

بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با بالندگی سازمانی

در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر

دکتر محمد جعفر مهدیان^۱، هوشنگ شیرمحمدی^۲، دکتر ناصر جواهری زاده^۳

چکیده:

رهبری تحول آفرین یکی از پارادایم‌های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده‌ای قرار گرفته است. رهبری تحول آفرین، رضایت زیردستان و اعتماد آنان به رهبری و به علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می‌دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول آفرین را از خود نشان می‌دهند مجموعه‌ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می‌کنند. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین سبک رهبری تحول گرا و بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر صورت گرفته است. روش پژوهش بر اساس هدف کاربردی و بر اساس روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بود. به دلیل محدود بودن جامعه آماری (۶۰ نفر) نمونه‌گیری نداشتیم، بنابراین از سرشماری استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسش‌نامه ۳۶ سوالی استاندارد رهبری تحول گرای باس و آولیبو با طیف پنج مرحله‌ای لیکرت و پرسش‌نامه ۲۰ سوالی محقق ساخته بالندگی سازمانی بود که پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۸ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کروسکال-والیس و از نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری تحول گرا و بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

کلید واژه‌ها: رهبری تحول گرا، بالندگی سازمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی،

ملاحظات فردی.

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت آموزشی، بروجرد، ایران

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت آموزشی، بروجرد، ایران

^۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت آموزشی، بروجرد، ایران

مقدمه:

اندیشمندان سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که تنها مدیریت کردن برای هدایت سازمان کافی نیست. بلکه اگر رفتار افراد به طرز صحیح در جهت هدف‌های سازمان هدایت شود، سازمان قطعاً به اهداف خود خواهد رسید. موضوع رهبری در دنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده تا به نیازهای روحی و روانی انسان در سازمان پاسخ دهد. همه مدیران، اعم از نوع سازمان و بخش‌های مختلف آن، به رهبری و سرپرستی کارکنان خود می‌پردازند. در واقع لازمه مدیریت بر دیگران، رهبری کردن است. یکی از مهم‌ترین وجه تمایز سازمان‌های موفق و ناموفق، در رهبری اثر بخش و پویاست. با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها در محیط‌های پویا و پر از تغییر و تحول فعالیت می‌کنند، لازمه‌ی بقاء در چنین شرایطی ایجاد تغییرات و تحولات مستمر سازمانی است و رهبری و مدیریت، نقش اساسی در این تغییر و تحولات دارد. تحولات سازمانی نیاز به رهبران تحول آفرین دارند و مطالعات مربوط به این امر نقش قاطع رهبری در این وضعیتها را تأیید می‌کنند. با توجه به اینکه رهبران تحول آفرین نقش اساسی در ایجاد تغییرات و تحولات سازمانی دارند وجود چنین رهبرانی یکی از مزایای رقابتی سازمان‌های امروزی محسوب می‌گردد. البته لازم بذکر است که مدیران و رهبران تحول آفرین کمیابترین منبع اساسی همه سازمان‌ها می‌باشد (فرجامی، ۱۳۸۶). همزمان با آغاز تحولات شگرف در عرصه علم و فناوری، در زمینه دانش مدیریت نیز رویکردهای گوناگونی به منظور افزایش کارآمدی سازمانها پدید آمد. در سایه مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک و رویکردهای اقتضایی و سیستمی، نظریه‌های مختلفی ارائه شد. با توسعه بیش از پیش علوم، فناوری و تغییرات پرشتاب محیطی، رهبری تحول و بهبود سازمانی از وظایف اصلی مدیران تلقی گردید؛ زیرا رمز ماندگاری سازمان در این محیط‌های متغیر و پرتلاطم، سازگاری، بهبود و نوآوری همیشگی بود. بر همین اساس نظریه‌ها، رویکردها و ابزار مختلفی برای بالندگی و تحول سازمانی پیشنهاد شد. اما اجرای هر یک از این رویکردها، همواره اثربخش نبوده است (فقیهی و رجب بیگی، ۱۳۸۵، ص: ۱۹۲). رهبری تحول دارای مؤلفه‌هایی است در این تحقیق سعی می‌شود تا رابطه هر یک از این مؤلفه‌ها با بالندگی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد و در نهایت الگویی ارائه شود تا شاید برای جلوگیری از شکست‌های احتمالی در اجرای رویکردهای تحول و بالندگی سازمان مورد استفاده قرار گیرد. جهان معاصر با سرعتی شگفت انگیز در حال تحول است، اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته، ولی امروزه این تحول چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت بی سابقه است. سازمان‌ها به عنوان یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی نیز به سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل انکار است

(هنری، ۱۳۸۲). رهبران امروزی ملزم به اتخاذ تصمیماتی هستند که تأثیری فراتر از تأثیرات مورد نظر آنها دارد. اگر رهبر تصمیمی اتخاذ کند که تأثیر نامطلوبی داشته باشد، ممکن است کارکنان احساس کنند نتایج ناعادلانه است و این مسئله به نتایج ناخواسته‌ای از جمله روحیه ضعیف، جا به جایی زیاد و کاهش بهره‌وری منجر خواهد شد (شیخی نژاد، ۱۳۸۶). پیشرفت‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیرمتعارف فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبر می‌دانست، به سمت نظریه‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین که به توانمندسازی پیروان برای عملکرد مستقل توجه می‌کنند، تغییر یافته است (آغاز، ۱۳۸۴). رهبران تحول‌آفرین توجه پیروان را به اهداف جمعی هدایت کرده و برای تحریک انگیزه‌های سطح بالای کارکنان، آنان را در تعقیب اهداف سازمانی ترغیب می‌کنند (باس و همکار^۱، ۱۹۹۹، ص: ۱۸۱). رهبری تحول‌آفرین زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علایق کارکنانش را توسعه بخشد، آنها را برای پذیرش مأموریت گروه آگاه کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش، برای منافع گروه، برانگیزاند (باس و اولیو، ۱۹۹۸). نظریه رهبری تحول‌گرا ریشه در کارهای برنزدارد. برنز^۳ (۱۹۷۸) رهبری تحول‌گرا را عامل انگیزه دادن به پیروان از طریق جذاب کردن آرمانهای بالاتر و ارزش‌های اخلاقی تعریف کرد. رهبران تحول‌گرا کسانی هستند که پیروان خود را الهام می‌بخشند، می‌توانند به آنها روحیه دهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع سازمان تامین شود (رابینز، ۱۳۸۱). از سویی رهبری تحول‌آفرین، یکی از تازه‌ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار است. نظریه سبک رهبری تحول‌آفرین یکی از چارچوبهای نظری در دنیا است، که از سوی برنز (۱۹۷۸) و بس (۱۹۸۵) مطرح شده است. در سال‌های اخیر نیز توجه زیادی به آزمودن الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول‌گرا شده است. به طوری که تنها در طی سال‌های ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۵ بیش از یکصد پایان‌نامه و تحقیق در دانشگاه‌های مختلف دنیا، مفهوم رهبری تحول‌آفرین را بررسی کرده‌اند. بس در سال ۱۹۹۰، بیان کرد که رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های رفتاری رهبری تحول‌آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند (هامفریز و انیشتین^۴، ۲۰۰۳، ص: ۲). همچنین تحقیقات نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین با تعهد کارکنان، سطوح پایین استرس شغلی، رضایت

۱. Bass et al

۲. Bass & Avolio

۳. Burns

۴. Humphreys & Einstein

شغلی و رضایت از رهبر، خلاقیت، هوش عاطفی، مبادله رهبر - پیرو و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد (باس، ۱۹۸۵؛ اسمیت و همکاران^۱، ۱۹۸۳؛ ارگان^۲، ۱۹۸۸؛ بویال و برایسون^۳، ۱۹۸۸؛ یورک^۴، ۱۹۸۹) که نشان از اهمیت این موضوع و تحقیقات مختلفی است که در این راستا صورت گرفته است. از طرفی دیگر بهبود سازمانی موضوعی است که هرچند رشد ثابت و مستمری داشته ولی هنوز با مساله حل نشده مربوطه به طبیعت بنیادی اش که مجموعه ای از علوم سازمانی افراد است، در کشمکش قرار دارد اما از طرفی بسیاری از سازمانهای خارجی برای افزایش کارایی و بهره وری وسالم سازی خود از توسعه سازمانی استفاده می کنند (تقی زاده و تار، ۱۳۸۸). بطور کلی، هر سازمان با دگرگونیهای پیوسته و بی شماری درگیر است. دگرگونیهای سازمانی که گاهی به نام «بالندگی سازمانی» از آن یاد می شود به دگرگونی رفتار فرد توجه ندارد و سازمان را در کل به عنوان یک نظام یا مجموعه به هم بافته در نظر می گیرد. نیروهای دگرگونی فقط به بخش بازرگانی و تجاری محدود نمی شود؛ سازمانهای غیر تجاری مانند نهادهای آموزشی، بیمارستانها و دولتها نیز با دگرگونی روبرو است. فراوانی دامنه خواستها همراه با فزونی که به ظاهر با درآمدهای کنونی ناسازگار است، باعث می شود که امروز سازمانها بیش از همیشه کارآمد و اثربخش باشند (طوسی، ۱۳۸۰، ص: ۲۴۵). از آنجایی که سازمان آموزش و پرورش یک سازمان ملی است و در امور آموزشی، فرهنگی و تربیت نیروی انسانی فعالیت می نماید، بنابراین تغییر، توسعه و بالندگی هر جامعه ای به توسعه و بالندگی این سازمان بستگی دارد. واژه بهبود سازمان بر یک نوع تجدید نظر اصولی در آموزش و پرورش توجه دارد؛ تجدید نظری که بر نظامهای ارزشی، اعتقادات و طرز تفکر موجود در داخل سازمان به گونه ای اثر گذارد که سازمان بهتر بتواند خود را با سرعت فزاینده تغییر، منطبق و هماهنگ سازد (ساسان گهر، ۱۳۷۸، ص: ۵).

خداداد کاشی (۱۳۸۵ در بررسی ارتباط بین سبکهای رهبری (تحول گرا، عمل گرا و بدون رهبری) و تعالی سازمانی دانشکدههای تربیت بدنی شهر تهران نشان داد که در بین سبکهای رهبری، رهبری تحول گرا با میانگین ۱/۷۲ کمترین رتبه را به دست آورد. هم چنین نشان داده شد که بین تعالی سازمانی و سبکهای رهبری مورد بررسی ارتباط معنی داری وجود ندارد. ولی مدیران

-
۱. Smit et al
 ۲. Organ
 ۳. Boyal & brison
 ۴. Yukle

دانشکده‌هایی که از رهبری تحول‌گرا استفاده کرده بودند، در بیشتر عناصر تعالی سازمانی نمره‌های بهتری به دست آوردند (خداداد کاشی، ۱۳۸۵).

عصر امروز، عصر تغییرات شتابنده و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود اطلاعات در دسترس و کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن همگام نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند، از این رو سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن عبارت از توانایی تغییر و تطبیق مداوم است (ابراهیم زاده، ۱۳۸۴، صص ۶۱-۴۷). به عبارت دیگر، دوام و توسعه سازمان‌های قرن بیست و یکم در گرو همسو شدن با تحولات سریع، توسعه و بالندگی می‌باشد، زیرا که تغییر و تحولات سریع محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد (سنج^۱، ۱۳۷۵). سازمان‌ها برای همسو شدن با تغییرات محیطی، نیازمند بهبود و توسعه و گسترش عملیات اجرایی هستند. بهبود سازمانی روشی است که در اجرای آن، عملکرد سازمان بهبود می‌یابد، ولی اصولاً بر پایه فرآیند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد (دفت^۲، ۱۳۸۰). می‌توان گفت بالندگی سازمانی پاسخ به دگرگونی است، یک راهبرد پیچیده آموزشی برای دگرگون کردن باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها است تا بتوانند فن‌شناسی‌ها، بازارها و چالش‌های تازه را بپذیرند و با آهنگ گیج‌کننده دگرگونی، بهترسازگاری یابند (طوسی، ۱۳۸۰). اما از سوی دیگر در عصر حاضر روند تغییرات و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی هر روز بیشتر می‌شود. سرعت تغییرات و دگرگونی به حدی است که هیچ‌یک از افراد بشر حتی در یک قرن گذشته پیش‌بینی چنین تغییراتی را نمی‌کرد. رقابت جهانی و تجارت روبه‌رشد در شرق و غرب، در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، فضایی به شدت ناپایدار برای تمامی کسب و کارها ایجاد کرده است. جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می‌شود. بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول‌گرا خواهد بود. اقدامات رهبری تحول‌گرا این امکان را به شرکت‌ها می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقاء دهند. هنگامی که اجزای رهبری تحول‌گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این موضوع می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلندمدت کند. در واقع بدون رهبری تحول‌گرای

۱. Sang

۲. Daft

اثربخش، احتمال اینکه شرکت بتواند به هنگام مواجهه با چالش‌های اقتصادی جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (قربانی آذر و رضایی، ۱۳۸۹). با توجه به نقش عمده و زیربنایی سازمان آموزش و پرورش در کشور، آموزش و پرورش شهرستان الشتر نیز از این قاعده مستثنی نیست. سالانه آمار قبول شدگان کنکور سراسری و المپیادهای مختلف علمی و فرهنگی شهرستان گواه این مطلب است که این اداره در مسیر صحیح پیشرفت قرار دارد اما این آمار در سنوات گذشته تا به حال فراز و فرودهایی داشته که به نظر می‌رسد ناشی از سبک‌های رهبری مدیریتهای مختلفی باشد که تا کنون به خود دیده است. هر مدیری که در دوران مدیریتی خود تغییرات و دگرگونی‌ها و ناپایداری‌های عصر حاضر را بیشتر مورد توجه قرار داده است و سازمان و منابع را با آن همگام کرده اند و از سبک رهبری سنتی فاصله گرفته و سبک‌های رهبری جدید را به کار گرفته اند موفقیت بیشتری را کسب نموده اند. به هر حال با توجه به پتانسیل‌های موجود در این سازمان و شهرستان این توانایی وجود دارد که با به کارگیری سبک مناسب رهبری نوین تحولی کارآیی و بهره‌وری سازمان را بالا برده و سازمانی سالم و بالنده بوجود آورد. از آنچه گفته شد این نتیجه حاصل می‌شود که هم رهبری تحول‌گرا و هم بالندگی سازمانی هر دو مربوط به اوضاع متحول و سریع در حال دگرگونی و تغییر عصر حاضرند و با پیاده کردن آنها می‌توان از دوره‌های بحران به راحتی گذشت و برای افزایش کارآیی، بهره‌وری و سالم‌سازی سازمان استفاده کرد. تحقیق حاضر به منظور ایجاد ارتباط بین این دو مقوله مهم و پرکردن خلاء موجود بین آنهاست و هم چنین با توجه به اینکه تا کنون نه در دوره کارشناسی ارشد و نه دکترا تحقیقی با این موضوع انجام نگرفته است بر اهمیت و ضرورت آن می‌افزاید. چنانچه این تحقیق صورت گیرد انتظار می‌رود نتایج حاصل شده به لحاظ نظری تأثیرگذار باشد بر تحقیقات دیگری که پیرامون این مبحث انجام می‌گیرد هم به عنوان یک منبع و هم بعنوان یک مشوق و راهنما و از لحاظ عملی با توجه به اهمیت رهبری بویژه در آموزش و پرورش این انتظار می‌رود که باعث افزایش کارآیی و آشنایی با سبک‌های مدیریتی جدید شود چرا که به نظر می‌رسد در مناطقی مانند الشتر همچنان از سبک‌های مدیریتی و رهبری سنتی استفاده می‌گردد و با سبک‌های جدید مانند رهبری تحول‌گرا آشنایی زیادی نداشته باشند و یا اینکه در عمل پیاده‌سازی نشده است.

فرضیات پژوهش

- بین سبک رهبری تحول‌گرا با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین انگیزش الهام بخش با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین ویژگی‌های آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین رفتارهای آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین ترغیب ذهنی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین ملاحظات فردی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین سن با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین سابقه کاری با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
- بین سطح تحصیلات با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.
فیدلر رهبر را شخصی در گروه معرفی می‌کند که وظیفه جهت‌دهی و هماهنگی فعالیت‌های گروه را به عهده دارد و بالاخره استاگوئل رهبریت را فرایند نفوذ در فعالیت‌های یک گروه سازمان یافته در جهت شکل‌گیری و نیل به اهداف می‌داند. در توصیف ماهیت و معنی رهبریت، سه جزء مهم را بدین گونه شناسایی می‌کنند: (۱) مشخصات شغل یا مقام (۲) خصوصیات فردی (۳) نوع رفتار. مطالعه رهبریت نه تنها بستگی به مقام، رفتار و خصوصیات رهبر دارد بلکه به خصوصیات موقعیت و شرایط نیز وابسته می‌باشد (شیرازی، ۱۳۷۴، ص ۱۸۲).

رهبر عاملی انتخابی است که به طور غیر رسمی از طرف عده‌ای از انسان‌ها برای تحقق هدف و یا رسالتی انتخاب می‌شود. منبع قدرت او افرادی است که به او رأی می‌دهند و او را می‌پذیرند و از او می‌خواهند که رهبری را بر عهده بگیرد. معمولاً هر رهبری، دارای قدرت و اختیاراتی است که به طور غیر رسمی از طرف پیروان به او داده می‌شوند. و نفوذ، فرماندهی و رهبری او بستگی به همین قدرت دارد. این اختیارات الزاماً از مقام و شغل رهبر بر نمی‌خیزد در چنین حالتی، پیروی و فرمانبرداری پیروان یا زیر دستان از رهبری، اختیاری و داوطلبانه است. (میرکمالی، ۱۳۸۲، ص ۷۲).

رهبری عبارتست از عمل تأثیر گذاری بر افراد بطوری که از روی میل و علاقه برای هدفهای گروهی تلاش کنند، رهبری تأثیر گذاری بر افراد است تا تحقق هدف مشترکی را دنبال کنند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲، ص ۷۱).

زندگی رهبران سیاسی و اجتماعی که تحول زیادی در ملت‌ها، جوامع و گروه‌ها داشتند را بررسی کرد. برنز بر اساس این مطالعات، نتیجه‌گیری کرد که رهبران از دو مجموعه رفتارهای متفاوت برای تأثیر گذاری بر پیروانشان استفاده می‌کنند: الف) رهبری تعامل‌گرا ب) رهبری تحول‌گرا. برنز رهبری

تعامل گرا را به عنوان یک فرایند مبادله اجتماعی در نظر گرفت؛ جایی که رهبران برای افزایش عملکرد کارکنانشان به پاداش و تنبیه سازمان متکی هستند. رهبران تعامل گرا پیروانشان را در جهت اهداف و نقش‌های تثبیت شده و مورد نیاز هدایت کرده و برای انگیزه دادن به آنها به پاداش و تنبیه سازمانی متکی هستند (رابینز، ۱۳۸۱). برنز (۱۹۷۸) اشماک^۱ و مایلز^۲، بالندگی سازمانی را یک کوشش برنامه ریزی شده و پایدار که دانش رفتاری را برای بهگشت نظام، از راه‌های به خود باز شکافی، به کار می‌بندد تعریف کرده اند. فرنچ^۳ و بل^۴ (۱۹۸۴) بالندگی سازمانی را کوششی بلند برد برای بهگشت فراگردهای تازه گردانی و دشواری گشایی سازمان، به ویژه از راه کارگردانی اثربخش تر فرهنگ سازمانی می‌دانند.

کوونتز^۵، اودانل^۶ و ویهریخ^۷ «بالندگی سازمانی را یک رویکرد منظم، منطقی، به هم بافته، یکپارچه و برنامه ریزی شده میدانند که برای بهتر کردن اثربخشی سازمانی به کار گرفته می‌شود. بالندگی سازمانی برای گشودن دشواریهایی که کارآمدی عملی سازمانی را در همه رده‌ها کاهش می‌دهد، طراحی می‌شود (طوسی، ۱۳۸۰).

روش تحقیق

نوع پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی است و از نظر روش توصیفی - همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارمندان آموزش و پرورش شهرستان الشتر می‌باشند که مجموع آنها ۶۰ نفر می‌باشد. به دلیل محدود بودن جامعه آماری نمونه گیری نداریم بنابراین از سرشماری استفاده می‌گردد که بر اساس آن کلیه کارمندان اداره مربوطه که ۶۰ نفر می‌باشند مورد بررسی قرار می‌گیرند بنابراین، نمونه و جامعه آماری در این پژوهش یکسان است.

-
۱. Sch muck
 ۲. Mails
 ۳. French
 ۴. Bell
 ۵. Koontz
 ۶. O,Donnell
 ۷. Wehrich

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات و سنجش نظر کارکنان از ابزار پرسش نامه استفاده می شود. به منظور ارزیابی و محاسبه نمره رهبری تحولگرا، از پرسش نامه استاندارد باس و آوولیو استفاده میشود که دارای طیف پنج مرحله ای لیکرت و به تعداد ۳۶ سؤال می باشد و برای تعیین نمره بالندگی سازمانی از پرسش نامه محقق ساخته و به تعداد ۲۰ سؤال استفاده می شود.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری و بررسی فرضیه های پژوهش با بهره گیری از نرم افزار آماری SPSS، از آماره های توصیفی و آزمون های استنباطی متناسب با نوع داده ها و متغیرها استفاده گردیده که شامل دو بخش است: ۱- آمار توصیفی شامل: جداول توزیع فراوانی و شاخص های آمار توصیفی که شامل گرایش مرکزی (نما، میانه و میانگین) و نمودارهای مربوطه، ۲- آمار استنباطی شامل: آزمون نرمال بودن، پیرسون و کروسکال-والیس.

تجزیه و تحلیل داده ها

فرضیه اصلی: بین سبک رهبری تحولگرا با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

جدول (۱): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه اصلی

آزمون ضریب همبستگی		بالندگی سازمانی
سبک رهبری تحول گرا	تعداد	۶۰
	ضریب همبستگی	۰/۲۷۱
	سطح معنی داری	۰/۰۳۶
نتیجه آزمون	تأیید فرضیه H _۱ معنی داری بودن فرضیه	

* معنی داری مثبت در سطح ۰/۰۵

همانطور که جدول فوق نشان می دهد چون مقدار P محاسبه شده (۰/۲۷۱) از مقدار P جدول (۰/۰۳۶) بزرگتر است پس چنین استنباط می شود که فرض صفر رد و فرض H_۱ تأیید می شود در نتیجه: بین سبک رهبری تحولگرا با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین انگیزش الهام بخش با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد

جدول (۲) آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی ۱

آزمون ضریب همبستگی		بالندگی سازمانی
انگیزش الهام بخش	تعداد	۶۰
	ضریب همبستگی	۰/۲۰۷
	سطح معنی داری	۰/۰۱۳
نتیجه آزمون		تأیید فرضیه H _۱ معنی دار بودن فرضیه

* معنی داری مثبت در سطح ۰/۰۵

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد چون مقدار P محاسبه شده (۰/۲۰۷) از مقدار P جدول (۰/۰۱۳) بزرگتر است پس چنین استنباط می‌شود که فرض صفر رد و فرض H_۱ تأیید می‌شود در نتیجه: بین انگیزش الهام بخش با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین ویژگی‌های آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

جدول (۳): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی ۲

آزمون ضریب همبستگی		بالندگی سازمانی
ویژگی‌های آرمانی	تعداد	۶۰
	ضریب همبستگی	۰/۱۹۸
	سطح معنی داری	۰/۱۲۹
نتیجه آزمون		تأیید فرضیه H _۰ معنی دار نبودن فرضیه

* معنی داری مثبت در سطح ۰/۰۵

بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با بالندگی سازمانی ... □ ۱۷۹

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد چون مقدار P محاسبه شده (۰/۱۹۸) از مقدار P جدول (۰/۱۲۹) بزرگتر است پس چنین استنباط می‌شود که فرض صفر رد و فرض H_1 تأیید می‌شود در نتیجه: بین ویژگی‌های آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین رفتارهای آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

جدول (۴): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی ۳

آزمون ضریب همبستگی		بالندگی سازمانی
رفتارهای آرمانی	تعداد	۶۰
	ضریب همبستگی	۰/۰۵۱
	سطح معنی داری	۰/۶۹۷
نتیجه آزمون		تأیید فرضیه H_0 معنی دار نبودن فرضیه

* معنی داری مثبت در سطح ۰/۰۵

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد چون مقدار P محاسبه شده (۰/۰۵۱) از مقدار P جدول (۰/۶۹۷) کوچکتر است پس چنین استنباط می‌شود که فرض صفر تأیید و فرض H_1 رد می‌شود در نتیجه: بین رفتارهای آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر، رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه فرعی ۴: بین ترغیب ذهنی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

جدول (۵): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی ۴

آزمون ضریب همبستگی		بالندگی سازمانی
ترغیب ذهنی	تعداد	۶۰
	ضریب همبستگی	۰/۳۱۰
	سطح معنی داری	۰/۰۱۶
نتیجه آزمون		تأیید فرضیه H_1 معنی داری بودن فرضیه

* معنی داری مثبت در سطح ۰/۰۵

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد چون مقدار P محاسبه شده (۰/۳۱۰) از مقدار P جدول (۰/۰۱۶) بزرگتر است پس چنین استنباط می‌شود که فرض صفر رد و فرض H_1 تأیید می‌شود در نتیجه: بین ترغیب ذهنی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر، رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی ۵: بین ملاحظات فردی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

جدول (۶): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی ۵

آزمون ضریب همبستگی		بالندگی سازمانی
ملاحظات فردی	تعداد	۶۰
	ضریب همبستگی	۰/۳۰۸
	سطح معنی داری	۰/۰۱۷
نتیجه آزمون		تأیید فرضیه H_1 معنی داری بودن فرضیه

* معنی داری مثبت در سطح ۰/۰۵

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد چون مقدار P محاسبه شده (۰/۳۰۸) از مقدار P جدول (۰/۰۱۷) بزرگتر است پس چنین استنباط می‌شود که فرض صفر رد و فرض H_1 تأیید می‌شود در نتیجه: بین ملاحظات فردی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر، رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی ۶: بین سن افراد با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

جدول (۷): آزمون کروسکال-والیس برای فرضیه ۶

سن افراد و بالندگی سازمانی	تعداد	درجه آزادی	سطح معنی داری
سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۹	۲	۰/۶۷۷
سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۴۰		
سنی بیشتر از ۵۰ سال	۱		

بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با بالندگی سازمانی ... □ ۱۸۱

با توجه به اینکه P محاسبه شده (۰/۷۷۹) و درجه آزادی ۲ و مقدار P جدول برابر (۰/۶۷۷) است و P محاسبه شده از P جدول بزرگتر است پس فرض صفر رد و فرض H_1 تأیید می‌شود یعنی بین سن کارکنان و بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه معنا داری وجود ندارد و مستقل از همدیگر هستند.

فرضیه فرعی ۷: بین سابقه کاری کارکنان با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

جدول (۸): آزمون کروسکال-والیس برای فرضیه ۷

سطح معنی داری	درجه آزادی	تعداد	سابقه کاری کارکنان و بالندگی سازمانی
۰/۶۲۵	۲	۱	سابقه بین ۱ تا ۱۰ سال
		۲۳	سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال
		۳۶	سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال

با توجه به اینکه P محاسبه شده (۰/۹۳۵) و درجه آزادی ۲ و مقدار P جدول برابر (۰/۶۲۵) است و P محاسبه شده از P جدول بزرگتر است پس فرض صفر رد و فرض H_1 تأیید می‌شود یعنی بین سابقه کاری کارکنان و بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه معنا داری وجود ندارد و مستقل از همدیگر هستند.

فرضیه فرعی ۸: بین سطح تحصیلات کارکنان با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

(جدول ۹) آزمون کروسکال-والیس برای فرضیه ۸

سطح معنی داری	درجه آزادی	تعداد	سطح تحصیلات کارکنان و بالندگی سازمانی
۰/۹۹۶	۲	۴	دیپلم و فوق دیپلم
		۴۱	لیسانس
		۱۵	فوق لیسانس

با توجه به اینکه P محاسبه شده (۰/۰۰۸) و درجه آزادی ۲ و مقدار P جدول برابر (۰/۹۹۶) است و P محاسبه شده از P جدول کوچکتر است پس فرض صفر تأیید و فرض H_1 رد می‌شود یعنی بین سابقه کاری کارکنان و بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه معنا داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

جهان معاصر با سرعتی شگفت انگیز در حال تحول است، اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته، ولی امروزه این تحول چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت بی سابقه است. سازمان‌ها به عنوان یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی نیز به سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل انکار است (هنری، ۱۳۸۲). رهبران امروزی ملزم به اتخاذ تصمیماتی هستند که تأثیری فراتر از تأثیرات مورد نظر آنها دارد. اگر رهبر تصمیمی اتخاذ کند که تأثیر نامطلوبی داشته باشد، ممکن است کارکنان احساس کنند نتایج ناعادلانه است و این مسئله به نتایج ناخواسته‌ای از جمله روحیه ضعیف، جا به جایی زیاد و کاهش بهره‌وری منجر خواهد شد (شیخی نژاد، ۱۳۸۶). رهبران تحول آفرین توجه پیروان را به اهداف جمعی هدایت کرده و برای تحریک انگیزه‌های سطح بالای کارکنان، آنان را در تعقیب اهداف سازمانی ترغیب می‌کنند (باس و همکار، ۱۹۹۹، ص: ۱۸۱).

نتیجه گیری از فرضیه اصلی: بین سبک رهبری تحولگرا با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد. همانطور که در آزمون پیرسون نشان داده شد؛ چون مقدار P محاسبه شده (۰/۲۷۱) از مقدار P جدول (۰/۰۳۶) بزرگتر است، چنین استنباط می‌شود که: بین سبک رهبری تحولگرا با بالندگی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد یعنی کم یا زیاد شدن نحوه رهبری تحولگرا، درجه بالندگی سازمانی را کم یا زیاد می‌کند و چون ضریب همبستگی بدست آمده بین این دو متغیر مثبت است این رابطه به صورت مستقیم و مثبت می‌باشد.

عمومی فرد (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش ناحیه ۲ خرم آباد. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد. نتایج نشان داد که بین سبک‌های رهبری و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که البته یادگیری خود نوعی بالندگی سازمانی است.

خداداد کاشی (۱۳۸۵ در بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری (تحول گرا، عمل گرا و بدون رهبری) و تعالی سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران نشان داد که در بین سبک‌های رهبری، رهبری تحول گرا با میانگین ۱/۷۲ کمترین رتبه را به دست آورد. همچنین نشان داده شد که بین تعالی سازمانی و سبک‌های رهبری مورد بررسی ارتباط معنی داری وجود ندارد. ولی مدیران دانشکده‌هایی که از رهبری تحول گرا استفاده کرده بودند، در بیشتر عناصر تعالی سازمانی نمره‌های بهتری به دست آوردند. در نتیجه تحقیقات بالا با هم همسویی دارند.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۱: بین انگیزش الهام بخش با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با بالندگی سازمانی ... □ ۱۸۳

همانطور که در آزمون پیرسون نشان داده شد؛ چون مقدار P محاسبه شده (۰/۲۰۷) از مقدار P جدول (۰/۰۱۳) بزرگتر است چنین استنباط می‌شود که: بین انگیزش الهام بخش با بالندگی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. یعنی کم یا زیاد شدن انگیزش‌های الهام بخش در سازمان، درجه بالندگی سازمانی را کم یا زیاد می‌کند و چون ضریب همبستگی بدست آمده بین این دو متغیر مثبت است این رابطه به صورت مستقیم و مثبت می‌باشد.

پورايرج (۱۳۷۷) در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر رضایت بخشی مشتریان بانک به منظور بهبود بالندگی سازمان، پرداخته است. وی بیان می‌کند که بانک یکی از واحدهای عمده بازار پولی و مالی هستند که به تجهیز منابع خود، هدایت و تخصیص این منابع به طرح‌های مختلف اقتصادی، اعم از دولتی و خصوصی تامین کننده منابع اصلی این طرح‌ها هستند. بنابراین به منظور نیل به اهداف خود نیازمند جلب اعتماد و رضایت مشتریان می‌باشد. لذا باید به عوامل موثر بر رضایتمندی مشتریان داخلی (کارکنان) و خارجی (ارباب رجوع) توجه نموده و با توجه به تغییرات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نیازهای مشتریان خود تلاش‌های مستمری را به منظور بهبود بالندگی سازمان به کار گیرند.

دعایی و علیزاده (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بالنده ساز بر عملکرد کاری پرداخته اند. یافته‌های این تحقیق دلالت بر این موضوع دارند که کارکنان با گرایش‌های استقلال طلبانه بالا ارزیابی عملکرد بالنده ساز رابه عنوان یک ابزار کنترلی می‌بینند که نیاز به استقلال طلبی را در آنها کاهش می‌دهد و در نتیجه عملکرد کاری این افراد تحلیل می‌یابد. از یافته‌های تحقیق مشخص شد که ارزیابی عملکرد بالنده ساز با تعهد سازمانی احساسی و انگیزش درونی ارتباط مثبت وجود دارد و همچنین انگیزش درونی به عنوان عامل میانجی بین ارزیابی عملکرد و عملکرد کاری ارتباط برقرار می‌کند. در نتیجه تحقیقات بالا با هم همسویی دارند.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۲: بین ویژگی‌های آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد، چون مقدار P محاسبه شده (۰/۱۹۸) از مقدار P جدول (۰/۱۲۹) بزرگتر است چنین استنباط می‌شود که: بین ویژگی‌های آرمانی با بالندگی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۳: بین رفتارهای آرمانی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

همانطور که در آزمون پیرسون نشان داده شد؛ چون مقدار P محاسبه شده (۰/۰۵۱) از مقدار P جدول (۰/۰۶۹۷) کوچکتر است، چنین استنباط می‌شود که: بین رفتارهای آرمانی با بالندگی سازمانی، رابطه معناداری وجود ندارد.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۴: بین ترغیب ذهنی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

همان طور که در آزمون پیرسون نشان داده شد؛ چون مقدار P محاسبه شده (۰/۳۱۰) از مقدار P جدول (۰/۰۱۶) بزرگتر است چنین استنباط می‌شود که: بین ترغیب ذهنی با بالندگی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. یعنی کم یا زیاد شدن ترغیب ذهنی کارکنان در سازمان، درجه بالندگی سازمانی را کم یا زیاد می‌کند و چون ضریب همبستگی بدست آمده بین این دو متغیر مثبت است این رابطه به صورت مستقیم و مثبت می‌باشد.

حسین مهرداد (۱۳۸۰) در تحقیقی باعنوان «آموزش و بالندگی سازمان»، ضمن ارائه تعاریفی از آموزش، اهمیت آن را در سازمان‌های معاصر بررسی کرده و مفهوم بالندگی را از زوایا و جوانب گوناگون کالبدشکافی کرده است. در نتیجه تحقیقات بالا در یکرستا می‌باشند و با هم همخوانی و تجانس لازم را دارند.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۵: بین ملاحظات فردی با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

همانطور که در آزمون پیرسون نشان داده شد؛ چون مقدار P محاسبه شده (۰/۳۰۸) از مقدار P جدول (۰/۰۱۷) بزرگتر است چنین استنباط می‌شود که: بین ملاحظات فردی با بالندگی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. یعنی کم یا زیاد شدن نحوه ملاحظات فردی در سازمان، درجه بالندگی سازمانی را کم یا زیاد می‌کند و چون ضریب همبستگی بدست آمده بین این دو متغیر مثبت است این رابطه به صورت مستقیم و مثبت می‌باشد.

ترک زاده (۱۳۸۵) در تحقیقی تاکید بر ضرورت و اهمیت توسعه سازمانی در تامین و تضمین اثربخشی و سلامت سازمانی دانشگاه علوم انتظامی، توسعه سازمانی دانشگاه و تمهیدات ضروری و الزامات کلیدی آن را تبیین کرده است. در این مقاله همچنین الگوی سیستمی توسعه سازمانی دانشگاه مشتمل بر ابعاد اصلی مفهومی، ساختاری و عملکردی و اجزای مرتبط دیگر ارایه گردیده است در نتیجه تحقیقات بالا همسو می‌باشند.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۶: بین سن افراد با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

۱۸۵ □ بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با بالندگی سازمانی ...

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد، با توجه به اینکه P محاسبه شده (۰/۷۷۹) و درجه آزادی ۲ و مقدار P جدول برابر (۰/۶۷۷) است و P محاسبه شده از P جدول بزرگتر است، بنابراین چنین استنباط می‌شود که بین متغیر سن کارکنان و بالندگی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد و مستقل از یکدیگر هستند یعنی اینکه فرقی نمی‌کند که کارکنان در چه بازه سنی باشند زیرا در هر سنی که باشند نظرات آنها درباره بالندگی سازمانی یکسان است و این نیست که با بالا رفتن سن افراد آنها بالندگی را گونه ایی دیگر ببینند یا تعریف کنند.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۷: بین سابقه کاری کارکنان با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

همانطور که در آزمون پیرسون نشان داده شد؛ با توجه به اینکه P محاسبه شده (۰/۹۳۵) و درجه آزادی ۲ و مقدار P جدول برابر (۰/۶۲۵) است و P محاسبه شده از P جدول بزرگتر است، بنابراین چنین استنباط می‌شود که بین متغیر سابقه کاری کارکنان و بالندگی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد و مستقل از یکدیگر هستند یعنی اینکه فرقی نمی‌کند که کارکنان در چه بازه سابقه کاری باشند زیرا در هر سابقه کاری که باشند نظرات آنها درباره بالندگی سازمانی یکسان است و این نیست که با بالا رفتن سابقه کاری افراد آنها بالندگی را گونه ایی دیگر ببینند یا تعریف کنند.

* نتیجه گیری از فرضیه فرعی ۸: بین سطح تحصیلات کارکنان با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر رابطه وجود دارد.

همانطور که در آزمون پیرسون نشان داده شد؛ با توجه به اینکه P محاسبه شده (۰/۰۰۸) و درجه آزادی ۲ و مقدار P جدول برابر (۰/۹۹۶) است و P محاسبه شده از P جدول کوچکتر است، بنابراین چنین استنباط می‌شود که بین متغیر سطح تحصیلات کارکنان و بالندگی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و مستقل از یکدیگر نیستند یعنی با بالا رفتن سطح تحصیلات نظرات افراد در مورد بالندگی متفاوت می‌شود مثلاً تعاریفی که یک فرد با مدرک دیپلم دارد با تعبیری که یک فوق لیسانس از بالندگی دارد متفاوت است و چنین نتیجه‌ای دور از انتظار نیست.

کتابنامه

- آغاز، عسل (۱۳۸۴). "بررسی رابطه متقابل رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ابراهیم زاده، رضا (۱۳۸۴). «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده» تهران، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- تقی زاده، هوشنگ و تاری، غفار (۱۳۸۸). "بررسی سطح یادگیرنده بودن، بالندگی سازمانی و رابطه بین آنها در آموزش و پرورش ناحیه سه شهرستان تبریز"، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۲.
- خداداد کاشی، شعله (۱۳۸۵) "ارتباط بین سبک‌های رهبری (تحول گرا، عمل گرا و بدون رهبری) و تعالی سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- دفت، ریچاردال (۱۳۸۰). «تئوری و طراحی سازمان»، جلد دوم، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمداعرابی، چاپ سوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۶). رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سیدمحمد، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سنج، پیت (۱۳۷۵). «راز بقای شرکتها» مترجم: علی پارسائیان، تهران، انتشارات سایکو.
- شیرازی، علی (۱۳۷۴). مدیریت آموزشی، مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- شیخی نژاد، فاطمه (۱۳۸۶). "عدالت سازمانی و تصمیم گیری"، فصلنامه احیاء، شماره ۲۲
- طوسی، محمد علی. (۱۳۸۰)، بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- فرجامی، علی (۱۳۸۶). شناسایی مؤلفه‌های رهبری تحول و رابطه آن با عملکرد سازمان در صنایع تولیدی خصوصی ریخته گری در شهرستان قم.
- فقیهی، ا. و رجب بیگی، م. (۱۳۸۵). بالندگی سازمانی، ارایه الگویی اثربخش برای بنگاه‌های کشور، مدرس علوم انسانی، شماره ۱۰.
- میر کمالی، سیدمحمد (۱۳۸۲). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات یسپرون
- هنری، حبیب (۱۳۸۲) "طراحی و تبیین نظام اطلاعاتی و سیستم بهره وری منابع انسانی در سازمان تربیت بدنی، فدراسیون‌های ورزشی منتخب و کمیته المپیک"، رساله دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس.

۱۸۷ □ بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با بالندگی سازمانی ...

- **Burke, W. W.** (۱۹۸۲). Organization development: Principles and practices. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- **Bass, B. M. , Steidlmeier, P. ,** (۱۹۹۹). "Ethics , character, and authentic transformational leadership behavior". Leadership Quarterly, ۱۰, PP: ۱۸۱ .
- **Bass, B. M.** (۱۹۸۵). "Leadership and performance beyond expectations", New York: Free Press .
- **Humphreys, J. H., and Einstein, W. O.** (۲۰۰۳). Noting "New under the sun: transformational leadership from a historical perspective", Management Decision, vol. ۴۱, No. ۱, pp. ۸۵-۹۵.
- **Humphreys, J. H., and Einstein, W. O.** (۲۰۰۳). Noting "New under the sun: transformational leadership from a historical perspective", Management Decision, vol. ۴۱, No. ۱, pp. ۸۵-۹۵.
- **Smith. Brien N, Montogno. Ray V & Kuzmenko. Tatiana N** (۲۰۰۴) Transformational and Servant Leadership: Content and Contextual Comparisons, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol ۱۰. NO۴, PP ۸۰ – ۹۱.