



دانشگاه تربیت مدرس

دانشکده علوم انسانی

مدل یابی معادلات ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج

نگارش

امیر رضایی

استاد راهنما

دکتر بهرام صالح صدق پور

استاد مشاور

دکتر رضا ساکی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

تابستان ۱۳۹۰





تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب امیر رضایی متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه / رساله حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آن ها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مآخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه / رساله قبلا برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی می باشد.

امیر رضایی

امضا



دانشگاه تربیت مدرس

دانشکده علوم انسانی

مدل یابی معادلات ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج

نگارش

امیر رضایی

استاد راهنما

دکتر بهرام صالح صدق پور

استاد مشاور

دکتر رضا ساکی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

تابستان ۱۳۹۰

شماره: ۹۷۰۷/۱۲ ع
تاریخ: ۹۰/۶/۱۲
پیوست:



دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

بیت

صور تجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای امیر رضایی رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان مدل یابی معادلات ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج، که در تاریخ ۹۰/۶/۷ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (بدرجه عالی) امتیاز
 دفاع مجدد مردود.

۱ - عالی (۲۰ - ۱۹)

۲ - بسیار خوب (۱۸/۹۹ - ۱۸)

۳ - خوب (۱۷/۹۹ - ۱۶)

۴ - قابل قبول (۱۵/۹۹ - ۱۴)

۵ - غیر قابل قبول (کمتر از ۱۴)

اعضاء	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما	دکتر بهرام صالح صدق پور	استادیار	
استاد مشاور	دکتر رضا ساکی	استادیار	
استاد داور داخلی	دکتر غلامعلی احمدی	استادیار	
استاد داور خارجی	دکتر بیژن عبداللهی	استادیار	
نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر محمدرضا امام جمعه	استادیار	

دکتر غلامعلی احمدی

رئیس دانشکده علوم انسانی

تهران، لویزان، کدپستی: ۱۵۸۱۱ - ۱۶۷۸۸
صندوق پستی: ۱۶۲ - ۱۶۷۸۵
تلفن: ۰۶۰ - ۲۲۹۷۰۰۳۳ فکس: ۲۲۹۷۰۰۳۳
Email: sru@sru.ac.ir
www.srttu.edu

تقدیم به

به سه گوشه مثلث زندگی

پدر و مادر مهربانم که همواره دعای خیرشان بدرقه‌ی راه و سایه‌ی
همتشان مأمن آسایشم بوده است.

همسر عزیزم که نماد صبر و گذشت و در یک کلام نماد عشق
است.

و

پیشکش به

دو انسانی که هر کدامشان کتابی بزرگ برای آموختن است

دکتر علی شریعتی

دکتر بهرام صالح صدق پور

تقدیر و تشکر

سپاس خداوند بی‌همتا را که توفیق انجام این پژوهش را به من عنایت فرمود و با تشکر فراوان از توجه و راهنمایی‌های مداوم و خردمندانه‌ی استاد بزرگ و محترم جناب آقای دکتر بهرام صالح صدق پور که همواره با آغوشی باز و رویی گشاده در انجام این امر مهم مرا یاری نموده‌اند. هم‌چنین از راهنمایی‌های بی‌دریغ استاد گرامی جناب آقای دکتر رضا ساکی که مسئولیت استاد مشاور این پژوهش را بر عهده داشته و همواره با عنایت و توجه پاسخگوی سوالات من بوده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

همچنین بر خود فرض می‌دارم تا از سرکار خانم دکتر زهرا صباغیان به عنوان استاد راهنمای افتخاری و درواقع به عنوان دانشمندی متخصص و متخلق به خلق احسن به پاس کمک‌های ارزنده و دقت فراوان در مراحل مختلف تحقیق، بی‌نهایت تشکر نموده و از راهنمایی‌ها و حمایت‌های بی‌دریغ ایشان، سپاس‌گذاری نموده و برای ایشان، آرزوی سلامتی و توفیق نمایم.

با سپاس فراوان از زحمات گرانقدر **Dr Y. Du Plessis** و **Dr Riana Van Den Bergh** از دانشگاه **Pretoria** آفریقای جنوبی و **Dr Claartje Vinkenburg** از دانشگاه **Amsterdam** هلند که در مرا در تهیه مطالب و ابزار مناسب تحقیق یاری رساندند.

همچنین از اساتید گرامی جناب آقای دکتر غلامعلی احمدی و جناب آقای دکتر بیژن عبداللهی که به عنوان داور، مسئولیت مطالعه و قضاوت این پایان‌نامه را بر عهده گرفته‌اند، سپاس‌گزاری می‌نمایم.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج در قالب یک مدل علی است. برای انجام این پژوهش کلیه کارشناسان گروه خودرو سازی سایپا که دوره های آموزش ضمن خدمت را در سال ۸۹ در مرکز آموزش این شرکت گذرانده بودند به عنوان جامعه آماری انتخاب و به شیوه تصادفی خوشه ای از بین آن ها ۳۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری برگزیده شدند. برای گردآوری داده ها از چهار مقیاس سنجش فرهنگ سازمانی، پرسشنامه هوش فرهنگی سازمانی، پرسشنامه رضایت شغلی درونی و پرسشنامه رهبری تراز پنج استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی روابط ساختاری استفاده شد. یافته ها بدست آمده از تحلیل مسیر و تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم در مدل تایید شده نشان داد که بین فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج به صورت مثبت و مستقیم رابطه معنادار وجود دارد. در مجموع نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و یا بطور غیر مستقیم از طریق میانجی گری متغیر های هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج رابطه معنادار وجود دارد.

کلید واژه: فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی، رضایت شغلی درونی، رهبری تراز پنج، مدل یابی روابط

ساختاری

فهرست مطالب

ص	فحه	عنوان
۱		فصل اول: کلیات تحقیق
۲		۱-۱ مقدمه
۳		۲-۱ بیان مسئله
۷		۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق
۹		۴-۱ اهداف تحقیق
۹		۴-۱-۱ هدف کلی
۹		۵-۱-۲ اهداف جزئی
۱۰		۵-۱ قلمرو تحقیق
۱۰		۵-۱-۱ قلمرو مکانی تحقیق
۱۰		۵-۱-۲ قلمرو زمانی تحقیق
۱۰		۶-۱ سوالات تحقیق
۱۰		۷-۱ تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها و مفاهیم
۱۰		فصل دوم: ادبیات موضوع
۱۶		۱-۲ مقدمه
۱۶		۲-۲-۲ بررسی مبانی نظری
۱۶		۲-۲-۱-۱ مبانی نظری رهبری تراز پنج
۱۶		۲-۲-۱-۲-۱-۱ مفهوم رهبری
۱۸		۲-۲-۱-۲-۲ سیر تحولات نظریه های رهبری
۱۹		۲-۲-۱-۲-۲ رهبری تحولی و تبادل
۲۳		۲-۲-۱-۲-۲ رهبری توزیعی
۲۷		۲-۲-۱-۲-۲ رهبری تراز پنج
۳۰		۲-۲-۱-۲-۲ سلسله مراتب رهبری تراز پنج
۳۲		۲-۲-۱-۲-۲ ویژگیهای شخصیتی رهبران تراز پنج :
۳۳		۲-۲-۱-۲-۲ ویژگی های حرفه ای رهبران تراز پنج :
۳۷		۲-۲-۲-۲ مبانی نظری فرهنگ سازمانی
۳۷		۲-۲-۲-۲-۱ تعریف فرهنگ
۳۷		۲-۲-۲-۲-۲ تعریف سازمان
۳۹		۲-۲-۲-۳ تاریخچه فرهنگ سازمانی

۴۰	۴-۲-۲-۲ تعاریف فرهنگ سازمانی
۴۱	۵-۲-۲-۲ منشاء و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی
۴۳	۶-۲-۲-۲ سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی
۴۶	۷-۲-۲-۲ کارکردهای فرهنگی سازمانی
۴۶	۸-۲-۲-۲ ویژگی های ابعاد و عناصر فرهنگ سازمانی
۴۹	۹-۲-۲-۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی
۵۱	۱۰-۲-۲-۲ فرهنگ و متغیر های سازمانی
۵۴	۱۱-۲-۲-۲ مطالعات هافستد در زمینه فرهنگ سازمانی
۵۶	۱۲-۲-۲-۲ مدیریت فرهنگ سازمانی
۵۶	۱۳-۲-۲-۲ فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی
۵۸	۱۴-۲-۲-۲ تغییر فرهنگ سازمانی و روش های آن
۵۸	۱-۱۴-۲-۲-۲ روشهای تغییر فرهنگ سازمانی
۶۱	۱۵-۲-۲-۲ الگوهای فرهنگ سازمانی :
۶۳	۳-۲-۲-۲- مبانی نظری رضایت شغلی
۶۳	۱-۳-۲-۲ تاریخچه مطالعات در مورد رضایت شغلی
۶۳	۲-۳-۲-۲ تعریف رضایت شغلی
۶۸	۱-۲-۳-۲-۲ روشهای تعیین رضایت شغلی
۶۹	۳-۳-۲-۲ عوامل تعیین کننده رضایت شغلی
۷۰	۴-۳-۲-۲ عوامل موثر بر رضایت شغلی
۷۲	۵-۳-۲-۲ پیامد های رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۷۴	۶-۳-۲-۲ نظریه های رضایت شغلی
۷۷	۷-۳-۲-۲ اندازه گیری رضایت شغلی
۸۰	۴-۲-۲-۲ هوش فرهنگی
۸۰	۱-۴-۲-۲ هوش
۸۱	۱-۴-۲-۲ انواع هوش
۸۲	۲-۴-۲-۲ هوش فرهنگی
۸۳	۳-۴-۲-۲ تعریف و مفهوم هوش فرهنگی
۸۵	۴-۴-۲-۲ اهمیت هوش فرهنگی
۸۶	۵-۴-۲-۲ اجزای هوش فرهنگی
۸۷	۶-۴-۲-۲ عناصر هوش فرهنگی
۸۹	۷-۴-۲-۲ مدل چهار بعدی هوش فرهنگی

۹۷	۸-۴-۲-۲ الگوهای متفاوت هوش فرهنگی
۹۹	۹-۴-۲-۲ انواع شخصیت ها در هوش فرهنگی:
۱۰	۱۰-۴-۲-۲ نقش هوش فرهنگی و تعاملات بین المللی
۱	
۱۰	۱۱-۴-۲-۲ تقویت هوش فرهنگی
۲	
۱۰	۳-۲ بررسی مبانی پژوهشی و مدل تحلیلی تحقیق
۳	
۱۰	۱-۳-۲-۲ مبانی پژوهشی
۳	
۱۰	۱-۱-۳-۲ بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رهبری تراز پنج در تحقیقات
۳	
۱۰	۲-۱-۳-۲ بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و رهبری تراز پنج در تحقیقات
۴	
۱۰	۳-۱-۳-۲ بررسی رابطه بین رضایت شغلی درونی و رهبری تراز پنج در تحقیقات
۷	
۱۰	۴-۱-۳-۲ بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و هوش فرهنگی در تحقیقات
۹	
۱۱	۵-۱-۳-۲ بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در تحقیقات
۰	
۱۱	۶-۱-۳-۲ بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی در تحقیقات
۱	
۱۱	۲-۳-۲ مدل تحلیلی تحقیق
۲	
۱۱	فصل سوم: روش تحقیق
۵	
۱۱	۱-۳ مقدمه
۶	
۱۱	۲-۳ روش و طرح تحقیق
۶	
۱۱	۳-۳ جامعه آماری

۷	
۱۱	۴-۳- نمونه، روش نمونه گیری و حجم نمونه
۷	
۱۱	۵-۳- ابزارهای پژوهش
۸	
۱۱	۱-۵-۳- پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۸	
۱۱	۱-۱-۵-۳- توصیف و نمره گذاری پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۸	
۱۱	۲-۱-۵-۳- اعتبار و پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۹	
۱۲	۲-۵-۳- پرسشنامه رهبری تراز پنج
۰	
۱۲	۱-۲-۵-۳- توصیف و نمره گذاری پرسشنامه رهبری تراز پنج
۰	
۱۲	۲-۲-۵-۳- اعتبار و پایایی پرسشنامه رهبری تراز پنج
۰	
۱۲	۳-۵-۳- پرسشنامه هوش فرهنگی
۱	
۱۲	۱-۳-۵-۳- توصیف و نمره گذاری پرسشنامه هوش فرهنگی
۱	
۱۲	۲-۳-۵-۳- اعتبار و پایایی پرسشنامه هوش فرهنگی
۱	
۱۲	۴-۵-۳- پرسشنامه رضایت شغلی درونی:
۲	
۱۲	۱-۴-۵-۳- توصیف و نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی درونی
۲	
۱۲	۲-۴-۵-۳- اعتبار و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی درونی
۲	
۱۲	۳-۲-۴-۵-۳- ویژگی های روان سنجی پرسش نامه
۲	

۱۲	۳-۵-۴-۳-۱ تحلیل گویه‌ها
۳	
۱۲	۳-۵-۴-۳-۲ تعیین شواهد روایی و پایایی
۴	
۱۲	۳-۶-۳ گردآوری داده‌ها
۷	
۱۲	۳-۶-۱-۱ روش کتابخانه‌ای
۷	
۱۲	۳-۶-۲-۲ روش میدانی
۷	
۱۲	۳-۷-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷	
۱۳	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق
۶	
۱۳	۴-۱ مقدمه
۷	
۱۳	۴-۲ توصیف داده‌ها
۷	
۱۳	۴-۳ ماتریس همبستگی متغیرها
۸	
۱۳	۴-۴-۱ تحلیل مسیر بین فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی بر
۹	رهبری تراز پنج
۱۴	۴-۴-۱-۱ توصیف روابط موجود در مدل
۰	
۱۴	۴-۴-۲ بررسی خطای ابزار اندازه‌گیری و خطای برآورد
۴	
۱۴	۴-۴-۵ شاخصهای برازش مدل کلی تحقیق
۶	
۱۴	۴-۴-۶ تحلیل رگرسیون مرحله‌ای (گام به گام)
۹	
۱۴	۴-۴-۱-۱ تحلیل رگرسیون مرحله‌ای مربوط به رهبری تراز پنج

۹	
۱۵	۴-۶-۲- تحلیل رگرسیون مرحله‌ای (گام به گام) مربوط به رضایت شغلی درونی
۰	
۱۵	۴-۶-۳- تحلیل رگرسیون مرحله‌ای (گام به گام) مربوط به هوش فرهنگی
۱	
۱۵	۴-۷-آزمون سوالات پژوهش و ارائه نتایج
۲	
۱۵	۴-۷-۱- آزمون سوال اول:
۲	
۱۵	۴-۷-۲- آزمون سوال دوم:
۳	
۱۵	۴-۷-۳- آزمون سوال سوم:
۳	
۱۵	۴-۷-۴- آزمون سوال چهارم:
۴	
۱۵	۴-۷-۵- آزمون سوال پنجم:
۴	
۱۵	۴-۷-۶- آزمون سوال ششم:
۵	
۱۵	فصل پنجم: نتیجه گیری، بحث و پیشنهادها
۶	
۱۵	۵-۱ مقدمه
۷	
۱۵	۵-۲ خلاصه تحقیق
۷	
۱۵	۵-۳- تجربه و تحلیل نتایج
۸	
۱۵	۵-۳-۱- بررسی سوال اول پژوهش
۸	
۱۵	۵-۲-۲- بررسی سوال دوم پژوهش
۹	

۱۶	۵-۲-۳- بررسی سوال سوم پژوهش
۰	
۱۶	۵-۲-۴- بررسی سوال چهارم پژوهش
۲	
۱۶	۵-۲-۵- بررسی سوال پنجم پژوهش
۳	
۱۶	۵-۲-۶- بررسی سوال ششم
۵	
۱۶	۵-۳- بحث و نتیجه گیری
۶	
۱۷	۵-۴- محدودیتهای پژوهش
۱	
۱۷	۵-۵- پیشنهادهای برگرفته از یافته‌های پژوهش
۲	
۱۷	۵-۶- پیشنهادهای کاربردی برای پژوهش‌های بعدی
۳	
۱۷	پیوست‌ها
۷	
۱۷	پیوست ۱
۸	
۱۸	منابع
۶	

فهرست جدول ها

ص	عنوان
۱۸	جدول ۱-۲: چارچوب جامع تئوری رهبری
۲۲	جدول ۲-۲: تعاریف مختلف رهبری تحولی و تبادلی
۵۰	جدول ۳-۲: چهار نوع فرهنگ سازمانی
۵۲	جدول ۴-۲: تاثیر فرهنگ سازمانی بر وظایف مدیریت
۶۳	جدول ۵-۲: انواع فرهنگ از نظر اوشی
۶۴	جدول ۶-۲: فرهنگ های سازمانی و انواع شخصیت
۷۱	جدول ۷-۲: عوامل موثر در رضایت شغلی از نظر جنیفر
۱۲	جدول ۱-۳- ضرایب پایایی عوامل هوش فرهنگی
۲	
۱۲	جدول ۲-۳: نتایج تحلیل گویه های پرسشنامه رضایت شغلی درونی
۳	
۱۲	جدول ۳-۳: نتایج اندازه های مربوط به KMO و آزمون کرویت بارتلت
۵	
۱۲	جدول ۴-۳: مجموع واریانس تبیین شده پرسشنامه رضایت شغلی درونی
۵	
۱۲	جدول ۵-۳: بارهای عاملی پرسشنامه رضایت شغلی درونی
۶	
۱۲	جدول 6-3: ضرایب اعتبار امنیت شغلی، توسعه حرفه ای، رضایت شغلی درونی

۷	
۱۳	جدول ۴-۱- شاخص های آمار توصیفی متغیرها
۷	
۱۳	جدول ۴-۲- ماتریس همبستگی مربوط به رابطه فرهنگ سازمانی ، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی و رهبری تراز پنج
۸	
۱۴	جدول ۴-۳- مقادیر اثرات مستقیم برآورد شده و استاندارد در مدل نهایی مربوط به تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی ، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی بر رهبری تراز پنج
۲	
۱۴	جدول ۴-۴- مقادیر اثرات غیرمستقیم برآورد شده و استاندارد در مدل نهایی مربوط به تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی ، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی بر رهبری تراز پنج
۳	
۱۴	جدول ۴-۵- مقادیر اثرات کلی برآورد شده و استاندارد در مدل نهایی مربوط به تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی ، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی بر رهبری تراز پنج
۳	
۱۴	جدول ۴-۶- میزان خطای حاصل از تقریب در هر عامل
۴	
۱۴	جدول ۴-۷- میزان خطای حاصل از تقریب در هر عامل
۵	
۱۴	جدول ۴-۸- شاخص های برازش مدل نهایی تحقیق
۹	
۱۵	جدول ۴-۹- مرحله ی اول تحلیل رگرسیون مربوط به رهبری تراز پنج
۰	
۱۵	جدول ۴-۱۰- مرحله ی دوم تحلیل رگرسیون مربوط به رهبری تراز پنج
۰	
۱۵	جدول ۴-۱۱- مرحله اول تحلیل رگرسیون مربوط به رضایت شغلی درونی
۱	
۱۵	جدول ۴-۱۲- مرحله ی اول تحلیل رگرسیون مربوط به هوش فرهنگی
۱	
۱۵	جدول ۴-۱۳- معادله های پیش بینی کننده بر اساس مدل نهایی
۲	

فهرست شکل ها

عنوان	ص
فحہ	
شکل ۱-۲: حرکت از خوب به عالی و چند پایانی حرکت سازمان ها	۲۸
شکل ۲-۲: الگوی بدست آمده کالینز	۲۹
شکل ۳-۲: تراز های رهبری کالینز	۳۲
شکل ۴-۲: حلقه های سه گانه چشم انداز سازمان	۳۵
شکل ۱-۳: آزمون اسکری پرسشنامه رضایت شغلی درونی	۱۲
۵	۵
شکل ۱-۴-۱: مدل مفروض مربوط به تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی ، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی بر رهبری تراز پنج	۱۳
۹	۹
شکل ۲-۴-۲: مدل مسیر نهایی بر حسب ضرایب استاندارد شده مربوط به تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی ، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی بر رهبری تراز پنج	۱۴
۰	۰
شکل ۱-۵-۱: رابطه بین فرهنگ سازمانی و رهبری تراز پنج	۱۵
۹	۹
شکل ۲-۵-۲: رابطه بین فرهنگ سازمانی و هوش فرهنگی	۱۶
۰	۰
شکل ۳-۵-۳: رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی درونی	۱۶
۱	۱
شکل ۴-۵-۴: رابطه بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی	۱۶
۳	۳
شکل ۵-۵-۵: رابطه بین هوش فرهنگی و رهبری تراز پنج	۱۶
۴	۴

فهرست نمودارها

ص	عنوان
فحه	
۲۶	نمودار ۱-۲: مدل تداوم رهبری
۲۶	نمودار ۲-۲: رهبری به عنوان یک پدیده توزیع شده
۲۷	نمودار ۳-۲: حالات رهبری توزیعی
۴۲	نمودار ۴-۲: شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی
۴۲	نمودار ۵-۲: چارچوب فرهنگ سازمانی
۴۵	نمودار ۶-۲: سطوح فرهنگی و تعامل آنها ،
۵۷	نمودار ۷-۲: فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی
۷۳	نمودار ۸-۲: عوامل موثر بر رضایت شغلی و پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی

فصل اول: