

تحلیل کیفی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۰۲

محمد علی کلاتری^۱، جلیل بهارستان^۲ و محمد علی نادی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران، از نوع کیفی و به روش گراند تئوری- رویکرد عینی‌گرایی اشتراوس و کربین با بهره‌گیری از منطق پارادایمی انجام گرفت. با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری، مشارکت کنندگان در پژوهش شامل ۳۸ نفر از رؤسا و معاونین دانشگاه‌های کشور؛ اعم از دولتی، آزاد، پیام‌نور، فرهنگیان و غیرانتفاعی که در ارتباط با موضوع پژوهش صاحب نظر بودند انتخاب شدند و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته داده‌ها جمع‌آوری و اشباع نظری حاصل گردید. ساختار اصلی تحلیل داده‌ها بر مبنای سه شیوه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود. ابتدا داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته مورد تحلیل قرار گرفت و مفاهیم جزئی از داده‌ها استخراج شد. بر اساس مفاهیم جزئی، ۳۲ مفهوم کلی شکل گرفت و بر اساس مفاهیم کلی ۴ مقوله فرعی ایجاد شد. پس از بازنگری مفاهیم جزئی، مفاهیم کلی و مقوله‌های فرعی، ارتباط آن‌ها با مقوله اصلی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران مشخص شد.

کلید واژه‌ها: جامعه‌شناسی مدیریت؛ رفتار سازمانی؛ رفتار مدیریتی؛ روان‌شناسی مدیریت؛

مدیریت منابع انسانی

۱- دانشجوی دکترای تخصصی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

۳- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

مقدمه

رفتار انسان در مقایسه با رفتار غریزی حیوانات، بسیار پیچیده و متنوع است. توان فکری، خلاقیت و ابتکار انسان سبب تجربه انواع روش‌ها و خلق رفتارهای جدید می‌شود. وقتی فرد در بین سایر افراد یا در سازمان و جامعه قرار می‌گیرد، رفتارش به مراتب پیچیده‌تر می‌شود. عوامل بسیاری چون فرهنگ، ارزش‌ها، شخصیت، جو سازمانی، گروه‌های رسمی و غیره بر رفتار تأثیر می‌گذارند. شناخت ریشه‌های رفتار یا رفتارشناسی از مباحث اساسی مدیریت است و تا مدیر توان درک، پیش‌بینی و کنترل رفتار را نداشته باشد، نباید به موفقیت خود امیدوار باشد (میرکمالی، ۱۳۹۳). پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی، به عنوان یک مفهوم ترکیبی در چهار بخش قابل تشریح است. ابتدا در ارتباط با رفتار^۱؛ مطالعه و بررسی رفتار موضوعی بسیار گسترده و پویا است که اگر به شکل علمی و نظام یافته صورت گیرد منجر به ارائه ملاک‌ها، شاخص‌ها و استانداردها و الگوها و مدل‌هایی برای رفتار می‌شود و به توصیف، تبیین، پیش‌بینی و کنترل و حتی هدایت و تغییر رفتار کمک کم می‌نماید (رضائیان، ۱۳۹۳). رفتار عبارت است از مجموعه‌ای پاسخ‌ها یا فعالیت‌های مشهود و غیرمشهود که در راستای تأمین نیازها و ادامه حیات نسبت به یک محیط، شرایط، پدیده و یا محرک از انسان سر می‌زند (میرکمالی، ۱۳۹۳). رفتار عبارت است از واکنش‌های عقلی، عاطفی و عملی انسان در برابر محرکات درونی و بیرونی محیط. رفتار مفهوم وسیعی است که کلیه افکار، عواطف، نگرش‌ها و اعمال انسان را شامل می‌شود (بهارستان، ۱۳۹۵). به طور کلی رفتار انسان عبارت است از مجموعه واکنش‌ها، کنش‌ها و فراکنش‌های درونی و بیرونی که به صورت‌های آشکار و پنهان و یا به صورت‌های بالقوه و بالفعل، بسته به شرایط و موقعیت‌ها، از بسیار ساده تا بسیار پیچیده در نوسان می‌باشند.

در ارتباط با مدیریت^۲؛ باید بین مدیریت یا فرآیند مدیریت با مدیر یا موقعیت مدیر تفاوت قائل شد. تشخیص تفاوت بین فرآیند مدیریت و موقعیت مدیر یکی از عوامل اساسی است که به درک نکات اساسی رفتارشناسی مدیریت یاری می‌رساند. پیشرفت‌های دانش مدیریت این امکان را فراهم آورده که بین مدیریت و مدیر فرق گذاشته شود و مدیریت به کوشش فردی مدیران، محدود نشود. افق مدیریت و رهبری بسیار وسیع‌تر از توان فردی مدیر یا رهبر می‌باشد و مدیران تنها در شرایطی می‌توانند از دوراندیشی لازم برخوردار باشند که چشم‌انداز مدیریت خود را در موجودیت خویش جستجو نکنند (احمدزاده بیانی، ۱۳۸۷). مدیریت، فعالیتی است منظم، در جهت تحقق هدف‌های معین

۱. Behavior

۲. Management

تحلیل کیفی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران ۹۹ □

که از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد (علاقه بند، ۱۳۸۸). مدیریت را به طور خلاصه می‌توان فرآیند ایجاد شرایط مناسب جهت فعالیت در راستای اهداف سازمان تعریف نمود و به صورت جامع‌تر مدیریت عبارت است از فرآیند ایجاد شرایط مناسب شامل؛ تصمیم‌گیری، ارتباطات، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و کنترل، جهت فعالیت منابع انسانی با استفاده از منابع مادی، مالی و اطلاعاتی در راستای اهداف سازمان.

در ارتباط با رفتار مدیریتی^۱ در نظام آموزش عالی؛ رفتار مدیریتی مسئله همه سازمان‌ها و جوامع امروزی است. هر سازمان و جامعه‌ای که بخواهد مدارج تحول و تعالی را طی نماید نیازمند رفتارهای مدیریتی سالم و سازنده و اصولی است، به ویژه نظام‌های آموزشی و به خصوص نظام آموزش عالی، چرا که نظام آموزش عالی وظیفه تولید فکر، ایده، دانش و حتی نخبگان را به عهده دارد و پایه و اساس رشد سایر سازمان‌ها و نهادها و جامعه نیز است.

برای درک افراد و سازمان‌ها، نیاز به مدیریت به مفهوم کاربرد مجموعه‌ای از فعالیت‌های رفتاری است. برای این که بتوان هم رفتار مشهود و هم نیت پنهان منجر به رفتار را شناخت، به مدیران آگاه از علوم رفتاری نیاز می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۹۰).

رفتار مدیریتی عبارت است از نظامی پویا و نسبتاً پایدار از مجموعه افکار، احساسات و اعمال بالقوه و بالفعل مدیران جهت ایجاد شرایط مناسب برای فعالیت در راستای اهداف سازمان. به عبارت دیگر، مجموعه دانش، بینش و توانش یا مجموعه افکار، احساسات و اعمالی که مدیران به صورت بالقوه و بالفعل در راستای ایجاد شرایط مناسب شامل؛ تصمیم‌گیری، ارتباطات، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، هماهنگی و کنترل برای فعالیت منابع انسانی با استفاده از منابع مادی، مالی و اطلاعاتی در راستای اهداف سازمان از آن برخوردار هستند.

در نهایت در ارتباط با پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی؛ آخرین اصطلاح پارادایمی، پیامد^۲ است. هر جا انجام یا عدم انجام استراتژی یا عمل / تعامل معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی پدید می‌آید. برخی از پیامدها خواسته و برخی ناخواسته‌اند؛ پیامد می‌تواند یکی (به ندرت) و یا بسیار باشد؛ کوتاه‌مدت باشد یا درازمدت؛ پیامدها می‌توانند برای شخص مشهود، اما از دید دیگران پنهان باشند؛ پیامدها می‌توانند فوری یا تدریجی باشند؛ بازگشت‌پذیر یا بی‌بازگشت باشند؛ قابل پیش‌بینی یا پیش‌بینی‌ناپذیر باشند؛ اثرشان می‌تواند کم‌دامنه (یعنی فقط بر بخش کوچکی از موقعیت اثر بگذارد) یا

۱. Managerial behavior

۲. Consequences

گسترده باشد (پیامدها از یکدیگر زاده شوند و زنجیره وقایعی را بیافرینند که کل زمینه را عوض کند). تحلیل‌گر باید پیامدها را هر چه بیشتر دریابد و تحلیل نماید و توجه داشته باشد که پیامدها یا تبعات بخش مهم یافته‌ها را تشکیل می‌دهند (اشتروس و کرین، ۱۳۹۴).

منظور از پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی؛ مجموعه‌ای از نتایج شامل محصولات، برون‌دادها و اثراتی است که رفتارهای مدیریتی مدیران با توجه به شرایط علی و شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر باعث شکل‌گیری آن‌ها می‌شود. اگر مدیران فقط به شرایط و رفتارهای متناسب با آن شرایط توجه داشته باشند و در همین سطوح کار کنند و فرض بر این باشد که در سطوح بالاتر نتایج رضایت‌بخش حاصل می‌شود، باید توجه داشت که بدون برنامه‌ریزی برای نتایج، دستیابی به نتایج مورد نظر امکان‌پذیر نخواهد بود. در نتیجه باید به اثربخشی روش‌ها و نحوه اجرای عملیات فرد یا گروه کوچک در سازمان، کیفیت آنچه سازمان عرضه می‌کند و به مفید بودن آنچه سازمان به متقاضیان خارج از سازمان ارائه می‌نماید، توجه شود. در صورتی که پیامدهای درست، انتخاب شده باشند در هم تنیدگی سطوح، نتایج اثربخش و کارآمد به بار خواهد آورد.

اهمیت موضوع رفتار مدیریتی در سه بعد قابل تشریح است. ابتدا در ارتباط با خلاءهای تحقیقاتی؛ مطالعات زیادی در ارتباط با رفتار مدیریتی صورت نگرفته است و حوزه رفتار مدیریتی حوزه نسبتاً جدیدی است که به مطالعات کمی و به خصوص به مطالعات کیفی که منتج به ارائه مدل شوند و در نهایت به مطالعات تلفیقی هر چه بیشتر در این حوزه نیاز است. علاوه بر این که موضوع رفتار مدیریتی موضوع نسبتاً جدیدی است، در ارتباط با این موضوع تا به حال هیچ تحقیقی در نظام آموزش عالی صورت نگرفته است که بیانگر ضرورت پژوهش در این زمینه است. در ارتباط با نوآوری‌های تئوریک؛ در پژوهش حاضر با استفاده از روش گراند تئوری به شناسایی مؤلفه‌های رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران پرداخته شد که تا به حال چنین پژوهشی در ایران و در نظام آموزش عالی صورت نگرفته است. در نهایت در ارتباط با کاربردهای پژوهش؛ ایجاد یک جریان طبیعی و سالم از تئوری، تحقیق و عمل در ارتباط با رفتار مدیریتی، می‌تواند در بازاندیشی، بازسازی و بازآفرینی مجدد مؤلفه‌های رفتار مدیریتی، به مدیران کمک شایانی نموده، موجب رفتار مدیریتی اصولی و پرهیز از رفتار مدیریتی غیراصولی شود و در نهایت افزایش بازده فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی را در پی داشته باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در هر سازمانی، مدیریت و رهبری فرآیندهایی کلیدی و مهم‌ترین عامل موفقیت یا شکست سازمان هستند (آناند^۱، ۲۰۱۰). از آنجایی که مدیران و رهبران به دلیل نقش سازنده‌شان در ساختن آینده جامعه، در سازمان‌های آموزشی حائز اهمیت هستند (بوید^۲، ۲۰۰۴)، لذا در نظام‌های آموزشی قرن بیست و یکم بر مدیریت و رهبری آموزشی^۳، آماده‌سازی مدیران و رهبران و نقش سازنده آن‌ها تأکید شده است (لیلز^۴، ۲۰۰۹). مدیریت و رهبری مجموعه‌ای از مهارت‌ها است که می‌توان اکتساب نمود (پوسنر^۵، ۲۰۱۰). مدیریت و رهبری ترکیبی از رده‌بندی رسمی، دانش، اطلاعات، هوش، شجاعت و سخت‌کوشی را در بر دارد (کالینز^۶، ۲۰۰۲) و رهبری چشم‌انداز و ارتباط میان کارکنان را باعث می‌شود (پالمگرن^۷، ۲۰۱۰).

از آنجا که درک کارکنان از رهبری و مدیریت توسط رفتار رهبری و مدیریتی تحت تأثیر قرار می‌گیرد (بورک و همکاران^۸، ۲۰۰۹)، رهبران و مدیران از طریق رفتارشان در کارکنان‌شان نفوذ پیدا می‌کنند (شمیر و همکاران^۹، ۲۰۰۵). بنابراین، آگاهی از رفتارهای مدیریتی و رهبری در ایجاد سازمان، تغییرات سازمانی و هدایت تیم‌های سازمانی دارای اهمیت است (بالزمن و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۷) و این رفتارها بر بهبود و ثبات عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند. مدیران و رهبران از نظر دیدگاه‌هایشان نسبت به هدف، خطامشی انجام کار، سبک شخصیتی و برداشت‌ها و درک متفاوت هستند (ویور و یوسف^{۱۱}، ۲۰۰۱).

تسلیمی و رحمانی (۱۳۷۹)، در تحقیقی با موضوع رفتارشناسی از مدیران برجسته در دستگاه‌های اجرایی کشور و ارائه الگوی بومی، به بررسی ویژگی‌های رفتاری مدیران برجسته در جامعه پرداخته و بر پایه آن به ارائه الگوی بومی مدیریت مؤثر مبادرت نموده‌اند. روشن و همکاران

۱. Anand

۲. Boyd

۳. Educational leadership

۴. Lyles

۵. Posner

۶. Collins

۷. Palmgren

۸. Burke & et al

۹. Shamir & et al

۱۰. Bolzmann & et al

۱۱. Weaver & Usaf

۱۰۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

(۱۳۸۹)، در پژوهشی تحت عنوان مقایسه اهمیت رفتارهای مدیریتی و رهبری از نظر معلمان و مدیران مدارس، به این یافته‌ها رسیدند؛ مدیران و معلمان به رفتارهای مدیریتی و رهبری به یک میزان اهمیت می‌دهند، ولی مؤلفه الگوسازی در رفتار رهبری اهمیت بیشتری از رفتار مدیریتی داشته است. و مؤلفه چالش در رفتار مدیریتی از رفتار رهبری، اهمیت بیشتری دارد. همچنین مدیران زن بیشتر از مدیران مرد، به رفتارهای مدیریتی و نیز رفتارهای رهبری، اهمیت می‌دهند.

اسمیت^۱ و همکاران (۲۰۰۲)، در تحقیقی با عنوان رابطه بین ارزش‌های فرهنگی و رفتار مدیریتی، به این نتایج دست یافتند که توافقیها و ابهاماتی در ارتباط با ارزش‌های فرهنگی و نحوه مدیریت مدیران وجود دارد و می‌توان دیدگاه‌های سطح فردی و سطح فرهنگی را برای نشان دادن ابعاد وظایف مدیریت مورد استفاده قرار داد. هسلین و لاتام^۲ (۲۰۰۴)، تحقیقی با عنوان تأثیر بازخورد ارتقائلی روی رفتار مدیریتی انجام دادند، در این تحقیق شبه آزمایشی عملکرد شغلی مدیران از نظر زبردستان در ابتدا و پس از شش ماه مورد بررسی قرار گرفت که عامل خود کارآمدی مدیران نتایج را متعادل می‌ساخت و نقش کلیدی در تعیین عکس‌العمل‌های رفتاری در ارتباط با بازخورد ارتقائلی بازی می‌کند و نیز جهت‌دهی اهداف یادگیری مدیران همبستگی معناداری با عملکرد متعاقب‌شان دارد.

کاساکا^۳ (۲۰۰۴)، تحقیقی با عنوان رفتار مدیریت ژاپنی در برنامه‌ریزی استراتژیک به انجام رساند، نتایج نشان می‌دهد که یکی از ویژگی‌های منحصر به فرد شرکت‌های ژاپنی که می‌تواند از شرکت‌های غربی متفاوت باشد، این است که آن‌ها رفتار مدیریتی مشابهی با دیگر شرکت‌های ژاپنی در همان صنعت دارند که می‌تواند زیربنای فرهنگی داشته باشد. رایس^۴ و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان صلاحیت تجاری مدیران، عملکرد سازمانی و رفتار مدیران به این نتایج دست یافتند که صلاحیت‌های تجاری با برنامه‌ریزی تجاری، سلامت حرفه‌ای و سیستم‌های ایمنی با سطوح معناداری متفاوت انطباق دارند.

نعیم‌الله^۵ و همکاران (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان رفتار مدیریتی رؤسای مدارس متوسطه در پنجاب پاکستان به این یافته‌ها رسیدند که رؤسای مدارس متوسطه رفتار مدیریتی بالاتر از میانگین

۱. Smith

۲. Heslin and Latham

۳. Kosaka

۴. Rice

۵. Naeemullah

تحلیل کیفی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران ۱۰۳ □

داشتند و تفاوت‌ها در هر پنج زیر مقیاس ارتباط، تعهد، هماهنگی، جهت دهی حرفه‌ای و اخلاق معنادار بود. رؤسای مدارس زن رفتار مدیریتی بهتری از رؤسای مدارس مرد داشتند. این تفاوت‌ها در ارتباط و تعهد معنادار نیستند، اما در هماهنگی، جهت‌دهی حرفه‌ای و اخلاق معنادار هستند. محمدی و همکاران (۲۰۱۲)، پژوهشی با عنوان مقایسه اهمیت رفتار مدیریتی و رهبری از نظر مدیران و معلمان مدارس را به انجام رساندند، نتایج نشان می‌دهد که از نظر مدیران قوت قلب عامل مهمی است و از نظر معلمان روش عامل مهم‌تری است. مدیران و معلمان به عامل برابری در رفتار رهبری و مدیریتی توجه خاص داشته‌اند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که مدیران زن نسبت به مدیران مرد بیشتر به رفتار مدیریتی و رهبری توجه داشته‌اند.

الفدهل و العبدالله^۱ (۲۰۱۳)، تحقیقی با عنوان عوامل تعیین کننده رفتار مدیریتی و هزینه شرکت و تأثیرشان روی عملکرد را در عراق به انجام رساندند. در این تحقیق رابطه بین عوامل تعیین کننده رفتار مدیریتی از جمله حق مالکیت مدیران، نا به هنگامی اطلاعات، درصد بدهی شرکت و هزینه‌های شرکت از یک طرف و عملکرد شرکت از طرف دیگر بررسی شد. بین حق مالکیت و هزینه، همبستگی معناداری با عملکرد وجود دارد. وال و گودگر^۲ (۲۰۱۳)، تحقیقی با عنوان رفتار مدیریت در مقابل جهت دهی کارآفرینانه: دشمنی‌ها و دوستی‌ها را به انجام رساندند که منتج به مدلی با پنج مؤلفه، از جمله رهبری عالی با هشت زیر مؤلفه، کیفیت‌های کارکنان با سیزده زیر مؤلفه، جهت‌دهی محیطی با هفت زیر مؤلفه، جهت‌دهی سازمانی با هشت زیر مؤلفه و رفتار مدیریتی با دوازده زیر مؤلفه شد.

مقرب^۳ و همکاران (۲۰۱۴)، پژوهشی با عنوان تأثیر مهارت‌های مدیران روی رفتار مدیریتی‌شان انجام دادند که نتایج مطالعه بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بین مهارت‌های مدیران و رفتار مدیریتی است. با داشتن مهارت‌های مدیریتی قوی مدیران می‌توانند مدیریت کنند و نفوذ داشته باشند. شکل دادن به مهارت‌های مدیریتی منجر به عملکرد بهتر در آینده می‌شود. مهارت تیم‌سازی هم توسط مدیران سطح فنی و هم توسط مدیران سطح عالی مورد توجه بوده است.

برخلاف رفتار سازمانی که به عنوان دانشی بین رشته‌ای از گستردگی و وسعت زیادی برخوردار است و مطالعات و تحقیقات زیادی پیرامون آن صورت گرفته است، رفتار مدیریتی به عنوان حوزه‌ای بسیار نزدیک به رفتار سازمانی، حوزه‌ای نسبتاً جدید است که مطالعات و تحقیقات نادری در ایران و در خارج از کشور پیرامون آن انجام شده است. با توجه به اهمیت مدیریت سازمان‌ها در جوامع

۱. Alfadhli and Alabdullah

۲. Waal and Goedegebuure

۳. Moghrabi

۱۰۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

امروزی و نحوه رفتار مدیران در فرآیند مدیریت، مطالعات گسترده در حوزه رفتار مدیریتی می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در نحوه مدیریت مدیران و پیشبرد سازمان‌ها و جوامع داشته باشد. در همین راستا پژوهشی با هدف کلی شناسایی مؤلفه‌های رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران، به روش گراند تئوری - رویکرد عینی‌گرایی اشتراوس و کربین با بهره‌گیری از منطق پارادایمی، در چهار بخش و با چهار هدف جزئی صورت گرفت. پژوهش حاضر، بخشی از پژوهش فوق بوده که با هدف تعیین پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

در این قسمت به روش پژوهش، مشارکت کنندگان، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، ابزار جمع‌آوری داده‌ها و روش تحلیل داده‌ها پرداخته شد.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر، به دلیل عدم وجود چارچوب نظری کافی و عدم وجود نظریه‌ها و مدل‌هایی زیاد در ارتباط با موضوع رفتار مدیریتی به ویژه در نظام آموزش عالی ایران، از روش گراند تئوری - رویکرد عینی‌گرایی اشتراوس و کربین با بهره‌گیری از منطق پارادایمی، استفاده شد. نظریه زمینه‌ای، نظریه‌ای است که مستقیماً از داده‌هایی استخراج می‌شود که در جریان پژوهش به صورت منظم گردآمده و تحلیل شده‌اند (اشتراوس و کوربین^۱، ۱۳۹۴). نظریه برخاسته از داده‌ها، یک روش پژوهشی استقرائی و اکتشافی است که به پژوهشگران در حوزه‌های گوناگون امکان می‌دهد تا به جای اتکاء به نظریه‌های موجود و از پیش تدوین شده، خود به تدوین نظریه و گزاره اقدام کنند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از رویکردهای مرسوم در نظریه زمینه‌ای، رویکرد عینی‌گرایی^۲ اشتراوس و کوربین می‌باشد که از روندهای منظم و تحلیلی برخوردار است. این رویکرد با بهره‌گیری از الگوی پارادایمی باعث سازماندهی یافته‌ها و افزایش قدرت تبیین آنها می‌شود (ایمان، ۱۳۹۳).

۱. Strauss & Corbin

۲. Objectivist

مشارکت کنندگان

مشارکت کنندگان پژوهش حاضر، شامل ۳۸ نفر از رؤسا و معاونین دانشگاه‌های کشور اعم از دولتی، آزاد، پیام نور، فرهنگیان و غیرانتفاعی بودند. مدیران دانشگاه‌ها که در زمینه‌های مدیریتی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی مدیریت، جامعه‌شناسی مدیریت و غیره صاحب‌نظر بودند، برای مشارکت در تحقیق مناسب تشخیص داده شدند.

حجم نمونه

حجم نمونه بر اساس اشباع نظری^۱ و روند شکل‌گیری مقوله‌ها و مفاهیم به دست آمد. در ابتدا حجم نمونه به صورت یک به یک و با جمع‌آوری و شکل‌گیری داده‌ها و دستیابی به پراکتدگی لازم در داده‌ها افزایش می‌یافت. بعد از این که پراکتدگی داده‌ها شکل گرفت، برای پر شدن شکاف‌های موجود و دستیابی به هماهنگی و هارمونی لازم نمونه‌هایی در ارتباط با مقوله‌ها و مفاهیم خاص انتخاب شدند. در مجموع با تعداد نمونه ۳۰ نفر، مفاهیم و مقوله‌ها تا حدود زیادی شکل گرفتند، اما برای پر شدن شکاف‌های موجود و شناسایی و کشف مفاهیم و مقوله‌های تکمیلی ۸ نفر دیگر نیز در ارتباط با مقوله‌های ناقص و ناپروورده و صاحب‌نظر در آن مقوله‌ها به تعداد نمونه اضافه شدند. در نهایت با حجم نمونه‌ای به تعداد ۳۸ نفر، اشباع نظری صورت گرفت.

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، نمونه‌گیری نظری است. در ابتدا برای شناسایی مؤلفه‌ها و برای کشف گوناگونی‌ها در این زمینه مدیرانی که در زمینه‌های مدیریتی، مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی صاحب‌نظر و متخصص بودند انتخاب شدند. نمونه‌های اولیه با توجه به روند شکل‌گیری داده‌ها معرف نمونه‌های بعدی بودند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

مصاحبه نیمه ساختار یافته، تکنیک عمده مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها بود. ابتدا براساس هدف پژوهش، فهرست پرسش‌های مصاحبه یا راهنمای مصاحبه تهیه و با بهره‌گیری از آن، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته آغاز شد و در جریان گردآوری داده‌ها، راهنمای مصاحبه جای خود را به مفاهیمی که از داده‌ها استخراج می‌شد، داد و این فرآیند تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت.

۱. Theoretical saturation

روش تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شد. ابتدا داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته مورد تحلیل قرار گرفت و مفاهیم جزئی از داده‌ها استخراج شد. بر اساس مفاهیم جزئی، مفاهیم کلی شکل گرفت و بر اساس مفاهیم کلی مقوله‌های فرعی ایجاد شد. پس از بازنگری مفاهیم جزئی، مفاهیم کلی و مقوله‌های فرعی، ارتباط آن‌ها با مقوله اصلی شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران مشخص شد. برای رسیدن به معیار قابلیت اعتماد^۱، از سه تکنیک استفاده به عمل آمد؛ اول، اعتباریابی توسط اعضا^۲ که از مشارکت کنندگان خواسته شد تا یافته‌های کلی را ارزیابی کرده و در مورد صحت آن نظر دهند. در روش دوم، یعنی مقایسه‌های تحلیلی^۳، به داده‌های خام رجوع شد تا ساخت‌بندی نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی گردد و سوم، با استفاده از تکنیک ممیزی^۴، چند متخصص در روش نظریه زمینه‌ای، در مراحل مختلف کدگذاری، مفهوم‌سازی و استخراج مقولات نظارت داشتند.

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شد. ابتدا داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته مورد تحلیل قرار گرفت و مفاهیم جزئی از داده‌ها استخراج شد. بر اساس مفاهیم جزئی، ۳۲ مفهوم کلی شکل گرفت و بر اساس مفاهیم کلی ۴ مقوله فرعی ایجاد شد. پس از بازنگری مفاهیم جزئی، مفاهیم کلی و مقوله‌های فرعی، ارتباط آن‌ها با مقوله اصلی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران مشخص شد. جدول (۱) مفاهیم جزئی، مفاهیم کلی و مقوله‌های فرعی مرتبط با مقوله اصلی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران را نشان می‌دهد.

-
۱. Trustworthiness
 ۲. Member check
 ۳. Analytical comparison
 ۴. Auditing

جدول (۱) مفاهیم جزئی، مفاهیم کلی و مقوله‌های فرعی مرتبط با مقوله اصلی

پیامدها

مقوله‌های فرعی	مفاهیم کلی	مفاهیم جزئی
سطح خرد	رضایت	احساس خشنودی از شغل و ابعاد مختلف آن، تناسب کار با استعدادها، شکوفایی استعدادهای شغلی، شرایط محیطی کار.
	روحیه	آمدگی و تمایل برای مصرف انرژی بیشتر در کار، کار بهتر و همکاری بیشتر، حالت روحی زنده و بانشاط، انطباق اهداف سازمانی، انتظارات قانونی و نیازهای فردی.
	خودباوری	احساس شایستگی، احساس ناتوانی، باورها و انتظارات از توانایی‌های خود، شناخت مناسب از توانایی‌ها و استعدادهای خود، پوشش ضعف‌ها، به کارگیری توانایی‌ها، آموختن و رشد کردن در شغل و در رویارویی با چالش‌های تازه.
	انعطاف‌پذیری	خود اصلاحی در جهت بهسازی خویش، عدم توجه به رهنمودهای دیگران و علایم محیطی، انعطاف روانی، توجه به راه‌حل‌های مختلف، خود بازنگری.
	خودکارآمدی	انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص، انتخاب اهداف متعالی، استقبال از چالش، اطمینان بیش از حد و غیر واقع‌بینانه نسبت به توانایی‌ها.
	خوش‌بینی	انتظار یک رویداد مثبت و مطلوب در آینده، آسان گرفتن و پذیرفتن وقایع گذشته، شاکر بودن برای وضع موجود، جستجوی فرصت‌ها در آینده، افکار منفی و صحبت از حوادث نامطلوب در آینده، خوش‌بینی غیرواقعی.
	امید	ناامیدی نسبت به وضع موجود، امید به بهبود شرایط، ثبات قدم در دستیابی به اهداف، ایجاد راه‌های جایگزین، پذیرش چالش‌ها و تعقیب اهداف، قدرت اراده.
	تاب‌آوری	تحمل مسائل و مشکلات، برخورد مناسب با موفقیت‌ها و توفیقات، ظرفیت رویارویی با حوادث منفی، مشکلات، تعارضات و شکست‌ها، ظرفیت رویارویی با حوادث مثبت، پیشرفت‌ها و افزایش مسئولیت، سرسختی، نامالیومات و شکست‌ها به عنوان سکوی پرتاب.
سطح میانه	اعتماد	اعتماد در بین کارکنان، اعتقاد کارکنان و مدیران به صداقت و شایستگی یکدیگر، وفاداری، عدم ثبات در رفتار مدیران، روراست نبودن مدیران با کارکنان و کارکنان با مدیران، رفتارهای فرصت‌طلبانه.
	تعهد	تعهد نسبت به گروه و سازمان، مسئول بودن در قبال اهداف سازمان، اهداف سازمان را اهداف خود تلقی نمودن، تمایل به تلاش برای سازمان، تمایل به ماندن در سازمان.
	وفاداری	دفاع از سازمان، حمایت از منافع سازمان، سازمان موجب انگیزش افراد، استخدام موقت و کاهش حمایت از کارکنان، کاهش وفاداری.

مقوله‌های فرعی	مفاهیم کلی	مفاهیم جزئی
	هویت	مفهوم خویشتن، تعریف خود بر حسب سازمان، ادراک یکی بودن با سازمان، تعلق به سازمان.
	امنیت	احساس امنیت، امنیت فیزیکی و محیطی، امنیت اجتماعی، اقتصادی، نظامی، سیاسی، شغلی، سازمانی و خانوادگی، امنیت عاطفی و روانی، امنیت ارتباطات، تخریب شخصیت، ترور شخصیت، مقابله با تهدیدها، ایجاد جو ایمنی در سازمان.
	وحدت	از هم پاشیدگی و گسیختگی، توهم وحدت، عدم نیاز به هماهنگی دائمی، یکپارچگی و انسجام، تظاهر به وحدت.
	حمایت‌گری	احساس بی‌پناهی، پشتیبانی از افراد و گروه‌ها در زمان‌های حساس و بحرانی، ارتکاب خطا و اشتباه، قرار گرفتن در شرایط نامساعد، سرزنش و تخریب، خروج از وضعیت بحرانی، دستیابی به شرایطی مساعد، به دست گرفتن مجدد ابتکار عمل، تهاجم و انتقاد.
	هم‌افزایی	تلاش جمعی برای نتایج بهتر، کمک فکری به یکدیگر، عملکردی بیشتر از مجموع عملکرد اعضا، تکمیل ایده‌های یکدیگر.
سطح کلان	کارایی	انجام درست کارها، انجام درست کارهای غلط، عدم توجه به ماهیت کار و فعالیت، تمرکز بر نسبت بین بازده و هزینه، دستیابی به بیشترین بازده با کمترین هزینه.
	اثربخشی	انجام کارهای درست، عدم توجه به روش‌های درست، مطلوبیت اهداف فردی و سازمانی، دستیابی به اهداف یا نتایج مطلوب.
	بهره‌وری	انجام درست کارهای درست، مجموع کارایی و اثربخشی، قدرت و توانایی تولید، استفاده بهینه از منابع و امکانات.
	موفقیت	استفاده حداکثری از قدرت قانونی و مقام، دستیابی به حداقل نتایج، عدم تأثیر در موقع عدم حضور، واکنش مثبت زیردستان بدون میل و رغبت و خواست قلبی، استفاده از توییح و کسر حقوق.
	بهبود کیفیت	بهبود مستمر فرآیندها، جلب مشارکت فعال کارکنان، توجه به عمق تغییرات مورد نیاز، بازسازی، توجه زیاد به مشتری.
	کیفیت زندگی کاری	سهیم بودن کارکنان در عملکرد و موفقیت سازمان، دریافت پاداش‌های مادی و معنوی از سازمان، تصمیم‌گیری مشترک، همکاری و احترام متقابل بین مدیریت و کارکنان، رشد و تعالی کارکنان در سازمان.
	رفتار شهروندی سازمانی	مجموعه رفتارهای داوطلبانه، عملکرد فراتر از وظایف، رفتارهای فاقد پاداش رسمی، کمک به افراد دیگر سازمان، لجبازی و خودسری، کینه توزی، اجتناب از کار.

تحلیل کیفی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران ۱۰۹ □

مفهوم کلی	مفاهیم جزئی	مقوله‌های فرعی
مدیریت سکوت سازمانی	انتقال ایده‌ها و اطلاعات، امتناع از اظهارنظر نسبت به مسائل سازمانی، جرأت نداشتن یا عدم تمایل برای اظهار نظر، قصه‌گویی و داستان سرایی، غر و لند و اعتراضات، ناآرامی‌ها، گلابه‌ها، شکستن سکوت‌ها، شنیدن صداها، خاموشی صداها، پوچ و خالی.	
جامعه‌پذیری	احترام به ارزش‌ها و هنجارهای جامعه، رفتار در حدود چارچوب‌های جامعه، یاد گرفتن رفتارهای مطلوب سازمان و عمل به آن، کسب اطلاعات لازم و کافی از سازمان و جامعه، انطباق با الگوهای رفتاری سازمان و جامعه.	
یگانگی اجتماعی	مرزهای قومی، مذهبی، جغرافیایی، جنسیتی و نژادی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، ارائه و به کارگیری الگوهای رفتاری.	
مشارکت اجتماعی	بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و موضوعات اجتماعی، مشارکت موثر و فعال، تقبل مسئولیت‌های اجتماعی و فرهنگی، رفتار کورکورانه، تعلق واقعی به زندگی اجتماعی.	
پرویش سیاسی	جذب هنجارها و ارزش‌های نظام سیاسی جامعه، شکل‌گیری جهت‌گیری سیاسی افراد، نقض قوانین و مقررات، اخلال‌گری در امور، دنبال کردن بیش از حد منافع شخصی، مخفی کردن اطلاعات، استفاده از منابع یا اطلاعات به صورت غیرمعمول.	سطح فراسوی کلان
توسعه اقتصادی	رشد و توسعه اقتصادی، تغییرات بنیادین در اقتصاد، افزایش ظرفیت‌های تولید، سرمایه‌گذاری‌های غیرمنطقی، حداکثر بازدهی از سرمایه محدود، توسعه کمی و کیفی نیروی انسانی.	
رشدیافتگی	رشد افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها، کمک به رشدیافتگی یکدیگر، در یک مسیر قرار داشتن رشد افراد، سازمان‌ها و جامعه، کمک به ارتقاء و تحول یکدیگر، دستیابی به استقلال و خودکنترلی.	
کیفیت زندگی	رضایت‌مندی در زندگی، ادراکات درونی فرد از واقعیت‌های بیرونی زندگی، ادراکات درونی فرد از خود، تعریف آینده بهتر و کوشش در به وجود آوردن آن.	
بهداشت روانی	تأمین سلامت فکر، پیش‌گیری از بیماری‌های روانی، ایجاد محیط مناسب برای رشد و شکوفایی، رضایت‌خاطر، توقع کم و توکل زیاد، پذیرش و پوشش نقاط ضعف، تقویت و استفاده مطلوب از نقاط قوت.	

بحث و نتیجه‌گیری

سوال اصلی پژوهش: پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران چیست؟ یافته‌های پژوهش در رابطه با مقوله اصلی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران شامل چهار مقوله فرعی پیامدهای سطح خرد، پیامدهای سطح میانه، پیامدهای سطح کلان و پیامدهای سطح فراسوی کلان است که هر کدام هشت مفهوم کلی را شامل شدند. جدول (۲) مفاهیم کلی و مقوله‌های فرعی مربوط به مقوله اصلی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران را نشان می‌دهد.

جدول (۲) مفاهیم کلی و مقوله‌های فرعی مربوط به مقوله اصلی پیامدها

پیامدهای سطح فراسوی کلان	پیامدهای سطح کلان	پیامدهای سطح میانه	پیامدهای سطح خرد
جامعه‌پذیری	کارایی	اعتماد	رضایت
یگانگی اجتماعی	اثربخشی	تعهد	روحیه
مشارکت اجتماعی	بهره‌وری	وفاداری	خودباوری
پرورش سیاسی	موفقیت	هویت	انعطاف‌پذیری
توسعه اقتصادی	بهبود کیفیت	امنیت	خودکارآمدی
رشدیافتگی	کیفیت زندگی کاری	وحدت	خوش‌بینی
کیفیت زندگی	رفتار شهروندی سازمانی	حمایت‌گری	امید
بهداشت روانی	مدیریت سکوت سازمانی	هم‌افزایی	تاب‌آوری

کافمن و هرمن (۱۳۹۱)، علی‌رغم این که به صورت فراکنشی یا واکنشی در جهت افزایش کارایی نظام آموزشی عمل شود، سه نوع نتیجه وجود دارد. با تفاوت‌گذاری میان آن‌ها می‌توان مشخص کرد؛ کجا باید رفت، چرا باید رفت و انتخاب‌ها توجیه می‌شوند. اگر باید نتایج و پیامدهای نظام آموزشی تغییر یابند و آینده آموزشی بهتری آفریده شود، شرایطی باید توصیف شود که مشخص‌کننده وضعیت مطلوب است. باید نتایج و پیامدهای وضعیت موجود دقیقاً مشخص شود و نتایج و پیامدهای وضعیت موجود را بهبود بخشید و دستیابی به نتایج بهتر را میسر نمود. نتایج^۱ را می‌توان در سه سطح مورد بررسی قرار داد:

تحلیل کیفی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران ۱۱۱ □

۱- محصولات^۱: نتایجی که بر مبنای آن‌ها نتایج بزرگ‌تر به دست می‌آید یا نتایج در حال تکوین که به نتایج در سطح خرد اشاره دارند.

۲- برون‌دادها^۲: نتایجی که به جامعه عرضه می‌شوند و کیفیت آن‌ها یا به عبارت دیگر محصولات رتبه‌بندی شده در نظام آموزشی که تحویل جامعه داده می‌شوند. به نتایج در سطح کلان گفته می‌شوند.

۳- پیامدها: اثرات اجتماعی و بازده نتایج حاصله، به عبارت دیگر اثرات درون‌داد در جامعه و برای جامعه و جوامع محلی که به نتایج در سطح فراسوی کلان اشاره دارند.

برای بسیاری از مدیران آموزشی رابطه بین سه سطح نتایج ناشناخته است و غالباً در تفاوت‌گذاری میان آن‌ها ناموفق هستند و یا از رابطه میان آن‌ها بی‌اطلاع هستند. از این رو، ناخواسته در قسمتی از نظام آموزشی تغییراتی ایجاد می‌کنند، بدون این که عمل آنان در کل نظام آموزشی مؤثر واقع شود. هر سه نوع نتایج به یکدیگر مرتبط هستند. محصول به برون‌داد می‌انجامد و برون‌داد به پیامد ختم می‌شود. اگر فقط به محصول و برون‌داد پرداخته شود و در همین سطوح کار شود و فرض شود که در سطح بالاتر نتایج رضایت‌بخش به دست می‌آید، باید توجه داشت که می‌تواند چنین نباشد. در سطح محصول باید به اثربخشی روش‌ها و نحوه اجرای عملیات فرد یا گروه کوچک در سازمان توجه شود. در سطح برون‌داد توجه به کیفیت آنچه سازمان عرضه می‌کند از اهمیت برخوردار است و در سطح پیامد به مفید بودن آنچه سازمان به متقاضیان خارج از سازمان عرضه می‌نماید، توجه می‌شود. در صورتی که پیامدهای درست، انتخاب شده باشند در هم تنیدگی سطوح، نتایج اثربخش و کارآمد به بار خواهد آورد.

کافمن و هرمن، به سه نوع نتایج در نظام آموزشی؛ محصولات (نتایج در سطح خرد)، برون‌دادها (نتایج در سطح کلان) و پیامدها (نتایج در سطح فراسوی کلان) اشاره می‌کنند. در پژوهش حاضر، در مقوله اصلی پیامدها به مقوله‌های فرعی پیامدهای سطح خرد، پیامدهای سطح میانه، پیامدهای سطح کلان و پیامدهای سطح فراسوی کلان پرداخته شد.

به طور کلی نتایج نشان داد که ایجاد یک جریان طبیعی و سالم از تئوری، تحقیق و عمل در ارتباط با مفاهیم و مقوله‌های رفتار مدیریتی، می‌تواند در بازاندیشی، بازسازی و بازآفرینی مجدد این مؤلفه‌ها به مدیران کمک شایانی نموده، موجب بهبود رفتار مدیریتی، دست‌یابی به رفتار مدیریتی سالم و سازنده و روی آوردن به رفتار مدیریتی اصولی و پرهیز از رفتار مدیریتی غیراصولی شود و در نهایت افزایش بازده فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی را در پی داشته باشد.

۱. Products

۲. Outputs

منابع و مأخذ

- احمدزاده بیانی ا. ۱۳۸۷. روان‌شناسی مدیریت. چاپ پنجم. تهران: دانشگاه پیام نور.
- اشتراوس ا، کربین ج. ۱۳۹۴. مبانی پژوهش کیفی فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای. ترجمه ا افشار، چاپ چهارم. تهران: نشر نی.
- ایمان م. ۱۳۹۳. روش‌شناسی تحقیقات کیفی. چاپ دوم. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- بهارستان ج. ۱۳۹۵. مدیریت تطبیقی. چاپ اول. تهران: انتشارات فدک ایساتیس.
- تسلیمی م، رحمانی ز. ۱۳۷۹. رفتارشناسی از مدیران برجسته در دستگاه‌هایی اجرایی کشور و ارائه الگوی بومی. دانش مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۵۰: ۲۳-۳.
- رضائیان ع. ۱۳۹۳. مبانی مدیریت رفتار سازمانی. چاپ چهاردهم. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- رضوی س، اکبری م، جعفرزاده م، زالی م. ۱۳۹۲. بازکاوی روش تحقیق آمیخته. چاپ دوم. تهران: دانشگاه تهران.
- روشن ع، کاظمی ی، علایی ح، رضوانی س. ۱۳۸۹. مقایسه اهمیت رفتارهای مدیریتی و رهبری از نظر معلمان و مدیران مدارس. دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، تربیت و اجتماع دانشگاه شاهد، ۴۲: ۹۹-۱۰۸.
- سیدجوادین ر. ۱۳۹۰. مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان. چاپ سوم. تهران: نگاه دانش.
- علاقه‌بند ع. ۱۳۸۸. مقدمات مدیریت آموزشی. چاپ نوزدهم. تهران: دانشگاه پیام‌نور.
- قلی‌پور آ. ۱۳۹۳. مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). چاپ هفتم. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- کافمن ر، هرمن ج. ۱۳۹۱. برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی: بازاندیشی، بازسازی ساختارها، بازآفرینی. ترجمه ف مشایخ و ع بازرگان. چاپ پنجم. تهران: مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان (انتشارات مدرسه).
- میرکمالی س. ۱۳۹۳. رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. چاپ ششم. تهران: یسطرون.
- نادری ع، سیف‌نراقی م. ۱۳۹۲. روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. چاپ یازدهم. تهران: ارسباران.
- نیازآذری ک، اسماعیلی‌شاد ب، ربیعی م. ۱۳۹۰. سیاست‌گذاری و فرآیند خطمشی عمومی در نظام آموزشی. چاپ اول. قائم‌شهر: مهرالنبی.

تحلیل کیفی پیامدهای رفتار مدیریتی در نظام آموزش عالی ایران ۱۳۹۳ □

- Alfidhl M Alabdullah T. ۲۰۱۳. Determinants of the Managerial Behavior of Agency Cost and its Influential Extent on Performance: a Study in Iraq. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol.۳, No.۶: ۲۳۸-۲۵۲.
- Anand R. ۲۰۱۰. Emotional Intelligence and its Relationship with Leadership Practices. *International Journal of Business and Management*: ۵ (۲), ۶۵-۷۶.
- Baron R A, Greenberg J. ۱۹۹۰. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. ۳rd. ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Bolzmann E A, Stough S J, Somarajan C, Polo L G. ۲۰۰۷. Leadership Practices: A Comparison Between Chile and the United States. *Journal of Business and public Affairs*: ۱ (۲), ۱-۱۳.
- Boyd W L. ۲۰۰۴. Educational Leadership. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*: ۴۲۷۲-۴۲۷۶.
- Burke R J, Matthiesen B, Einarsen S. ۲۰۰۹. Workaholics Perceive How Bosses Behave. *SCMS Journal of Indian Management*: ۶ (۱), ۲۶-۳۷.
- Heslin P, Latham G. ۲۰۰۴. The Effect of Upward Feedback on Managerial Behavior. *Applied Psychology: An International Review*, ۵۳ (۱): ۲۳-۳۷.
- Kosaka H. ۲۰۰۴. Japanese Managerial Behavior in Strategic Planning Case Analyses in Global Business Context. *Journal of Business Research*, ۵۷: ۲۹۱-۲۹۶.
- Lyles N B. ۲۰۰۹. An Examination of the Relationship Between the Leadership Styles of Blue Ribbon School Administrators and Student Achievement. Dissertation for Degree Doctor of Philosophy. Capella University.
- Moghrabi K, Sharabati A, Khader M. ۲۰۱۴. Impact of Manager Skills Profile on his Managerial Behavior a Case Study of Jordan Kuwait Bank. *International Review of Management and Business Research*, Vol.۳, Issue.۲: ۶۸۸-۷۰۴.
- Mohammadi A, Alaie H, Pourghaz A. ۲۰۱۲. Comparing the Importance of Managerial and Leadership Behaviors from Views of School Principals and Teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, Volume.۲, Issue.۲: ۱۳۰-۱۳۶.
- Naeemullah K, Muhammad I, Muhammad S, Uddin MN, Shafqat H. ۲۰۱۰. The managerial behavior of secondary school heads in Punjab (Pakistan). *Educational Research and Review*, Vol.۵ (۴): ۱۸۹-۱۹۲.
- Palmgren H. ۲۰۱۰. Leadership in a Small Enterprise. The degree of Doctor of Science in Technology. Faculty of Information and Natural Sciences, Aalto University School of Science and Technology.
- Posner B Z. ۲۰۱۰. Psychometric Properties of The Student Leadership Practices Inventory. <http://www.Media.Wiley.com>.
- Rice J, Martin N, Rathnappulige S. ۲۰۰۹. Managerial business qualifications, organizational performance and managerial behavior- evidence from Australia. *Problems and Perspective in Management*, Volume.۷, Issue.۴: ۷۵-۷۸.

۱۱۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

- Shamir B, Dayan H, Adler D. ۲۰۰۵. Leadership by Biography: Towards a Life-Story Approach to the Study of Leadership. *Journal Leadership*: ۱ (۱), ۱۳-۲۹.
- Smith P, Peterson M, Schwartz S. ۲۰۰۲. Cultural values, sources of guidance, and their relevance to managerial behavior. *Journal of Cross-cultural Psychology*, Vol.۳۳, No.۲: ۱۸۸-۲۰۸.
- Waal A, Goedegebuure R. ۲۰۱۳. Management behavior versus entrepreneurial orientation: feuds or friends? *Maastricht School of Management*, ۱-۱۹.
- Weaver N E, Usaf L C. ۲۰۰۱. Developing Aerospace Leaders for the Twenty-First Century. Project Air Force Santa Monica, California.