

بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی و جو اخلاقی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

کد مقاله: ۷۱۳۲۵

عبدالقادر تکه ئی^۱، علی صادقی^۲، مریم السادات هاشمی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی و جو اخلاقی شکل گرفت؛ تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه‌های استان گلستان بود؛ بر این اساس ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شد. در این پژوهش برای سنجش رهبری تحول آفرین از پرسشنامه استاندارد برنارد باس و آوولیو (۲۰۰۹)، برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمان (۱۹۹۳)، و برای سنجش جو اخلاقی از پرسشنامه استاندارد فاون چانگ و یین جانگ (۲۰۱۱) استفاده شد. محقق؛ داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه را پس از استخراج و طبقه‌بندی از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه تحلیل قرار داده است. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری تحول آفرین و جو اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، جو اخلاقی

۱- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گنبد کاووس، گروه حسابداری و مدیریت، گنبد کاووس، ایران (نویسنده مسئول)
un.teacher.tekei99@gmail.com

۲- دپارتمان حسابداری، دانشکده دختران گرگان، دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان، ایران.

۳- کارشناس ارشد، شرکت سهامی بیمه ایران، مسئول پذیرش اداره نمایندگان حقوقی، تهران، ایران.

در طی ده سال گذشته توجه به اخلاق کسب‌وکار به شدت افزایش داشته است و تلاش‌های تحقیقاتی بسیاری در زمینه درک بهتر رفتار اخلاقی و توسعه مفاهیم اخلاقی صورت گرفته است که نتایج نشان می‌دهد جو اخلاقی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و زمینه‌ای را برای پذیرش قوانین و مقررات و ساختار سازمانی فراهم می‌سازد (اربن و گونسر^۱، ۲۰۰۷). اخلاق یعنی رعایت اصل معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (بهاری فر و همکاران: ۱۳۹۰، ۹۶). اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسانی تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود و بروز ظاهری پیدا می‌کند. اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آن‌ها سامان می‌یابد. اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیربنای اساسی برای کسب‌وکار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد. به طور مشابه مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاقیات بنا می‌گردد که به پیشرفت نظری و عملی کسب‌وکار منجر می‌شود (ژیری و پیترز^۲، ۲۰۰۲). اهم دلایلی که موجب می‌شوند سازمان‌ها اخلاقیات را مورد تأکید قرار دهند عبارت‌اند از: نقش اخلاقیات به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاقیات در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، الزام قوانین و مقررات، نقش اخلاقیات به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، نیاز سازمان به شناسایی هزینه‌ها و مخارج اجتماعی فعالیت‌ها، اثرات تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر رعایت اخلاقیات روی عملکرد سازمان و قیمت سهام سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها جهت رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاقیات و فشار ذینفعان مختلف (وینتن^۳، ۱۹۹۸، ۹۱). باید توجه داشت که اخلاق رهبران در سازمان یکی از مباحث خاص در سازمان است و رفتارهای اخلاقی رهبران الهام‌بخش برای زیردستان خواهد (نلسون^۴، ۱۹۸۹). رهبران برای موفقیت، نیاز به توانایی اخلاقی و رفتاری برای انتخاب نقش درست و مناسب برای موفقیت دارند. برای انجام این مورد، رهبران نیاز به انعطاف‌پذیری شناختی و رفتاری و اخلاقی دارند (دوکت و ماکفارلن^۵، ۲۰۰۳). طریقی را که رهبر، از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می‌کند سبک رهبری می‌نامند. امروزه اکثر سازمانها برای حفظ موقعیت رقابتی خود نیاز به تغییر سریع دارند. تغییرات سریع مستلزم رهبران و کارکنانی انطباق پذیر است که به صورت مؤثر کار کنند، به طور مداوم سیستم‌ها و فرایندها را بهبود بخشند و مشتری مدار باشند (باس، ۱۹۹۶: نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۸۴). رهبران برای موفقیت، نیاز به توانایی رفتاری برای انتخاب نقش درست و مناسب برای موفقیت دارند. برای انجام این مورد، رهبران نیاز به انعطاف‌پذیری شناختی و رفتاری دارند. یک رهبر، نیازمند توانایی شناخت نیازها و اهداف افراد و توانایی تطبیق دیدگاه فردی خود مطابق با فعالیت‌های گروه است. اهمیت رهبری برای حفظ و توسعه فرهنگ سازمانی توسط نویسندگانی موفق مورد تأکید قرار گرفته است. رهبری تأثیر ضمنی و آشکاری بر فرهنگ از راه زبان، ساختار، ارزشها و رفتار دارد و در سطح گروهی و فردی عمل می‌کند. آیزن باچتال^۶ (۱۹۹۸) پیشنهاد می‌کند که روابط رهبری برای تغییر ارزشها، باورها و نگرشهای پیروان، مهم و حیاتی است. به ویژه اینکه تحقیق آنها بر اهمیت رهبری تحول‌گرا در محیط‌های تغییر شدید به دلیل تأثیرات روان‌شناختی بلند مدت، بر رفتار و نگرشهای پیروان که موجب ایجاد فرهنگی می‌شود که تغییر را می‌پذیرد، تأکید دارد (دوکت و ماکفارلن، ۲۰۰۳). رهبران مسئولیت می‌پذیرند، قوه‌ی تخیل خود را به کار می‌گیرند و تخیلات خود را به واقعیت تبدیل می‌کنند، موجب تعهد و مشارکت داوطلبانه پیروان می‌شوند و به آنان انرژی می‌بخشند و در نهایت سازمانها را به سمت سازمان‌های یادگیرنده که می‌توانند نیازهای محیطی را تشخیص داده و ابزارهای لازم برای هماهنگی خود با آن را فراهم سازند، هدایت می‌کنند. چنین رهبرانی را رهبران تحول‌آفرین می‌نامند (رعدی افسوران و همکاران، ۱۳۹۳). رهبری تحول‌آفرین از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته است. مزایای بسیاری برای این سبک رهبری شناخته شده است؛ از جمله رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان و کاهش استرس بین زیردستان است (شاه منصوری و سکوت آرائی، ۱۳۹۴). رهبران تحول‌آفرین در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تأثیر فوق‌العاده‌ای در پیروان خود به جای می‌گذارند. آنها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را دچار تحول می‌کنند. پیروان این رهبران نسبت به آنها احساس اعتماد و وفاداری می‌کنند. نفوذ رهبران تحول‌آفرین از طریق کلمات، گفتگو، بینش و الهام بخشی به دیگران است (موغلی، ۱۳۸۳). به نظر می‌رسد رهبری تحول‌آفرین که از ثبات لازم برخوردار بوده، با توجه به ویژگی‌های تأثیرگذارش همچون الهام بخشی، امیدآفرینی و معنابخشی به زندگی کاری منابع انسانی در حوزه مسئولیت خود، می‌تواند کارکنان را از آسیب‌های مخرب و جبران‌ناپذیر بیگانگی شغلی و بیگانگی از خود مصون داشته و به سمت و سوی تعالی و پیشرفت سوق دهد (تسلیمی و همکاران، ۱۳۹۰). اصطلاحات تحول، تحول‌گرا و تبادل گرا، مباحث اصلی مطالعات رهبری و

- 1 - Erben & Guñnes,er
- 2 - Zairi And Peters
- 3 - Winten
- 4 - Nielsen
- 5 - Duckett & Macfarlane
- 6- Eisen Bachtal

استفاده شده برای تمایز بین رهبری و مدیریت است. تئوری رهبری تحول گرا نخست توسط برنز^۱ (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می کنند و آن دسته از آنها که به طور گسترده ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج اند به وجود آمد. او مشخص کرد که یک رهبر تحول گرا، به دنبال انگیزه های بالقوه در پیروان و ارضای نیازهای بالاتر آنان است. رهبران تحول گرا، رابطه انگیزشی متقابلی را برقرار می کنند که پیروان را به رهبران تبدیل می کنند. بنابراین رهبری تحول گرا، تعاملی و دوسویه (Mutual) است (دوکت و ماکفارلن، ۲۰۰۳). از سویی دیگر عدالت اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. رعایت عدالت، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است (پور عزت، ۱۳۸۷). عدالت از بدیهی ترین اصولی است که بشر می شناسد (خرسندی و نیری، ۱۳۹۱). تحقق عدالت اجتماعی بدون تحقق عدالت سازمانی ممکن نیست و عدالت سازمانی تحقق در همه فعالیت ها، رفتارها و گرایشات افراد سازمانی است (گنجی نیا و همکاران، ۱۳۹۲). عدالت در سازمان بیانگر برابری و در نظر گرفتن رفتار اخلاقی در یک سازمان است (کورپانزو و گرینبرگ، ۱۹۹۷) وجود عدالت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می شود که منجر به بروز رفتار های شهروندی سازمانی از سوی کارکنان می گردد (نعمی، شکر، شکن، ۱۳۸۵)؛ از آنجاکه پژوهشی که این متغیرها را باهم بررسی کرده باشد در داخل انجام نشده، که این خود، انگیزه ای جهت انجام پژوهش حاضر می باشد. از این رو، در این پژوهش سعی بر آن است که ارتباط بین رهبری پدر سالارانه با تعهد سازمانی و جو اخلاقی را مورد بررسی قرار گیرد. پرسش اصلی تحقیق آن است که آیا بین رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی و جو اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ، نوع رابطه چگونه می باشد؟ یافته های پژوهش ضمن آن که موجب بسط مبانی نظری پژوهش های گذشته در ارتباط با رهبری در کشورهای ایران می شود، می تواند مورد استفاده مدیران و تصمیم گیرندگان قرار گرفته و در امر تصمیم گیری آنان راهگشا باشد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- سبک رهبری

بدون تردید مدیریت، موتور توسعه است. لیکن توسعه در گرو کارگروهی و سازمانی است و به سامان رسیدن فعالیت های سازمانی، مستلزم مدیریت اثربخش است (خسروی و همکاران، ۲۰۱۰) و رهبری، فرایند نفوذ و تأثیرگذاری، بر افراد است (رابینز، ۲۰۱۲). دو مفهوم مدیریت و رهبری لازم و ملزوم یکدیگرند، بدین معنا که هیچ مدیریتی بدون رهبری سازمانی و هیچ رهبری بدون مدیریت، موفق نخواهد بود. یک مدیر خوب، الزاما باید یک رهبر سازمانی خوب، هم باشد تا بتواند همه جنبه های فنی کار و نیروی انسانی سازمان را اداره کند (شاکور و همکاران، ۲۰۱۲) به منظور هدایت نیروی انسانی، مدیران در نقش رهبر سازمان سبک های متفاوتی را بکار می گیرند (یوسفی و همکاران، ۲۰۱۴). یک سبک رهبری خاص، برای همه موقعیت ها مناسب نیست. از ای نرو در موقعیت های گوناگون، با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان، سبب کهای متفاوتی مورد نیاز می باشد (الوانی، ۲۰۱۰). بنابر این سبک رهبری از مهم ترین و اساس ترین عناصر مدیریت است (بهبودی مقدم و همکاران، ۱۳۹۴). سبک رهبری نشان دهنده طرز تفکر، جهان بینی و شخصیت مدیران است (نظری و همکاران، ۱۳۹۴) چنانچه سبک رهبری به طور نامناسبی انتخاب شود، از یک سو منجر به کاهش کار آیی افراد می شود و از سوی دیگر به عنوان عامل به وجود آورنده فشار روانی در مدیران محسوب می شود. عاملی که سبک رهبری را تحت تأثیر قرار می دهد، شیوه نگرش رهبر نسبت به نقش خود و کارکنان است. بیشتر مدیران، دارای سبکی هستند که با ویژگی های خودشان انطباق دارد، فقط معدودی از مدیران، می توانند سبک خود را با شرایط و افراد گوناگون منطبق سازند (دنيسون و ميشرا، ۱۹۹۵). روولد (۲۰۰۹)، سبک رهبری را مجموعه ای از نگرشها، صفات و مهارتهایی از مدیران تعریف می کند که بر اساس نظام ارزشی، اعتماد در کارکنان، تمایلات رهبری و حس امنیت، در موقعیت های مبهم شکل گرفته است (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۲- رهبری تحول آفرین

این مفهوم از جدیدترین مفاهیم رهبری بوده که در آن، رهبری تحولی بعنوان فرآیندی که رهبران و پیروان، یکدیگر را به سطوح بالای خلاقیت و انگیزش رهنمون می سازند، تعریف می کند (رزونا، ۲۰۱۶). در این رویکرد، رهبر، موانع بالقوه درون سیستم را بر طرف می کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می کند (بونکی و همکاران، ۲۰۱۷).

- 1- Bronze
- 2- Rabinz
- 3- Denison& Mishra
- 4- Rezoana
- 5- Boenke et al

رهبری تحول آفرین به معنی ایجاد تغییرات مستمر از طریق نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی است (هلند و همکاران، ۲۰۱۸). رهبری تحول آفرین به رهبری که با ویژگیهای خود بر پیروان تأثیر می‌گذارد، تا از منافع شخصی خود فراتر رفته و منافع سازمانی را در نظر بگیرد اطلاق می‌شود. رهبران تحول‌گرا بر موفقیت، خودشکوفایی و رفاه پیروان تأثیر می‌گذارند. در بعد نفوذ آرمانی، رفتار پیروان تا حدودی تحت تأثیر شخصیت کاریزماتیک رهبر شده و وی را قابل اعتماد و الگوی خود قرار میدهند به طوری که پیروان تشویق می‌شوند تا خود را جزئی از سازمانشان بدانند. بعد انگیزش الهام بخش به توصیف یک رهبر از تجسم آینده مطلوب کارکنان در داخل سازمان یا در شغلشان و چگونگی دستیابی به این آینده یا چشم انداز، اشاره دارد. ایجاد کیفیت بالا یا استانداردهایی برای تدوین ارتقای ردهی سازمانی پیروان و نمایش جاه طلبانه نسبت به آینده یا چشم اندازی مطمئن از آینده برای ایجاد انگیزه در کارکنان، مثالهایی از انگیزش الهام بخش است. بعد ترغیب ذهنی به یک رهبر روشنفکر اشاره دارد که جو نوآورانه و یا مکانیزم های تشویقی برای تحریک خلاقیت و ابتکار کارمندان ایجاد کرده و در انجام کارها خلاقیت و نوآوری دارد (سم لیو هوانگ، ۲۰۲۰).

۳-۲- عدالت سازمانی

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن هست. امروزه سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و درنهایت دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که به منابع انسانی خود توجه کافی مبذول دارند و شاید بیش از هر چیز نگرش کارکنان است که بر کارایی و عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد (سید جوادیان و همکاران، ۲۰۰۹). در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمان بوده است. عدالت سازمانی به علت ارتباط با فرایندهای حیاتی سازمانی مثل تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است (کول و فلینت، ۲۰۰۴). عدالت یکی از اهداف اساسی و بسیار مهم در عملکرد شاغلین هر سازمان و اثربخشی فرایندهای سازمانی هست (بوس، ۲۰۰۱). عدالت سازمانی، درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آن‌ها، منصفانه است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴). عدالت والاترین ارزش انسانی در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسان‌ها رسیدن به عدالت است (کاتوزیان، ۲۰۰۸) و یکی از مهم‌ترین پیشایندهای محیطی رفتار در محیط کار، ادراکات عدالت در محیط کار یا به عبارتی «عدالت سازمانی» هست (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۴). عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آن‌ها است (کمبل و فنیچ، ۲۰۰۴). عدالت برانگیزاننده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی‌عدالتی کنند اخلاق آنان نیز سقوط می‌کند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴). ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. افزایش بی‌عدالتی منجر به افزایش رفتارهای نامولد مثل خستگی عضلانی، بی‌حوصلگی، غیبت از کار و مقاومت در برابر تغییر می‌شود (بیس، ۲۰۰۱). عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می‌کند و با فرایندهای مهم سازمانی مانند تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است (مختارپور، ۲۰۰۹) و دارای سه شکل اصلی؛ عدالت توزیعی به عنوان ادراک از توزیع عادلانه منافع از فعالیت‌های سازمان هست تا هر فرد به سهم مطلوب عادلانه، متناسب با میزان آورده‌ها، مساعی و قابلیت‌هایش نائل آید. عدالت روی‌های دال بر این موضوع است که فرایند نیل به نتایج عادلانه، عادلانه است. عدالت تعاملی دال بر این موضوع است که کلیه تعاملات افراد در مسیر رسیدن به نتایج باید عادلانه باشد (پور عزت و قلی پور، ۲۰۰۹).

۳-۲- جو اخلاقی

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل مذاقه لازم صورت پذیرد. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و

1- Hetland et al
2- Sam liu & Huang
3- Cole & Flint
4- Boss

بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد که در این تحقیق سعی شده تا به طور جامع این عوامل احصاء و طبقه‌بندی گردند. جو اخلاقی جزئی از جو عمومی سازمان است. طبق نظر ویکتور و کالن^۱ (۱۹۸۷)، جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می‌کند. ویکتور و کالن (۱۹۹۸)، چارچوبی برای اندازه گیری ادراک کارکنان از جهت گیری اخلاقی با ترکیب کردن ساختارهای نظری از رشد شناختی، نظریه اخلاقی و مکانیسم‌های تجزیه و تحلیل ارائه کردند. آنان یافته‌های خود را از تحقیق کلبرگ^۲ (۱۹۶۹) بدست آوردند. او نشان داد توانایی شناختی افراد برای دلایل اخلاقی در حال رشد است و جو اخلاقی یا محیط مرحله بالاتر که از سوی جمع ایجاد می‌شود تعدیل دهنده قدرتمندی در این فرایند است (مالوی^۳، ۱۹۹۹). جو اخلاقی به عنوان چارچوبی برای ایجاد و قویت هنجارهای قابل قبول، ارزش‌ها و عقایدی است که ممکن است با این دیدگاه نهادی که "کارها چطور باید انجام شود"، مرتبط شود (السی^۴ و آلپکان^۵، ۲۰۰۹). به نظر می‌رسد که اگر جو اخلاقی در یک سازمان همراه با وجدان کاری، عقلانیت، دین باوری، وجود فرهنگ دینی و اجتماعی و گزینه‌هایی از این قبیل باشد، کارکنان شرایط مطلوبی را دنبال خواهند کرد که بدین سان ایجاد و تقویت ارزشها در سازمان نهادینهتر خواهد شد.

سه بعد اصلی نظریه اخلاقی ویکتور و کالن به موازات الگوی کلبرگ (۱۹۶۹)، (پیش قراردادی، قراردادی، فوق قراردادی) ایجاد شده است، که شامل خود محوری (لذت جویی)، خیرخواهی (سودمند گرایی) و اصولی (اخلاق شناسی) است (مالوی، ۱۹۹۹). کلبرگ (۱۹۶۹) معتقد است که رشد اخلاقی اساساً نشأت گرفته از استدلال اخلاقی است که در طی مراحل مختلف شکل می‌گیرد. وی در واقع ادامه دهنده و تکمیل کننده نظریه رشد اخلاقی پیاژه است. او از تحقیقات خود به این نتیجه رسید که رشد قضاوت اخلاقی بتدریج و به ترتیب در سه سطح (که هر سطح دارای دو مرحله است) صورت می‌گیرد. این سطوح سه گانه اخلاقی عبارتند از: ۱. استدلال پیش قراردادی: که در این سطح فرد هیچ یک از ارزشهای اخلاقی را در خود درونی نکرده است؛ ۲. استدلال قراردادی: که در این سطح فرد تابع هنجارهای درونی شده‌ای است که اساساً از جانب دیگران و محیط به او تحمیل می‌شود. ۳. استدلال فوق قراردادی: در این سطح استدلال اخلاقی به طور کامل در فرد درونی شده است.

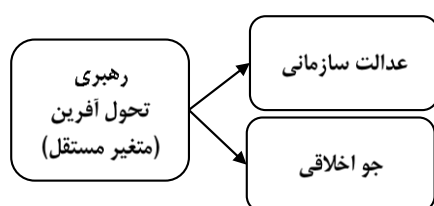
۲-۴- پیشینه پژوهش

در این قسمت به پارامتری از پژوهش‌های انجام شده در رابطه با رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی و جو اخلاقی اشاره خواهد شد:

بین لا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی آثار واسطه‌ای سیاستهای سازمانی بر روابط بین جو اخلاقی محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان مالزیایی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که سیاستهای درک شده سازمان به طور نسبی بر روابط بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. مکمانوس و سوبرامانیام (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر مشاوره و درک جو اخلاقی سازمان بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران مبتدی در استرالیا پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد زمانی که سبک مشاوره توسعه شغلی، بکار گرفته شود تعهد سازمانی و حرفه‌ای بیشتری وجود دارد. هم چنین، جو اخلاقی سازمان به طور مثبت با تعهد سازمانی رابطه دارد و تعهد سازمانی به نوبه خود تأثیر بر تعهد حرفه‌ای دارد. لندران اصفهانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر استراتژی مدیریت دانش و رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی و ایجاد عدالت سازمانی پرداختند؛ نتایج حاکی از آن است که بین رهبری تحول آفرین با مولفه‌های استراتژی مدیریت دانش (ایجاد دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش) و رفتار شهروندی و عدالت رابطه معناداری وجود دارد. حاتمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی و تحلیل رابطه رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در اداره ورزش و جوانان فارس پرداختند؛ نتایج نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین رهبری تحول آفرین و شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین رابطه مثبت و معنی داری بین عدالت سازمانی و شهروندی سازمانی وجود دارد؛ همچنین رابطه مثبت و معنی داری بین عدالت سازمانی و رهبری تحول آفرین یافت شد. معارفی و داودی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های آزاد و پیام نور شهرستان مریوان پرداختند؛ نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و عدالت

1 -Victor & Cullen
2 -Kohlberg
3 -Malloy
4 -Elci
5 -Alpkan

سازمانی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد همچنین بین مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) با عدالت سازمانی و نیز تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود داشت. محمدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین و جو سازمانی بر کارآمدی معلمان با میانجیگری ادراک از توانمندی معلمان مدارس متوسطه دوم سندج پرداختند؛ تحلیل نتایج با استفاده از روش‌های آماری تی مستقل و مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که مولفه‌های زیربنایی متغیرهای پژوهش بیانگر مناسبی برای متغیرها می‌باشند. همچنین مشخص شد که رهبری تحول‌آفرین هم به صورت مستقیم و هم به واسطه ادراک از توانمندی تأثیر مثبت و معنی‌داری را بر کارآمدی معلمان دارند. همچنین جو سازمانی نیز به صورت مستقیم و غیرمستقیم اثر معنی‌داری بر کارآمدی معلمان دارد. جعفری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و جو سازمانی با تعهد به هدف سازمانی در دانشگاه مازندران از دیدگاه کارمندان پرداختند؛ نتایج نشان داد که: (۱) از دیدگاه کارمندان، بعد غالب رهبری تحول‌آفرین، انگیزش الهام بخش بود. (۲) از دیدگاه کارمندان، نوع جو سازمانی حاکم بر دانشگاه، روحیه گروهی بود. (۳) از دیدگاه کارمندان بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و انواع جو سازمانی با تعهد به هدف سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود داشت. (۴) از دیدگاه کارمندان، ملاحظات اخلاقی رهبری تحول‌آفرین، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تعهد به هدف سازمانی بود. (۵) از دیدگاه اعضای کارمندان، جو سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تعهد به هدف سازمانی بود.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش (اربن و گونسز، ۲۰۱۵)

۲-۵- ارائه مدل مفهومی

شکل زیر، مدل مفهومی این پژوهش را که بر اساس مبانی نظری و همچنین مطالعات انجام شده در سایر زبان‌های طراحی شده است را نشان می‌دهد.

۲-۶- هدف و فرضیه‌های پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عدالت سازمانی و جو اخلاقی می‌باشد که در زیر فرضیه‌های این پژوهش بیان شده‌اند.

فرضیه اول: بین رهبری تحول‌آفرین و عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین رهبری تحول‌آفرین و جو اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و همبستگی می‌باشد. توصیفی از آن جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری شده‌اند، بدون هیچ‌گونه دست‌کاری توصیف می‌گردند و روابط بین متغیرها بررسی شده و رابطه بین متغیر مستقل و متغیرهای وابسته ارزیابی می‌شوند. از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه غیر احتمالی از جامعه اصلی به وسیله پرسشنامه به دست آمده بعد پیمایشی این بررسی نیز تأمین گردیده است. در پژوهش حاضر، برای تأیید روایی پرسشنامه از روش خبرگان استفاده شده است. همچنین باید اذعان داشت در تحقیق حاضر، محقق از روش پرسشنامه‌ای^۱ استفاده کرده است. روش پرسشنامه‌ای یکی از متداول‌ترین روش‌های جمع‌آوری داده‌ها در تحقیقات میدانی است. در این گونه تحقیقات پرسشنامه‌ها از مهم‌ترین منابع جمع‌آوری اطلاعات هستند، در این پژوهش برای سنجش رهبری تحول‌آفرین پرسشنامه استاندارد برنارد باس و آوولیو (۲۰۰۹)، برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمان (۱۹۹۳)، و برای سنجش جو اخلاقی از پرسشنامه استاندارد فاون چانگ و ین جانگ (۲۰۱۱) استفاده شده است. در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده بین کارکنان با استفاده از نرم‌افزار آماری اس پی اس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های این پژوهش محاسبه گردید که در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱)- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

ضریب آلفای کرونباخ	متغیر
--------------------	-------

1-Questionnaire method

رهبری تحول آفرین	۰,۹۱
عدالت سازمانی	۰,۹۱
جو اخلاقی	۰,۸۹

جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه های استان گلستان بود؛ بر این اساس ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه آماری به روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شد. تحلیل ها در دو بخش مجزا، به صورت آمار توصیفی و آمار استنباطی می باشد. در بخش توصیفی، از جدول ها و نمودارها برای توصیف و شناخت جمعیت مورد مطالعه بهره گرفته می شود. در بخش آمار استنباطی نیز فرضیه های تحقیق با ضریب همبستگی و رگرسیون خطی مورد آزمون قرار می گیرند؛ بنابراین از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه های تحقیق به کار می رود.

۴- یافته های پژوهش

در ادامه، با ارائه آمار توصیفی از جامعه و نمونه مورد بررسی در جدول (۲)، ارائه نتایج آزمون فرضیه ها و در نهایت ارائه مدل نهایی پژوهش، که در اصل براساس نتایج آزمون فرضیه ها و اصلاح مدل مفهومی ارائه شده است، یافته های پژوهش تشریح خواهد شد.

جدول (۲) فراوانی ویژگی های اعضای نمونه

ویژگی افراد	زیر گروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	مرد	۲۵۶	۶۷	مرد
	زن	۱۲۸	۳۳	
تحصیلات	زیر دیپلم و دیپلم	۴	۱	کارشناسی
	فوق دیپلم	۲۸	۷	
	کارشناسی	۲۴۲	۶۴	
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۱۰	۲۸	
وضعیت تأهل	مجرد	۸۶	۲۲	متأهل
	متأهل	۲۹۸	۷۸	

۴-۱- آزمون فرضیات

۴-۱-۱- توصیف متغیرهای پژوهش

جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

واریانس	انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	مشاهده	متغیر
آماره	آماره	انحراف خطا	آماره	آماره	آماره	
۶۱۵.	۰,۷۸	۰,۰۷۹	۳,۸۵	۵,۰۰	۱,۰۰	رهبری تحول آفرین
۴۰۳.	۰,۶۳	۰,۰۶۴	۳,۸۴	۵,۰۰	۱,۰۰	عدالت سازمانی
۵۵۹.	۰,۷۴	۰,۰۷۵	۴,۰۲	۵,۰۰	۱,۰۰	جو اخلاقی

۴-۱-۲- بررسی نرمال بودن داده ها

جدول (۴) آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره کالموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری
رهبری تحول آفرین	۱,۴۲۱	۰,۰۶۴
عدالت سازمانی	۱,۷۳۱	۰,۰۵۷
جو اخلاقی	۱,۶۵۴	۰,۰۵۴

با توجه به نتایج جدول فوق و مقادیر به دست آمده برای آماره Z کلموگروف - اسمیرنوف، همه ی متغیر ها با احتمال ۹۵ درصد نرمال هستند. در نتیجه برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شده است.

۴-۱-۳- آزمون فرضیه اول

جدول (۵) آزمون ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای فرضیه اول پژوهش

جدول ضریب همبستگی پیرسون		
رهبری تحول آفرین	رهبری تحول آفرین	
	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معناداری	.۰۰۰
	کل	۳۸۴
عدالت سازمانی	عدالت سازمانی	
	همبستگی پیرسون	.۸۵۵**
	سطح معناداری	.۰۰۰
	کل	۳۸۴

با توجه به جدول فوق میزان همبستگی فرضیه 0.855^{**} می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $sig=0.000$ شده است و به دلیل اینکه $(sig < \alpha)$ و $\alpha = 0.01$ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود که با اطمینان ۹۹ درصد می گوییم بین رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی ارتباط معناداری دارد. در نتیجه فرضیه اول پژوهش تایید می شود.

جدول (۶) نتایج رگرسیون: خلاصه مدل رگرسیون

متغیرها	R	R^2	$R^2(adj)$	خطای استاندارد
رهبری تحول آفرین	0.855^{**}	0.734	0.731	0.40248

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود رهبری تحول آفرین بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد ($B = 0.855$; $P < 0.01$). ضریب تعیین تعدیل شده نیز نشان می دهد که رهبری تحول آفرین ۷۳ درصد از تغییرات بر عدالت سازمانی را تبیین می کند.

۴-۱-۳- آزمون فرضیه دوم

جدول (۷) آزمون ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای فرضیه دوم پژوهش

جدول ضریب همبستگی پیرسون		
رهبری تحول آفرین	رهبری تحول آفرین	
	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معناداری	.۷۴۰**
	کل	۳۸۴
جو اخلاقی	جو اخلاقی	
	همبستگی پیرسون	.۷۴۰**
	سطح معناداری	.۰۰۰
	کل	۳۸۴

با توجه به جدول فوق میزان همبستگی فرضیه 0.740^{**} می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $sig=0.000$ شده است و به دلیل اینکه $(sig < \alpha)$ و $\alpha = 0.01$ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود که با اطمینان ۹۹ درصد می گوییم بین رهبری تحول آفرین و جو اخلاقی ارتباط معناداری دارد. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش تایید می شود.

جدول (۸) نتایج رگرسیون: خلاصه مدل رگرسیون

متغیرها	R	R^2	$R^2(adj)$	خطای استاندارد
رهبری تحول آفرین	0.740^{**}	0.563	0.560	0.48652

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود رهبری تحول آفرین بر جو اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار دارد ($B = 0.740$; $P < 0.01$). ضریب تعیین تعدیل شده نیز نشان می دهد که تحول آفرین ۵۶ درصد از تغییرات بر جو سازمانی را تبیین می کند.

۵- بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول این پژوهش ارتباط بین رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی و جو اخلاقی مورد بررسی قرار داد؛ نتایج حاصل از آنالیز داد ها با نرم افزار spss و آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی ارتباط معناداری

وجود دارد؛ نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش های پیشین از جمله بین لا و همکاران (۲۰۱۸)؛ لندران اصفهانی و همکاران (۱۳۹۹)؛ حاتمی و همکاران (۱۳۹۹)؛ معارفی و داودی (۱۳۹۸) همخوانی دارد زیرا در این پژوهش ها نیز ارتباط بین رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی مورد تایید قرار گرفته بود؛ فرضیه دوم این پژوهش ارتباط بین رهبری تحول آفرین و جو اخلاقی را مورد بررسی قرار داد؛ نتایج حاصل از آنالیز داد ها با نرم افزار SPSS و آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و جو اخلاقی ارتباط معناداری وجود دارد؛ نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش های پیشین از جمله محمدی و همکاران (۱۳۹۸)؛ جعفری و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد زیرا در پژوهش یاد شده نیز ارتباط بین رهبری تحولی و جو اخلاقی مورد تایید قرار گرفته بود؛ با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته های پژوهش های گذشته هم خوانی دارد، می توان گفت که از پشتوانه تئوری قوی و محکمی برخوردار بوده و فرضیه های آن بر اساس مبانی نظری قابل اتکایی استوار است. از آنجا که مدیران همواره درصدد کسب اهداف سازمانی با صرف منابع کمتر هستند، پیشنهاد می شود برای توانمندسازی هرچه بیشتر کارکنان، رفتارهای رهبری تحول آفرین را تقویت کنند. بدین منظور، مدیران سازمان باید تصویر روشن و شفاف از آینده سازمان به کارکنان ارائه دهند، جو حمایتی و دوستانه ای در سازمان به وجود آورند و از این طریق، کارکنان را به پیگیری امور سازمانی تشویق کنند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش: در اجرای پژوهش اصول اخلاقی کسب رضایت از شرکت کنندگان برای مشارکت در پژوهش، محرمانه ماندن اطلاعات شرکت کنندگان، استفاده از داده ها فقط در راستای اهداف پژوهش، آزادی و اختیار کناره گیری از پژوهش در هر زمان برای شرکت کنندگان و آگاهی کامل از روند اجرای پژوهش و ارائه نتایج شخصی در صورت درخواست شرکت کنندگان استفاده شده است.

مشارکت نویسندگان: همه نویسندگان در تهیه مقاله مشارکت داشته اند.

منابع

- بهراری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی؛ احمدی، علی اکبر. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش های اخلاقی عدالت و تعهد سازمانی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۱، از صفحه ۲۳-۴۲.
- بهبودی مقدم، زهرا؛ جهانی، زهرا؛ دهقان نیری، ناهید. (۱۳۹۴). بررسی سبک های رهبری مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران و مقایسه شاخص های خدمات مامایی، پایش، دوره ۱۴، شماره ۳، از صفحه ۲۹۷ تا صفحه ۳۰۴.
- پورعزت علی اصغر، قلی پور آرین (1387) بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان، فصلنامه سیاسی - اجتماعی برداشت دوم سال پنجم، شماره هشتم.
- تسلیمی، محمد؛ بازرگان، علی؛ موسی خانی، محمود؛ الواداری، حبیب. (۱۳۹۰). تدوین الگوی توسعه رهبری تحول آفرین در دانشگاه های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی. نشریه مدیریت دانشگاه تهران، شماره ۸، از صفحه ۱۹ تا صفحه ۳۸.
- جعفری، سکینه و ضابط پور، حسین و احمدی، داریوش و اسماعیلی مزیدی، مهدی، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و جو سازمانی با تعهد به هدف سازمانی در دانشگاه های تهران، کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، <https://civilica.com/doc/260503>
- حاتمی، مازیار و مرادی چالشتی، محمدرضا و خرم، محمدحسن، ۱۳۹۹، رابطه بین رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در اداره ورزش و جوانان فارس، ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت، <https://civilica.com/doc/1233141>
- خرسندی، علی؛ نیری، پدram. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه های کشور. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۲، دوره چهارم، صفحات ۷۹ تا ۱۰۰.
- رعدی افسوران، تقی؛ پارسا، عبدالله؛ محمد شفیع، محبوبه؛ دهدشتی، مریم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه هوش هیجانی با سبک های رهبری تحول آفرین، تبدیلی و عدم مداخله. نشریه علمی - پژوهشی آموزش و ارزیابی، سال هفتم، شماره ۲۷، از صفحه ۱۱۷ تا صفحه ۱۳۵.
- شاه منصوری، اشرف؛ سکوت آرانی، مهدی. (۱۳۹۴). تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی کارکنان در شهرداری شهرستان آران و بیدگل. مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۱، از صفحه ۴۳ تا صفحه ۴۸.
- عباسی، همایون؛ عیدی، حسین؛ بخت، معصومه، رضایی، گلناز. (۱۳۹۴). رابطه بین عدالت سازمانی با بی تفاوتی سازمانی کارکنان ادارت ورزش و جوانان کرمانشاه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۶، از صفحه ۵۷ تا صفحه ۶۴.
- گنجی نیا، حسین؛ گودرزوند چگینی، مهرداد؛ غفارزاده، احمد. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. فصلنامه دیدگاه، شماره بهار ۱۳۹۲، از صفحه ۷۳ تا ۱۰۹.

۱۲. لندران اصفهانی، سعید و مردانی لنجی، علی و نصیری، محمدجواد، ۱۳۹۹، تأثیر استراتژی مدیریت دانش و رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی و ایجاد عدالت سازمانی (مورد مطالعه پرسنل مجتمع فولاد مبارکه اصفهان)، سومین کنفرانس حسابداری و مدیریت، <https://civilica.com/doc/1160750>
۱۳. محمدی، محمدفائق و صادقی، سیامک و نقیب سادات، ایوب، ۱۳۹۸، تأثیر رهبری تحول‌آفرین و جو سازمانی بر کارآمدی معلمان با نقش میانجی ادراک از توانمندی، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، <https://civilica.com/doc/981862>
۱۴. مرتضوی، سعید، ناظمی، شمس‌الدین و محمودی فخرآبادی، صادق، (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت، از صفحه ۱۶۷ تا صفحه ۱۹۰.
۱۵. معارفی، فاتح و محمد داودی، امیرحسین، ۱۳۹۷، رابطه رهبری تحول‌آفرین با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های آزاد و پیام نور شهرستان مریوان در سال ۱۳۹۴، پنجمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران (با رویکرد فرهنگ مشارکتی)، تهران، <https://civilica.com/doc/883634>
۱۶. موعلی، علیرضا، (۱۳۸۳). رهبری تحول‌آفرین و ابزار سنجش آن، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۴۳ و ۴۴، از صفحه ۹۵ تا صفحه ۱۱۲.
۱۷. نظری، رسول؛ قاسمی، حمید؛ سهرابی، زهرا. (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی: مدل سازی معادلات ساختاری، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۱، شماره ۲۱، از صفحه ۹۳ تا صفحه ۱۰۲.
۱۸. هاشمی، اسماعیل؛ بهارلو، مصطفی؛ منتخب یگانه، محمد. (۱۳۹۴). نقش میانجی عواطف سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی با پیامدهای سازمانی، مجله روانشناسی، سال نوزدهم، شماره ۴، از صفحه ۳۹۴ تا صفحه ۴۰۹.
۱۹. یزدانی، حمید رضا؛ حمیدزاده، علی؛ کاملی، علیرضا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک رهبری و جو سازمانی بر مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی ساختار سازمانی و تعامل اجتماعی. مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۷، شماره ۱، از صفحه ۱۹۹ تا ۲۱۶.
20. Alvani M. General Management. Tehran: Nei Press; 2010. [Persian]
21. Boenke, K. Distetano, J. & Distefano, A. (2017). "Transformational leadership". Leadership and Organizational Journal, 1(24), 5-6.
22. Boss, K. V. (2001). "Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice". Journal of Vocational Behavior, p.254-259.
23. Campbell, L. & Finch, E. (2004). Customer satisfaction and organizational justice. Facilities, 22 (7/8), 178189 –
24. Cole N, Flint D. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. Journal of Managerial Psychology; 19(1): 19-40.
25. Cropanzano, R. and Greenberg, J. (1997), "Progress in organizational justice. tunneling through the maze" , In I.T. Robertson And C. L. Cooper (Eds.) International Review Of Industrial And Organizational Psychology, No 12, pp317-372
26. Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organizationscience, 6(2), 204- 223.
27. Duckett, H, and Macfarlane, E. (2003). Emotional intelligence and transformational leadership in retailing. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 24, pp. 309-317.
28. Elci, M. and Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. Journal of Business Ethics. 84: 297-311.
29. Erben. Gü'l Selin & Gü'nes, er. Ays, e Begu'm. (2007). The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics. Journal of Business Ethics. 82:955–968.
30. Hetland, J., & Hetland, H & Bakker, A, B., & Demerouti, E, (2018). Daily Transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. European Management Journal. 1-11.
31. Katozian N. (2008). Justice and human law. Journal of Law, Faculty of Law And Political Science.: (330). [Farsi]
32. khSoarvi S, Hoseinian S, Samavatian H, Samsamshariat MR. The study between neurotic organizations with leadership style and organizational climate. J of Educative Recent Thinking 2010; 3(6): 95-114. [Persian]
33. Malloy, C. D. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for- profit organization. Journal of Business Ethics. 20, (1).34-45.

34. McManus, L. and N. Subramaniam (2017). "Organizational and Professional Commitment of Early Career Accountants: Do Mentoring and Organizational Ethical Climate Matter?", *Journal of Accounting and Finance*, Vol. 54, pp. 1231-1261.
35. Mokhtarpour M. (2009). Conceptual obstacles in the pursuit of justice *Journal of Second Harvest*; (8): 163-99. [Farsi].
36. Nielsen, R. P.: 1989, 'Changing Unethical Organizational Behavior', *Academy of Management Executive* 3(2),123-130.
37. Porezat A, Gholipour A. (2009). A Study of structural barriers in the achieve justice):Availablefrom:<http://www.emdad.ir/barnamehrizi/files/edalatesazmani.pdf>.
38. Rabinz S. [Management of Organizational Behavior].Translated by Parsian A, Erabi A. 1st Edition, Office of Cultural Research: Tehran, 2012.
39. Saidjavadin R, Farahi M, Taheri G. (2009).The impact dimensions of organizational justice on various aspects of job satisfaction and organizational. *Business Management*; 1(1): 55-70. [Full text in Persian].
40. Sam liu, C.H., & Huang, Y. H., (2020). The influence of transformational leadership on subordinate creative behavior development process.tourism management perspectives 36(415).
41. Shakour M, Bazrafkan L, Alizadeh M, Ghasemi M. Assessing the Leadership Styles and Effectiveness of Administrators in Isfahan University of Medical Sciences in 1388. *JMEI* 2012; 11(9): 1255-1262. [Persian]
42. Winten.G. (1998), Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality, *Journal of Adult Development*, vol. 4, pp. 90-120
43. Yin Lau, P. Y.; Tong, J. L. Y.; Lien, B. Y. H.; Hsu, Y. C.; and C. L. Chong (2018). "Ethical Work Climate, Employee Commitment and Proactive Customer Service Performance: Test of the Mediating Effects of Organizational Politics", *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 35, pp. 20-26
44. Yusefi AR, Jabbari AR, Koushki J, Heidari AR. The relationship between personality type and leadership style of managers in educational hospitals of Shiraz University of Medical Sciences. *Health and Development J* 2014; 1(3):84-93. [Persian]
45. Zairi,M., And Peters,J, (2002),"The impact of social responsibility on business performance ",*Managerial Auditing journal*,17(4),422-456.

