود نتایج پژوهش به مراتب دقیق‌تر می‌شد.

ب) محدود کردن تحقیق از نظر نوع بررسی که فقط عامل سلامت سازمانی با سبک رهبری فیدلر بررسی گردید و متغیرهای دیگر چون جو سازمانی، میزان رضایت شغلی و سبک‌های دیگر رهبری مورد بررسی قرار نگرفت.

ج) یکی دیگر از محدودیت‌ها و یا نارسایی‌ها وجود برخی از محدودیت‌های آزمون مورد نظر (ضریب همبستگی پیرسون) می‌باشد که ممکن است با اعمال آزمون‌های دیگر توسط نرم‌افزارهای دیگر (مثل آموس) به نتیجه متفاوتی بیانجامد.

د) از جمله محدودیت‌های دیگر عدم برگشت ۱۵ پرسشنامه و نقص زیاد ۷ پرسشنامه از ۱۲۵ پرسشنامه پخش شده که بر این اساس تعمیم نتایج به‌دست آمده به جامعه باید با احتیاط صورت گیرد.

پیشنهادات پژوهش:

۱) پیشنهادات مبتنی بر یافته‌ها:

- براساس فرضیه اصلی که نشان می‌دهد یافته‌های تحقیق رابطه مستقیمی بین سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی را تایید می‌کند، پیشنهاد می‌گردد امروزه چنانچه سازمان‌ها بخواهند پیوسته به کسب موفقیت نایل آمده و در رقابت با سایرین همیشه پیشتاز باشند، باید به نیروی کار سازمان توجه کنند و عواملی را که باعث می‌شود نیروی کار به سازمان وفادار باشد و برای نیل به اهداف آن تلاش کند را، تقویت کرده و لحظه‌ای از این اقدام مهم فروگذار نکنند. رهبری دارای نقشی اساسی در سازمان است که با به کارگیری سبک‌های رهبری صحیح می‌تواند موجبات تعالی سازمان را فراهم آورد. سلامت زیاد در سازمان‌های بزرگی چون شرکت حفاری شمال، بازوانی قوی برای مدیریت است که بسیاری از مشکلات درون سازمان را سامان می‌بخشد. در کشور ما به‌منظور اداره کردن یک سازمان اثربخش نیاز به رهبرانی می‌باشد که با توانمندسازی کارکنان و هم‌چنین افزایش سلامت سازمان، به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیر کمک کنند.

- براساس فرضیه دوم و سوم که نشان می‌دهد یافته‌های تحقیق رابطه مستقیمی بین سبک رهبری انسان‌مدار و وظیفه‌مدار با سلامت سازمانی را تایید می‌کند، به مدیران پیشنهاد می‌شود نسبت به شناخت ویژگی‌ها، نیازها، علایق، سطح رشد، بلوغ و مسئولیت‌پذیری زیردستان خود اقدام کرده و متناسب با شرایط و مقتضیات سازمانی موجود خود، برای داشتن سازمانی سالم به انتخاب شیوه و سبک مناسب جهت رهبری بپردازند.

- در آخر پیشنهاد می‌گردد با آموزش‌های ضمن خدمت و راه‌های دیگر، سطح آگاهی و توجه مدیران را به شیوه رهبری صحیح افزایش داده و مدیران را به استفاده از سبک رهبری درست تشویق نمود.

۲) پیشنهادات مبتنی بر تجارب پژوهشگر:

- پیشنهاد می‌شود سعی و دقت و نظارت بیشتری در زمینه رعایت ضوابط انتصاب مدیران صورت گیرد و از وجود افراد آموزش‌دیده در دوره‌های مدیریت و برنامه‌ریزی بهتر و بیشتر استفاده گردد.
- در گردآوری اطلاعات علاوه بر پرسشنامه، از مصاحبه نیز برای افزایش دقت تحقیق استفاده شود.

۳) پیشنهادات مبتنی بر پژوهش‌های آتی:

- به پژوهشگران پیشنهاد و توصیه می‌شود با توجه به اینکه مقوله سبک رهبری و سلامت سازمانی به‌طور کلی در ادبیات رفتار سازمانی و در تحقیقات پژوهشی کشور ما کمتر مورد توجه قرار گرفته است و احساس نیاز می‌شود تا بیشتر مورد توجه قرار گیرد، لذا در این زمینه تحقیقاتی انجام پذیرد تا به غنای محتوایی این موضوع افزوده گردد.

موضوعاتی از قبیل موارد ذیل می‌تواند مد نظر قرار گیرد:

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با تعهد سازمانی.

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با بهره‌وری سازمانی.

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با تحول آفرینی کارکنان.

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با جو سازمانی.

فهرست منابع فارسی:

- ۱- آونز، رابرت جی. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی در آموزش و پرورش. (ترجمه قربانعلی سلیمی و احمد علی فروغی ابری). اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد خوراسگان.
- ۲- احمدی، مسعود. (۱۳۹۱). مبانی سازمان و مدیریت. (ویراست دوم). ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- ۳- اسدپور، پروین. (۱۳۹۲). سلامت سازمانی و اثربخشی. ساری: انتشارات علیم نور.
- ۴- بابایی، روح‌الله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمانی در مدارس شهرستان لنجان در سال تحصیلی ۸۷-۸۸. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد خوراسگان.
- ۵- تحویلدار خزانه، آزاده. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری، سلامت سازمانی و اجحاف در یک شرکت حمل و نقل. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز.
- ۶- خلیلی‌شورینی، سهراب. (۱۳۷۳). تئوری‌های رهبری سازمانی و کاربرد آن‌ها در نظام مدیریت ایران. تهران: نشر قائم.
- ۷- رضاییان، علی. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- ۸- رضاییان، علی. (۱۳۸۶). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
- ۹- رضایی نژاد، عبدالله. (۱۳۷۵). دست‌نامه‌ی مدیران. تهران: انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- ۱۰- سلیمانی، نادر. (۱۳۸۹). بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران بر اساس الگوی هوی و فیلدمن. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۴، ۲۳-۴۴.
- ۱۱- عسگری، علی. (۱۳۸۲). سبک مدیریت. تدبیر، ۱۲۲، ۳۳-۳۹.
- ۱۲- علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. مدیریت در آموزش و پرورش. ۲۱.
- ۱۳- فردسی، لانیبورگ، و آلان سی، اورنستین. (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی مفاهیم و عمل. (ترجمه محمدعلی فرنیبا). تهران: آگاه.
- ۱۴- قربان‌خانلو، غلامرضا. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین شیوه‌های نظارت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی با سلامت سازمانی. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ۱۵- کرمن، آبراهام، ک. (۱۳۷۰). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. (ترجمه‌ی حسین شکرکن). تهران: نشر رشد.
- ۱۶- لنجیونی، پاتریک. (۱۳۸۵). چهار دغدغه مدیران حکایت سلامت سازمانی. (ترجمه فضل‌الله امینی). تهران: انتشارات فرا.
- ۱۷- هسن، مارک. (۱۳۷۰). مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی. (ترجمه محمد علی نائلی). اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- ۱۸- هوی، وین. و مسیکل، سیسیل (۱۳۸۲). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. (ترجمه میر محمد سیدعباس‌زاده). ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

فهرست منابع انگلیسی:

- 1) Hersay, Paul. Ken, Blanchard. (1969). **Management of Organizational Behavior**. p. 171.
- 2) Hersay, Paul. Ken, Blanchard. (1998). **Management of Organizational Behavior**. Op, cit, p.146.
- 3) Kimpston, R.D. Sonnabend, L. (1975). **Public secondary schools: The interrelationships between organizational health and innovativeness and between organizational health and staff characteristics**. Urban Education, 10(1): 27-45.
- 4) Korkmaz, M. (2006). **The relationship between Organizational health and robust school vision in elementary schools**. Educational research quarterly, 30(1): 14-36.
- 5) Miles, Matthew. (1969). **Planned change and organizational health: figure and Ground "from" organizations and Human Behavior: focus on schools**. Fred D. Carver & Thomas J. sergiovani. McGrow Hill.
- 6) Miskel G. cicil. Hoy k. wayne. (1991). **Educational Administration, Theory, Research, practice**. International Edition.
- 7) Retrieved From: <http://www.aabss.org/Journal 1999/ f26 akbba.html>.

SID



سرویس های
ویژه



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



عضویت در
خبرنامه



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آوساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی