

تحلیل روابط رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی؛

مطالعه موردی

(محمد داودی، امیرحسین)^{*۱}، (ولایی ملکی، مریم)^۲

۱- دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه دانشکده علوم انسانی گروه مدیریت آموزشی، ساوه، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزگار دبستان سماء ساوه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۷/۱۷ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۸/۱۱)

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان ساوه انجام شده است. روش انجام پژوهش فوق، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران (زن و مرد) دبیرستان‌های شهرستان ساوه تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۲۶۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۵۵ نفر برآورد گردیده و نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی و از نوع طبقه‌ای-نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه‌های محقق ساخته رهبری اخلاقی و پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بوده است. پایایی ابزار پس از اجرای مقدماتی، ارزیابی شد که ضریب آلفای کرونباخ هر یک از پرسش‌نامه‌های رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۵، به دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام شده است. باتوجه به فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش، نتایج به دست آمده نشان داد که رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی دارای رابطه‌ای مثبت و معنادار است. به این معنی که هر قدر به رهبری اخلاقی افزوده شود به همان نسبت میزان سلامت سازمانی بالا می‌رود و از بین ابعاد بررسی شده بالاترین ضریب همبستگی مربوط به بعد عدالت بوده است.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، سلامت سازمانی، دبیران.

۱- مقدمه

در طلیعه قرن جدید که سازمان‌ها به‌خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود و برای اینکه از قافله رقابت عقب نیفتند، اکثر سازمان‌ها توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف نموده و با شجاعت و جسارت، سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند. رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. برای رهبران، سبک‌ها و روش‌های مختلفی وجود دارد. یکی از بهترین سبک‌ها «سبک رهبری اخلاقی» است. اگرچه رهبری با اخلاق گره خورده است، ولی رهبری اخلاقی با رهبری عمومی متفاوت است. هنوز تعریفی کلی از رهبری اخلاقی ارائه نشده است زیرا به بعد اخلاقی رهبری توجه زیادی نشده است ولی به‌طورکلی می‌توان گفت رهبر اخلاقی کسی است که سعی دارد پتانسیل و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و به‌طور همزمان به محافظت از سلامت جامعه بپردازد و به حفظ حقوق و آزادی آن‌ها نیز کمک کند [۱۳].

امروزه، سرمایه‌های انسانی مهمترین عامل بهره‌وری در مدارس و در نهایت کل جامعه محسوب می‌شوند و بدین سبب است که مسئولان آموزشگاه‌ها با کمک متخصصان، توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. رهبر امروزی باید محیطی را به‌وجود آورد که به‌هر فردی اجازه دهد یاد بگیرد، رشد کند، توسعه یابد و در کارها سهیم شود و پیشی بگیرد. رهبری یکی از عوامل موفقیت سازمان است. سازمان با رهبر شایسته به‌سوی کمال می‌رود. بدون اعمال رهبری مؤثر، بقای سازمان به مخاطره می‌افتد. رهبر موفق، نیاز به رفتارهایی دارد که پیروان را برای دستیابی به هدف‌های معین در موقعیت‌های مشخص، منسجم نموده و برانگیزاند. سازمان‌های آموزشی همانند سایر سازمان‌های دیگر برای حل مشکلات بزرگ‌تر و پیچیده‌تر خود و تحقق اهداف سازمانی به افرادی آگاه و شایسته نیاز دارند تا با برنامه‌ریزی، هماهنگی و جهت‌دهی به‌موقع و هوشمندانه در طراحی و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی، ایفای نقش کنند. از سوی دیگر، امروزه هر ملتی درصدد ایجاد جامعه‌ای است که ضمن رشد و توسعه همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، بتواند بین ساختارهای جدید فعال که کارایی و اثربخشی بالایی 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 نوعی نظام آموزشی زنده، سالم و مترقی وجود دارد تا انسان‌هایی آزاد،

مستقل، خلاق، مبتکر و تلاش‌گر پرورش دهد و جامعه را در زمینه‌های علوم صنایع، اقتصاد، سیاست و غیره از عقب‌ماندگی نجات دهد. سازمان‌های سالم، جوامع سالم فراهم خواهند نمود و جوامع را به‌سوی بهره‌مندی و بهره‌برداری بهتر از منابع انسانی و طبیعی هدایت می‌نمایند [۱]. همان‌طور که هر انسانی برای ادامه حیات و انجام وظایف انسانی به سلامتی نیاز دارد، یک سازمان هم به‌عنوان موجود زنده و ارگانیک به‌منظور نائل شدن به اهداف تعریف شده خویش، به سلامتی و صحت سازمانی نیازمند است. در صورتی‌که این سلامتی یا بخشی از آن تأمین نشود به‌همان نسبت شرایط و نحوه رسیدن به اهداف مشخص شده، خدشه‌دار می‌شود. بخش عمده‌ای از هدف‌های جامعه جهانی در هزاره سوم، مستقیم یا غیرمستقیم با موضوع سلامت در ارتباط است [۴]. اجرای سلامت سازمانی واقعی، مستلزم درک مجموعه‌ای از تفاوت‌های روحی و تعهد و التزام مدیران و کارکنان است تا بر اساس آن بتوان نوعی سیستم ارزشی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و انسانی و رابطه بسیار نیرومند بین رهبر و کارکنان ایجاد نمود. این ارزش‌ها باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که مورد تأیید مدیر و کارکنان باشند. جهت ایجاد سلامت سازمانی، برخی ارزش‌های اخلاقی، نقشی بسیار حساس و مهم دارند و رعایت آنها باعث ایجاد سلامت سازمانی می‌شود. سلامت سازمانی، مستلزم نوع متفاوتی از رفتار اخلاقی، به‌کارگیری ابزارهای کار دسته جمعی و گروهی و مشارکتی، سهولت دسترسی به منابع اطلاعاتی، بهره‌برداری از روابط اخلاقی دوجانبه در بین کارکنان و در یک کلمه، مدیریت بر اساس صداقت است [۳]. نظریه‌پردازان در پژوهش‌ها و مطالعات خود مؤلفه‌های مختلفی برای رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی در نظر گرفته‌اند که در ادامه مورد بحث قرار خواهد گرفت. بر اساس موارد پیش‌گفته این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی رابطه‌ای وجود دارد؟ در این پژوهش با مطالعه هر دو مفهوم، فرضیه‌هایی تدوین و به آزمون گذارده شده‌اند.

۲- مروری بر مبانی نظری

۲-۱- رهبری اخلاقی

اکثر تحقیقات تشریحی- تجربی، علمی و اجتماعی درخصوص رهبری اخلاقی براساس تلاش‌های براون و همکاران (۲۰۰۵) است. از منظر یادگیری اجتماعی، براون و همکاران (۲۰۰۵)، رهبری

اخلاقی را به صورت «تظاهر رفتار هنجاری مناسب از طریق فعالیت‌های شخصی و روابط بین فردی که پیشرفت چنین رفتاری در پیروها از طریق رابطه دو طرفه تقویت و تصمیم‌گیری خواهد بود» تعریف کرده‌اند. سیولا (۱۹۹۵) احترام به حقوق دیگران و اهمیت قائل شدن به آن‌ها را به‌عنوان یک ویژگی ضروری در رهبری اخلاقی معرفی می‌کند. نورته‌اوس (۲۰۰۱) پنج اصل را در رهبری اخلاقی پیشنهاد داد که عبارتند از؛ رهبران اخلاقی به دیگران احترام می‌گذارند، به دیگران خدمت می‌کنند، نگران عدالت هستند، صداقتی آشکار دارند و به ساختن اجتماع می‌پردازند [۹].

تروینو و همکاران^۱ (۲۰۰۳) اشاره کردند که رهبر، زمانی رهبر اخلاقی است که به‌عنوان یک شخص اخلاقی تعریف شود و دارای ویژگی‌هایی مثل درست‌کاری، قابلیت اعتماد، عدالت، قاطعیت در تصمیم‌گیری و خوش‌اخلاقی در زندگی شخصی باشد. رهبر باید به‌عنوان یک مدیر اخلاقی مورد قبول واقع شود. یک مدیر اخلاقی مدیری است که تلاش‌های فعالی را برای اثرگذاری بر رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی پیروان خود انجام دهد و اخلاق را بخشی واضح از سازمان خود قرار بدهد. بنابراین رهبران اخلاقی هم در زندگی شخصی خود و هم در عمر حرفه‌ای خود بر ارزش‌های اخلاقی تأکید می‌کنند [۱۶]. سرجیووانی^۲ (۱۹۹۲) رهبری اخلاقی را به‌عنوان قلب رهبری پذیرفته است. قلب رهبری، منعکس‌کننده ارزش‌ها، اعتقادات و خواسته‌های رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی مغز رهبر را طبق قلبش شکل‌دهی می‌کند. آنها کسانی هستند که از ارزش‌های اخلاقی برخوردارند و برای گسترش آن‌ها نیز تلاش می‌کنند. یک رهبر اخلاقی به‌عنوان رئیس، هرگز در پاسخ‌گویی اخلاقی دچار تردید نمی‌شود و با عدالت و صداقت رفتار می‌کند. این رهبران، خودشان را در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها به خطر می‌اندازند [۸].

گری یوکل^۳ (۲۰۰۲) معیارهای رهبری اخلاقی را شامل استفاده از قدرت و نفوذ رهبر، صداقت رفتار، اجازه ابراز عقاید مخالف، نشان دادن اطمینان، تلاش در جهت ارتقای کارکنان و قالب‌بندی عملکردها در شرایط اخلاقی می‌داند برناردین^۴ در سال (۲۰۰۰) مدلی را از رهبری اخلاقی در ارتباط با انسانی کردن جهانی‌شدن ارائه کرد که ابعاد رهبری اخلاقی مدل او بدین شرح است؛ کرامت انسانی، عدالت، منافع مشترک، یکپارچگی و گزینش افراد ضعیف [۶].

کرامت انسانی^۵؛ کرامت انسانی، ارزش فطری یا شایستگی یک انسان است که با ماهیت انسانیت وجود یافته و به‌عنوان مبنای فلسفی و قانونی تمامی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است.

عدالت؛ به معنای رفع تبعیض و تفاوت‌های ناروا و برابری همگانی در برابر قانون و برخورداری یکسان افراد از امتیازها و آسیب‌ها است.

منافع مشترک^۷؛ آن‌چه که می‌تواند به‌عنوان یک کل برای همه افراد یک تیم یا گروه، خوب باشد. منفعتی که بین تعدادی از افراد مشترک است.

یکپارچگی^۸؛ یا تعادل که از سرکوب خصایص قلبی امتناع می‌کند و از خاموشی انسانیت ما در مواجهه با آنچه که گاهی اوقات می‌تواند وسوسه‌های قوی برای انجام کار باشد، پیشگیری می‌کند.

گزینش افراد ضعیف^۹؛ گزینه ارجح برای ناتوان‌ها، واکنش به نظم ناعادلانه جامعه است. به این معنا که بتوان افرادی را که از لحاظ مالی نسبت به دیگران در وضعیت پایین‌تری قرار دارند را به شکل آزادانه مقدم دانست و مورد عنایت قرار داد.

۲-۲- سلامت سازمانی

وارن بنیس^{۱۰} (۱۹۶۲) یکی از اولین کسانی است که مفهوم سلامت سازمانی را بر این مبنا تبیین نموده است که شیوه‌های سنتی سنجش کارایی سازمانی به اندازه کافی قادر به انعکاس مفهوم گسترده‌تری از سلامت سازمانی نیستند. وقتی بنیس، تفکر سلامت ذهنی و روانی را برای مجموعه‌های سازمانی اعمال نمود، سه بعد از سلامت سازمانی^{۱۱} را شناسایی کرد که عبارتند از تطبیق‌پذیری^{۱۲}، ارتباط وابستگی هویتی^{۱۳} و توانایی پذیرش صحیح جهان و دنیای اطراف [۱۲]. ماتیو مایلز روان‌شناس و صاحب‌نظر آموزش و پرورش، دومین نظریه‌پرداز سلامت سازمانی است. او در سال ۱۹۵۶ در مقاله مفصلی به تعریف و توضیح این مفهوم پرداخت. مایلز^{۱۴} (۱۶۹۶) در تعریف سلامت سازمانی مطرح می‌سازد که یک سازمان سالم سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه از زمان به اندازه‌ی کافی سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد [۱۵]. از نظر لنچیونی، سازمان سالم، سازمانی است که سیاست‌بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد، روحیه بهره‌وری در آن بالاست، میزان جابه‌جایی نامطلوب نیروی کار آن کمتر است و در مقایسه با سازمان بیمار، هزینه کمتری صرف گزینش می‌شود. سلامت سازمانی^{۱۵} را می‌توان این‌گونه تعریف نمود؛ سلامت سازمانی یعنی فردی که در غلبه بر عوامل مخرب بیرونی موفق است و به‌عنوان مثال سازمان مدرسه را برای رسیدن به اهداف آن یاری می‌کند.

سلامت سازمانی یعنی توانایی سازمان برای رسیدن به اهداف خود در محیطی که به دنبال بهبود عملکرد سازمانی و حمایت از آسایش کارمندان خود است. این دو دیدگاه، بسیار متفاوت هستند اما رابطه بین آن‌ها نشان می‌دهد که مشکلات یک نفر می‌تواند بر دیگران اثرگذار باشد. بهبود عملکرد سازمانی با روش تفکر سیستمی در سازمان، فرآیند، سطوح نقش‌ها و حمایت از آسایش کارکنان چه به لحاظ رضایت شغلی و چه به لحاظ سلامت فیزیکی، روحی و اجتماعی ممکن خواهد شد. برای این‌که سازمان از توانایی لازم برای داشتن عملکرد مؤثر برخوردار باشد باید دارای تمرکز کافی، تغییر مناسب و رشد از درون باشد [۱۴].

هوی و فلدمن^{۱۶} (۱۹۹۶) ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه خصایص و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کرده‌اند که عبارتند از: تأکید علمی^{۱۷}، روحیه^{۱۸}، حمایت منابع^{۱۹}، ملاحظه‌گری^{۲۰}، نفوذ مدیر^{۲۱}، یگانگی نهادی و ساخت‌دهی^{۲۲} [۲]. پژوهشگر نیز برای مؤلفه سلامت خویش این هفت بعد را در نظر گرفته است.

۳-۲- مزایای رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی برای یک مدرسه

امروزه رهبری اخلاقی مدیران، اهمیت حیاتی در نوآوری و توسعه مدرسه دارد. کیفیت اخلاقی یک مدرسه به کیفیت رهبری اخلاقی بستگی دارد. یک مدرسه باید اصول اخلاقی را هم‌زمان با افزایش کیفیت آموزش و پرورش، توسعه دهد. یک مدرسه نه تنها باید به معلمین، رهبران، والدین و دانش‌آموزان کمک کند تا به استفاده از انرژی روانی خود بپردازند بلکه باید به پرورش انرژی اخلاقی آن‌ها نیز کمک نماید. تحقیقات تجربی قبلی نشان داده است که جو اخلاقی باعث کاهش نقش تضادها و ابهام نقش‌ها شده و از سوی دیگر میزان رضایت‌مندی را افزایش می‌دهد. وجود رهبری اخلاقی باعث کاهش قصد جدایی از سازمان می‌شود. رهبری اخلاقی گرایش به دروغ و تقلب را در سازمان کاهش می‌دهد. اگر رهبری سازمان از الگوهای اخلاقی پیروی کند، پیروان هم به حقوق همکاران خود احترام گذاشته و با یکدیگر به صورت محترمانه برخورد می‌کنند و به تبع آن از آسیب رساندن به دیگران اجتناب می‌کنند. رهبری اخلاقی موجب می‌شود پیروان تمایل بالایی برای گزارش مشکلات به مدیر خود پیدا کنند. در نهایت، رهبری اخلاقی به اشتیاق به انجام تلاش بیشتر بر روی شغل منجر می‌شود [۱۵].

استوتن و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۱) نشان دادند که رهبران اخلاقی می‌توانند رفتار انحرافی (زورگویی) را از طریق متعادل‌سازی فشار کاری و بهبود طرح شغل، کنترل کنند. این نتایج، نگرانی رهبران اخلاقی را در مورد وضعیت‌هایی که کارمندان شغل‌شان را انجام می‌دهند، برجسته می‌کنند. پیکولو و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۰) نشان دادند که رهبری اخلاقی در خصوص با اهمیت جلوه دادن وظیفه کارمندان، نقش دارد و این امر به بهبود عملکرد منجر خواهد شد.

مفهوم سازمان سالم، بیان‌گر این است که تعامل خوبی در میان اعضای آن وجود دارد. فضای سازمانی یکی از روشن‌ترین شیوه‌های پیش‌بینی موفقیت یک سازمان است. جو سازمانی، عنصر مهمی در غنی‌سازی محیطی است. سلامت سازمانی باعث ایجاد نگرش مثبت، روابط دوستانه باز و صادقانه، یکپارچگی سازمانی و بهبود روابط بین فردی شده و موجب ارتقای کیفیت اهداف، کیفیت زندگی کاری، تعهد کارکنان و وابستگی شغلی می‌شود. سابو و هوی (۱۹۹۸) بیان می‌کنند که مطالعات قبلی نشان داده‌اند، سلامت سازمانی رابطه مثبتی با اعتماد سازمانی دارد بدین معنا که ایجاد جوی آکنده از اعتماد، نتیجه وجود یک محیط سالم است. در یک فضای مثبت، افراد سعی خواهند کرد به بهترین نحو مهارت‌های خود را نشان دهند [۱۱].

برای ایجاد جامعه‌ای سالم نیاز به سازمان‌هایی داریم که در آن انسان‌هایی آزاد، مستقل، خلاق، مبتکر و تلاش‌گر پرورش یابند. نیروی انسانی سازنده و سالم یکی از مهمترین اجزای ساختار سازمانی می‌باشد. سازمان سالم جایی است که در آن به افراد اجازه آزادی بیان می‌دهند. در این‌گونه محیط‌ها افراد می‌خواهند که بمانند و احساس غرور و افتخار می‌کنند. یک سازمان سالم محیطی جذاب و لذت‌بخش را به وجود می‌آورد که در آن دیدگاه‌های مختلف در یک برنامه ضعیف را بهبود می‌بخشد. امروزه سلامت سازمانی یکی از ارکان اصلی استقرار توسعه پایدار است. فضای سالم، توسعه اجتماعی در بلندمدت را تضمین می‌کند و به تبع این توسعه، اثربخشی ایجاد می‌شود [۱۰].

۴-۲- پیشینه پژوهش

از آنجایی که در هر کار علمی، تحقیقات پیشین می‌تواند به‌عنوان پشتوانه آن پژوهش در نظر گرفته شود، در این گام به برخی از پژوهش‌های انجام شده در زمینه رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی در داخل و خارج اشاره می‌شود.

شیرودی (۱۳۹۰)، پژوهشی را به‌منظور «بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر سبک مدیریت مدیران شرکت برق تهران» انجام داد. بر اساس اطلاعات به‌دست آمده، وضعیت سلامت سازمانی شرکت برق تهران مطلوب ارزیابی شد (۳/۶۲ از ۵) و سطوح اداری آن بالاترین میانگین (۳/۸۲) را میان سطوح سلامت سازمانی دارا بودند. هم‌چنین در میان ابعاد سلامت سازمانی، بعد ساخت‌دهی از سطح اداری با میانگین ۴/۱۵ بالاترین بعد و تأکید علمی و نوآوری با میانگین ۳/۱۹ کمترین بعد را دارا می‌باشد. با توجه به آزمون همبستگی مشخص گردید که میان سلامت سازمانی و سبک رهبری مدیران، رابطه معنادار آماري وجود ندارد ولی نظرات افراد با محل خدمتی متفاوت، در زمینه سلامت سازمانی و سبک مدیریت دارای اختلاف‌نظر معناداری است. هم‌چنین بر اساس یافته‌های این پژوهش مشخص شد که نظرات مدیران دارای سبک‌های مدیریت چهارگانه، تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند.

علیزاده مجد (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان «رهبری اخلاقی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان بانک ملت شهر تهران» انجام داد. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و نتایج آزمون دوجمله‌ای حاکی از آن بود که سبک رهبری در بانک ملت منطبق بر سبک رهبری اخلاقی می‌باشد.

مظلومی و شاه‌طالبی (۱۳۸۹)، پژوهشی با عنوان «رابطه‌ی بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان» انجام دادند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که بین سبک رهبری تحولی مدیران و کلیه شاخص‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

گل‌پرور (۱۳۸۹) مطالعه‌ای با عنوان «مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی» انجام داد. شواهد حاصل از این تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم باعث تقویت توانمندی و احساس انرژی در محیط کار می‌شود و احساس انرژی در محیط کار باعث تقویت توانمندی می‌گردد و برای تقویت نشاط و توانمندی و خلاقیت کارکنان باید سرپرستان و مدیران در مدیریت خود، اصول رهبری اخلاقی را رعایت نمایند.

زهرائی و رجائی‌پور (۱۳۸۹)، پژوهشی تحت عنوان «رابطه میان هوش سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان» انجام دادند. نتایج این پژوهش به‌شرح زیر می‌باشد؛ بین هوش سازمانی و

سلامت سازمانی، رابطه متوسطی وجود دارد. بین فشار عملکرد با یگانگی نهادی ارتباط معنی‌دار و مستقیم است. بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و ملاحظه‌گری ارتباط معنی‌دار نمی‌باشد. بین مؤلفه‌های جرأت و شهامت، اتحاد و توافق و فشار عملکرد با ساخته‌دهی ارتباط معنی‌دار و مستقیم مشاهده می‌شود.

عمادی‌فرد (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان» که بر روی ۱۱۸ نفر از کارکنان دانشگاه انجام داد، دریافت که نمره سبک رهبری اخلاقی مدیران در جامعه مورد پژوهش متفاوت نیست و هیچ‌کدام از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی نمی‌تواند تغییرات مربوط به توانمندسازی را پیش‌بینی نموده و ضریب تأثیر معنی‌داری در هیچ‌کدام از مؤلفه‌ها مشاهده نشد.

شان لو و لین (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان «اثر رهبری اخلاقی بر جو اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان در زمینه بندر بین‌المللی» در تایوان انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر قابل توجهی در جو اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان دارد.

قربانی و افراسیابی (۲۰۱۲) پژوهشی را تحت عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی» انجام دادند، این پژوهش بر روی ۱۰۰۰ نفر از پرسنل رسمی دبیرستان‌ها صورت گرفت و نتایج نشان داد بین سلامت سازمانی و اثربخشی رابطه مثبت وجود دارد و رابطه بین وحدت ساختاری، حمایت از منابع، نفوذ و اثر و رابطه بین مدیر و کارکنان با اثربخشی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین رابطه بین سازندگی و اثربخشی و رابطه بین روحیه و اثربخشی کارکنان رد شد.

جی مون و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خویش با عنوان «اثر رهبری اخلاقی بر کارکنان در بنگاه‌های کوچک و متوسط جدید» که بر روی ۴۶۳ کارمند در شرکت‌های کشور کره جنوبی انجام گرفت، بیان نمودند که تعهد سازمانی و مشارکت شغلی را می‌توان از طریق رهبری اخلاقی بهبود داد. به‌طور خاص در اثرات رهبری اخلاقی، نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی، جو اخلاقی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که جو اخلاقی تأثیر قابل توجهی بر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی دارد و اثرات چنین رهبری به اشکال مختلفی در سازمان نمود پیدا می‌کند.

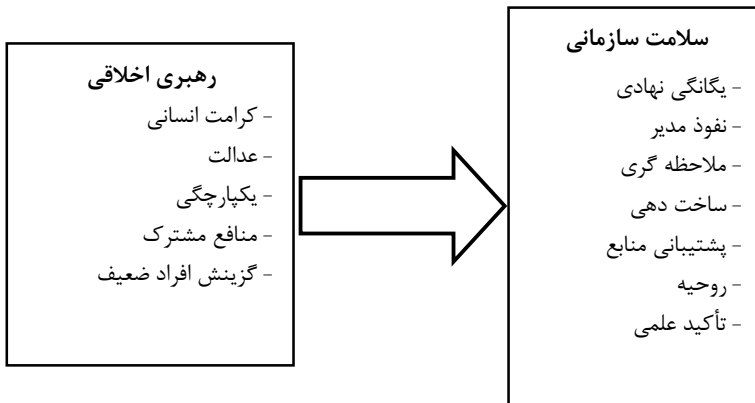
اما یمیچو (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان «مطالعه ادراک معلمین از سلامت سازمانی مدرسه در ایالت اوسان» انجام داد، این پژوهش به بررسی ادراکات معلمین از سلامت سازمانی مدرسه (یعنی پشتیبانی منبع، رضایت‌مندی شغلی بین کارکنان، تقویت‌کننده‌های روحیه، یکپارچگی مؤسسه‌ای و ساختار شروع کننده) می‌پردازد. در این پژوهش مشخص شد که یکنواختی بالایی در گروه معلمین زن و مرد مقطع متوسطه وجود دارد و معلمین دبیرستان‌های دولتی نسبت به همکاران خود در دبیرستان‌های غیردولتی، درک بالاتری دارند.

لوسنگا در سال (۲۰۱۰) پایان‌نامه‌ای را با عنوان «درک اخلاقی رهبران مدرسه و استدلال اخلاقی» در دانشگاه پرتوریا انجام داد. این پژوهش از نمونه ۷۳ نفری از معلمینی تشکیل شده بود که برای یک برنامه رسمی آموزش مدیریت، ثبت‌نام کرده بودند. این گروه، تا حد زیادی به‌لحاظ منطقه، زبان و فرهنگ یکنواخت بودند. نتایج به‌دست آمده نشان داد که تئوری‌های حمایت‌کننده رهبری با عوامل مشخص‌شده در تحقیق مرتبط هستند. تئوری‌های حمایت‌کننده بر اساس اخلاق قضاوت و اخلاق مراقبت بودند و به جهت‌گیری‌های ارزشی ترجیح داده شده توسط آن‌ها مرتبط هستند. در سطح تئوری حمایت‌کننده، رهبران مدرسه، نوعی جهت‌گیری اخلاقی قوی را نشان دادند. لوسنگا تأکید کرد که تحقیقات بیشتری برای مطالعه تئوری رهبران مدرسه در عمل لازم است.

شائو (۲۰۱۰) در پایان‌نامه خود برای دریافت درجه دکترای فلسفه در دانشگاه درکسل^{۲۵}، پژوهشی با عنوان «رهبری مبتنی بر اخلاق و رفتار اخلاقی کارکنان؛ بررسی نقش واسطه‌ای تمرکز نظارتی اخلاقی» را از طریق نمونه‌ای ۱۶۲ نفری از سرپرستان و کارمندان آمریکایی به پایان رساند. نتایج نشان داد که رهبری مبتنی بر اخلاق در کانون‌های نظارتی- اخلاقی ویژه کارکنان، مشاهده می‌شود و به‌تدریج در رفتار متفاوت مرتبط با اخلاق، اثرگذاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار خواهد داد. به‌علاوه طرز تفکر در مورد ارتقای اخلاقی با افزایش درگیری در رفتار اخلاقی فضیلت‌محور همراه است، در حالی که طرز تفکر در مورد موانع اخلاقی با کاهش درگیری در رفتار غیراخلاقی همراه خواهد بود.

کورکماز (۲۰۰۷)، به «بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر روی سلامت سازمانی مدارس ترکیه» پرداخت. او در این پژوهش بیشتر تأثیر سبک‌های رهبری تحولی و تبادلی همراه با رضایت معلمان در سلامت سازمانی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد سبک‌های رهبری تحولی و

تبادلی تأثیر اساسی بر روی رضایت شغلی معلمان دارد. در حالی که سبک‌های رهبری تحولی و تبادلی به‌طور مستقیم و رضایت شغلی به‌طور غیرمستقیم بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر دارد. یکی از وظایف مدیریت و رهبری آموزشی، ایجاد محیطی سالم و مطلوب در سازمان است. در بعضی از آموزشگاه‌ها، محیط کار، شادی‌بخش و روح‌افزا است و در پاره‌ای دیگر، محیط سازمان کسل‌کننده و نامطبوع است و کارکنان تا جایی که ممکن است از آن می‌پرهیزند. اساسی‌ترین راه برای ایجاد محیط سالم و مطلوب در سازمان این است که مدیر یا رهبر آموزشی نسبت به افرادی که با او در تماس هستند، احترام به‌جا آورد. ایجاد محیط سالم و مطلوب در آموزشگاه به رفتار و نظر مدیر سازمان درباره زندگی کارکنان در خارج از سازمان بستگی دارد. موفقیت مدیر، در کار کردن با افراد و تا اندازه‌ای به موفقیت در برقراری ارتباطات مؤثر با افراد و گروه‌ها بستگی دارد [۷]. رهبری اخلاقی قادر است تا از طریق فرآیندهای معطوف به فضا سازی اخلاقی و الگوبرداری بر کارکنان اثر گذارد و موجبات سلامت سازمانی را فراهم نماید و این مهم را می‌توان در مباحث گذشته و تحقیقات پیشین ملاحظه نمود. با توجه به ادبیات تحقیق و مطالعات پیشین می‌توان مدل مفهومی پژوهش را در غالب شکل زیر ترسیم نمود.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات کمی و غیرآزمایشی است و با توجه به ماهیت اهداف و فرضیه‌های مورد مطالعه، تحقیقی توصیفی از نوع

همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه (۲۶۰) دبیران زن و مرد دبیرستان‌های شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ می‌باشد و حجم نمونه ۱۵۵ نفر است که به روش تصادفی طبقه‌ای- نسبی بر اساس جدول مورگان انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش عبارت است از پرسش‌نامه محقق‌ساخته رهبری اخلاقی حاوی ۳۰ سؤال که پنج بعد کرامت انسانی، عدالت، منافع مشترک، یکپارچگی و گزینش افراد ضعیف را می‌سنجد و پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی «هوی و تارتتر» (۱۹۹۷) ترجمه علاقه‌بند (۱۳۷۸) حاوی ۲۲ سؤال که هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع روحیه و تأکید علمی را می‌سنجد. این پرسش‌نامه‌ها بر مبنای طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تنظیم شده است که پس از مطالعه ادبیات پژوهش و تهیه چارچوب نظری، پرسش‌ها تدوین شد و پس از تأیید روایی صوری و محتوایی آن به‌وسیله متخصصان از جمله استاد راهنما و مشاور، پرسش‌نامه اولیه در نمونه‌ای ۳۰ نفری از جامعه‌ی آماری مورد آزمون قرار گرفت که پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۵ به دست آمد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از طریق نرم‌افزار آماری SPSS ۱۵/۰ استفاده شد.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- فرضیه پژوهش: بین ابعاد رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱- ماتریس همبستگی بین ابعاد رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	کرامت انسانی	۱					
۲	عدالت	۰/۶۷۳***	۱				
۳	منافع مشترک	۰/۶۸۹***	۰/۶۸۹***	۱			
۴	یکپارچگی	۰/۲۷۷***	۰/۲۰۱*	۰/۳۳۲	۱		
۵	گزینش افراد ضعیف	۰/۳۳۹***	۰/۲۷۸***	۰/۳۸۴	۰/۵۲۴	۱	
۶	سلامت سازمانی	۰/۲۹۱	۰/۴۳۷	۰/۳۸۶	۰/۳۱۲	۰/۲۱۲	۱

p=** (یک دامنه) ۰/۰۵ p=*** (یک دامنه) ۰/۰۱

چنان‌که در جدول بالا ملاحظه می‌شود، سلامت سازمانی با همه ابعاد رهبری اخلاقی در سطح ۰/۰۱ دارای رابطه مثبت و معنی‌داری است. به‌طوری‌که بالاترین همبستگی مربوط به رابطه بین

«سلامت سازمانی» و «عدالت» است (۰/۴۳۷) و پایین‌ترین همبستگی مربوط به رابطه بین «سلامت سازمانی» و «گزینش افراد ضعیف» می‌باشد (۰/۲۱۲).

۴-۲- سؤال پژوهش: تا چه اندازه ابعاد رهبری اخلاقی می‌تواند سلامت سازمانی را پیش‌بینی کند؟

جدول ۲- خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی سلامت سازمانی براساس مؤلفه‌های رهبری اخلاقی

مدل	متغیر	R	R ²	ΔR^2	B	β	آماره t	p-value
۱	عدالت	۰/۴۳۷	۰/۱۹۱	۰/۱۹۱	۱/۴	۰/۴۳۷	۵/۹	۰/۰۱
۲	یکپارچگی	۰/۴۹۳	۰/۲۴۳	۰/۰۵۲	۱/۲۷	۰/۳۹۰	۵/۳	۰/۰۱
		۰/۴۳۷	۰/۱۹۱	۰/۰۰۰	۰/۸۱	۰/۲۳۴	۳/۲	۰/۰۱

متغیر ملاک: سلامت سازمانی

چنان‌که ملاحظه می‌شود، در مدل ۱، متغیر «عدالت» به‌عنوان اولین متغیر از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی وارد تحلیل شده است. R² مربوط به این متغیر برابر با ۰/۱۹۱ می‌باشد، به‌عبارت دیگر متغیر «عدالت» به‌تنهایی تقریباً ۱۹/۱ درصد از تغییرات مربوط به «سلامت سازمانی» دبیران دوره متوسطه را تبیین می‌کند (R²=۰/۱۹۱). در مدل ۲ با وارد شدن متغیر «یکپارچگی» در مدل، میزان R² به ۰/۲۴۳ افزایش یافته است، یعنی این دو متغیر بر روی هم ۲۴/۳ درصد از تغییرات مربوط به «سلامت سازمانی» را تبیین می‌کنند که سهم یکپارچگی برابر با ۵/۲ درصد است.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

این پژوهش با هدف کلی تحلیل رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساوه انجام شد و در طی آن، محققان در صدد کشف ارتباط رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی بودند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که به‌طور کلی رابطه بین رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی مثبت و معنادار است و از بین این ابعاد، بالاترین ضریب همبستگی مربوط به بعد عدالت (۰/۴۳۷) و پایین‌ترین ضریب همبستگی مربوط به بعد گزینش افراد ضعیف (۰/۲۱۲) می‌باشد. در تبیین فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی می‌توان گفت؛ رهبری فعالیتی است که باعث افزایش کیفیت بازده و محصول می‌شود. رهبری

اخلاقی در برگیرنده‌ی این مفهوم است که کارکنان سازمانی بتوانند بدون ترس و با اعتماد به توانایی‌های خود از آزادی بیان برخوردار باشند و نظرات و افکار بدیع خود را در سازمان بیان کنند. رهبران اخلاقی در مدارس، بستری را فراهم می‌کنند تا دبیران در تصمیمات مشارکت کنند. لازمه‌ی ثمربخشی تصمیم‌ها، تشریک مساعی است. در نتیجه، مدیران مدارس با رعایت اصول رهبری اخلاقی باعث ایجاد شبکه‌ای از روابط متقابل و متعالی می‌شوند که سلامت سازمان را به دنبال خواهد داشت. نتایج نشان داد بین ابعاد کرامت انسانی، عدالت و یکپارچگی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تفسیر این رابطه می‌توان گفت مدیران مدرسه با ترغیب کلامی و تشویق به ریسک‌پذیری، توجه به کاستی‌ها و نیازهای دبیران، رفتار ایثارگرانه و هدایت‌گرانه، رفع تنگناها، تأکید بر حس همکاری و ترویج فرهنگ یادگیری مشارکتی، پاسخ دادن به ایده‌های جدید و شناسایی پتانسیل‌ها، دبیران مدرسه را در جهت ایجاد محیط سالم سوق می‌دهند. سازمان‌ها با داشتن فضایی که در آن صداقت، عدالت، همبستگی، احترام متقابل، توجه و پایداری حکم‌فرما است، می‌توانند به بالاترین میزان صحت و سلامتی دست یابند. مطالعات گذشته نشان داده است که چگونه یک مدیر مدرسه ناکارآمد از شیوه مردم‌محوری و مبتنی بر اخلاق و ارزش‌ها جهت بهبود مدرسه استفاده کرد که در نهایت توانست به نتایج مطلوبی دست یابد.

با نگاهی به جدول نتایج می‌توان گفت رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد منافع مشترک و گزینش افراد ضعیف با سلامت سازمانی وجود دارد. این مهم، بدین معنی است که نوعی رهبری که خیر و صلاح همه و راه‌کارهای تازه و دربردارنده بهبود همگانی را در نظر دارد، در اخذ تصمیمات، منفعت همگان را مدنظر قرار می‌دهد. بنابراین با در نظر گرفتن مصلحت عمومی، وجدان کاری و تسهیم منافع از هرگونه تعارض و درگیری در مدرسه جلوگیری به عمل آمده و فضای سالمی در محیط مدرسه فراهم می‌شود. اگر کارکنان بدانند که در وهله اول، رهبر، منفعت زیردستان و افراد ضعیف‌تر را لحاظ می‌کند و از هرگونه تبعیض دوری می‌جوید، زمینه مناسب برای خودبرآینگی فراهم می‌شود. این پژوهش با تحقیقات شیروودی (۱۳۹۰)، گل‌پرور (۱۳۸۹)، علیزاده مجد (۱۳۸۹)، مظلومی و شاه‌طالبی (۱۳۸۹)، زهرائی و رجائی‌پور (۱۳۸۹)، عمادی‌فرد (۱۳۸۸) در ایران و با تحقیقات شان لو و لین (۲۰۱۳)، جی مون و همکاران (۲۰۱۲)، قربانی و افراسیابی (۲۰۱۲)،

آمایمیجو (۲۰۱۱)، شائو (۲۰۱۰)، لوسنگا (۲۰۱۰) و کورکماز (۲۰۰۷) در خارج از ایران هم‌سو می‌باشد.

نتیجه حاصل از سؤال پژوهش نیز نشان داد، متغیر «عدالت» به‌تنهایی ۱۹/۱ درصد از تغییرات مربوط به «سلامت سازمانی» دبیران دوره متوسطه را تبیین می‌کند. متغیرهای کرامت انسانی، منافع مشترک و گزینش افراد ضعیف، نقشی در پیش‌بینی سلامت سازمانی ندارند. بنابراین پیش‌بینی می‌شود که با تغییر یک واحدی متغیرهای عدالت و یکپارچگی، متغیر سلامت سازمانی به‌ترتیب ۰/۳۹ و ۰/۲۳۴ واحد تغییر کند. در نتیجه مدیران مدارس با رعایت اصول رهبری اخلاقی باعث ایجاد شبکه‌ای از روابط متقابل و متعالی می‌شوند که سلامت سازمان را به‌دنبال خواهد داشت.

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت، مدیر مدرسه شخص بزرگی است که به‌دنبال تعریف ارزش‌های پایدار، عقاید و رشته‌های فرهنگی می‌باشد و این امر منجر به یکپارچگی مدرسه خواهد شد. رهبران اخلاقی در مدرسه، دیدگاه اشتراکی را بین دبیران القاء می‌کنند، فرایندهای تثبیت شده را به چالش می‌کشند، با تشویق روانی، دیگران را به فعالیت وادار می‌کنند، هنر تحریک دیگران را دارند و خود را به موقعیت مدیریتی در مدرسه محدود نمی‌کنند و خود را مربیانی می‌بینند که در کار رهبری کلاس نیز می‌توانند وارد شوند. در نتیجه مدیران به‌عنوان رهبران آموزشی باید با برنامه‌ریزی مناسب و مستمر و رفتار ترغیبی سعی نمایند، توانایی‌ها و استعدادهای نهفته کارکنان را کشف نموده و آنها را بالفعل نمایند و به عرصه ظهور رسانند. این رهبران می‌توانند با تسهیم دانش و اطلاعات در بین دبیران با تخصص‌هایی متفاوت، موجب خلق ایده‌های نو، یادگیری مشارکتی، افزایش فضای تفاهم، ارتقای سطح دانش حرفه‌ای، به‌روز شدن علم و در نهایت سلامت مدرسه شوند. هیچ‌کس به اندازه‌ی رهبر سازمان نمی‌تواند سلامت سازمان را تأمین کند. در یک فضای سالم، کارکنان در هدف‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده می‌شوند. سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آن بمانند و کار کنند. یافته‌های تحقیقات تجربی اولیه با محوریت رهبری اخلاقی، نویدبخش بوده و نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند مسیر جدیدی را برای تحقیقات بعدی باز کرده و به‌عنوان سکویی در جهت غنای بیشتر تحقیقات آتی باشد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود؛

- مسئولین آموزشی برای ترویج رفتار اخلاقی و تقوای مدیریتی در مدارس از طریق الگوسازی صفات و ویژگی‌ها، این نوع رفتار را در بین مدیران و رهبران مدارس فرهنگ‌سازی کنند.

- مدیران همواره سعی کنند تا به‌وسیله مشارکت دبیران، از یک سو به کارکنان خود کمک کنند و از سوی دیگر روحیه همکاری و مساعدت را در مدرسه گسترش دهند. مشارکت کارکنان در جریان نحوه انجام امور و تصمیمات، باعث تقویت فضای اعتماد می‌شود.
- مسئولین شرایطی را فراهم کنند تا دبیران به‌صورت مستقیم ببینند که در تعیین مواردی نظیر مأموریت علمی و بیان یک نگرش یا اصلاح راهبردهای تصمیم‌گیری، تأثیر به‌سزایی دارند و رشد کامل زیردستان به‌عنوان غایت و هدف زندگی سازمانی در نظر گرفته شده است.
- رؤسای آموزش و پرورش، تلاش کنند از مشکلات اساسی رهبران آموزشی در سراسر کشور آگاهی یابند و با در نظر گرفتن نوعی چارچوب اخلاقی و مدل‌سازی، الویت را به توسعه اخلاقیات و هنجارهای اخلاقی بدهند.
- مدیران به دبیران اجازه ورود به جنبه‌های شغل حرفه‌ای خود و کنترل بر تصمیمات را تا حد امکان بدهند.
- مدیران سطوح عالی و میانی نسبت به تعهدات و وعده‌های خود پایبند بوده و به آنها جامه عمل بپوشاند. این کار باعث می‌شود آنها از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شده و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند.
- مدیران سطوح عالی، نقاط قوت سازمانی و رهبری را شناسایی کرده و با سرمایه‌گذاری مناسب آنها را بهبود بخشند.
- برای توسعه رهبران اخلاقی، کدهای اخلاقی و دستورالعمل‌های مناسب باید به‌طور واضح تدوین گردد تا اطمینان حاصل شود که تمام کارکنان از آنچه که از آنها انتظار می‌رود درک درستی پیدا کرده‌اند.
- سازمان برای نمایش دادن ارزش رهبری اخلاقی باید آن را در فرهنگ استخدام، آموزش و توسعه پررنگ‌تر کرده و به آن دسته از کارمندانی که در محدوده استانداردهای اخلاقی عمل کرده‌اند، پاداش بدهد.
- مدیران به رؤسای مدارس برای توسعه استراتژی‌های خاص در جهت تحول مدارس به‌سوی صحت و سلامت کمک کنند.

۶- پی‌نوشت‌ها

- ۱- Trevino et al.
- ۲- Sergiovanni
- ۳- Gary Yvkl
- ۴- Cardinal Joseph bernardin
- ۵- Principles of human dignity
- ۶- Justice
- ۷- Commin good
- ۸- Solidarity
- ۹- Option for the poor
- ۱۰- Warren Bennis
- ۱۱- Organizational Health
- ۱۲- Adaptability
- ۱۳- Coberence of Identity
- ۱۴- Mathew Miles
- ۱۵- Organizational health
- ۱۶- Hoy & Feldman
- ۱۷- Academic Emphasis
- ۱۸- Moral
- ۱۹- Resource Support
- ۲۰- Consideration
- ۲۱- Principal Influence
- ۲۲- Institutional Integrity, Initiating Structure
- ۲۳- Stouten et al
- ۲۴- Piccolo .Greenbaump .Denhartog. Folger
- ۲۵- Derkcel

۷- منابع

- [۱] آرامی، شهناز، "بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و میزان سلامت سازمانی مدارس ابتدایی مشهد"، فصلنامه پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره هشتم، صص ۲۳-۱، ۱۳۸۵.
- [۲] شریفی، اصغر، آقاسی، صدیقه، "بررسی رابطه‌ی بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی"، فصلنامه‌ی علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱ (۴)، صص ۱۶۸ - ۱۴۹، ۱۳۸۹.
- [۳] قاسمی، جعفر، "توانمندی در سازمان‌ها"، مجله تدبیر، شماره ۱۳۲ صص ۳۴-۲۲، ۱۳۸۲.
- [۴] قربان شیروودی، مهران، "بررسی سلامت سازمانی و رابطه‌ی آن با سبک مدیریت مدیران مطالعه‌ی موردی: شرکت توزیع برق تهران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ۱۳۹۰.

- [۵] نصیری، فخرالسادات، "سلامت سازمانی (تعاریف، مفاهیم، نظریه‌ها)"، همدان، نشر چنار، ۱۳۹۰.
- [۶] ولایی ملکی، مریم. محمد داودی، امیرحسین، ۱۳۹۲ "اصول و مبانی سبک رهبری اخلاقی ارتباط آن با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرساوه و راهبردهای آتی" پذیرفته شده در دومین کنفرانس ملی مدیریت و کارآفرینی خوانسار صص ۱۹۴-۱۸۳، ۱۸-۱۹ اردیبهشت ۱۳۹۲.
- [۷] یارویسی، ژیلا، "رابطه میان سلامت سازمانی و ادراک توانمندی دبیران متوسطه شهر قروه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد ساوه، ۱۳۸۹.
- [۸] Celik. V ., "Moral leadership in school organization", *African journal of business management*, vol ۶ NO ۲۸ , pp.۸۲۳-۸۲۴, (۲۰۱۲).
- [۹] Eisenbeiss, S "Re-thinking Ethical Leadership: An Interdisciplinary Integrative Approach", *RE-THINKING ETHICAL LEADERSHIP*, WOP Working Paper No۱. ۲۰۱۲.
- [۱۰] Ghorbani,, Mahmood . Afrassiabi , Royae . Rezvani , Zahra , "A Study of the Relationship Between Organizational Health and Efficacy" , *World Applied Sciences Journal* ۱۷ (۶): ۶۹۴-۷۰۳, ۲۰۱۲.
- [۱۱] Idris , Kharuddin . Khademfar , Mohammad, " The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Health in Golestan Province of Iran " , *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. ۲ No. ۱۲ ,pp ۲۱۸-۲۲۹ Special Issue - June, ۲۰۱۲.
- [۱۲] MacIntosh. R, MacLean. D & Burns. H , " HeaLth in organion: Towards a process – Based view" , *Journal of Manement Studies* , ۴۴, ۲۰۶ – ۲۱۹, ۲۰۰۷.
- [۱۳] MC Gregor .S . L .T "Consumer moral leadership" ,Rotterdam / boston, Sense Publishers ,۲۰۱۰.
- [۱۴] Omoyemiju .Michael Adeniyi, Adediwura. Alaba Adeyemi, " A Study of Teacher`s Perception of Schools Organizational Health Osun State" ,*World Journal of Education*, Vol . ۱, No. ۱, p:۱۶۵-۱۷۰ ,۲۰۱۱.
- [۱۵] Ponnu , C . G. Tennakoon, . "The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – the Malaysian Case", *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* , Vol. ۱۴, No. ۱ p۲۱-۳۲, ۲۰۰۹.
- [۱۶] Stouten . J , . E. Baillien. A . Van den Broeck . J . Camps. H . Witte. M. Euwema , . "Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment", *Journal of Business Ethics* ۹۵:۱۷-۲۷ Springer ۲۰۱۱.