

بررسی اثر میانجیگری عدالت سازمانی در رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس

محمد مهدی بابائی * مهدی معینی کیا ** عادل زاهد بابلان *** شهربانو قنبری ****

چکیده

ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف پژوهش حاضر تأثیر سبک رهبری و تعهد سازمانی با میانجیگری عدالت سازمانی مدیران مدارس آمل بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل مدیران مدارس شهرستان آمل بود که بر اساس فرمول کوکران ۱۲۰ نفر مدیران به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه رهبری چندعاملی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش بررسی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری انجام گرفت. نتایج نشان داد سبک رهبری بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و از سوی دیگر، متغیر میانجی عدالت سازمانی بر سبک رهبری و تعهد سازمانی اثر دارد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی.

تاریخ دریافت: ۲۵ فروردین ۱۳۹۷ تاریخ پذیرش: ۲۵ خرداد ۱۳۹۷

* دانشجوی دکتری اقتصاد و مدیریت مالی آموزش عالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، (نویسنده مسئول):
m.zmbm67@gmail.com

** دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

*** دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

**** فرهنگی، آموزش و پرورش شهرستان آمل. آمل، ایران

۱. مقدمه

به تعبیر قرآن کریم، افق امیدبخش حل همه امور با «انشرح صدر» آغاز می‌شود. در گشودگی سینه بارهای سنگین و کمرشکن سبک می‌شود و گشایش در عین تنگناها به وجود می‌آید. البته مسئولیت انسان، در همین گشایش‌های همراه با سختی، بیشتر می‌شود. فراغت از کار به معنای پایان وظیفه نیست، بلکه آغاز مسئولیتی دیگر است.

تغییرات بی‌سابقه و سریع علم و فناوری در قرن بیست و یکم، و حرکت در راستای جهانی شدن همه جنبه‌های زندگی بشر را تحت تأثیر قرار داده و موجب بروز شرایط ویژه و تغییر نیازهای نظام آموزش جوامع شده است. از آنجا که تغییر و تحول از اصول اساسی و اجتناب‌ناپذیر سازمانی است و بهترین سازمان‌های دنیا آن را وظیفه اصلی خود توصیف کرده‌اند (ایلی و بابائی، ۱۳۹۷). بنابراین، سیستم آموزش و پرورش تا حصول نتایج، آرمان و اهداف مورد انتظار فاصله بسیاری دارد که این خود مانند دیگر سازمان‌های سنتی مستلزم تغییرات سازمانی اساسی و بنیادی است که با برنامه‌ریزی، شناخت و آگاهی همراه باشد (بابائی و همکاران، زیر چاپ). در حال حاضر، نظام آموزشی در جوامع معاصر، گسترش زیادی یافته است. پیامد این رشد روزافزون تبدیل نظام آموزشی به سازمان عظیمی است که با تعداد قابل ملاحظه‌ای از دانش‌آموزان سروکار دارد، معلمان و کارکنان فراوانی به خدمت می‌گیرند، وظایف متنوع و متعددی را انجام می‌دهند و نتایج گسترده‌ای را به بار می‌آورد (بهرنگی و همکاران، ۱۳۹۳)، همین‌طور سرمایه انسانی بالاترین و ب ارزش‌ترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. یکی از مهم‌ترین نگرش‌ها درباره این سرمایه عظیم، تعهد سازمانی است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). در متون پژوهشی نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهم برای درک، فهم و پی‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل مطرح شده است.

تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین، تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که تعهد و پایبندی دارند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین، مدیران باید بتوانند به روش‌های مختلف تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کرده و از راه‌های گوناگون آن را حفظ کنند (صادقی فرد، ۱۳۸۶). تعهد سازمانی را می‌توان اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، در بسیاری از تحقیقات تأیید شده است، افرادی که تعهد کمتری دارند، خروج از کار در آن‌ها بیشتر بوده (مایر و آلن^۱، ۱۹۹۷)، و غیبت از کار در آن‌ها بیشتر است (آلن و مایر، ۱۹۹۶). از طرفی، افزایش بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می‌یابد (مایر و تاپولنیتسکی^۲، ۲۰۰۲). تعهد بالا، خود، می‌تواند شاخصی برای تعیین اثربخشی کارکنان یک سازمان باشد (کلمن^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۳). ادراک بی‌عدالتی آثار مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر نصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آن‌ها را تنزل می‌دهد. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). همان‌طور از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در

1 Meyer & Allen

2 Meyer & Topolnytsky

3 Coleman

کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریتی با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقا و انتصاب) برای کارکنان اهمیت دارد. در فرایند توسعه رفتارهای عادلانه و مهمتر از آن، شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت در رفتارهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای ضد تولید و انگیزش کارکنان اهمیت دارد. بنابراین، با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و حیطه‌های آن، مدیران این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسب‌تری را در راستای توسعه احساس عدالت در سازمان‌ها به عمل آورند. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۳). درباره عدالت سازمانی در ارتباط با تعهد سازمانی تحقیقاتی صورت گرفته است، که به آن اشاره می‌شود:

به عقیده جریفین و مورهد^۱ (۲۰۰۹)، به نظر می‌رسد یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر تعهد سازمانی نقشی داشته باشد، سبک رهبری است. یکی از الزامات اساسی اداره هر سازمان به کارگیری سبک رهبری مناسب است. در عصر حاضر یکی از عوامل مهم و تعیین کننده در رفاه حال ملل و سازمان‌ها، شیوه مدیریت و رهبری است (بابائی و همکاران، زیر چاپ). مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در بهبود بهره‌وری و تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است (لامبرت و ناگنت^۲، ۱۹۹۹). سبک رهبری عبارت است از مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارکنان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. به‌طور کلی، سبک رهبری

1 Griffin & Morehead

2 Lambert & Nugent

تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است (راولد^۱، ۲۰۰۹). مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند (لامبرت و ناگنت، ۱۹۹۹). مسائلی مانند پرداخت بر مبنای عملکرد، ارزیابی از عملکرد کارکنان، سیاست‌های به‌کار گرفته‌شده برای ایجاد امنیت شغلی کارکنان، ایجاد ارتباط با کارکنان و مشتریان، شناخت نیازها و انتظارات آنان، توجه به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، کاهش مقررات خشک و بوروکراسی در سازمان‌ها، ایجاد انعطاف و خلاقیت، ایجاد کارهای گروهی و تیمی در سازمان‌ها، گسترده‌کردن مفهوم آموزش در سازمان‌ها و ارگان‌ها ایجاد امنیت روحی و روانی برای کارکنان و توجه به مسأله رفاه آنان از جمله عواملی است که باعث ایجاد تعهد در کارکنان می‌شود (لینکلن^۲، ۱۹۹۱). کارکنان به دنبال رهبری هستند که بر اساس انگیزش برونی، بتوانند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد (خالق‌خواه و بابائی منقاری، ۱۳۹۴). رهبری در سازمان، تجلی عالی‌ترین شکل مناسبات بین گروهی متشکل از افراد انسانی است. رهبران به ارتباطات مؤثر نیازمندند تا بتوانند قلب و ذهن کارکنان خود را تصاحب کنند. اگر افراد ندانند رهبران چه می‌خواهند و چه مقصدی در پیش دارند، رهبری‌شان را نخواهند پذیرفت (مختاری‌پور و همکاران، ۱۳۸۵).

۲. مبانی نظری

تعهد سازمانی

سابقه پژوهش در زمینه تعهد سازمانی به دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد، اما پس از انتشار مقاله پوتر و همکاران (۱۹۷۴) که به تعریف جامعه تعهد سازمانی پرداختند، توجه به این

1 Rowold

2 Lincolon

مفهوم، شدت گرفت (مسکراوسکی^۱، ۲۰۰۷). پورتر و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را میزانی که فرد، هویت خود را از سازمان می‌گیرد و در آن مشارکت می‌کند، تعریف کردند. از نظر آن‌ها، تعهد سازمانی به لحاظ مفهومی، سه مشخصه دارد، که عبارت‌اند از:

۱. پذیرش عمیق اهداف و ارزش‌های سازمان؛

۲. تمایل به تلاش زیاد برای موفقیت سازمان؛

۳. تمایل قوی به باقی ماندن به عنوان عضو سازمان.

آلن و میر^۲ (۱۹۹۰) با عرضه الگویی سه‌بعدی از تعهد سازمانی، مفهوم تعهد سازمانی را توسعه دادند. در واقع، این دو صاحب‌نظر، با عرضه این الگو تلاش کردند سه دیدگاه نسبت به تعهد سازمانی را جمع کنند. آن‌ها معتقدند هرچند مفهوم‌سازی‌های متعددی از تعهد سازمانی ظهور کرده، اما هر یک از آن‌ها، در واقع، یکی از این سه موضوع را منعکس می‌کند: تعلق عاطفی، الزام و هزینه‌های ادراک‌شده. رایج‌ترین رویکرد به تعهد سازمانی این است که تعهد را علاقه‌ای عاطفی به سازمان تلقی می‌کنند، به طوری که فرد متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت می‌کند و از عضویت در آن لذت می‌برد. در تعهد سازمانی سه رویکرد وجود دارد:

الف) تعهد عاطفی: تعهد عاطفی مهم‌ترین عنصر تعهد سازمانی است، که به عنوان وابستگی یا دلبستگی فرد به سازمان تعریف شده است. تعهد عاطفی به‌طور مثبت با عدالت سازمانی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی مرتبط است؛ همچنین، تعهد عاطفی رابطه مثبت و قوی نیز با تعهد حرفه‌ای و حمایت سازمانی درک‌شده دارد و موجب افزایش اعتماد و کاهش ترک خدمت می‌شود (هاندلون، ۲۰۰۹).

ب) تعهد هنجاری: تعهد هنجاری دومین مفهوم و عنصری است که تعهد سازمانی را ایجاد می‌کند. تعهد هنجاری به عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که

1 McCroskey

2 Allen & Meyer

کارکنان را به سمت این احساس هدایت می‌کند تا در سازمان بمانند (چانگ و لین^۱، ۲۰۰۸).

ج) تعهد مستمر: تعهد مستمر جزء سوم تعهد سازمانی است. تعهد مستمر به عنوان نیاز به ماندن با یک سازمان به دلیل هزینه بالای ترک آن تعریف شده است. آلن و میر بیان کردند تعهد مستمر بر پایه دو عامل ایجاد می‌شود: تعداد یا مقدار سرمایه‌گذاری و اهمیت آن سرمایه‌گذاری. کارکنان در سازمان باقی می‌مانند زیرا تصور می‌کنند که احتمالاً هزینه ترک سازمان بسیار بالاست (هاندلون، ۲۰۰۹).

سبک رهبری

نتایج تحقیقات پژوهشگران نشان می‌دهد رهبری مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است و در نقش سرنوشت‌ساز رهبران در سازمان و به خصوص در ایجاد انگیزش کارکنان تردیدی وجود ندارد (فروغی اصل، ۱۳۸۰). با این حال، صاحب‌نظران تعریف‌های مختلفی از رهبری کرده‌اند، اما نکته مشترک در این تعریف‌ها، آن است که رهبری را فرایند نفوذ یک فرد یا گروه بر فرد یا گروه دیگر می‌دانند. بر این اساس، رهبری عبارت‌اند از توانایی نفوذ در دیگران برای دستیابی به اهداف (مقیمی، ۱۳۸۶).

عوامل تشکیل‌دهنده سبک رهبری مدیران

نخستین عامل، نظام ارزشی مدیر یا تصویر ذهنی او از انسان است. مدیری که تصور اقتصادی - عقلایی از انسان دارد، همواره دستوری و آمرانه عمل می‌کند و کسی که انسان را موجودی اجتماعی می‌داند، مدیری که انسان را خودشکوفای می‌پندارد، تفویضی رفتار می‌کند و سرانجام کسی که باور دارد انسان موجودی پیچیده است، بر حسب تشخیص خود از انواع سبک‌ها به مقتضای موقعیت استفاده خواهد کرد. دومین عامل،

میزان اعتماد و اطمینان مدیر به کارکنان است، مدیری که به کارکنان اعتماد می‌کند با او تفویضی برخورد خواهد کرد. سومین عامل، دل‌بستن مدیر به یک سبک خاص است، اگر مدیری همواره حمایتی رفتار کند، ولی کسانی را که دستوری برخورد می‌کنند، دوست داشته باشد، رفتارش کم‌کم به سمت سبک دستوری میل خواهد کرد. چهارمین عامل در شکل‌دهی سبک رهبری یک مدیر، احساس امنیت با وجود شرایط عدم اطمینان است. بیشتر مدیران تا هنگامی که همه چیز بر وفق مراد است، خوب عمل می‌کنند و تصویری از یک مدیر موفق و مؤثر از خود ارائه می‌دهند، اما در لحظات بحرانی و عدم اطمینان، شخصیت واقعی خود را بروز می‌دهند (فروغی اصل، ۱۳۸۰).

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی بر ادراک کارکنان درباره میزان برابری و انصاف در سازمان تأکید دارد و به عنوان یکی از ارزش‌های کلیدی که سازمان‌ها به آن تمایل دارند، تلقی می‌شود (الامین و الومایم^۱، ۲۰۱۱). تئوری عدالت سازمانی از طریق دسته‌بندی دیدگاه‌ها و احساسات افراد درباره رفتار خودشان و دیگران در سازمان، بر برابری و انصاف در سازمان‌ها تأکید می‌کند (ساندرز و تورن هیل^۲، ۲۰۰۳). در زمینه عدالت سازمانی، این بحث که چرا عدالت مهم است، به‌وضوح به وسیله تایلر^۳ (۲۰۰۳) در تحقیقاتشان پیرامون عدالت رویه‌ای مورد توجه قرار گرفته است. لیند و تایلر دو مدل را برای تشریح آثار عدالت مشخص کرده‌اند: ۱. مدل منافع شخصی: در این مدل بیان می‌شود که علت اهمیت عدالت برای افراد در این نکته است که در نهایت، به آن‌ها اجازه می‌دهد تا دستاوردهای شخصی‌شان را حداکثر کنند؛ ۲. مدل ارزش‌های گروهی: در این مدل بیان می‌شود که رعایت عدالت به افراد اطلاعاتی درباره جایگاهشان در گروه ارائه می‌کند، این رفتار به فرد اطلاعاتی درباره موقعیت او در گروه ارائه می‌کند و بنابراین،

1 Elamin & Alomaim

2 Saunders & Thornhill

3 Taylor

در ایجاد ارزش برای فرد و همچنین، ایجاد حس هویت مشترک، مفید است (آمبراس^۱، ۲۰۰۲).

عدالت سازمانی در انواع مختلفی معرفی شده است که عبارت‌اند از:

- عدالت توزیعی: عدالت توزیعی به ادراک افراد از نتایج فراگرد مربوط می‌شود. بنابراین، ادراک فردی از اینکه نتایج منصفانه هستند یا غیرمنصفانه به مثابه سازوکار عدالت توزیعی عمل می‌کند (دیوچ^۲، ۲۰۰۶).
- عدالت رویه‌ای: رویه‌ها مشخص‌کننده شیوه عملیات و نحوه انجام‌دادن کار هستند. رویه‌ها در قالب یک برنامه زمان‌بندی شده، نحوه انجام‌دادن فعالیت‌های آتی را مشخص می‌کنند. در واقع، رویه‌ها تعیین‌کننده شیوه عمل در سطوح مختلف سازمان‌اند (رضاییان، ۱۳۸۱).
- عدالت مراوده‌ای: بر ادراک افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی، در طول اجرای رویه‌ها تمرکز می‌کند. دو عامل در ادراک عدالت مراوده‌ای نقش کلیدی دارد: ۱. آیا دلایل اصلی تصمیم‌های تخصیص منابع به‌طور واضح، با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند، تشریح شده است؛ ۲. آیا افرادی که مسئول اجرای تصمیم‌ها هستند، با افرادی که تحت تأثیر تصمیم‌ها قرار می‌گیرند، با احترام رفتار می‌کنند (جواهر^۳، ۲۰۰۲).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متعددی در حوزه متغیرهای پژوهش حاضر انجام گرفته است که به برخی از آنها اشاره می‌شود. نتایج پژوهش خالق‌خواه، بابائی منقاری (۱۳۹۴) حاکی از آن بود

1 Ambrose

2 Deutsch

3 Jawahar

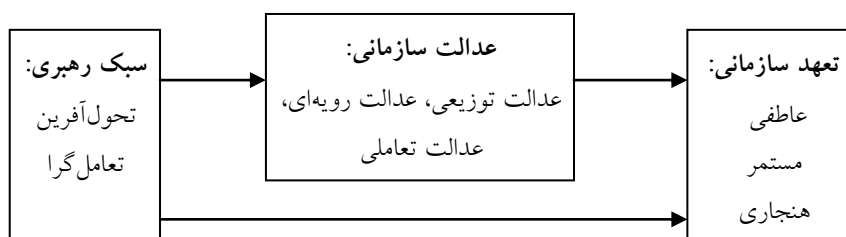
که بین تعهد سازمانی با سبک رهبری رابطه وجود دارد. رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج کرمی‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) بین سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با فرهنگ و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. در پژوهش رضایی و ساعتچی (۱۳۸۸) نتایج حاکی از آن بود که بین سبک رهبری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. مرادی چالشتی و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه دست یافتند که بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین-تبادلی با عدالت سازمانی رابطه وجود دارد. الوانی و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه دارد. همچنین، تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی با عواملی مانند عدالت سازمانی، تغییر سازمانی و سبک رهبری رابطه متقابل دارد (پارسیان و اعرابی، ۱۳۸۳). بر اساس نتایج پژوهش نگوئی^۱ و همکاران (۲۰۰۶) رهبری تأثیری قوی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. نتایج پژوهش چوری^۲ (۲۰۰۵) نشان داد بین سبک رهبری با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. پترلوک^۳ و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند بین سبک رهبری رابطه‌مدار با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. جاودانی (۲۰۰۲) به این نتیجه دست یافت بین میزان تحول‌آفرینی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. براساس پیشینه پژوهش و مطالعه مبانی نظری، مدل مفهومی پژوهش حاضر با توجه به وجود سه سازه اصلی (سبک رهبری، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی) که هر یک نقش متفاوتی ایفا می‌کنند، ترسیم شده است. به‌طوری که سبک رهبری در نقش متغیر مستقل یا برون‌زا است، تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته یا درون‌زا و در نهایت، عدالت سازمانی، متغیر میانجی است. بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود.

1 Nguni

2 Chori

3 Peterlok

- سبک رهبری بر تعهد سازمانی مدیران تأثیر می‌گذارد.
- سبک رهبری بر عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد.
- عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی است و به روش توصیفی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مطرح شده در پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری در دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری اجرا شد و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شود.

در پژوهش حاضر متغیرهای سبک رهبری، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، سه سازه اصلی هستند که هر یک از این سازه‌ها بر اساس مدل‌های نویسندگان مختلف که در قسمت ابزار اندازه‌گیری، توضیح داده شد، از ابعاد مختلفی تشکیل شده‌اند و همچنین، از ابعاد توسط تعدادی پرسش (متغیرهای آشکار) سنجیده شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران مدارس شهرستان آمل در سال ۱۳۹۴ است. از بین جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران، ۱۲۰ نفر از مدیران به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه بوده است. که در بخش‌های زیر تدوین شده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این مقیاس توسط آلن و میایر (۱۹۹۰) تنظیم شده، و شکرکن (۱۳۷۵) آن را به فارسی ترجمه کرده و ویرایش کرده است. این مقیاس ۲۴ ماده و سه خرده‌مقیاس عاطفی، مستمر و هنجاری دارد که امتیازبندی تعدادی از ماده‌های این مقیاس به صورت معکوس است. ضرایب پایایی و روایی در پژوهش‌های گذشته و پژوهش حاضر نشانه مقبول بودن پرسشنامه تعهد سازمانی است. در پژوهش حاضر پایایی به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۸۱ محاسبه شد.

پرسشنامه رهبری چندعاملی: پرسشنامه رهبری چندعاملی به وسیله برنارد (۱۹۸۵) تدوین شده است و در سال ۱۳۸۱ توسط محمد جاودانی ترجمه و روایی آن توسط چند تن از استادان دانشگاه تعیین و ضریب پایایی کلی آن با توجه به آلفای کرونباخ برای پرسش‌های مربوط به رهبری تحولی و تعاملی به ترتیب، ۰/۹۳ و ۰/۷۶ محاسبه شد. این پرسشنامه ۴۰ گویه دارد که ۲۷ گویه آن مربوط به رهبری تحول‌آفرین و ۱۳ گویه آن مربوط به رهبری تعامل‌گرا است (لطفی و همکاران، ۱۳۹۱).

پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن تهیه شده و شامل ۲۰ پرسش است که به وسیله آن سه بعد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی به ترتیب، با پایایی ۰/۷۱، ۰/۷۵، ۰/۸۷ سنجش می‌شود. گویه‌های همه پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت ارزش‌گذاری شده‌اند.

روایی شاخص با سنجش بارهای عاملی بررسی شد. در پژوهش حاضر بارهای عاملی همه بیش از ۰/۴ بود و پذیرفته شد. روایی همگرا و واگرا نیز بررسی شد. برای ارزیابی روایی همگرا میانگین واریانس استخراج شده^۱ محاسبه شد که نتایج این معیار برای ابعاد سه متغیر پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده، ۰/۵ است. همه مقادیر میانگین واریانس

1 AVE

استخراج شده سازه‌ها از مقدار ۰/۵ بیشتر بوده است که نشان می‌دهد روایی همگرایی پرسشنامه در حد قابل قبول است.

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. اگر جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر باشد، حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها است.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

سبک رهبری	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	مؤلفه‌های اصلی زیرمؤلفه‌ها
۰/۱۳۳	۰/۲۴۴	۰/۷۷	عاطفی
۰/۲۷۷	۰/۲۱۰	۰/۶۹	مستمر
۰/۲۵۲	۰/۱۲۰	۰/۸۴۴	هنجاری
۰/۱۰۰	۰/۸۴۵	۰/۱۴۲	عدالت توزیعی
۰/۲۰۶	۰/۷۵۸	۰/۲۲۰	عدالت رویه‌ای
۰/۱۰۲	۰/۸۷۷	۰/۱۵۲	عدالت تعاملی
۰/۸۹۵	۰/۲۰۰	۰/۱۴۴	تحول آفرین
۰/۷۶۶	۰/۱۹۹	۰/۲۱۱	تعامل‌گرا

جدول ۲. نتایج میانگین واریانس استخراج شده سازه‌های پژوهش

مؤلفه‌ها	عاطفی	مستمر	هنجاری	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	تحول آفرین	تعامل‌گرا
میانگین واریانس استخراج شده	۰/۶۵۲	۰/۶۲۲	۰/۵۹۹	۰/۸۵۴	۰/۸۲۴	۰/۷۴۴	۰/۶۱۱	۰/۵۸۸

جدول ۳. ماتریس جذر میانگین استخراج شده و ضریب همبستگی سازه‌ها (روایی واگرا)

مؤلفه‌ها	عاطفی	مستمر	هنجاری	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	تحول آفرین	تعامل‌گرا
عاطفی	۰,۷۵۴							
مستمر	۰,۲۵۱	۰,۷۵۱						
هنجاری	۰,۳۱۱	۰,۳۱۲	۰,۷۸۸					
عدالت توزیعی	۰,۲۶۶	۰,۲۸۸	۰,۳۲۲	۰,۸۹۹				
عدالت رویه‌ای	۰,۱۸۸	۰,۳۵۵	۰,۲۱۰	۰,۱۲۵	۰,۷۴۱			
عدالت تعاملی	۰,۲۰۰	۰,۲۳۳	۰,۱۷۵	۰,۲۹۹	۰,۳۶۶	۰,۸۱۱		
تحول آفرین	۰,۱۸۴	۰,۱۶۶	۰,۲۷۵	۰,۲۹۸	۰,۲۷۴	۰,۳۳۳	۰,۷۰۰	
تعامل‌گرا	۰,۳۴۸	۰,۳۴۱	۰,۳۷۸	۰,۳۹۹	۰,۳۳۲	۰,۱۹۶	۰,۱۲۵	۰,۸۴۴

فطر اصلی ماتریس جذر واریانس استخراج شده را نشان می‌دهد.

۴. یافته‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری اجرا شد. به این منظور مدل ساختاری ترسیم شد. شاخص‌های برازش در جدول ۴ درج شده است.

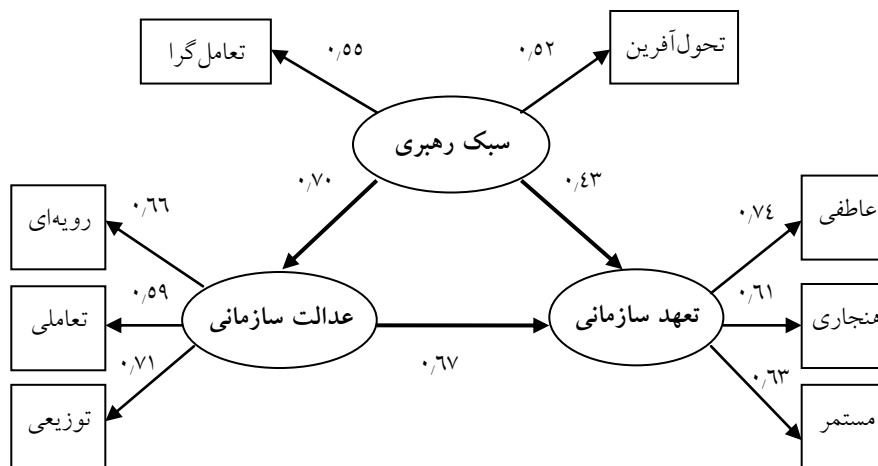
جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل ساختاری

مجدور خی دو	درجه آزادی	نسبت مجدور خی به درجه آزادی	سطح معناداری	RMSEA	GFI	AGFI	RMR
۱۴,۴۸	۶	۲,۴۸	۰,۰۳	۰,۶۱	۰,۹۳	۰,۹۰	۰,۰۲

بر اساس جدول ۴، نسبت خی دو بر درجه آزادی برابر است با ۲,۴۸ و کمتر از ۳ است؛ همچنین، مقدار شاخص RMSEA برابر با ۰,۶۱ و کمتر از ۰,۸، مقدار

شاخص‌های GFI و AGFI نزدیک به یک است و مقدار RMR برابر با ۰/۰۲ و بسیار کوچک است، بنابراین، این شاخص‌ها، مدل‌های اندازه‌گیری مربوط به سه سازه اصلی تحقیق از برازش مطلوب برخوردار است.

رابطه علت و معلولی بین سبک رهبری و تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و در نهایت، سبک رهبری و عدالت سازمانی در قالب بخش مدل ساختاری و با نرم‌افزار Smart PLS سنجیده شد (شکل ۲).

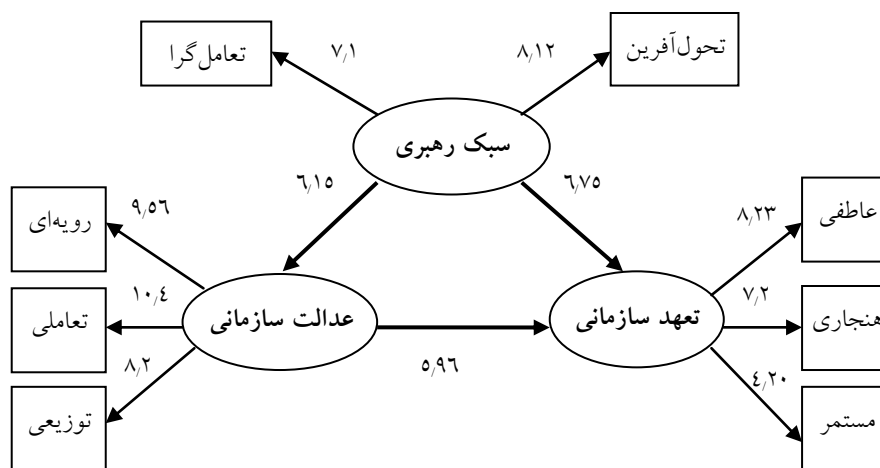


شکل ۲. مدل ساختاری با ضرایب استاندارد

همان‌طوری که در شکل ۲ نشان داده شده است، رابطه سه سازه اصلی پژوهش معنادار و مستقیم است، بدین ترتیب، سبک رهبری بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. که طبق ضریب استاندارد خروجی نرم‌افزار، از تغییرات تعهد سازمانی توسط سبک رهبری پیش‌بینی می‌شود. تاثیر سبک رهبری بر عدالت سازمانی برابر با ۰/۷۰، و تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۶۷ و مثبت و معنادار است. ضریب علی‌مسیره‌های بین سه سازه اصلی پژوهش نشان‌دهنده تاثیر مستقیم و غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی) سبک رهبری و تعهد سازمانی مدیران دارد.

به طوری که تأثیر مستقیم ۰/۴۳، تأثیر غیرمستقیم به میزان $(۰/۶۷ \times ۰/۷۰) = ۰/۴۶$ و تأثیر کل به میزان $(۰/۴۳ + ۰/۴۶) = ۰/۸۹$ تبیین شده است.

برای بررسی معناداری روابط بین متغیرها، مقادیر معناداری باید بیشتر از $۱/۹۶+$ و کمتر از $۱/۹۶-$ باشد. همان‌طور که در شکل ۳ مشخص است، ضرایب معناداری بین سه سازه اصلی پژوهش بالای $۱/۹۶$ هستند، که این نشان‌دهنده معنادار بودن روابط و تأیید فرضیه‌های مورد نظر است.



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تأثیر سبک رهبری و تعهد سازمانی با میانجیگری عدالت سازمانی مدیران مدارس شهرستان آمل بررسی شد. یافته‌های پژوهش نشان داد سبک رهبری بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. طبق ضریب استاندارد، سبک رهبری با ضریب ۰/۴۳ بر تعهد سازمانی اثرگذار است. بنابراین، مدارس که مدیرانش از سبک رهبری متناسب با سازمان خود بهره بگیرد، می‌تواند موجب شکوفایی ایده‌های بدیع در افراد شود و این ایده‌های نو باعث تعهد در مدارس شود. نتایج این پژوهش با

یافته‌های، چوری^۱ (۲۰۰۵)، جاودانی (۲۰۰۲)، پترلوک و همکاران (۲۰۰۵)، رضایی و ساعتچی (۱۳۸۸)، نگونی و همکاران (۲۰۰۶)، کرمی‌نیا و همکاران (۱۳۸۹)، و خالق‌خواه، بابائی منقاری (۱۳۹۴) همخوان است. در تبیین نتایج می‌توان گفت درک روابط میان رهبری و تعهد سازمانی موجب افزایش اثربخشی رهبری و در نتیجه، اطلاعات ارزشمند برای سازمان می‌شود؛ زیرا تعریف سبک‌های رهبری خاص و تطبیق این سبک‌ها با سازمان را می‌توان راهبرد بالقوه برای افزایش عملکرد سازمان دانست. همان‌طور که بیان شد، تا کنون چارچوب شناختی منسجم، جامع و یکپارچه‌ای درباره این متغیرها در سازمان‌ها ترسیم نشده است و چارچوب‌های ترسیم‌شده صاحب‌نظران مختلف به صورت پراکنده و تک‌بعدی بوده است. معطوف کردن ذهن پژوهشگران به نگاهی جامع به مقوله‌های تعهد سازمانی و سبک رهبری، انسجام‌بخشیدن به مطالعه‌های پراکنده در این زمینه و گردآوری داده‌ها و اطلاعات تحلیلی در این زمینه را شاید بتوان دستاوردهای اصلی پژوهش حاضر بیان کرد.

به‌طور کلی، بر اساس نظریه چندعاملی بهره‌وری، هر چند عوامل متعدد و درهم بافته‌ای باعث می‌شوند بهره‌وری منابع انسانی یک سازمان افزایش یا کاهش یابد، اما اهمیت عامل رهبری و مدیریت اثربخش و وجود یا حضور فعال مدیران موفق، شایسته و کارآمد در سازمان، اهمیت والایی دارد. رهبری اثربخش، مهم‌ترین قوه محرکه سازمان‌هاست. برای حفظ و ادامه حیات سازمان‌ها، باید از پایین‌ترین سطوح مدیریت تا بالاترین آن به دانش و هنر رهبری و هدایت دیگران مجهز باشند (رضایی و ساعتچی، ۱۳۸۸). در سازمان‌های ی که مدیران آن‌ها سبک رهبری مناسبی را انتخاب نمی‌کنند، به‌طور معمول، میان کارکنان و مدیریت آن سازمان اختلاف و کشمکش بروز می‌کند و در نتیجه، محیط سازمان کسل‌کننده و نامطبوع می‌شود و همین مسأله نیز باعث می‌شود تعهد سازمانی و رضایت شغلی و میزان کارایی و اثربخشی افراد کاهش می‌یابد. بنابراین، باید

1 Chori

مدیران سازمان‌ها، با مدیریت صحیح، ارزیابی‌های مکرری از عملکرد کارکنان خود به عمل آورند، آموزش‌های ضمن خدمت آنان بر اساس نتایج ارزیابی از عملکرد و بر اساس نیازسنجی انجام گیرد، انتخاب آنان بر اساس شایسته‌سالاری باشد، مشاغل را در سازمان ارزشیابی و تجزیه و تحلیل کنند و معتقد باشند هر ه افراد از سلامت روانی بالاتری برخوردار باشند، کارایی آنان نیز بیشتر خواهد بود. اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، انگیزه لازم برای کارکردن در کارکنان وجود داشته باشد، نگرش‌های مخرب در بین کارکنان وجود نداشته باشد، ارتباطات صحیحی در سازمان صورت گیرد، نوآوری‌های کارکنان مورد توجه مدیریت قرار گیرد، این اعتقاد وجود داشته باشد که کارکنان خلاق تشویق گردند، اهمیت استفاده بهینه از زمان به کارکنان آموزش داده شود و اصول ارگونومی در طراحی دستگاه‌ها رعایت شود و مدیران با نقش گروه‌های غیررسمی در سازمان آگاهی داشته باشند و سلامت سازمانی در سازمان حاکم باشد، می‌توان گفت که این مدیران نگرش مثبت نسبت به کارکنان و سازمان دارند، که این نگرش مثبت در مدیران باعث به‌کارگیری سبک رهبری صحیح، افزایش رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان و افزایش بهره‌وری فردی، شغلی، سازمانی و ملی خواهد شد (رضایی و ساعتچی، ۱۳۸۸).

رهبری تحول‌آفرین بخشی از پارادایم جدید رهبری است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها و وضعیت‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت ارتباط دارد. مدیران در سطح مدارس باید تفکر انتقادی داشته باشند و از ایده‌های جدید استقبال کنند (سبک رهبری تحولی)، تا از این طریق در مدارس، یادگیری، تغییر، ابداع، خلاقیت و نوآوری توسعه یابد.

همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد سبک رهبری بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. طبق ضرایب استاندارد، ۰/۷۰ از تغییرات عدالت سازمانی توسط سبک رهبری پیش‌بینی می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پارسیان و اعرابی (۱۳۸۳) مبنی بر رابطه بین تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی با عواملی مانند عدالت سازمانی، تغییر

سازمانی و سبک رهبری، نگوینی و همکاران (۲۰۰۶)، و مرادی چالشتری و همکاران (۱۳۸۸) همخوان است. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت، رابطه عدالت سازمانی با رهبری تحول‌آفرین در نظریه‌های محتوایی واکنشی ریشه دارد (شکرکن و نعامی، ۱۳۸۲). این نظریه‌ها به نحوه پاسخ افراد به مداخله‌ها و رفتار ناعادلانه توجه می‌کنند. این نظریه‌ها مطرح می‌کنند افراد در برابر روابط غیرعادلانه، هیجانات منفی نشان می‌دهند، بنابراین، برانگیخته می‌شوند تا با اعمالی که موجب جبران بی‌عدالتی شده است، اجتناب کنند. با توجه به اینکه در رهبری تحول‌آفرین به کارکنان به عنوان افرادی مستقل، با ویژگی‌های خاص، نگریده می‌شود و رهبر قبل از توجه به نیازهای خود به نیازهای کارکنان توجه دارد و سعی در انگیزش آن‌ها از راه نیازهای سطوح بالا و تأثیرگذاری و به حرکت درآوردن ذهن و احساس پیروان خود دارد، در کارکنان این احساس به وجود می‌آید که رهبران سازمان در تخصیص پیامدها و نحوه مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و چگونگی تعامل با آن‌ها جانب انصاف و عدالت را در نظر گرفته‌اند و در نتیجه ادراک آنان از عدالت سازمانی در وضعیت مناسب‌تری قرار دارد (مرادی چالشتری و همکاران، ۱۳۸۸).

در رهبری تحول‌آفرین با تأکید بر اعتماد متقابل و افزایش نگرش مثبت در کارکنان با ترغیب و انگیزه در آن‌ها، سعی دارد تعهد به چشم‌انداز تا تبادلات اقتصادی و مادی، در نتیجه ادراک این افراد از عدالت رویه‌ای و تعاملی وضعیت بهتری خواهد داشت. از آنجا که در رهبری تبادلی تکیه بر رابطه بده‌بستانی رهبر و پیرو است و بیشتر تبادلات مادی و دریافت پاداش در ازای انجام‌دادن وظیفه، هدف است، انتظار است افراد تحت سرپرستی رهبری تبادلی از عدالت توزیعی که بیشتر بر چگونگی توزیع پاداش‌ها تأکید دارد، ادراک بهتری داشته باشند. به عبارت دیگر، اگر رهبران حس آرمانی را انتقال دهند و به عنوان مدل‌های ی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان عمل کنند، می‌توانند بیشترین تأثیر را بر ادراک کارکنانشان از عدالت سازمانی داشته باشند (مرادی چالشتری و همکاران، ۱۳۸۸). نگوینی و همکاران (۲۰۰۶) نیز نشان دادند ابعاد رهبری تحول‌آفرین تأثیری قوی بر

برخی نگرش‌های شغلی، مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان دارد. رضایت، تعهد و رفتار شهروندی نیز مانند عدالت سازمانی از نگرش‌های شغلی کارکنان است که در پژوهش حاضر نیز نشان داده شد ابعاد رهبری تحول‌آفرین تأثیر معناداری بر عدالت سازمانی کارکنان دارد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. طبق ضریب استاندارد، ۰/۶۷ از تغییرات تعهد سازمانی توسط عدالت سازمانی پیش‌بینی می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های، رجیبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۳)، الوانی و همکاران (۱۳۸۷)، و پارسیان و اعرابی (۱۳۸۳) همخوان است. می‌توان یافته‌های پژوهش را اینگونه تفسیر و تبیین کرد عدالت سازمانی و مؤلفه‌های مختلف آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند غیبت، ترک شغل، تعهد سازمانی و غیره است. در سال‌های اخیر بسیاری از پژوهشگران روابط بین عدالت سازمانی و پیامدهای رفتاری و نگرشی آن از قبیل تعهد سازمانی و رفتارهای مدنی سازمانی را بررسی کرده‌اند. رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از موضوعات به‌نسبت جدیدی است که در این پژوهش بررسی شده است.

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد کارکنان در قبال وجود یا فقدان عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. افزایش تعلق و دلبستگی به سازمان یکی از این واکنش‌ها است، به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود، به نوعی تنش دچار شده‌اند و برای کاهش این تنش، سعی می‌کنند که میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است که تعهد سازمانی آن‌ها کاهش یابد. در مقابل، اگر کارکنان احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد، برانگیخته می‌شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را بپذیرا باشند، تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند. بنابراین، تعهد سازمانی هنجاری آن‌ها افزایش خواهد یافت (رجیبی فرجاد و همکاران،

۱۳۹۳). این مطلب به وضوح مشخص شده است و با مراجعه به یافته‌ها می‌توان دریافت که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه‌ای قوی دارد. سازمان آموزش و پرورش می‌تواند از طریق ایجاد و تسهیل ارتباط مستمر بین همکاران، ترسیم روشن و شفاف چشم‌انداز آتی سازمان، مشارکت کارکنان و مدیران در تدوین برنامه‌ها، ایجاد انگیزه در کارکنان و معلمان، انتصاب مدیران لایق، رعایت بیشتر عدالت رویه‌ای در سازمان، رعایت عدل و انصاف در برخورد با کارکنان و مدیرانی با تعهد بالا را برای خویش ایجاد کنند.

ناآگاهی بعضی از مدیران اداره‌های آموزش و پرورش از اهمیت و تأثیر اینگونه تحقیقات مشکلاتی از قبیل طولانی شدن زمان تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه به وجود می‌آورد. محدود بودن جامعه به مدیران مدارس که امکان تعمیم نتایج این پژوهش را به سایر مدیران در سازمان‌های دیگر در کشور با محدودیت مواجه می‌کند. براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس هم برای افزایش تعهد و عدالت و هم رهبری مطلوب، اقداماتی را در این زمینه به عمل آورند: با انجام دادن پژوهش‌هایی، ارتباط برخی متغیرهای روان‌شناختی و زمینه‌های دیگر مانند کارآفرینی، خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت، سن، سابقه، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و نظایر اینها با متغیرهای پژوهش حاضر بررسی شود. پیشنهاد می‌شود رابطه سبک رهبری، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی بررسی شود.

سپاسگزاری

محققان بر خود واجب می‌دانند از آموزش و پرورش شهرستان آمل و مدیران مدارس و همه عزیزانی که در راستای این پژوهش قبول زحمت کردند، نهایت سپاسگزاری و تشکر را داشته باشند.

منابع

۱. ابیلی، خدایار، و بابائی، محمد مهدی (۱۳۹۷). «شناخت آموزش عالی قاره آسیا با رویکرد سیستمی: بر اساس مطالعه انجام شده درباره آموزش عالی ژاپن، مالزی و ایران». *نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش*، دوره ۶، شماره ۱، صص ۶۲-۸۳.
۲. الوانی، مهدی، پورعزت، علی اصغر، و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۷). «بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران». *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، (۴). دوره ۲، شماره ۴، صص ۶-۳۰.
۳. بابائی، محمد مهدی، میرکمالی، سید محمد، و لطفی، علی (زیر چاپ). «یادگیری زبان انگلیسی با فناوری اطلاعات و شیوه سنتی در دانش آموزان رشته تربیت بدنی». *مجله مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی*.
۴. بابائی منقاری، محمد مهدی (۱۳۹۳). «رابطه بین بازدهی های رهبری (کوشش مضاعف، رضایت مندی، اثربخشی) مدیران با هوش عاطفی». *مجموعه مقالات اولین کنگره علوم تربیتی و آسیب های اجتماعی*. جلد چهارم، رشد: انتشارات کدیور.
۵. بابائی، محمد مهدی، پورحسین، و رضا، قنبری، شهربانو (زیر چاپ). «رابطه بین بازدهی های رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض بر خلاقیت (مورد مطالعه کارکنان بیمارستان امام رضا آمل)». *مجله رویش روان شناسی*.
۶. بهرنگی، محمدرضا، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، و یوسفزاده اندواری، رضا (۱۳۹۳). «ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه آمل در ارتباط با روحیه دبیران در پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱-۲۰.

۷. پارسیان، علی، و اعرابی، محمد (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات پژوهش.
۸. خالق خواه، علی، و بابائی منقاری، محمدمهدی (۱۳۹۴). «رابطه بین تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی با سبک رهبری (مورد مطالعه مدیران و کارکنان نیروی انتظامی شهر آمل)». *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره ۱۰، شماره ۳۶، صص ۱-۱۶.
۹. سیدجوادین، رضا، فراحی، محمدمهدی، و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی». *فصل‌نامه مدیریت بازرگانی*، دوره ۱، شماره ۱، صص ۴۸-۵۷.
۱۰. ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). *روان‌شناسی بهره‌وری: ابعاد کاربردی روان‌شناسی کار و روان‌شناسی صنعتی و سازمان*. چاپ چهارم، تهران: انتشارات ویرایش.
۱۱. شکرکن، حسین، و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۲). «بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی». *کار و جامعه*، شماره ۸۲، صص ۲۷-۳۳.
۱۲. رجبی فرجاد، حاجیه، المیر، آمنه، و طاهری، علی (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان». *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره ۹، شماره ۳۱، صص ۲۳-۴۴.
۱۳. رضائیان، علی (۱۳۸۱). «راهبردهای نهادینه‌کردن رفتار علوی در سازمان». *مجموعه مقالات همایش رفتارشناسی علوی در گستره مدیریت*. تهران: دانشگاه شاهد.

۱۴. رضایی، لیلا، و ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). «رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران». *مجله علوم تربیتی*، شماره ۶، صص ۹۹-۱۱۷.
۱۵. صادقی‌فر، جعفر (۱۳۸۶). *ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی*. فارس: چاپ نوید شیراز.
۱۶. فروغی اصل، امیر (۱۳۸۰). *بررسی تأثیر سبک‌های رهبری مدیریت بر ساختار سازمانی در صنایع شهرستان تبریز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۷. کرمی‌نیا، رضا، سلیمی، حسین، و امینی، علی (۱۳۸۹). «رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروی نظامی». *مجله طب نظامی*، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۶۵-۷۰.
۱۸. لطفی، فرهاد، مختارپور، صدیقه، مؤمنی‌راد، اکبر، امینی، میترا، و کجوری، جواد (۱۳۹۱). «بررسی سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده پزشکی شیراز و ارتباط آن با تعهد سازمانی». *مجله پزشکی هرمزگان*، دوره ۱۶، شماره ۳، صص ۲۳۳-۱۳۹.
۱۹. مختاری‌پور، مرضیه، سیادت، علی، و امیری، شعله (۱۳۸۵). «بررسی رابطه بین تئوری هوش هیجانی و تئوری‌های رهبری». *پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی*، دوره ۶، شماره ۲، صص ۳۹-۵۶.
۲۰. مرادی چالشتی، محمدرضا، حمیدی، مهرزاد، سجادی، نصرالله، کاظم‌نژاد، انوشیروان، جعفری، اکرم، مرادی چالشتی، جواد (۱۳۸۸). «رابطه سبک‌های رهبری تحول‌آفرین - تبدالی با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». *مدیریت ورزشی*، شماره ۲، صص ۷۳-۹۶.

۲۱. مقیمی، محمد (۱۳۸۶). *سازمان و مدیریت: رویکرد پژوهشی*. تهران: نشر ترمه.
22. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18.
23. Allen, N., & Meyer, J. (1996). "Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, No. 1, pp. 252-276.
24. Ambrose, M. L. (2002). "Contemporary justice research: A new look at a familiar questions". *Organizational Behavior & Human Decision Process*, Vol. 89, No. 1, pp. 803-812.
25. Chang, T., & Lin, H. (2008). "A Study on service employees' customer-oriented behaviors". *Journal of American Academy of Business*, No. 13, pp. 92-98.
26. Chori, A. (2005). *Relationship between leadership styles, development, exchange and task-oriented managers with organizational commitment physical education staff in Golestan*, Doctoral Dissertation. Mazandaran: University of Mazandaran.
27. Coleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *The new leaders: transforming the art of leadership into the science of results*. 1st ed. London: Little Brown.
28. Deutsch, M. (2006). *Distributive justice: A social psychological analysis*. New Haven. CT: Yale University Press.
29. Elamin, A. M., & Alomaim, N. (2011). "Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment". *International Management Review*, Vol. 7. No. 1, pp. 38-49.
30. Gavdani, M. (2002). *A study of transformational leadership relation with teacher organization commitment*. M.Sc. Thesis, Shiraz University of Medical Sciences.
31. Jawahar, I. M. (2002). "A Model of organizational justice and workplace aggression". *Journal of Management*, Vol. 28, No. 6, pp. 811-834.

32. Lambert, V. A., & Nugent, K. E. (1999). "Leadership style for facilitating the integration of culturally appropriate health care". *Semi Nurse Manage*, Vol. 7, No. 4, pp. 172-178.
33. Lincolon, R. J. (1991). "Employee work attitudes and management practice in U.S. and Japan: Evidence from a large comparative survey". In *motivation and work behavior*, (pp. 326-341).
34. McCroskey, S. D. (2007). *The relationship between leadership practices and the three component model of organizational commitment: An empirical analysis*. Doctoral Dissertation, Capella University.
35. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. London: Sage.
36. Meyer, J. S., & Topolnytsky, H. L. (2002). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A metaanalysis of Antecedents, Correlate and Consequence". *Journal of Vocational Behavior*; Vol. 61, No. 1, pp. 20-52.
37. Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). "Transformational and transactional leadership effects on teachers Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case". *School Effectiveness School Improvement*, Vol. 17, No. 2, pp. 145-177.
38. Niehoff, P., & Moorman, R. H. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". *Academy of Management Journal*, No. 36, pp. 527-556.
39. Peterlok, R. W., & Carawford, J. (2005). "Perceptionsof organizational subculture and their significance for organizational commitment". *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 54, No. 1, pp. 490-514.
40. Porter, L. H., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609.
41. Rowold, J. (2009). "Relationship between leadership style and follower's emotional experience and effectiveness in the

voluntary Sector". *Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 38, No. 2, pp. 270-89.

42. Saunders, M. N. K., & Thornhil, A. (2003). "Organizational justice, trust and the management of change". *Personnel Review*, Vol. 32, No. 3, pp. 360-375.
43. Taylor, A. J. W. (2003). "Justice as a basic human need". *New Ideas In Psychology*, Vol. 21, No. 1, pp. 209-219.