

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و سلامت سازمانی از دیدگاه کارکنان شرکت آب و فاضلاب زاهدان

فرشته شهریاری

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

فرشته شهریاری

afsaneh_shahryari@yahoo.com

چکیده

با توجه به اهمیت منابع انسانی در سازمان، ضرورت رهبری صحیح آنان یکی از دغدغه‌های مدیران امروز است. با توجه به محیط رقابتی و پیچیدگی مهارت‌ها و ارتباطات، موفقیت سازمان بدون به کاربردن سبک رهبری مناسب مدیران چندان مقدور نیست. این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و سلامت سازمانی از دیدگاه کارکنان در شرکت آب و فاضلاب شهر زاهدان انجام گرفت. پژوهش از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه اجرا، پیمایشی یا زمینه یابی بود. در این پژوهش از دو پرسشنامه شامل پرسشنامه سبک رهبری لیکرت دارای ۲۷ سوال و دارای چهار سبک رهبری (آمرانه، دلسوزانه، مشاوره‌ای، مشارکتی) و پرسشنامه سلامت سازمانی فیلدمن، دارای ۳۴ سوال و هفت بعد (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) بود. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت آب و فاضلاب ۲۹۲ بودند که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی در نهایت به عنوان حجم نمونه ۱۵۵ نفر تعیین گردید. روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش ضریب همبستگی اسپیرمن بود و از نرم افزار SPSS جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که، بین سبک رهبری مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی دار وجود دارد، بین سبک رهبری آمرانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه منفی معنی دار وجود دارد و بین دیگر سبک‌های رهبری (دلسوزانه، مشاوره‌ای و مشارکتی) مدیران و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. یافته‌های حاصل نیز حاکی از آن است که رابطه قوی و معنی‌دار بین سبک مشارکتی با سلامت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب وجود دارد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری مدیران، سلامت سازمانی، کارکنان، شرکت آب و فاضلاب، زاهدان.

۱-مقدمه و بیان مسئله

اهمیت و نقش مدیریت در کشور ما که از وسعت زیاد و موقعیت جغرافیایی مناسب و منابع سرشار طبیعی و نیروی انسانی بالقوه برخوردار است، بیش از پیش احساس می‌گردد. مدیریت و رهبری از ارکان جامعه و سازمان است. مدیریت موتور و اهرم توسعه است و توسعه در گرو کار گروهی^۱ و سازمانی میسر می‌باشد. همه مدیران با سبک خود سازمانشان را اداره می‌کنند ولی در دنیای رقابت و پیچیدگی روز افزون مهارت و ارتباطات، توفیق سازمانها، بدون شیوه مطلوب مدیریت چندان مقدور نیست (حسینی نسب و همکاران، ۱۳۹۱). هر سازمان نیازمند یک سبک رهبری خاص است و بی شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنان به نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند. از طرفی، یکی از عوامل موثر در افزایش اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری یک سازمان، سبک رهبری مدیران آن سازمان است (احمدی و بذرافشان، ۱۳۹۳). با توجه به اینکه تعیین سبک ایده‌آل واحدی برای رهبری غیر واقع بینانه به نظر می‌رسد بهتر است به جای تلاش برای تعیین بهترین سبک رهبری^۲، موثرترین سبک برای یک سازمان را مطرح نمود. به عبارت دیگر سازمان‌های متفاوت با محیط‌های متفاوت‌تر، مستلزم سبک رهبری متفاوتی هستند و این باور به مدیر کمک می‌نماید تا در شرایط بحرانی، تصمیمات موثرتری اتخاذ نماید (حسینی نسب و همکاران، ۱۳۹۱). کارگروهی اثربخش در گرو سلامت کارکنان و محیط سالم سازمانی است. در سازمانی سالم، ارتباط اثربخشی بین همکاران و مدیران وجود دارد (غلام زاده و تحویلدار خزانه، ۱۳۹۲). از سوی دیگر، امروزه هر ملتی درصدد ایجاد جامعه‌ای است که ضمن رشد و توسعه در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، قادر باشد بین ساختارهای جدید که فعال هستند و کارایی بالا و اثربخشی دارند و فرهنگ و سنت جامعه خود هماهنگی ایجاد کند. برای ایجاد چنین جامعه‌ای وجود سازمان‌های سالم ضرورت می‌یابد. در واقع، برای ایجاد جامعه سالم نیاز به یک جامعه نظام آموزشی زنده، سالم و مرتقی داریم که انسان‌های آزاد، مستقل، خلاق، مبتکر و تلاشگر پرورش می‌دهد تا جامعه را در زمینه‌های علوم، صنایع، اقتصاد، سیاست و غیره از عقب ماندگی نجات دهد. سازمان‌های سالم می‌توانند فراهم آورنده جوامع سالم باشند؛ می‌توانند جوامع را به سوی بهره‌مندی و بهره‌برداری بهتر از منابع انسانی، منابع طبیعی، دانش فنی و سرمایه ملی هدایت نمایند و علاوه بر کسب موفقیت برای خود به عامل موفق بودن جوامع تبدیل شوند. برای داشتن جامعه سالم باید سازمان‌هایی سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی ایجاد شود باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است؛ یکی از چارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد سلامت سازمانی است (حسینی نسب و همکاران، ۱۳۹۱). ماتیو مایلز^۳ اشاره می‌کند سلامت سازمانی عبارتست از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقا و توانایی خود برای سازش بیشتر یا به گفته‌ی هوی و فورست^۴ سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقای خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و در دراز مدت علایم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند (جاهد، ۱۳۸۵). یک سازمان سالم به این معنی، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده؛ توانایی لازم را در جهت بقا خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (اصولی یامچی، ۱۳۸۸).

اهمیت نقش مدیران به عنوان عوامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان‌ها و رویارویی موفقیت آمیز با نیازها، فرصت‌ها و تهدیدهای درون و برون سازمانی بطور مستقیم تحت تأثیر شیوه‌های رهبری آنان قرار دارد. رهبری موضوعی است که از دیرباز ذهن پژوهشگران و افراد جامعه را به خود جلب کرده است؛ اگرچه عواملی چون فرهنگ، زمان، تجربه، آمادگی برای رهبری، درک و ارزیابی اولویت‌ها و انتظارات در شیوه رهبری کردن اثر می‌گذارند (شیرودی قربانی، ۱۳۹۰). لیکرت در نظریه خود در زمینه تحلیل عوامل سازمانی و تاثیر آنها در اثربخشی سازمان‌ها، سبک‌های متداول رهبری را شامل چهار سبک آمرانه، استثماری، آمرانه خیرخواهانه، مشاوره‌ای و مشارکتی می‌داند. بلیک^۵ در کتاب شبکه مدیریت، پنج سبک رهبری شامل سبک بی خاصیت، باشگاهی، وظیفه مدار، میانه روی و تیمی را شناسایی کرده است. در مطالعات دانشگاه اوهایو^۶ نیز از دو سبک اصلی مراعات و ساخت دهی نام برده شده است باس و اولیو از سه سبک

1- Working Group

2- Leadership style

3-Matthew Miles

4- Hui and Forest

5- Blake

2- Ohio University

رهبری تحول آفرین، رهبری تبدالی و رهبری عدم مداخله نام برده‌اند. مسلماً یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت‌ها مناسب نمی‌باشد، از این رو، یک مدیر می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون، سبک‌های متفاوتی را برای رهبری کارکنان خود با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان خود برگزیند (آرامی، ۱۳۸۵). مسلماً انتخاب سبک‌های مدیریت و رهبری مناسب می‌تواند در استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی که در این پژوهش مدنظر هستند، تاثیر قابل توجهی داشته باشد. مطالعه وضعیت سلامت شرکت آب و فاضلاب زاهدان در این تحقیق نه فقط به خودی خود از لحاظ فهم شرایط کارکرد و پویایی‌های آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی کننده اثربخشی شرکت، پیشرفت عملکردی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان، اعتماد کارکنان، همکاران و مدیر شرکت است. از آنجایی که زیر بنای هرگونه حرکت به سوی رشد و توسعه سازمانی و بهبود فرآیند کار در شرکت‌ها شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌ای سنجیده برای اصلاح جریان امور است و از سوی دیگر، رفتار صحیح مدیر بستگی به شناخت نحوه ادراک کارکنان که متاثر از ویژگی آنهاست خواهد داشت، بنابراین محقق قصد دارد به بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران و سلامت سازمانی بپردازد و مشخص گردد سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب چه وضعیتی دارد و سبک رهبری غالب مدیران در این شرکت کدام است؟

۱-۱- فرضیات تحقیق

۱-۱-۱- فرضیه اصلی تحقیق

-بین سبک‌های رهبری مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۱-۲- فرضیات فرعی تحقیق

بین سبک رهبری آمرانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
بین سبک رهبری دلسوزانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
بین سبک رهبری مشاوره‌ای مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
بین سبک رهبری مشارکتی مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- مبانی نظری تحقیق

۱-۲- ماهیت سبک رهبری

در سال‌های اخیر، موضوع رهبری توجه محققان و پژوهشگران زیادی را به خود جلب کرده است. شاید دوره‌ای بود که مدیریت و رهبری می‌توانستند به صورت جداگانه مطرح شوند ولی زمانی که مزیت رقابتی سازمان‌ها، کارکنان دانشی آنان است که برای سازمان ارزش می‌آفرینند، دیگر کارکنان مدیرانی نمی‌خواهند که فقط تقسیم وظایف کنند یا کارایی را بالا ببرند. مدیرانی می‌خواهند که مأموریت تعریف کنند و آنها را توانمند سازند، استعدادهايشان را توسعه دهند و بازخورد مؤثر و به هنگام ارائه دهند (مورای، ۲۰۱۲). به عبارت دیگر، رهبری و مدیریت، دو کارکرد هم پوشاننده دارند، یعنی هر دو، برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی‌اند (غلام زاده، ۱۳۹۱). با گذشت زمان، نظریه‌پردازان نظریه‌های مختلفی را برای رهبری ارائه داده‌اند. بیشتر نظریه‌های رهبری بر سه رویکرد تمرکز داشته‌اند: رهبری با رویکرد فرآیند یا ارتباط، رهبری با رویکرد ترکیبی از شخصیت و ویژگی‌های فیزیکی، یا رهبری با رویکرد رفتارهای خاص یا مهارت‌های رهبری. نظریه‌های رهبری سنتی بیشتر بر فرآیند منطقی متمرکز می‌شدند ولی نظریه رهبری نوین به خصوص رهبری تحول آفرین بر احساسات و ارزش‌ها تمرکز دارد. رهبری تحول آفرین افراد را از طریق احساسات، ارزش‌ها، اخلاقیات، استانداردها و اهداف بلند مدت متحول می‌سازد، در جستجوی اتصال میان علایق فردی و جمعی است تا از این طریق به زیردستان اجازه دهد برای اهداف متعالی تلاش کنند و بدین‌گونه در اهداف و اعتقادات پیروان خود تغییر ایجاد می‌کنند. پهامفریس و انشتین (۲۰۰۳) ارزش‌ها و نگرش‌های جاری سازمان را ایستا نمی‌دانند، بلکه در جستجوی تغییر و تحول در راستای اهداف و مأموریت سازمان، متناسب با شرایط محیطی‌اند. نظریه رهبری تحول آفرین را ابتدا برنز در سال ۱۹۷۸ مطرح کرد. سپس، برنارد باس در سال ۱۹۸۵ آن را توسعه داد (غلام زاده و تحویلدار خزانه، ۱۳۹۲).

لوسیر (۱۹۹۷) سبک رهبری را ترکیبی از صفات، مهارت‌ها و رفتارهایی می‌داند که مدیر برای تعامل با کارکنان خود از آن استفاده می‌کند. به زعم هرسی و بلانچارد، سبک رهبری، عبارت است از الگوی غالب رفتاری که مدیر به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد (تقی نسب و همکاران، ۱۳۸۸). در ارتباط با مبحث سبک رهبری، باس و اولیو (۱۹۹۴) از سه سبک رهبری تحول آفرین، رهبری

تبادل و رهبری عدم مداخله نام برده و معتقد است که سبک رهبری خاصی برای همه موقعیت‌ها مناسب نیست. از این رو، مدیر می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون، سبک‌های متفاوتی را برای رهبری کارکنان خود با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان خود برگزیند. در این زمینه، فیدلر با طرح سبک اقتضایی رهبری، مطلوب بودن یک سبک را به‌عنوان حد و اندازه‌ای تعریف کرده که رهبر را قادر به تأثیرگذاری بر گروه می‌کند و بر مبنای آن الگوی اقتضایی رهبری را مطرح ساخته است (جعفری و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۲- سیستم رهبری لیکرت^۷

لیکرت در مطالعاتش دریافت که حفظ و پرورش نیروی انسانی عامل بسیار مهمی در کارایی سازمان به شمار می‌آید. وی پیشنهاد کرد که رابطه بین رئیس و مرئوس نباید یکجانبه باشد بلکه بهتر است بر اساس همکاری متقابل استوار گردد، بدین ترتیب لیکرت تأمین رضایت و حفظ روحیه افراد را منطبق با منافع بلند مدت سازمان می‌داند و حتی شاخص‌های خاصی برای اندازه‌گیری و بررسی چگونگی روحیه کارکنان تهیه کرده است. او در این زمینه سبک‌های متداول مدیریت سازمان‌ها را بر روی پیوستاری از سیستم یک تا سیستم چهار نشان داده است که به شرح زیر می‌توان توصیف کرد (اصولی یامچی، ۱۳۸۸):

۱- سیستم یک (سبک آمرانه استثماری - استبدادی): این نوع رهبری به زیردستان هیچ اطمینان و اعتمادی ندارد، زیرا که آنها را به ندرت در فرآگرد تصمیم‌گیری شرکت می‌دهد همه تصمیمات و هدف‌گذاری سازمان در رأس انجام می‌گیرد و از طریق زنجیر به پائین سازمان منتقل می‌شود، زیردستان مجبور هستند با ترس، تهدید و تنبیه، پاداش‌های اتفاقی و رضایت در سطوح فیزیولوژیکی و ایمنی کار کنند. کنش و واکنش متقابل اندکی که میان رئیس و مرئوس اتفاق می‌افتد معمولاً با ترس و بدگمانی همراه است. فرآگرد کنترل شدیداً در سطح مدیریت عالی متمرکز است و معمولاً در این شرایط یک سازمان غیر رسمی تشکیل می‌شود که با هدف‌های سازمان مخالفت می‌کند.

۲- سیستم دو (سبک آمرانه پدری - دلسوزانه): این نوع رهبری اعتماد و اطمینان توأم با مدارایی نظیر اعتماد و اطمینان ارباب به خدمتکار نسبت به زیردستان دارد. در حالی که همه تصمیمات و تعیین هدف‌های سازمان در رأس انجام می‌گیرد. بعضی تصمیمات در چهارچوب تجویز شده‌ای در سطوح پائین‌تر اتخاذ می‌شود، پاداش‌ها و برخی از تنبیهات عملی یا بالقوه برای انگیزش کارکنان بکار برده می‌شود و هر کنش و واکنش متقابل رئیس و مرئوس با مدارا و ارفاق از طرف روسا و یا ترس و احتیاط از طرف مرئوسان صورت می‌گیرد، در حالی که فرآگرد کنترل همچنان در دست مدیریت عالی متمرکز است. برخی نیز به سطوح متوسط یا پائین‌تر تفویض می‌شود. در این حالت معمولاً یک سازمان غیررسمی شکل می‌گیرد ولی همیشه در مقابل هدف‌های رسمی سازمان مقاومت نمی‌کند.

۳- سیستم سه (سبک مشورتی): این نوع رهبری اعتماد و اطمینان قابل توجه ولی نه کامل به زیردستان دارد. در حالی که خط‌مشی‌های کلی و تصمیمات مهم در سطح عالی اتخاذ می‌گردد به زیردستان نیز اجازه داده می‌شود که در سطوح پائین‌تر در موارد بسیار خاص و تخصصی به تصمیم‌گیری بپردازند. ارتباط در جهت بالا و پائین سلسله مراتب جریان می‌یابد. پاداش و تنبیه اتفاقی و تا اندازه‌ای مشارکت در کار برای انگیزش کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد و کنش و واکنش‌های متقابل رئیس و مرئوس جریان دارد که غالباً با اطمینان و اعتماد متعادل همراه است. جوانب مهم فرآگرد کنترل به پائین واگذار می‌شود و این کار در هر دو سطح بالا و پائین با احساس مسئولین توأم می‌باشد. سازمان غیررسمی ممکن است شکل پیدا کند ولی یا هدف‌های سازمان را تأیید می‌کند یا تا اندازه‌ای در مقابل آن مقاومت می‌ورزد.

۴- سیستم چهار (سبک مشارکتی): در این نوع رهبری اعتماد و اطمینان کاملی نسبت به زیردستان ابزار می‌شود. با اینکه تصمیم‌گیری به طور وسیع در سراسر سازمان توضیح می‌گردد، ولی از یک وحدت و یگانگی برخوردار است. ارتباط نه فقط در جهت بالا به پائین بلکه بین گروه‌ها و همگان جریان دارد. انگیزش کارکنان بر اثر مشارکت مستقیم آنان در تعیین پاداش‌های اقتصادی، هدف‌ها، بهبود روش‌ها و ارزشیابی پیشرفت در جهت هدف‌ها به وجود می‌آید. تحت این نوع مدیریت کنش و واکنش متقابل رئیس و مرئوس گسترده، دوستانه و توأم با اعتماد و اطمینان فراوان است. از لحاظ فرآگرد کنترل، مسئولیت جمعی و گسترده‌ای وجود دارد که واحدهای پائین‌تر کاملاً در آن مشارکت دارند. سازمان‌های رسمی و غیررسمی غالباً یکی است، لذا نیروهای اجتماعی از کوشش‌هایی که برای تحقق هدف‌های سازمانی بعمل می‌آید جانبداری می‌کنند. به طور خلاصه، رهبری یک سبکی وظیفه‌مدار و آمرانه و ساخت‌گراست، در حالی که رهبری سیستم چهار، یک سبک روابط‌مدار است که بر کار گروهی و اطمینان و اعتماد متقابل استوار می‌باشد. سیستم‌های دو و سه سبک‌های حد فاصل میان دو حالت افراط و تفریط فوق هستند که به ترتیب تقریباً قابل قیاس به مفروضات تئوری X و Y می‌باشند و مدیران بدون کارایی را مدیران کارمداری می‌داند اولی رابطه‌مدار است و دومی به وظیفه‌مدار نزدیک است.

⁷ - Leadership Likert

۲-۳-سلامت سازمانی

سلامت سازمانی بعد از سال های ۱۹۸۰ هم در نظریه و هم در کاربرد اهمیت زیادی پیدا کرد. در واقع، سلامت سازمانی هم بر روابط داخلی و هم بر روابط بیرونی سازمان تأکید دارد (کورکماز، ۲۰۰۶). سلامت سازمانی را ابتدا مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد. سلامت سازمانی با استفاده از مؤلفه‌های کلیدی خود، به دنبال تداوم و بقای سازمان است و عامل بسیار مهمی برای تسهیل و تسریع رسیدن به اهداف و رسالت سازمان محسوب می‌شود. هوی و میسکل هفت مؤلفه برای سلامت سازمانی معرفی کردند:

۱- یگانگی نهادی: به معنای توانایی سازمان در سازگاری با محیط در جهت حفظ انسجام برنامه‌های خود؛

۲- ساخت دهی: به معنای مشخص کردن مناسبات و روابط کاری و انتظارات؛

۳- نفوذ مدیر: توانایی مدیر در تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود؛

۴- پشتیبانی منابع: میزان توانایی سازمان برای فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار؛

۵- ملاحظه‌گری: رفتار دوستانه و حمایت کننده مدیر؛

۶- روحیه: اشتیاق با هم بودن و اعتماد متقابل بین همکاران؛

۷- تأکید علمی: تأکید علمی بر موفقیت با تعیین اهداف و انتظارات بالا و تلاش برای رسیدن به آن (غلام زاده و تحویلدار خزانه، ۱۳۹۲).

به اعتقاد هوی و میسکل (۱۹۹۷)، سازمانی سالم است که دارای ویژگی‌های زیر باشد: در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد. در برابر تغییر منعطف و خلاق باشد. نسبت به اهداف سازمان یگانگی و تعهد داشته باشد. حمایت داخلی برای مبارزه با حس ترس و تردید داشته باشد تا ارتباطات خوب و سالمی بوجود آید. به اعتقاد کورکماز، سنجش سلامت سازمانی به عوامل زیادی وابسته است، از آن جمله می‌توان به رهبری سازمان، انسجام سازمان، تعاملات، خصوصیات سازمان و محصولات سازمان اشاره کرد. لاچاتا و هارپر معتقدند در سازمان سالم، تعهد افراد با دیدن همکاری افزایش می‌یابد که برای درست کردن آینده بهتر تلاش می‌کنند (کورکماز، ۲۰۰۶).

۲-۴-پیشینه تحقیقات

-قیاسی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی رابطه بین سبک های رهبری مدیران با سلامت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان را بررسی کردند. پژوهش از حیث هدف کاربردی و از حیث ماهیت و فرضیه های تحقیق توصیفی پیمایشی و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران ۹۶ نفر به صورت تصادفی ساده از میان ۱۲۹ نفر انتخاب گردید. تجزیه و تحلیل داده ها توسط نرم افزار Spss22 که در سطح آمار توصیفی با شاخص-های توزیع فراوانی، درصد میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی با آزمون همبستگی پیرسون مورد محاسبه قرار گرفت. نتایج یافته-های پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری وظیفه مدار و رابطه مدار با سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

-احمدی و بذرافشان (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی و مطالعه رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان پرداختند. تحقیق از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. بدین منظور ۱۴۴ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین سبک‌های مدیریتی رابطه‌مدار با سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنادار و بین سبک مدیریتی ضابطه‌مدار با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین سبک مدیریتی رابطه مدار با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد و بین سبک مدیریتی ضابطه مدار با استرس شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

-حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (بر اساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی پرداختند. روش این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود و جامعه آماری عبارت است از کلیه مدیران مدارس متوسطه پارس آباد که برابر با ۳۷ مدیر و کلیه دبیران مقطع متوسطه که برابر با ۴۱۳ نفر هستند و حجم نمونه مدیران با استفاده از جدول مورگان برابر با ۳۲ نفر و حجم نمونه دبیران (به ازاء هر مدیر ۵ دبیر) برابر با ۱۶۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته ها حاکی از آن بود که بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. بین سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد و از میان سبک‌های رهبری لیکرت، سبک مشورتی پیش بینی کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد.

-تقی نسب و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی به تعیین رابطه بین سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه دولتی پسرانه شهرستان رباط کریم پرداختند. بدین منظور برای تعیین سبک رهبری مدیران مدارس از پرسشنامه توصیف رفتار رهبر برای تعیین سلامت

سازمانی مدارس و از پرسشنامه سلامت سازمانی مدارس متوسطه را که توسط هوی و همکارانش ارائه شده است، استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که، بین سبک رهبری مدارس و سلامت آنها در سطح نهادی رابطه معنی وجود دارد. بین سبک رهبری مدارس و سلامت آنها در سطح اداری رابطه معنی داری وجود دارد و بین سبک مدیریت مدارس و سلامت آنها در سطح فنی رابطه معنی داری وجود دارد. مقصود و همکاران (۲۰۱۳)، در تحقیقی تحت عنوان "سبک‌های رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان" به بررسی و مطالعه ارتباط میان سبک های رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان پرداختند. ۱۰۰ پرسشنامه بین کارمندان بخش فناوری دانشگاه پنجاب کشور هند توزیع و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که سبک رهبری دموکرات و بوروکراتیک بود بیشتر در دانشگاه پنجاب غالب بود و محقق ۳ شیوه و سبک رهبری را بررسی نمود که عمومی بودن یافته ها را نشان می‌دهد.

۳-روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و از نظر شیوه اجرا پیمایشی یا زمینه یابی و از نوع همبستگی است. تحقیق زمینه یابی به منظور کشف داده ها یا اطلاعاتی به کار برده می‌شود که از طریق آنها می‌توان روابط بین متغیرها را مورد بررسی قرار داد؛ این پژوهش بیشتر به منظور کشف رابطه مورد استفاده قرار می‌گیرد (دلاور، ۱۳۹۶). اما از نظر ماهیت، این پژوهش از نوع توصیفی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان (به جز مدیران) شرکت آب و فاضلاب شهر زاهدان می باشد که به صورت قراردادی و رسمی مشغول به فعالیت هستند. تعداد کارکنان شرکت آب ۲۹۲ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ۱۵۵ نفر به عنوان حجم نمونه بدست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. بدین منظور از پرسشنامه سبک رهبری لیکرت که دارای ۲۷ سوال و ۴ بعد (آمرانه، خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی) در طیف پنج گزینه‌ای (بسیار کم، کم، تاحدی، زیاد، بسیار زیاد) لیکرت است و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن که دارای ۳۴ سوال و ۷ بعد (یکنگنی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد) است.

مهم ترین ابزار برای آزمون پایایی ضریب آقای کرونباخ است که آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سلامت سازمان ۰.۷۵۸ و برای سبک رهبری ۰.۹۲۵ است که در حد قابل قبولی می‌باشد. با توجه به استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی فیلدمن (۱۹۸۷) و سبک‌های رهبری لیکرت (۱۹۶۱) و از سوی دیگر بکارگیری این پرسشنامه‌ها در تحقیقات مشابه داخلی و خارجی، روایی آنها مورد تأیید است. با این حال، به منظور قوت بخشیدن به روایی هرچه بیشتر ابزار اندازه‌گیری هردو پرسشنامه به بررسی و مطالعه اساتید متخصص و با تجربه رسیده و پس از اخذ نقطه نظرات آنها نسبت به اصلاح و درنهایت تنظیم پرسشنامه نهایی اقدام گردید و روایی محتوایی حاصل گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره گیری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن و نرم افزار Spss انجام گرفت.

۴-تجزیه و تحلیل اطلاعات

این بخش شامل دو قسمت عمده توصیف داده‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها است. در قسمت توصیف داده‌ها به توصیف شاخص‌های جمعیت شناختی توزیع فراوانی و آماره های توصیفی پرداخته می‌شود و در قسمت تحلیل داده‌ها فرضیه‌های تحقیق بررسی می‌گردد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Spss استفاده شد و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که تمام بررسی‌ها در این فصل بر اساس ۱۵۵ پرسشنامه صورت گرفته است.

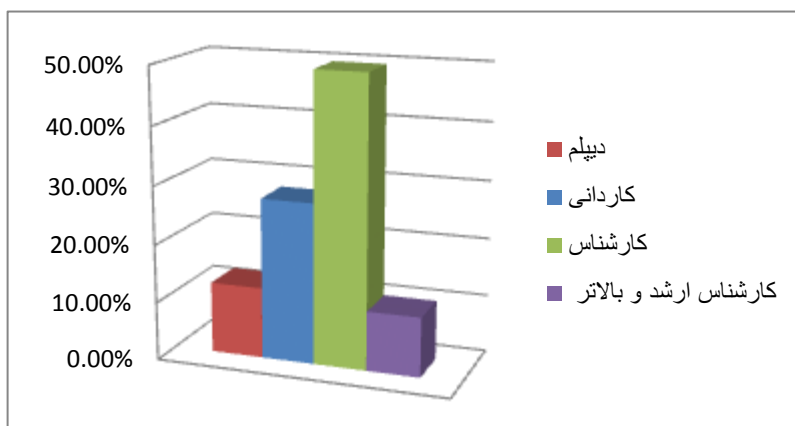
۴-۱-آمار توصیفی پاسخگویان

۴-۱-۱-وضعیت تحصیلات

از نظر میزان تحصیلات از بین پاسخگویان مورد بررسی ۱۹ نفر (۱۲/۲۶ درصد) تحصیلات دیپلم، ۴۳ نفر (۲۷/۷۴ درصد) فوق دیپلم، ۷۷ نفر (۴۹/۶۸ درصد) لیسانس، و ۱۶ نفر (۱۰/۳۲ درصد) تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند. بنابراین، اکثریت پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس بودند.

جدول ۴-۱- توزیع فراوانی وضعیت تحصیلات کارکنان شرکت آب و فاضلاب.

تحصیلات	تعداد	درصد
دیپلم	۱۹	۱۲.۲۶٪
کاردانی	۴۳	۲۷.۷۴٪
کارشناس	۷۷	۴۹.۶۸٪
کارشناس ارشد و بالاتر	۱۶	۱۰.۳۲٪
کل	۱۵۵	۱۰۰٪



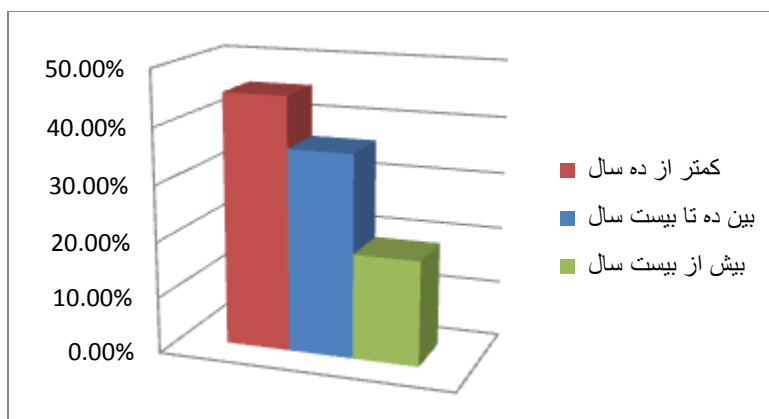
نمودار ۴-۱- نمودار فراوانی وضعیت تحصیلات کارکنان شرکت آب و فاضلاب.

۴-۱-۲- وضعیت سابقه خدمت

با توجه به نتایج جدول می توان مشاهده نمود که ۴۵.۱۶ درصد از افراد نمونه شرکت آب و فاضلاب دارای سابقه خدمت کمتر از ده سال است و این نشان دهنده این است که سازمان جوان و نو پا می باشد.

جدول ۴-۲- توزیع فراوانی وضعیت سابقه خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب

سابقه خدمت	تعداد	درصد
کمتر از ده سال	۷۰	۴۵.۱۶٪
بین ده تا بیست سال	۵۶	۳۶.۱۳٪
بیش از بیست سال	۲۹	۱۸.۷۱٪
کل	۱۵۵	۱۰۰٪



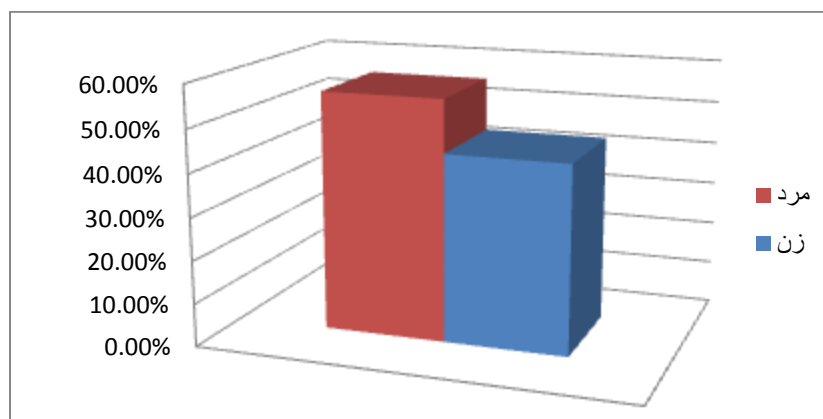
نمودار ۴-۲- نمودار فراوانی وضعیت سابقه خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب.

۴-۱-۳- وضعیت جنسیت

از نظر وضعیت جنسیت از بین پاسخگویان مورد بررسی، ۸۷ نفر (۵۶/۱۳ درصد) مرد و ۶۸ نفر (۴۳/۸۷ درصد) زن هستند.

جدول ۴-۳- توزیع فراوانی وضعیت جنسیت کارکنان شرکت آب و فاضلاب.

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۸۷	٪۵۶.۱۳
زن	۶۸	٪۴۳.۸۷
کل	۱۵۵	٪۱۰۰



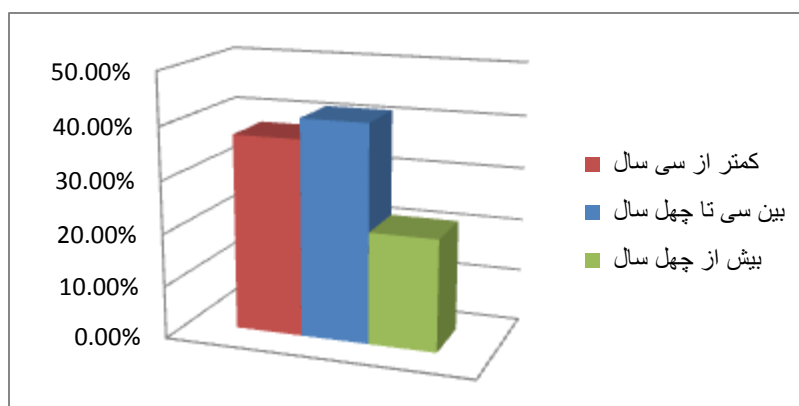
نمودار ۴-۳- نمودار فراوانی وضعیت جنسیت کارکنان شرکت آب و فاضلاب.

۴-۱-۴- وضعیت سن

با توجه به نتایج جدول می‌توان مشاهده نمود که ۴۱.۲۹ درصد از کارکنان شرکت آب و فاضلاب بین ۳۰ تا ۴۰ سال دارند، ۳۷.۴۲ درصد کمتر از سی سال و ۳۳ نفر دارای سن بیشتر از ۴۰ سال هستند.

جدول ۴-۴- توزیع فراوانی وضعیت سن کارمندان شرکت آب و فاضلاب.

سن	تعداد	درصد
کمتر از سی سال	۵۸	۳۷.۴۲٪
بین سی تا چهل سال	۶۴	۴۱.۲۹٪
بیش از چهل سال	۳۳	۲۱.۲۹٪
کل	۱۵۵	۱۰۰٪



نمودار ۴-۴- نمودار فراوانی وضعیت سن کارکنان شرکت آب و فاضلاب.

۴-۲- بحث و بررسی فرضیات تحقیق

۱- بحث و بررسی فرضیه اصلی تحقیق: بین سبک رهبری مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه صفر (H_0): بین سبک رهبری مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل (H_1): بین سبک رهبری مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴-۵- رابطه همبستگی سلامت سازمانی و سبک رهبری مدیران.

همبستگی	حجم نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سلامت سازمانی	۱۵۵	۰.۳۸۹	۰.۰۰۰
سبک رهبری مدیران			

همانطور که از نتایج جدول مشاهده می گردد، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی مدیران ۰.۳۸۹ و سطح معنی داری آن برابر ۰.۰۰۰ (کمتر از ۰.۰۵) است که این مقدار بیان از معنی داری این فرضیه داشته و بنابراین با ضریب اطمینان ۰.۹۵ می توان ادعا نمود که بین سبک رهبری مدیران و سلامت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- بحث و بررسی فرضیه فرعی اول: بین سبک رهبری آمرانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه صفر (H_0): بین سبک رهبری آمرانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل (H_1): بین سبک رهبری آمرانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴-۶- رابطه همبستگی سلامت سازمانی و سبک رهبری آمرانه مدیران.

همبستگی	حجم نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سلامت سازمانی	۱۵۵	-۰.۲۲۱	۰.۰۰۶
سبک رهبری آمرانه مدیران			

نتایج تجزیه و تحلیل حاکی از آن است که، مقدار ضریب همبستگی بین دومتغیر سلامت سازمانی و سبک رهبری آمرانه مدیران -۰.۲۲۱ و سطح معنی داری آن برابر ۰.۰۰۶ (کمتر از ۰.۰۵) است که این مقدار نشان از معنی داری این فرضیه داشته و بنابراین با ضریب اطمینان ۰.۹۵ می توان ادعا نمود که بین سبک رهبری آمرانه مدیران و سلامت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- بحث و بررسی فرضیه فرعی دوم: بین سبک رهبری دلسوزانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه صفر (H_0): بین سبک رهبری دلسوزانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل (H_1): بین سبک رهبری دلسوزانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴-۷- رابطه همبستگی سلامت سازمانی و سبک رهبری دلسوزانه مدیران.

همبستگی	حجم نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سلامت سازمانی	۱۵۵	۰.۳۰۸	۰.۰۰۱
سبک رهبری دلسوزانه مدیران			

همانطور که از نتایج جدول مشاهده می گردد، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و سبک رهبری دلسوزانه مدیران ۰.۳۰۸ و سطح معنی داری آن برابر ۰.۰۰۱ (کمتر از ۰.۰۵) است که این مقدار نشان از معنی داری این فرضیه داشته و بنابراین با ضریب اطمینان ۰.۹۵ می توان گفت بین سبک رهبری دلسوزانه مدیران و سلامت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۴- بحث و بررسی فرضیه فرعی سوم: بین سبک رهبری مشاوره ای مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه صفر (H_0): بین سبک رهبری مشاوره ای مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل (H_1): بین سبک رهبری مشاوره ای مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴-۸- رابطه همبستگی سلامت سازمانی و سبک رهبری مشاوره ای مدیران.

همبستگی	حجم نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سلامت سازمانی	۱۵۵	۰.۴۲۷	۰.۰۳۰
سبک رهبری مشاوره ای مدیران			

یافته‌های حاصل از تحقیق حاکی از آن است که، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و سبک رهبری مشاوره ای مدیران ۰.۴۲۷ و سطح معنی داری آن برابر ۰.۰۳۰ (کمتر از ۰.۰۵) است که این مقدار نشان از معنی داری این فرضیه داشته و بنابراین، با ضریب اطمینان ۰.۹۵ می‌توان نتیجه گرفت که بین سبک رهبری مشاوره ای مدیران و سلامت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۵- بحث و بررسی فرضیه فرعی چهارم: بین سبک رهبری مشارکتی مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه صفر (H_0): بین سبک رهبری مشارکتی مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل (H_1): بین سبک رهبری مشارکتی مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴-۹- رابطه همبستگی سلامت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی مدیران.

همبستگی	حجم نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سلامت سازمانی	۱۵۵	۰.۶۱۱	۰.۰۰۰
سبک رهبری مشارکتی مدیران			

همان طور که از نتایج جدول مشاهده می‌گردد، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی مدیران ۰.۶۱۱ و سطح معنی داری آن برابر ۰.۰۰۰ (کمتر از ۰.۰۵) است که این مقدار بیان از معنی داری این فرضیه داشته و بنابراین، با ضریب اطمینان ۰.۹۵ می‌توان نتیجه گرفت که بین سبک رهبری مشارکتی مدیران و سلامت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

این پژوهش با هدف بررسی و مطالعه رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و سلامت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهر زاهدان انجام گرفت. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که، بین سبک رهبری آمرانه مدیران و سلامت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب رابطه منفی و معنی داری وجود دارد، بدین معنی که هرچه تمایل به سبک رهبری آمرانه در بین مدیران بیشتر باشد سلامت سازمانی کاهش می‌یابد. بین سبک رهبری دلسوزانه مدیران و سلامت سازمانی، در شرکت آب و فاضلاب رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، بدین معنی که هرچه تمایل به سبک رهبری دلسوزانه در بین مدیران بیشتر باشد سطح سلامت سازمانی افزایش پیدا می‌کند. بین سبک رهبری مشاوره‌ای مدیران و سلامت سازمانی، نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ بدین معنی که هرچه مدیر سازمان به سبک رهبری مشاوره‌ای متمایل شود، سطح سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. بین سبک رهبری مشارکتی مدیران و سلامت سازمانی، نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارتی، هرچه تمایل به سبک رهبری مشارکتی در بین مدیران سازمان بیشتر باشد، سلامت سازمانی ارتقا پیدا می‌کند. همچنین، بین سبک رهبری مدیران و سلامت سازمانی، در شرکت آب و فاضلاب رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به نتایج بدست آمده در شرکت آب می‌توان گفت، رابطه قوی بین سبک مشارکتی با سلامت سازمانی در شرکت آب وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند. مشارکت در تصمیم‌گیری زمینه‌ای را برای ایجاد روحیه همکاری و حمایت از تصمیم‌گیری‌ها، فرهنگ‌های مشارکت جویانه و مشاوره‌ای، اعتماد، احساس تعلق، رشد توانمندی‌ها و بهبود مستمر به ارمغان می‌آورد. در هنگام انتصاب و انتخاب مدیران، افرادی برگزیده شوند که با شیوه‌های مناسب مدیریتی بتوانند بهترین تصمیم‌گیری را داشته باشند و در تعیین صلاحیت‌ها نوع سبک رهبری مدیران نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد پس از انتخاب افراد متخصص و متعهد در پست‌های مدیریتی به منظور ارتقای سلامت سازمان از سازوکارهای نظارتی چند گانه شامل نظارت مدیران بر عملکرد کارکنان، نظارت کارکنان بر مدیران، نظارت مدیران عالی بر مدیران سطوح پایین‌تر نظارت همگانی افراد، استفاده شود. همچنین، پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقای سبک

رهبری مشارکتی و مشورتی، اتاق فکری مرکب از مدیران و کارکنانی که علاقمند، متعهد، منتقد و قابلیت درک کار گروهی را داشته باشند، تشکیل گردد تا چالش‌هایی که مدیران با آن روبرو هستند را به بحث و بررسی گذارند.

منابع و مأخذ تحقیق

- احمدی، عباداله و بذرافشان، عباسعلی (۱۳۹۳). رابطه بین سبکهای مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۲، ص ۷۳-۹۰.
- آرامی، شهناز (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و سلامت سازمانی مدارس، فصلنامه پژوهش های تربیتی، شماره ۸.
- اصولی یامچی، زین العابدین (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی پسرانه دولتی ناحیه ۲ شهر قم در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- تقی نسب، اصغر؛ پرداختچی، محمدحسن و قهرمانی، محمد (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک رهبری با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه، دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره اول، شماره ۲، ص ۴۲-۵۴.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۵). سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹.
- جعفری، محمد؛ اسکندری، خسرو؛ سعیدزاده، حمیدرضا؛ حیدری، حسن و مهدیان نسب، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی مورد مطالعه فرماندهی انتظامی شهرستان همدان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال هشتم، شماره ۳۰.
- حسینی نسب، سید داوود؛ فرنی، محمدعلی و مولانا، فیروزه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک های رهبری (بر اساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد در سال تحصیلی ۸۹-۸۸، فصلنامه آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، دوره پنجم، شماره ۲۰، ص ۱۳-۳۲.
- دلاور، علی (۱۳۹۶). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، چاپ چهل و هفتم، تهران: نشر ویرایش.
- شیرودی قربانی، مهران (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و سبک های رهبری مدیران در شرکت توزیع برق شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- غلامزاده، داریوش (۱۳۹۱). رهبری، تهران: انتشارات ترمه.
- غلامزاده، داریوش و تحویلدار خزانه، آزاده (۱۳۹۲). رابطه بین سبک های رهبری، سلامت سازمانی و اجحاف (مطالعه موردی: راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره پنجم، شماره ۴، ص ۱۵۷-۱۷۴.
- قیاسی، رضا؛ برخوردار، شهرزاد و موقرافضلی، سیدمحمد (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران با سلامت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان، اولین همایش ملی علوم اجتماعی، علوم تربیتی، روانشناسی و امنیت اجتماعی، تهران، دانشگاه آل طه - معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم دادگستری کل استان البرز.

Korkmaz, M. (2006). The relationship between Organizational health and robust school vision in elementary schools. *educational research quarterly*, 30(1):14-36.

Maqsood, S., Bilal, H., Nazir, S., & Baig, R. (2013). Manager's leadership styles and employee's job satisfaction. *Human and Social Science Research*, 1(2), 139-144.

Murray, A. (2012). The wall street journal. Retrieved May 30, 2012, from Dow Jones & company: 2012, February 4: <http://online.wsj.com/article/SB1000142405274870404150457504513417674970.html>.