فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره سوم (تابستان۱۳۹۹)

نقش عدالت سازمانی در مدیریت تعاملی و تحولی در دانشگاه آزاد [۱]

(تاریخ ارسال ۱۳۹۸/۱۲/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۵/۲۰)

امیر خوش نیت
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تحول دانشگاه ازاد واحد قزوین

چکیده

منظور از ارائه این پژوهش، نقش عدالت سازمانی بر اساس مدیریت با سبک های رهبری تعاملی و تحولی در دانشگاه ازاد است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارکنان اداری این دانشگاه به تعداد ۶۳۴ نفر می باشند. با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارت است از پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و اولیو(۱۹۹۷) و پرسشنامه عدالت سازمانی بیوگری (۱۹۹۸) که پایایی پرسشنامه چند عاملی رهبری ۰/۹۳ و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۹۵ بدست آمد. هم چنین از روش مدل یابی معادلات ساختاری بویژه تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج حاصل از روش تحلیل مسیر نشان داد: سبک های رهبری تحول‌گرا و رهبری عمل‌گرا بر عدالت سازمانی می باشند. بیش‌ترین اثر، تحت تاثیر مستقیم ترغیب به تلاش فکری در بعد رهبری تحول‌گرا و اثر مستقیم مدیریت فعال مبتنی بر استثنائات در بعد رهبری عمل‌گرا بر عدالت سازمانی بدست آمد. از بین مولفه های عدالت، عدالت توزیعی به عنوان مهمترین شاخص عدالت سازمانی در این مدل شناخته شده است. برازش نیکویی مدل مذکور ۰/۹۲ بدست آمدکه این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، رهبری تحول‌گرا، رهبری تعامل گرا

۱ اصل پایان نامه مربوط به آقای ناظم فتاحی می باشد.

مقدمه

دنیای معاصر با حرکتی بسیار بالا در حال تحول است، تغییرات اساسی مستمر و پویایی های محیطی چنان پرشتاب بوده که رهبری سازمان‌ها را پیچیده تر از قبل نموده است. در این ز مان تداوم و حیات هر سیستم در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر سازنده آن است، که نقش نیروی انسانی با انگیزه و رضایتمند به عنوان یکی از مهمترین عناصر سازمان در این تحولات و تداوم سیستم غیر قابل انکار است. از آنجایی که عدالت از مهمترین عوامل موثر برای بقا و پایداری فرایند توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلند مدت، افزایش تعهد، نوآوری، نگرش مثبت، تعلق خاطر، کاهش تاخیر ورود و خروج، غیبت و جابجایی به حساب می آید به همین دلیل عدالت سازمانی مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی در متون مدیریت جایگاه ویژه ای پیدا کرده است. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. مدیران در سازمان‌های امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضوع بی تفاوت باشند، چرا که عدالت به مانند سایر نیازهای انسان به عنوان یک نیاز مطرح بوده است.(Hosseinzadeh& naseri,۲۰۰۷). مازلو از عدالت به عنوان پیش شرط اساسی برای ارضا نیازها و موفقیت در یک سازمان در غالب جزئی ترین مولفه‌ها نظیر عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی یاد کرده است. عدالت توزیعی را به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند نسبت می دهند.(Mcfarlin&Sweeney,۱۹۹۳). عدالت رویه‌ای را به عادلانه بودن فرآیند تصمیم گیری برای تخصیص بروندادها تعریف کرده-اند.(Konovsky&Pugh,۱۹۹۳). عدالت تعاملی را رفتار بین شخصی، شامل اعتماد در روابط و رفتار متواضع با افراد می دانند. (Folger & Croponzano,۱۹۹۸).چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود سازمان هستند باید قادر باشند درک عدالت در سازمان را در کارکنان خود ایجاد نمایند. مدیران بامطالعه عدالت و با دست‌یابی به شناخت مناسب از نحوه تاثیرگذاری آن بر ابعاد گوناگون کار سازمان، این امکان را می یابند که اقدامات مناسب‌تری را جهت توسعه عدالت در سازمان، برنامه ریزی و مدیریت

نماید.(Javadin & Others,۲۰۰۸). بنابراین، از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای اثر بخش از جمله رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. در فرآیند توسعه‌ی رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تاثیر گذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتارهای سازمانی و از آن جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای انگیزشی کارکنان مهم می باشد(Smaeilie,۲۰۰۷). با تحولات سریع در جامعه امروز توجه زیادی به بررسی پارادایم های جدید رهبری نشان داده شده است و صحبت از سبک-های نوین رهبری برای تطبیق با این تحولات مطرح می باشد. مدیران سبک رهبری را با این هدف انتخاب می کنند که بتوانند به عنوان یک رهبر بیش ترین نفوذ را از اثر خود کسب کنند. گزینش درست یک سبک رهبری که با انگیزش بیرونی متناسب باشد می‌تواند به دستیابی اهداف گروه و رهبر سازمان و ایجاد عدالت کمک نماید(Yukl,۲۰۰۲). برخی از محققان معتقدند رویکردهای جدید رهبری قادر است اثرات مطلوبتری را بر نگرش و رفتارهای پیروان داشته باشد و به نظر می رسد که مدیران با استفاده از یافته‌های پژوهشی جدید و اتخاذ سبک‌های رهبری منطبق باعلم امروز مدیریت، می‌توانند تعهد و رضایت کارکنان را افزایش داده و زمینه عدالت را ایجاد نمایند. در این رابطه یکی از جدیدترین نظریه‌ها، رهبری تحولی و تبادلی می باشد که نسبتا از جامعیت بیشتری برخورداراست و مورد علاقه و توجه بسیاری از رفتارهای رهبری موجود ناتوان بوده و مورد انتقاد قرار گرفتند؛در پاسخ به چنین انتقادهایی مفاهیم رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا پدیددار شد. این دو اصطلاح رهبری، مباحث اصلی مطالعات رهبر و مقدار تاثیر گذاری بر عدالت دراین پژوهش راشامل می شود. بنابراین، در این پژوهش به بررسی سبک رهبری نوین (رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا) پرداخته تا تاثیر آن را بر عدالت سازمانی بررسی نماییم. در توضیح سبک‌های نوین و ابعاد آن باید اضافه نمود رهبری تحول‌گرا زمانی اتفاق می افتد که رهبر علاقه ای را میان همکاران و پیروان برانگیزد تا کارشان را از یک دیدگاه جدید انجام دهند و توجه کارکنان را به اهداف جمعی هدایت کرده و برای تحریک انگیزه‌های سطح بالای کارکنان، آن را در تعقیب اهداف سازمانی ترغیب می کند که به پیروان روحیه و الهام می

بخشد. در حالی که رهبری عمل‌گرا یک مبادله اقتصادی، هزینه- منفعت را با پیروان دنبال می کند. هدف چنین رهبری توافق در مورد مجموعه‌ای از اعمال است که اهداف جداگانه و فوری رهبر و پیروان را برآورده سازد(anonymous). رهبری تحول آفرین از چهار بعد اصلی تشکیل شده است. ۱-بعد نفوذ آرمانی (صفات و رفتار) موجب می شود که رهبر قبل از توجه به نیازهای خود، به نیازهای دیگران توجه کند.۲- در انگیزش الهام بخش رهبر با استفاده از نمادها و ارائه ایده‌ها به تاثیرگذاری به حرکت درآوردن ذهن پیروان خود می پردازد.۳- ترغیب ذهنی، قوی بودن رهبر در این بعد سبب می شود که او همکاران خود کمک کند تا درباره مسائل قدیمی به شیوه‌های و فکر کنند و به ارائه راه حل‌های جدید بپردازند۴- در بعد ملاحظات فردی، رهبر دارای جهت‌گیری توسعه‌ای (توانمندسازی) درباره‌ی پیروان خود می باشد. و به تک تک آنها به عنوان هویت‌های مستقل توجه می کند. ابعاد رهبری تبادلی عبارتد از: ۵- پاداش مشروط تکیه بر رابطه بده بستانی میان رهبر و پیرو است۶- در بعد مدیریت بر مبنای استثنای منفعل رهبر تنها در زمان بروز مشکل وارد عمل می شود و تا مسائل حاد و وخیم نشود، دست به کاری نمی زند.۷- در بعد مدیریت بر مبنای استثنای فعال، توجه رهبر بر خطاها و انحراف از استانداردها در سازمان است(Yukl,۲۰۰۲).

بخش اول: پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متعددی در خصوص سبک‌های رهبری با تعهد، رضایت و کیفیت کاری انجام گرفته که همگی معنی دار بودن سبک های نوین رهبری با متغیرهای مذکور را تایید می کند. هم چنین قابل ذکر است تمامی متغیرهای فوق از عدالت سازمانی تاثیر می پذیرند. زینلی (Zeinali,۲۰۰۴). در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رعایت عدالت در اثر بخشی سازمان های خدمات برای جلب رضایت مشتریان نتایج زیر بدست آورد:* میان ادراک عدالت کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد. *حساسیت کارکنان در برابر ادراک عدالت توزیعی بیش تر از ادراک عدالت رویه‌ای و عاملی است.* حساسیت مشتریان در برابر ادراک عدالت مراوده‌ای بیش از عدالت توزیی و رویه‌ای است.

-طی پژوهشی خدایی محمودی (Khodaee mahmoudi,۲۰۰۷).در طراحی الگوی عدالت سازمانی اثر بخش برای سازمان های دولتی ایران به نتایج زیر دست یافت:* عدالت توزیعی روی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.*عدالت رویه ای روی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.* عدالت تعاملی روی گرایش بهترکارکنان تاثیر منفی و معنی داری دارد.

عدالت رویه‌ای روی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی تاثیر منفی دارد.

جوادین و دیگران (۲۰۰۸، javadin& others). در پژوهشی با عنوان شناخت نحوه تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی نشان دادند:* میان عدالت سازمانی با رضایت از حقوق و رضایت از ارتقاء همستگی معنادار وجود ندارد* بین عدالت توزیعی بارضایت از حقوق و رضایت از ارتقاء همبستگی معنادار است.*میان تمامی ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی و رضایت از سرپرست همسبتگی معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهشی حیدری و مردانی (۲۰۰۹، Heydari & Mardani hamulh). باعنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان نجف آباد اصفهان انجام گرفت نشان داد:* بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی ارتباط معنی‌دار وجود دارد.* بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با رفتار مدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.* عدالت تعاملی با رفتار سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد.

نتایج پژوهشی که به وسیله چالشتری و همکاران(۲۰۰۹& Chalshtry moradi). با عنوان رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران انجام شد حاکی از متوسط بودن مقدار رهبری تحول آفرین مدیران و ادراک کارشناسان از عدالت سازمانی در سازمان تربیت بدنی بود.* ضریب همبستگی نشان دارد که سبک رهبری تحول‌آفرین و عمل‌گرا رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارند.* تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که رهبری تحول‌آفرین پیش بینی کننده قوی‌تری برای عدالت سازمانی است.* یافته های پژوهشی نشانگر آنست که ادراک

عدالت در سازمان بیش‌تر بر جبنه‌هایی از رضایت شغلی و سازمانی تاثیرگذار است که به ارتباطات کاری و سازمانی مربوطند. نه بر جنبه های خاص آن شغل مانند حقوق و ارتقاء.

الوانی و همکاران (۲۰۰۹، alvany &others). نیز در پژوهشی که با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد انجام دادند دریافتند:* بین عدالت سازمانی و تعهد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد* بین عدالت توزیعی و سه بعد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.* بین عدالت تعاملی و سه بعد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.* بین عدالت رویه‌ای و تعهد مستمر سو تکلیفی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد* بین عدالت سازمانی و تعهد عاطفی رابطه‌ای مشاهده نشد.* مقدار رعایت عدالت توزیعی از دو نوع دیگر آن بیش‌تر است، مقدار تعهد تکلیفی بیش‌تر از تعهد عاطفی و مستمر کارکنان است.

جمشیدی(۲۰۰۹، jamshidi). در پژوهش خود بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا و کیفیت زندگی کاری تفاوت معنادار یافت.

یوکل (۱۹۸۹، yukl). معتقد است که رهبری تحول گرا فرایندی است که بیش‌ترین تاثیر رادر تغییر نگرش کارکنان و ایجاد تعهد نسبت به اهداف سازمان دارد.

باس و اولیو (Bass&Avolio,۱۹۹۰). عنوان کردند بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل-گرا با تعهد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بایسو و همکاران (۱۹۹۵) به نقل از چالشتری (۲۰۰۹، Chalshtry). در پژوهشی با عنوان سبک‌های رهبری عمل گرا و تحول‌گرا با تعهد سازمانی نتایج زیر بدست آمد: بین سبک رهبری عمل گرا با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین سبک رهبری تحول گرا با ابعاد تعهد سازمانی نسبت به عمل گرا رابطه قوی تر دارد. تمامی ابعاد تحول‌گرا با بعد عاطفی تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. دو بعد رهبری تحول گرا (توجه فردی و رهبری کاریزما) با تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی ارتباط مثبت دارد.

انگونی و همکاران (Nguni&others ،۲۰۰۶). در پژوهش خود نشان دادند که ابعاد رهبری تحول آفرین تاثیری قوی بر برخی نگرش‌های شغلی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی معلمان دارد.

چارلز و همکاران (Charls&others ،۲۰۰۷). بیان کردند بین عوامل رهبری تحول‌گرا (تحریک ذهنی و توجه فردی) با رضایت و تعهد شغلی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

لمیسا و اوگانلانا (Limsila&Ogunlana ،۲۰۰۸). بعد از انجام پژوهشی، عنوان کردند که سبک رهبری تحول‌گرا با عملکرد و تعهد کارکنان نسبت به سبک رهبری عمل‌گرا از ارتباط مثبت و قوی تر برخوردار است.

هدف از انجام این پژوهش ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی می باشد.

بخش دوم: سئوالات پژوهشی

۱. الگوی تحلیل مسیر عدالت سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا کدام است؟

۲. کدام بعد از سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا بیش‌ترین تاثیر را بر عدالت سازمانی دارد.

۳. مقدار شاخص نیکویی برازش تحلیل مسیر در این پژوهش چقدر می باشد؟

بخش سوم: روش پژوهش

این پژوهش، از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی و ارائه الگوی ساختاری از جمله تحلیل مسیر می باشد. جامعه آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را تمامی کارکنان دانشگاه تعداد ۴۷۶ نفر، دماوند تعداد۱۴۰ نفر، پردیس تعداد ۱۸ نفر که در سال ۸۹-۸۸ مشغول کار بودند، تشکیل میدهد.

بمنظور برآورد حجم نمونه اولیه از جدول کرجسی و مورگان ۲۴۰نفر انتخاب شده و با استفاده از فرمول تعیین حجم نسبی از واحد دانشگاهی الف ۱۸۲نفر، ب ۵۴ نفر و ت ۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، در نهایت از راه نمونه گیری تصادفی، پرسشنامه‌ها در میان نمونه توزیع گردید.

بخش چهارم: ابزار پژوهش

ابزار سنجش در این پژوهش، پرسشنامه چند عاملی باس و اولیو (۱۹۹۷) که مشتمل بر ۴۱ عبارت و ۹ مقیاس فرعی بودند که عبارتند از رفتار کمال گرایانه ۵ سئوال، نفوذ کمال گرایانه ۴ سئوال، روحیه ایجاد انگیزش۲ سئوال، ترغیب به تلاش فکری ۴ سئوال، توجه به تفاوت های فردی ۴سئوال، مدیریت مبتنی بر استثنائات ۶ سئوال، رهبری، عدم مداخله ۵ سئوال می باشد. پرسشنامه عدالت سازمانی بیوگری (۱۹۸۸) با ۲۰ سئوال و سه مقیاس فردی عدالت توزیعی ۹ سئوال، عدالت رویه‌ای ۵ سئوال، عدالت تعاملی ۶ سئوال می باشد. جهت تعیین روایی با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌های مذکور و کاربرد آن به وسیله پژوهشگران داخلی و خارجی، پرسشنامه ها مجددا در اختیار اساتید صاحب نظر قرار گرفته و روایی آن تایید شد. هم‌چنین همسانی درونی سئوالات پرسشنامه‌ها از راه الفبای کرونباخ محاسبه و آلفای کلی سبک رهبری چند عاملی ۰/۹۳و الفای کلی عدالت سازمانی ۰/۹۵بدست آمد.

بخش پنجم: یافته های پژوهش

برای تعیین چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش از نظر گرایش به نرمال بودن جدول توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای رهبری تحول‌گرا و ابعاد آن، رهبری عمل‌گرا ابعاد آن، عدالت سازمانی و ابعاد آن مشخص و از راه spss۱۵ محاسبه گردید که در جدول شماره ۲نشان داده شده است.

جدول۲- خلاصه شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا و عدالت سازمانی با مولفه‌های آن

متغیر شاخص	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه تغییرات	حداقل نمره	حداکثر نمره	نمره-کل
رهبری تحول گرا	۳/۰۱	۳/۰۰	۲	۱/۴۲۸	۰/۰۰۲	-۱/۳۲۸	۴	۱	۵	۵۲۶
رفتار کاریزما	۲/۹۷	۳/۰۰	۲	۱/۴۱۴	۰/۰۴۵	-۱/۳۰۷	۴	۱	۵	۵۶۷
رفتار کمال گرایانه	۳/۰۰	۳/۰۰	۵	۱/۴۴۶	۰/۰۶۰	-۱/۳۴۱	۴	۱	۵	۶۰۶
روحیه ایجاد انگیزش	۳/۰۷	۳/۰۰	۲	۱/۴۰۶	۰/۱۷۸	-۱/۳۵۶	۴	۱	۵	۶۲۶
ترغیب به تلاش فکری	۲/۹۸	۳/۰۰	۱	۱/۴۲۸	-۰/۰۰۴	-۱/۳۰۸	۴	۱	۵	۵۹۹
توجه به تفاوتهای فردی	۳/۰۴	۳/۰۰	۵	۱/۴۶۲	-۰/۰۵۰	-۱/۳۵۱	۴	۱	۵	۶۱۴
مدیریت عمل گرا	۳/۰۱	۳/۰۰	۳	۱/۳۹۱	-۰/۰۵۷	-۱/۲۲۱	۴	۱	۵	۵۵۱
رفتار مبتنی بر پاداش اقتصادی	۳/۰۲	۳/۰۰	۲	۱/۴۰	-۰/۰۵۱	-۱/۲۸۰	۴	۱	۵	۶۱۳
رهبر فعال مبتنی بر استثنائات	۳/۰۸	۳/۰۰	۵	۱/۴۳۳	-۰/۰۹۸	-۱/۲۹۶	۴	۱	۵	۶۲۸
رهبر منفعل مبتنی بر استثنائات	۲/۹۶	۳/۰۰	۲	۱/۴۱۷	۰/۱۱۷	-۱/۳۲۳	۴	۱	۵	۵۷۷
رهبری عدم مداخله	۲/۹۶	۳/۰۰	۲	۴/۴۳۹	۰/۱۳۳	-۱/۳۳۵	۴	۱	۵	۵۸۶
عدالت سازمانی	۳/۰	۳/۰۰	۲	۱/۴۱۰	۰/۰۰۰	-۱/۲۹۰	۴	۱	۵	۵۴۹
عدالت توزیعی	۳/۰۳	۳/۰۰	۵	۱/۴۲۸	-۰/۰۳۳	-۱/۳۰۹	۴	۱	۵	۵۸۸
عدالت رویه‌ای	۳/۰۱	۳/۰۰	۲	۱/۴۲۹	۰/۰۲۵	-۱/۳۴۸	۴	۱	۵	۵۸۷
عدالت تعاملی	۳/۰۰	۳/۰۰	۱	۱/۴۳۲	-۰/۰۲۰	-۱/۳۲۴	۴	۱	۵	۶۱۲

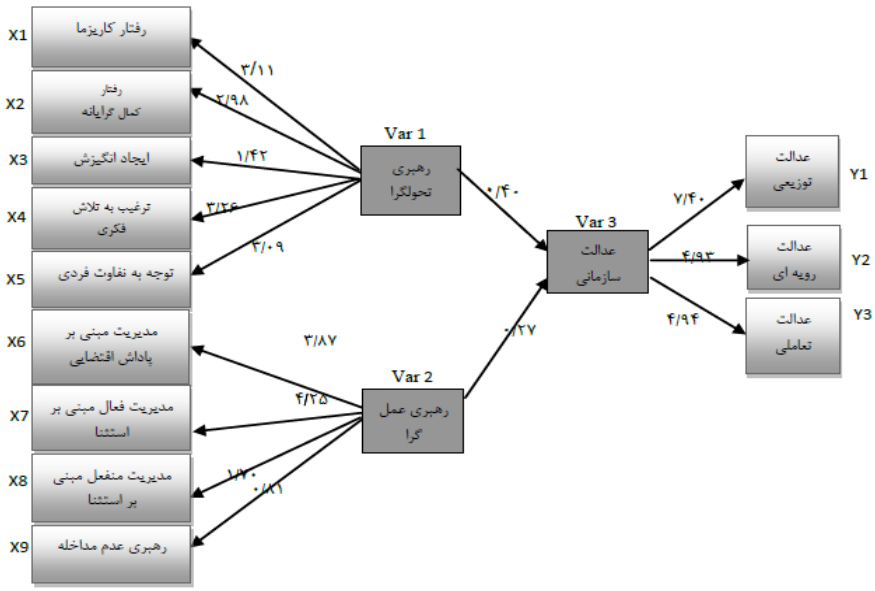
شاخص های مرکزی نما، میانگین برای هر کدام از نمرات عدالت سازمانی، رهبری عمل گرا و رهبری تحول گرا به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش

این متغیرها به توزیع نرمال دارد. حداقل نمره ۱ و حداکثر آن ۵ و نمره کل برای عدالت سازمانی ۵۴۹ برای رهبری عمل گرا ۵۵۱ و نمره کل رهبری تحول گرا ۵۲۶ می باشد. لازم به ذکر است که سه شاخص عدالت سازمانی به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر گرایش به توزیع نرمال دارد هم‌چنین چهار شاخص رهبری عمل گرا و پنج شاخص رهبری تحول گرا نیز بدلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر گرایش به توزیع نرمال دارد. همانطور که ملاحظه می شود، پایین ترین نمره عدالت سازمانی، رهبری عمل گرا، رهبری تحول گرا متعلق به کسانی است که نمره۱ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۵ را کسب کرده اند. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۴نمره می باشد. نمره عدالت سازمانی و رهبری تحول گرا بیش‌ترین افراد با ۲ و نمره رهبری عمل گرا بیش‌ترین افراد برابر با ۳ می باشد. نمره عدالت سازمانی و رهبری عمل گرا و رهبری تحول گرا نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۳ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره عدالت سازمانی، رهبری عمل گرا، رهبری تحول گرا نمونه آماری برابر با ۳ می باشد.

سئوال اول پژوهش: الگوی تحلیل مسیر عدالت سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا کدام است؟

در پاسخ به سئوال اول پژوهش، الگوی تحلیل مسیر ابعاد عدالت سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا ارائه می شود.

نگاره۱ : الگوی تحلیل مسیر ابعاد مدیریت تحول گرا و ابعاد مدیریت عمل گرا باابعاد عدالت سازمانی.



بر اساس نگاره ۱، نتایج آزمون مدل ارتباط بین ابعاد مدیریت تحول‌گرا و ابعاد مدیریت عمل‌گرا با ابعاد عدالت سازمانی، مقدار آماده مجذور خی برابر ۳۲۵/۱۰ می باشد که در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است. به عبارت دیگر الگوی ارتباط ابعاد مدیریت تحول گرا(var۱) شامل x۱ «رفتار کاریزما» که به وسیله ۵ سئوال، x۲ «رفتار کمال گرایانه» که به وسیله ۴ سئوال، x۳ «ایجاد انگیزش» که به وسیله ۲ سئوال، x۴ «ترغیب به تلاش فکری» که به وسیله ۴ سئوال، x۵«توجه به تفاوت فردی» که به وسیله ۴ سئوال به عنوان متغیر مستقل مدیریت تحول گرا و ارتباط ابعاد مدیریت عمل گرا (var۲) شامل x۶ «مدیریت بر مبنای پاداش اقتضایی» که به وسیله ۵ سئوال، x۷، «مدیریت فعال مبتنی بر استثنائات» که به وسیله ۶ سئوال، x۸ «مدیریت منفعل مبتنی بر استثنائات» که به وسیله ۶ سئوال، x۹ «رهبری عدم مداخله» که به وسیله ۵ سئوال، به عنوان متغیر مستقل با ابعاد عدالت سازمانی (var۳) شامل y۱ «عدالت توزیعی» که به وسیله ۹ سئوال، y۲ «عدالت رویه‌ای» که به وسیله ۶ سئوال، y۳ «عدالت تعاملی» که به وسیله ۶ سئوال، به عنوان متغیر وابسته اندازه گیری شده که با الگوی حقیقی داده ها متفاوت نیست.

مقدار لامبدای متغیر پنهان بیرونی ابعاد مدیریت تحول‌گرا (var۱) شامل x۱«رفتار کاریزما»۳/۱۱، x۲ «رفتار کمال گرایانه»۲/۹۸، x۳«ایجاد انگیزش»۱/۴۲، x۴ «ترغیب به تلاش فکری»۳/۲۶، x۵«توجه به تفاوت های فردی»۳/۰۹ می باشد. بنابراین، متغیر ترغیب به تلاش فکری از مهمترین شاخص‌های مدیریت تحول گرا محسوب می شود.

مقدار لامبدای متغیر پنهان بیرونی ابعاد مدیریت عمل گرا (var۲) شامل x۶ «مدیریت بر مبنای پاداش اقتضایی» که ۳/۸۷، x۷ «مدیریت فعال مبتنی بر استثنائات» ۴/۲۵، x۸ «مدیریت منفعل مبتنی بر استثنائات» ۱/۷۰، x۹ «رهبری عدم مداخله» ۰/۸۱ می باشد.

بنابراین، متغیر مدیریت فعال مبتنی بر استثنائات از مهمترین شاخص‌های مدیریت عمل-گرا محسوب می شود. مقدار لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد عدالت سازمانی (VAR۳) شامل y۱ «عدالت توزیعی» ۷/۴، y۲ «عدالت رویه‌ای» ۴/۹۳، y۳ «عدالت تعاملی» ۴/۹۴ می باشد.

بنابراین متغیر عدالت توزیعی از مهمترین شاخص‌های عدالت سازمانی محسوب می شود.

* در پاسخ به سوال دوم پژوهش که کدام بعد از سبک رهبری تحول گرا و عمل گرا بیش‌ترین تاثیر را بر عدالت سازمانی دارد؟

بر اساس مدل تحلیل مسیر که در بالا ارائه شده است، بیش‌ترین اثر مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم ترغیب به تلاش فکری در بعد مدیریت تحول‌گرا و اثر مستقیم فعال مبتنی بر استثنائات در بعد مدیریت عمل‌گرا بر عدالت سازمانی عنوان نمود.

* سئوال سوم پژوهش: مقدار شاخص نیکویی بر ارزش تحلیل مسیر در این پژوهش چقدر است؟

از آنجا که مقدار «شاخص نیکویی برازش» این مدل برابر ۰/۹۲ می باشد. می توان بیان کرد که این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. مقدار ضریب بدست آمده بیانگر اثر مستقیم ابعاد مدیریت تحول گرا بر عدالت سازمانی به مقدار ۰/۴۰ است و بیانگر اثر

مستقیم ابعاد مدیریت عمل گرا بر عدالت سازمانی به مقدار ۰/۲۷ است که در سطح پایینی می باشد.

جدول۳- شاخص‌های مرتبط با برازش مدل ارائه شده

شاخص	میزان	تفسیر
مجذور کای نسبت درست نمایی)	۳۲۵/۱۰	برازش کامل در سطح ۰/۰۰۱= α
لوئیز- تاکر (شاخص برازش غیر نرم)	۰/۹۱	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
بونت- بتلر (شاخص برازش نرم شده)	۰/۹۲	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
هولتر	۰/۸۳	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۷۰)
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSE	۰/۰۳۳	برازش‌عالی (ملاک‌کمتر یا مساوی از ۰/۰۵)
GFI	۰/۹۲	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)

با تاکید بر شش شاخص نیکویی برازش می توان به برازش مدل تدوین شده از یک سو و داده‌های تجربی از سوی دیگر، تاکید داشت. بنابراین، انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر در آمده و یا مدل ساختاری شده با داده های تجربی فراهم گردیده و می توان الگوی مناسبی را برای ساختار مرتبط با عدالت سازمانی عنوان نمود. از این رو، با تاکید بر معادلات ساختاری، الگویی مناسب در زمینه‌ی عدالت سازمانی طراحی گردیده و برازش مطلوب معرف الگویابی معادلات ساختاری با تاکید بر ابعاد مدیریت عمل گرا و تحول گرا با عدالت

سازمانی تایید می شود. در جمع بندی نهایی پژوهش حاضر، مطرح می شد که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخودار بوده، زیرا مجذور کای در نسبت درست نمایی بالاتر از ۳۰۰ بوده (۳۲۵= χ^2) و در سطح ۰/۰۰۱= α معنی دار است.

هم‌چنین، شاخص برازش غیر نرم لوئیز-تاکر (۰/۹۱) و شاخص برازش نرم شده بونت بنتلر (۰/۹۲)، بالاتر از (۰/۹۰) بوده است. علاوه بر آن، شاخص هولتر (۰/۸۳) بالاتر از ۰/۷۰ بوده و برازش مطلوب را نشان می دهد. هم‌چنین، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (۰/۰۳۳)، کمتر از ۰/۰۵ بوده و معرف برازش مدل تحقیق است.

نتیجه گیری

هدف اساسی این پژوهش، ارائه الگئی ساختاری عدالت سازمانی بر اساس سبک رهبری عمل گرا و تحول‌گرا در دانشگاه ابو ریحان بیرونی است. یافته‌ی این پژوهش با توجه به نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد: سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا بر عدالت سازمانی تاثیر مستقیم دارد و اثر مستقیم رهبری تحول‌گرا قوی تر از تاثیر رهبری عمل‌گرا بر عدالت است. بیش‌ترین اثر با عنوان اثر مستقیم ترغیب ذهنی در بعد رهبری بر عدالت سازمانی بدست آمد. همچنین بعد عدالت توزیعی مهم‌ترین شااخص از ابعاد عدالت سازمانی می باشد. بر اساس شاخص نیکویی برازش بدست آمده این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. به عبارت دیگر، با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل برازش مدل و شاخص های برازندگی، می توان گفت مدل ساختاری عدالت سازمانی بر مبنای سبک رهبری تحول گرا و عمل گرا دارای برازش مناسب و کاملی است. با تاکید بر برازش مدل تدوین شده و داده‌های تجربی انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر در آمده با داده‌های تجربی فراهم گردیده و می توان الگوی مناسب را برای ساختار مرتبط با عدالت سازمانی عنوان نمود. از این رو با تاکید بر معادلات ساختاری، الگویی مناسب و قابل کاربرد در زمینه عدالت سازمانی طراحی گردیده و برازش مطلوب معرف الگویابی معادلات ساختاری با تاکید بر ابعاد رهبری تحول گرا عمل گرا با عدالت سازمانی است.

چالشتری و همکاران (Chalshtry moradi & Others,۲۰۰۹). در مطالعات هماهنگ با این پژوهش بیان داشتند سبک رهبری تحول گرا و عمل‌گرا با عدالت سازمانی رابطه معناداری دارد. هم‌چنین سبک رهبری تحول گرا رابطه قوی تری نسبت به سبک رهبری عمل‌گرا با عدالت سازمانی دارد. در همین راستا جمشیدی (۲۰۰۹، Jamshidi). بیان می کند بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با کیفیت زندگی کاری ارتباط معنادار وجود دارد. یوکل (۱۹۸۹، Yukl).نیز به این نتیجه رسید که رهبری تحول گرا فرایندی است که بیش‌ترین تاثیر را بر ایجاد تغییر نگرش و تعهد سازمانی دارد. این یافته ها با پژوهش باس و اولیو (۱۹۹۰، Bass& Avolio). هماهنگ می باشد.

بایسو و همکاران (۱۹۹۵، Bayso & Others). نیز همسو با یافته بالا نشان دادند بین رهبری تحول گرا با ابعاد تعهد نسبت به رهبری عمل‌گرا رابطه قوی‌تری وجود دارد. هم-چنین انگونی (۲۰۰۶، Nguni). و چارلز و همکاران (۲۰۰۷، Charls & others). در پژوهش های جداگانه ای دریافتند. ابعاد رهبری تحول گرا نسبت به رهبری عمل‌گرا تاثیر قوی‌تری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی دارد. لمیسا و اوگانلا(۲۰۰۸، Limsila & Ogunlana). نیز به نتایج همسو با نتایج بالا دست یافتند.

در راستای یافته این پژوهش، خدایی محمودی(۲۰۰۷، mahmoudi Khodaee). که در پژوهش خود نشان داد عدالت توزیعی و رویه‌ای روی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی-داری دارد. با یافته جوادین و همکاران (۲۰۰۸، Javadin & others). که نشان داد بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و یافته حیدری و مردانی (۲۰۰۹، Heydari & Mardani). که بیان کردند عدالت توزیعی و رویه‌ای با رفتار مدنی رابطه معنادار وجود دارد، و یافته الوانی و همکاران (۲۰۰۹، Alvany & others). و پژوهش زنیلی(۲۰۰۴، Zeinali). که دریافت حساسیت کارکنان در برابر عدالت توزیعی بیش‌تر از ادراک عدالت تعاملی و رویه‌ای است همسو می‌باشد.

در این پژوهش، با سنجش مقدار عدالت سازمانی درصدد یافت عوامل ایجاد کننده و تاثیر گذار بر آن بوده تا با شناخت آن و بهبود این عوامل کیفیت کار را ارتقاء بخشیده و با ارائه

راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با کارکنان و انتخاب سبک درست رهبری باعث افزایش رضایت و احساس عدالت در کارکنان گشته و یا یکنواختی و کسالت آوری شغلی مبارزه گردد.

گرینبرگ و کراپانزانو (۱۹۹۷، Greenberg & Croponzano). بیان کردند توسعه و حفظ رفتارهای عادلانه، ایجاد احساس و ادراک عدالت در سازمان و کارکنان باعث افزایش کیفیت کار، نگرش مثبت، تعهد و وفاداری و عملکرد فردی وجمعی احساس تعلق خاطر، اعتماد افراد به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری کارکنان و در نهایت موجب موفقیت سازمان خواهد شد و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با کارکنان باعث افزایش راندمان و رضایت شغلی می گردد. به عبارت دیگر وجود عدالت سازمانی مهم است، زیرا با فرایندهای تعهد، قوق شهروندی، رضایت شغلی، عملکرد مرتبط است.

دی کرامر و وندیک(۲۰۰۷، Decremer & Vandijke,M) معتقدند رعایت انصاف در تصمیم‌ها و رویه‌های سازمانی موجب می‌شود کارکنان ادراکات مثبتی به سازمان و مدیران خود داشته باشند، این ادراکات زیربنایی برای رهبری تحول آفرین است.هم‌چنین گرینبرگ بر آن است که پژوهش‌ها مربوط به عدالت سازمانی، بسیاری از پیامدهای رفتاری سازمانی را تبیین می کند. بنابراین عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداش های سازمان در پایبندی کارکنان به اهداف سازمانی موثر خواهد بود.

از یافته های پژوهش چنین استنباط می شود که بمنظور افزایش بیش‌تر عدالت سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب‌تری را اتخاذ نمایند. عدم توجه به مساله سبک رهبری و چگونگی رفتار رهبر با کارکنان در سازمان و رعایت عدالت منجر به مشکلات عدیده‌ای برای سازمان خواهد شد که از مهمترین مشکلات آن ترک خدمت کارکنان، افسردگی شغلی، کاهش کارایی است. رهبران سازمان باید بدانند وفاداری به سازمان تا حد زیادی به ایجاد فرصت پیشرفت حرفه‌ای، عدالت در توزیع پاداش و رویه‌های آن و هم‌چنین تعاملات سازمانی بستگی دارد. هر چند دستیابی به اهداف سازمانی صرف، منوط به استفاده از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی

استف اما پویایی سازمان وابسته به عوامل گوناگونی از جمله داشتن کارکنانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا تمام توان خود را برای کارایی بیش‌تر این سازمان فرهنگی بکار گیرند.

در نهایت امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثر بخش نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد همه جانبه دست یابند و کارایی سازمان به کارایی و اثر بخشی رهبران سازمان-ها و کارکنان آنها می باشد. از این روز حرکت به سمت افزایش عدالت و آشنایی باسبک‌های نوین رهبری از وظایف و ضرورت‌های سازمان می باشد.