

نقش رهبری تحول آفرین در سلامت سازمانی مدارس: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی

امیر حسین کیزوری^۱، سید احمد محمدی حسینی^۲ و عدرا حسین پور^۳

Received: 13/10/2017
Accepted: 01/01/2018

صفحات: ۱۷۱-۱۵۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۲۱
پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۱

چکیده: هدف پژوهش، بررسی روابط میان رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس سبزوار بودند که شامل ۴۸۹۲ نفر است. نمونه مورد مطالعه براساس جدول مورگان ۳۵۷ نفر تعیین شد که پرسشنامه بین ۳۶۵ نفر به صورت طبقه ای تصادفی توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده های از آزمون های تی تک نمونه ای، و تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم به واسطه عدالت سازمانی نقش کلیدی را در توسعه سلامت سازمانی دارد. بنابراین، این مطالعه اهمیت رهبری تحول آفرین را بر عدالت سازمانی و اهمیت هر دوی این متغیرها را بر بهبود سلامت سازمانی مدارس روشن می سازد.

کلید واژگان: سلامت سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری تحول آفرین.

The role of Transformational Leadership in Organizational health in schools: Testing the Mediator Role OF Organizational Justice

Kayzouri, A.H^{1*}, Mohammadi Hosseini, S.A², and Hosseinpoor, O³.

Abstract: The purpose of this study is to investigate the stability and direction of relations among transformational leadership, organizational justice and organizational health in schools of Sabzevar. Regarding this purpose, As a result, findings of present investigation can be applied for all schools and educational systems, particularly in the city of Sabzevar. In the basis of required data gathering, the study is descriptive and correlational in which variables relations are analyzed through research purpose. The study population contains all primary, middle school teachers of Sabzevar, engaged in teaching during school year 2015-2016. From 4892 samples, 357 were selected by Morgan table and 365 questionnaires were distributed by stratified random sampling. Content and construct validity were considered to measure questionnaires validity. In addition, content validity was confirmed by experts in scope of behavior and educational management. In order to measure stability, a primary sample including 40 questionnaires was pretested. One sample T-test, Kolmogorov - Smirnov test, Confirmatory Factor Analysis and structural equation modeling were used for inferential statistics. The results show that transformational leadership, both directly and indirectly through organizational justice plays a key role in development of organizational health. Also findings imply that organizational justice has significant, positive and direct impact on organizational health.

Keywords: organizational health, organizational justice, transformational justice.

۱. استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه حکیم سبزواری

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان

۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزله یک تعیین کننده اثربخش برای دست اندر کاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخته ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت ناپه‌نچار مدیریتی مانند کم کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پایین و .. قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از این که مشکل جای دیگری است و راه حل آن چیز دیگری است.

فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن را یاری کند. بنابراین، پژوهش و مفهوم‌پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پدافندی و گسترده سازمان‌هاست و هر کوشش معناداری برای بهسازی سازمان اهمیت دارد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^۱ در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد. از نظر مایلز، سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت دارد که به مجموعه‌ای از خصایص به نسبت با دوام اشاره می‌کند و عبارت است از؛ دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر است (فرجاد، مال میر و طاهری، ۱۳۹۳). لذا سلامت سازمانی نه تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر است، بلکه توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم را نیز در بر می‌گیرد. در سازمان‌های سالم، کارکنان متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا وجود دارد.

از طرفی عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند و نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است که رفتار و نگرش کارکنان را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. احساس بی‌عدالتی، انگیزه توفیق طلبی شغلی را در کارکنان کاهش می‌دهد تا جایی که از تلاش هدفمندانه آن‌ها در سازمان کاسته می‌شود (شفیع پور مطلق، جعفری و یارمحمدیان^۲، ۲۰۱۰). بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. لذا از جمله وظایف اصلی

1. Miles

2. Shafiepour Motlagh, Jaafari and yarmohammadian

مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در معلمان است. از سوی دیگر عوامل زیادی بر عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارند که یکی از آنها رهبری تحول‌آفرین است (گیلت^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

رهبری تحول‌آفرین از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته است (شاه منصوری و سکوت آرانی، ۱۳۹۴). امروزه نظریه رهبری تحول‌آفرین جایگاه ویژه‌ای در تحقیقات و کاربردهای عملی نظریه رهبری کسب کرده است (باس و ریگو^۲، ۲۰۰۶). رهبری تحول‌آفرین، بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها، خصیصه‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت در ارتباط است (کلر^۳، ۱۹۹۵). رهبری تحول‌آفرین برای سازمان‌هایی که به سمت نوآوری و خلاقیت سوق دارند به خوبی شناخته شده و با کاهش تعویض کارکنان در سازمان همراه است (وبرج^۴، ۲۰۱۰). مطالعات متعدد رفتارهای رهبری تحول‌آفرین را بررسی کرده‌اند و نشان داده‌اند آن ارتباط مثبت با انگیزش کارکنان یا سازمان دارند (جادگ و پیسلو^۵، ۲۰۰۴). محققان پیشنهاد کرده‌اند که رهبری تحول‌آفرین برای اعضای که باهم کار می‌کنند تشویق ارائه می‌دهد و در نتیجه افزایش کارایی جمعی را به دنبال دارد (کلوی و بارلینگ^۶، ۲۰۱۰). یافته‌های نشان می‌دهد که یک فرآیند تحول سازمانی موفقیت آمیز نیاز به منصوب رهبران تحول‌آفرین با مهارت‌های مناسب و ویژگی‌های بارز برای به اجرا درآوردن نوآوری و خلاقیت از طریق مدیریت در درون مجموعه خود را دارند (کاظمی و نارنجی^۷، ۲۰۱۵). با این حال، سلامت سازمانی در واقع تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. لذا با دستیابی به بینش و شناخت مناسب از مزیت‌ها و منافع فراوان حاصل از به‌کارگیری رهبری تحول‌آفرین و تأثیر آن بر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی و همچنین آگاهی از دستاوردهای حاصل از عدالت سازمانی و نقش آن در میانجی‌گری رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سلامت سازمانی مدارس این امکان را می‌یابند تا فعالیت‌ها و اقدامات مناسب تری را جهت فراگیری مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین، ارتقاء سلامت سازمانی و بهبود احساس انصاف و ادراک عدالت، در سازمان‌های خود برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند. با توجه به این‌که تاکنون پژوهشی در مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر سبزوار در خصوص نقش رهبری تحول

1. Gillet

2. Bass & Riggio

3. Keller

4. Weberg

5. Judge & Piccolo

6. Kelloway & Barling

7. Kazmi & Naaranoja

آفرین، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در بهره‌وری سازمان‌های آموزشی انجام نشده، لازم بود که این ارتباط بررسی شود. از این‌رو، هدف این پژوهش دستیابی به این شناخت از طریق آزمون تجربی هریک از عوامل رهبری تحول‌آفرین و تعیین میزان تأثیرگذاری آنها بر سلامت سازمانی، به‌واسطه عدالت سازمانی بوده است.

مبانی نظری و پیشینه

رهبری تحول‌آفرین: موضوع رهبری موضوعی دانشگاهی بوده است (تیسسن، وولد و اسپیت^۱، ۲۰۱۳). و یکی از شناخته‌ترین نظریه‌های رهبری، تئوری رهبری تحول‌آفرین است (سوهمن^۲، ۲۰۱۳). رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یکی از مؤثرترین سبک‌های رهبری است که به رابطه بین رهبران و پیروان توجه دارد (نورمن^۳ و همکاران، ۲۰۱۶)، و سبب رشد و ترویج فرهنگ در سازمان شده و به‌عنوان بهترین منبع سازمانی از آن یاد می‌شود. رهبران تحول‌آفرین نیازهای پیچیده نیروی کاری را با فراتر رفتن از یک تبادل اجتماعی یا ارتباط معامله‌ای صرف برآورده می‌سازند. آنها انگیزه‌های روانی و بازخوردهای مثبت کارکنان را - که موجبات سطوح بالاتری از تعهد و همکاری پیروان را فراهم می‌آورد- پرورش می‌دهند (الیور^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). رهبری تحول‌آفرین هنگامی اتفاق می‌افتد که رهبران علایق کارکنان تحت فرمان خود را بسط دهند و با تمرکز و آگاهی اهداف گروه را بپذیرند و در کارکنان انگیزه ایجاد کنند و به فراتر از نفع شخصی خود بیاندیشند و نیز زمینه را برای کارکنان خود به‌گونه‌ای فراهم آورند تا همه آنان بتوانند به‌راحتی اهداف خود را بیان نمایند (فلورس و اکستد^۵، ۲۰۱۶). باس^۶ ۱۹۹۱، نشان داد که رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با ایجاد انگیزه و الهام‌بخش در پیروان عملکرد خوبی انجام دهند و از طریق ایجاد یک حس الهام‌بخش انتظارات بالاتری از پیروان خود داشته باشند. به‌علاوه، رهبران تحول‌آفرین تحت تأثیر ارزش‌هایی نظیر آرمان، نیازها و اولویت‌های پیروان خود قرار دارند و همین امر آنان را قادر می‌سازد تا برای سازمان از تمام پتانسیل خودشان استفاده کنند. در خصوص عوامل و عناصر تشکیل‌دهنده نظریه تحول‌آفرین و ابعاد آن، نویسندگان و محققان مختلفی

1. Tyssen. , Wald & Spieth

2. Sohmen

3. Norman

4. Oliver

5. Flores&Ekstedt

6. Bass

اظهار نظرهایی داشته‌اند. ما در پژوهش حاضر برای سنجش رهبری تحول‌آفرین از پرسشنامه باس و آولیوا^۱ (۲۰۰۰) استفاده کرده‌ایم که مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از:

نفوذ آرمانی: رهبرانی را توصیف می‌کند که به‌عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند و آنها را به پیروی از چشم‌انداز سازمان ترغیب می‌کنند.

ترغیب ذهنی: را به‌منظور به چالش کشیدن افکار و خلاقیت پیروان به‌کار می‌گیرند و آنان را جهت ارائه ایده‌های جدید ترغیب می‌کنند.

انگیزش الهام‌بخش: توصیف‌کننده رهبرانی است که از پیروان خود خواسته‌ها و انتظارات زیادی دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می‌بخشند تا در راستای افزایش تعهد آنان گام برداشته و تحقق چشم‌انداز مشترک را تسهیل نمایند.

ملاحظات فردی: بیانگر رهبرانی است که جوی حمایتی را برای پیروان خود ایجاد می‌کنند و به دقت به نیازهای آنان گوش فرا می‌دهند (آگا، نوردرهاون و ولجو^۲، ۲۰۱۶).

سلامت سازمانی: یکی از تأثیرگذارترین عوامل بر کیفیت و بهره‌وری در سازمان است و شرایطی برای تعالی و برتری سازمان فراهم می‌کند. پاولین و لیلرک^۳ (۲۰۰۴)، سلامت سازمانی را به‌عنوان توانایی هر سازمان برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت خود تعریف کرده‌اند. همچنین سلامت سازمانی به‌وسیله ویژگی‌ها و خصوصیتی که بر روی رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد تعریف شده است؛ همانند: ارتباطات، شایستگی کارکنان، توانایی نیروی کار، مهارت‌های مدیریت، روحیه کارکنان در محیط کار و آگاهی کارکنان از مأموریت و رسالت سازمان (فراهانی^۴ و همکاران، ۲۰۱۴).

زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. از سوی دیگر بسیاری از عوامل در سطح فردی و سازمانی در عملکرد سالم کارکنان نقش بازی می‌کنند (گلیسون و گلین^۵، ۲۰۱۱، گلیسون، گلین و ویلیمز^۶، ۲۰۱۳)، که منجر به تکامل و توسعه عملکرد سازمان می‌شود. جو سازمانی سالم و حمایت‌گر که نشان‌دهنده سلامت سازمانی است دارای وضعیتی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در عملکردی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد، می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فراتر از

1. Bass & Avolio

2. Aga, Noorderhaven & Vallejo

3. Polin & Leclerc

4. Farahani

5. Glisson & Green

6. Glisson, Green & Williams

فراهم نماید که طبق پژوهش پیتر^۱ (۲۰۱۰) این امر عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. این عامل باعث خودکارآمدی کارکنان می‌شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثربخش در سازمان منجر می‌گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می‌بخشد (نادری و صفرزاده^۲، ۲۰۱۴). با توجه به تعاریف، سلامت سازمانی مدارس اغلب از یک ساختار چند بعدی تشکیل شده و شامل ادراکات کارکنان، روابط رهبری، اعتماد و حمایت بین همکاران (مهتا، آتکینز و فرزیر^۳، ۲۰۱۳) و ارتباط با مدرسه (اوبرنا، واسدرپ و بریدشاو^۴، ۲۰۱۴) است. لذا مدارس سالم معلمان متعهدی دارند که به یکدیگر و به مدیر اعتماد دارند و معلمان و دانش‌آموزان موفق دارند. برای ارزیابی سلامت سازمانی مدل‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از مهم‌ترین آنها، مدل ارائه شده توسط هوی و فیلدمن^۵ (۱۹۹۶) است که شامل ابعاد یگانگی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی است که در پژوهش حاضر از آن استفاده گردید.

عدالت سازمانی: عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب را جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است و نیز پدیده‌ای اجتماعی است که توجه بسیاری از متخصصان روانشناسی اجتماعی و اساتید رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است (حسینی و کریمی، ۱۳۹۱). زیرا بسیاری از رفتارها و نگرش‌های سازمانی بسیار مهم می‌توانند به صورت مستقیم به ادراک کارکنان از عدالت مربوط شوند. محققان دریافته‌اند که ادراک کارکنان از عدالت، اثرات گسترده‌ای روی رفتار کارکنان دارد (جمال‌الدین^۶، ۲۰۰۹). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی در ابتدا توسط گرینبرگ^۷ (۱۹۸۷)، به کار گرفته شده است. به‌زعم گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از میزان برابری یا انصاف در سازمان مرتبط است. وی این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر انصاف و برابری در محیط کار مورد استفاده قرار می‌دهد (مرتضوی و نیک‌کار، ۱۳۹۳).

مفهوم عدالت سازمانی به رفتار منصفانه کارکنان سازمان اشاره دارد. رفتار منصفانه، چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی‌های خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند انتظار دارند دریافت کنند (کاریکر و ویلیامز^۸، ۲۰۰۹). همچنین عدالت سازمانی به احساس عدالتی که وابسته

1. Pieter

2. Naderi & Safarzade

3. Mehta, , Atkins & Frazier

4. O'Brennan, , Waasdorp & Bradshaw

5. Hoy & Fildman

۶. Jamaludin

7. Greenberg

8. Karriker & Williams

به طرز تفکر افراد است اشاره دارد (دی فابیو و پالیزچی^۱، ۲۰۱۲). عدالت سازمانی تمرکز خود را به قضاوت‌های اخلاق و فرایندهای تصمیم‌گیری مربوط می‌داند و تحقیقات عدالت سازمانی تا حد زیادی بر قضاوت افراد در مورد اعمال دیگران، استفاده از قوانین هنجاری و اخلاقی تمرکز دارد (راپ و همکاران^۲، ۲۰۱۴). در تقسیم بندی انواع عدالت سازمانی، سه مفهوم عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی مطرح شده است. که ما در پژوهش حاضر برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۳ (۱۹۹۳) استفاده کرده‌ایم که عبارتند از: عدالت توزیعی: به قضاوت برابری توزیع نتایج مانند سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقاء در یک بافت سازمانی اشاره دارد.

عدالت رویه‌ای: به وجود عدالت و انصاف در رویه‌های تصمیم‌گیری از جهت توزیع و تخصیص امکانات، فرصت‌ها، پاداش‌ها و ترفیعات به کارکنان دلالت دارد.

عدالت تعاملی: مطرح می‌کند که کیفیت تعامل و رفتار بین شخصی در تعیین قضاوت‌های انصاف مهم و مؤثر است. کلوی^۴ و همکاران (۲۰۱۲) بر این عقیده اند که سبک رهبری تحول‌آفرین پشتیبان سلامت سازمانی، امنیت کاری و افزایش روحیه کارکنان است. مرتضوی و نیک کار (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان، نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان انجام دادند که یافته‌های آنها نشان داد سبک رهبری تحول‌آفرین بر عدالت سازمانی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر معناداری دارد. گیلت^۵ و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان، نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری پرستاران نشان دادند که اثر معناداری بین رهبری، عدالت و کیفیت زندگی وجود دارد. پللیو^۶ و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان، رابطه بین تعهد و عدالت سازمانی که اطلاعات توسط پرسشنامه در بین ۱۲۲ نفر از کارکنان شرکت‌های ایتالیایی جمع‌آوری شد یافته‌های آنان نشان داد رابطه معناداری بین عدالت و تعهد وجود دارد. گوندرسون، هلسی و ریدر^۷ (۲۰۱۲) به تحقیق رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد کارکنان پرداخته‌اند. که نتایج آنان بیانگر این است که رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یک نیروی امیدوارکننده برای کارکنان است. پژوهشی به وسیله ی بوتینی، برادشاو و مندلسون^۸ (۲۰۱۴)، با عنوان، نقش

1. Di Fabio & Palazzeschi

2. Rupp

3. Niehoff & Moorman

4. Kelloway

5. Gillet

6. Paolillo

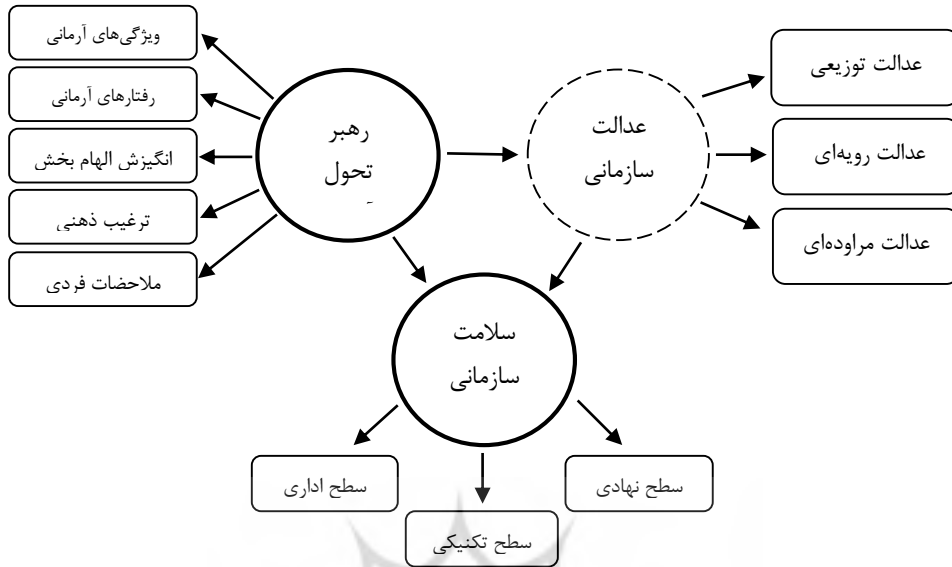
7. Gundersen, Hellesøy & Raeder

8. Bottiani, Bradsha & Mendelson

سلامت سازمانی در فرسودگی شغلی کارکنان مدرسه صورت پذیرفت که نتایج نشان داد فرسودگی شغلی کارکنان با سلامت سازمانی رابطه معکوس دارد و سلامت سازمانی با استرس پایین معلمان، اثربخشی بالا و ادراکات مثبت دانش‌آموزان ارتباط دارد. پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، توسط فراهانی و همکاران (۲۰۱۴)، نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی وجود دارد. منصوری و سکوت آرانی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی کارکنان انجام دادند یافته‌های آنان نشان داد سبک رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. قرونه و ملکی نیا (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان، ادراک معلمان از وضعیت سلامت سازمانی مدارس دریافتند که در بین مقاطع تحصیلی، مدارس مقطع ابتدایی از سلامت نسبتاً بهتری برخوردار هستند. مدارس مقاطع راهنمایی و متوسطه در مراتب بعدی قرار می‌گیرند. در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی (سلامت سازمانی) که توسط فانی، دانایی فرد و زکیانی (۱۳۹۰)، نتایج نشان داد که عامل سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر مداخله‌گر بر رفتار و عدالت سازمانی تأثیر دارد. فرجاد، المیر و طاهری (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان انجام دادند بررسی‌های آنان نشان داد بین سلامت و تعهد سازمانی و بین عدالت و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

براساس بررسی پیشینه پژوهش مدل مفهومی مورد نظر طراحی شده است و در قالب شکل ۱ ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. رهبری تحول‌آفرین بر عدالت سازمانی معلمان مدارس شهرستان سبزوار تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.
۲. رهبری تحول‌آفرین بر سلامت سازمانی معلمان مدارس شهرستان سبزوار تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.
۳. عدالت سازمانی معلمان بر سلامت سازمانی آنها تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.
۴. رهبری تحول‌آفرین به واسطه عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی معلمان تأثیر غیرمستقیم، مثبت و معناداری دارد.

روش پژوهش

این پژوهش، براساس هدف از دسته پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود؛ زیرا نتایج پژوهش قابل استفاده برای تمام مدارس و نظام‌های آموزش و پرورش، به‌خصوص مدارس شهرستان سبزوار است و براساس چگونگی به‌دست آوردن داده‌های مورد نیاز توصیفی و از نوع همبستگی است که در آن روابط متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین از یک مطالعه میدانی در میان معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی

و متوسطه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس شهرستان سبزوار بودند که در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ به خدمت اشتغال داشتند. این تعداد شامل ۴۸۹۲ نفر است. نمونه مورد مطالعه براساس جدول مورگان ۳۵۷ نفر تعیین شد که پرسشنامه بین ۳۶۵ نفر به صورت طبقه‌ای تصادفی در نیمه دوم سال ۱۳۹۵ توزیع شد. از این تعداد ۳۴۵ پرسشنامه بازگشت داده شد. از این میان ۳۴۰ پرسشنامه انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. همچنین برای هر یک از مقاطع تحصیلی موردنظر نسبت‌گیری کردیم و سهم هر کدام رو از نمونه مشخص کردیم و در جدول ۱ نحوه توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها را آورده ایم.

جدول (۱): فراوانی توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها

جامعه	تعداد	حجم نمونه	تعداد پرسشنامه توزیع شده	تعداد پرسشنامه کامل برگشتی
ابتدایی:				
زن	۱۴۰۲	۱۰۳	۱۰۵	۱۵۲
مرد	۷۵۸	۵۶	۵۶	
متوسطه اول:				
زن	۶۳۴	۴۶	۴۹	۹۲
مرد	۶۷۴	۵۰	۵۰	
متوسطه دوم:				
زن	۷۳۷	۵۵	۵۵	۹۶
مرد	۶۸۷	۵۰	۵۰	
مجموع	۴۸۹۲	۳۶۰	۳۶۵	۳۴۰

به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه این پژوهش شامل ۸۸ سؤال (گویه) است. اگرچه مجموعه این سؤالات در یک پرسشنامه آمده است، اما شامل پنج دسته سؤالات متمایز از هم است. از ۴۴ سؤال پرسشنامه مذکور، ۴ سؤال مربوط به تعیین جنسیت، نوع مدرسه، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان، ۲۰ سؤال برای سنجش رهبری تحول‌آفرین که دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی است براساس پرسشنامه باس و اولیوا (۲۰۰۰) و ۲۰ سؤال برای سنجش عدالت سازمانی با ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای/تعاملی که از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) اقتباس شده است و ۴۴ سؤال برای سنجش سلامت سازمانی که دارای ابعاد یگانگی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، حمایت منابع،

روحیه و تأکید علمی است و براساس پرسشنامه OHI هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) استفاده شده است، و با طیف ۵ تایی لیکرت در نظر گرفته شده است. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و اعتبار پرسشنامه تعیین شود.

به منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۴۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب همبستگی درونی با آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای سؤالات متغیرها به ترتیب، ۰/۹۲ برای رهبری تحول‌آفرین، ۰/۹۴ برای عدالت سازمانی و ۰/۹۲ برای سلامت سازمانی به دست آمد. این اعداد نشان‌دهنده این است که پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

به منظور سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت، که روایی محتوا توسط اساتید راهنما و متخصصان حوزه رفتار و مدیریت آموزشی این حوزه تعیین شد و برای بررسی صحت مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS ۲۲ و Lisrel ۸/۵ استفاده شده است که یافته‌های بررسی روایی نشان داد از بین سه متغیر عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول‌آفرین، سؤالات (۱، ۱۲، ۳۰ و ۳۲) سلامت سازمانی و سؤال (۱۷) متغیر رهبری تحول‌آفرین دارای بار عاملی کمتر ۰/۳ بود که از سؤالات حذف و دوباره سؤالات بررسی شد و در نهایت مدل نهایی ارائه گردید و نتایج نشان داد تمام بارهای عاملی بالای ۰/۳ بوده که بیانگر روایی است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش حاضر نشان داد که از بین ۳۴۰ نفر پاسخ‌دهنده، معادل (۵۶/۸) را زنان و (۴۳/۲) را مردان تشکیل می‌دهند. از لحاظ سنی، ۸۹/۹ درصد از کل کارکنان جامعه بین ۳۱ تا ۵۰ سال سن دارند. همچنین از لحاظ سابقه کاری هم بیشتر افراد سابقه بالای ۲۰ سال دارند. به علاوه طبق یافته‌ها، ۶۴/۷ درصد پاسخگویان تحصیلات لیسانس دارند.

برای تعیین وضعیت نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول ۲) نشان می‌دهد که پاسخ‌های شرکت‌کنندگان به تمام پرسش‌های پژوهش دارای ویژگی توزیع نرمال است.

جدول (۲): آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	Z	سطح معناداری (sig)
رهبری تحول آفرین	۱/۰۷۳	۰/۱۹۹
عدالت سازمانی	۱/۰۹۸	۰/۱۷۹
سلامت سازمانی	۱/۲۰۴	۰/۱۱۰

لذا می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و به‌طور اخص آزمون میانگین یک جامعه (آزمون T تک نمونه‌ای) و همبستگی پیرسون استفاده نمود. به‌منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش، میانگین نمونه را با میانگین جامعه مقایسه شد و تفاوت آن با یک مقدار مفروض مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

جدول (۳): نتایج میانگین یک جامعه برای متغیرهای پژوهش

وضعیت متغیر	درجه اطمینان ۹۵٪		t	سطح معناداری	انحراف معیار	میانگین	نام متغیر
	حد بالا	حد پایین					
مناسب	۰/۶۳۲۸	۰/۴۸۰	۱۴/۳۳۷	.۰۰۰	۰/۷۱۵۷	۳/۵۵۶۵	عدالت سازمانی
مناسب	۰/۶۰۸۲	۰/۴۸۰	۱۶/۶۸۹	.۰۰۰	۰/۶۰۱۱	۳/۵۴۴۱	سلامت سازمانی
مناسب	۱/۰۴۱۸	۰/۸۹۹	۲۶/۸۷۳	.۰۰۰	۰/۶۶۶۱	۳/۹۷۰۸	رهبری تحول آفرین

نتایج آزمون میانگین جامعه در جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیرهای عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول آفرین به ترتیب ۳/۵۵، ۳/۵۴ و ۳/۹۷ است. مقادیر به‌دست آمده برای عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول آفرین از میانگین فرضی (۳) جدول بزرگتر است. لذا، می‌توان استنباط کرد که میانگین‌های عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول آفرین در مدارس سبزوار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

تحلیل همبستگی برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. در پژوهش حاضر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۴ نشان می‌دهد که همبستگی رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی ۰/۷۵۰، رهبری با سلامت سازمانی ۰/۶۴۸، و ضریب همبستگی بین عدالت با سلامت ۰/۶۷۶ است و در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

جدول (۴): ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سلامت سازمانی	عدالت سازمانی	رهبری تحول آفرین	ضریب همبستگی
		۱	رهبری تحول آفرین
		۳۴۰	تعداد
	۱	**۰/۷۵۰	عدالت سازمانی
	۳۴۰	۳۴۰	تعداد
۱	**۰/۶۷۶	**۰/۶۴۸	سلامت سازمانی
۳۴۰	۳۴۰	۳۴۰	تعداد

معناداری در سطح ۰/۰۱*

بنابراین فرضیه صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌گردد و با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین رهبری با سلامت رابطه معناداری وجود دارد. و با افزایش رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی، سلامت سازمانی در کارکنان مدارس سبزوار بهبود و افزایش می‌یابد.

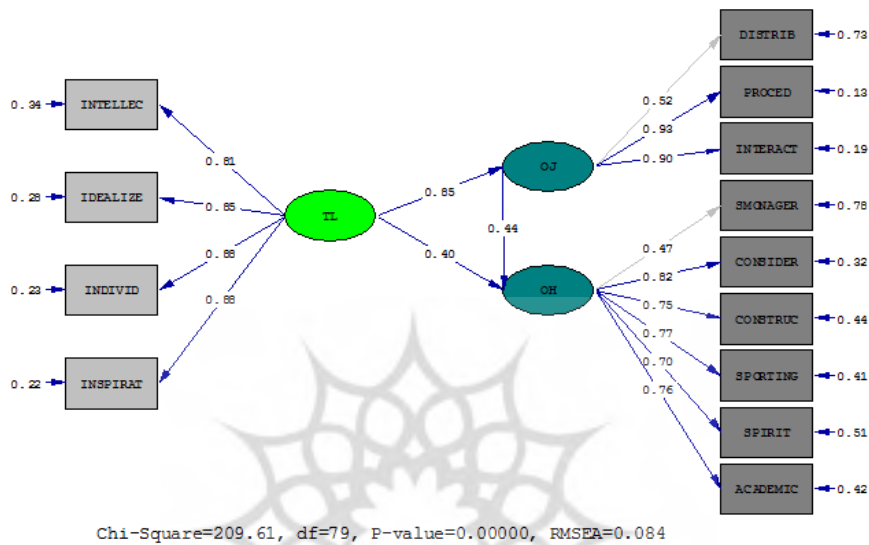
مدل سازی معادلات ساختاری

جهت بررسی صحت و سقم فرضیات اصلی تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی به سر می‌برد. در مورد رابطه بین اجزای مدل این نتایج به دست آمده است:

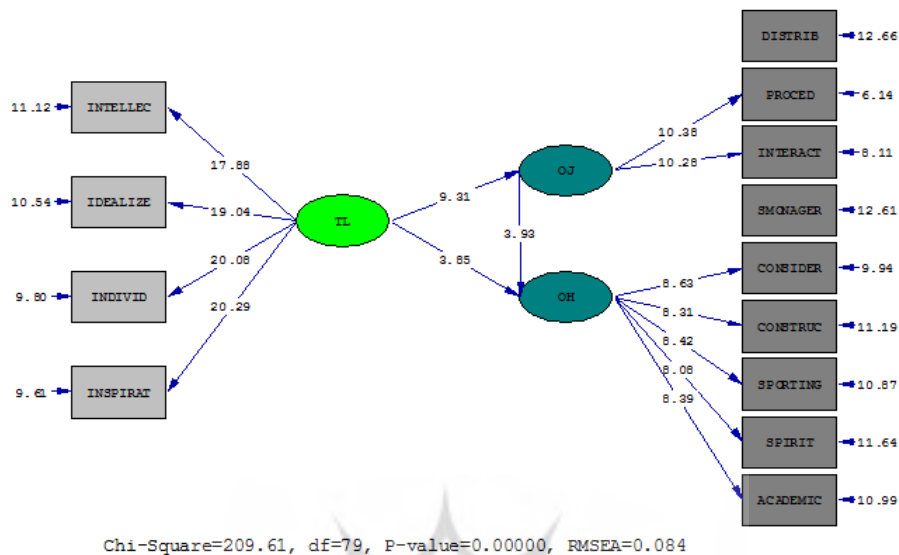
رهبری تحول آفرین بر روی سلامت سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۴۰ است (فرضیه اول) و همچنین رهبری تحول آفرین بر روی عدالت سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۸۵ است (فرضیه دوم)، به علاوه عدالت سازمانی بر روی سلامت سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۴۴ است (فرضیه سوم)، لذا فرضیه چهارم یعنی میانجی بودن عدالت سازمانی در رابطه با رهبری تحول آفرین و سلامت سازمانی نیز تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت سازمانی، رهبری تحول آفرین دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری برابر با ۰/۳۷۴ بر روی سلامت سازمانی است.

همچنین در آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه‌ها هستند. نسبت χ^2 به df زیر ۳ است بنابراین مقدار χ^2 مقدار مناسب و پایینی است میزان RMSEA برابر ۰/۰۸ نیز نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. مقدار NFI, AGFI, GFI به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۹۱، ۰/۸۷

و ۰/۹۷ است که نشان دهنده برازش نسبتاً مناسب مدل است. نمودار ۱ و ۲ مدل معادلات ساختاری را هم در حالت استاندارد و هم در حالت معناداری نشان می دهد. همچنین در جدول ۵ خلاصه روابط بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.



نمودار (۱): مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد



نمودار (۲): مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری

جدول (۵): خلاصه روابط بین متغیرهای پژوهش (مستقل و وابسته)

ردیف	ارتباط دو به دوی متغیرها	ضریب اثر	ضریب معناداری	نتیجه
۱	رهبری تحول آفرین	۰/۸۵	۹/۳۲	+
۲	رهبری تحول آفرین	۰/۴۰	۳/۸۵	+
۳	عدالت سازمانی	۰/۴۴	۳/۹۳	+
۴	اثر غیرمستقیم	۰/۲۴۲		+
۵	اثر کل	۱/۹۳۲		+

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال کمک به درک بهتر از سازوکار رفتار تحول آفرین رهبری، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در پشتیبانی عملکرد معلمان است. از این رو می توان بیشترین کاربرد عملی این پژوهش را متوجه مدیران و معلمان سازمانها دانست، زیرا در صورتی که مدیریت به سلامت و میزان عدالت تأکید نماید به همان میزان می تواند از رفتار تحول آفرین در جهت پیشرفت سازمان استفاده نماید. یافته های این پژوهش با توجه به نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد: رهبری تحول آفرین به طور مثبت و معناداری بر عدالت سازمانی تأثیر دارد. بنابراین با تأیید این فرضیه

می‌توان نتیجه گرفت که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند به شکل دادن فرایند عدالت و عملکرد سازمان کمک شایانی کند. لذا یکی از وظایف اصلی مدیریت، اجرای رفتارهای منصفانه و رعایت عدالت سازمانی در سازمان است.

نتایج به‌دست آمده حاصل از بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در میزان عدالت در این پژوهش، مشابه نتایج پژوهشی است که توسط والمبوا و همکاران (۲۰۱۰) انجام گرفت. آنها دریافتند بین سبک تحول‌آفرین و برقراری عدالت در سازمان ارتباط مثبتی وجود دارد. از پژوهش‌های دیگری که با نتایج حاضر همخوانی دارد می‌توان به پژوهش‌هایی که چو و دنسریو^۲ (۲۰۱۰)، عسگری^۳ و همکاران (۲۰۰۸)، مرتضوی و نیک‌کار (۱۳۹۳) و مرادی و همکاران (۲۰۰۸) اشاره کرد که همگی بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عدالت در سازمان اشاره کرده‌اند. ثانیاً نتایج این پژوهش نشان می‌دهد رهبری تحول‌آفرین به‌طور مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی تأثیر دارد. بنابراین با توجه به این نتیجه می‌توان گفت رهبری تحول‌آفرین می‌تواند نقش مؤثری در میزان سلامت سازمان و شرایطی برای تعالی و برتری مدارس فراهم آورد. کلووی و همکاران (۲۰۱۲) با بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران بر سلامت معلمان نشان دادند بین رهبری تحول‌آفرین و سلامت سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. ثالثاً نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت در سازمان دارد. این نتیجه بیانگر این است که اگر در سازمانی عدالت رعایت شود، انتظار می‌رود که عملکردی سالم از سوی مدیران و معلمان بروز کند. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس این متغیر مهم را مدنظر قرار دهند و جوی عدالت محور را در سازمان به وجود آورند؛ زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد، و مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌هایی سالم باشند. و مدارس سالم زمانی بروز می‌کنند که از فشارهای نامعقول محیط و والدین محفوظ‌اند، مدرسه دارای برنامه‌های آموزشی منسجم است، اختلاف‌نظرها و تفاوت‌ها جهت بهبود کار مدرسه استفاده می‌شود. به‌علاوه، مدیر در مافوق‌های خود نفوذ داشته و در فکر و عمل خود استقلال دارد. همچنین یافته‌ها از نقش میانجی عدالت سازمانی بین رهبری تحول‌آفرین و سلامت سازمانی حکایت دارد. بنابراین اگر سازمان‌ها به خصوص مدارس شهرستان سبزوار خواهان این هستند که مشکلات و مسائل پیش روی سازمان خود را حل کنند و سالم باشند باید رهبری تحول‌آفرین رو به نحو احسن در مدارس خود به‌کار گیرند و برای پیشبرد مدارس در مسیر تحقق اهداف، استمرار بقای سازمانی، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل تمامی

1. Walumbwa

2. Cho & Dansereau

3. Asgari

سطوح سازمانی با رهبران، آنان باید متناسب با فرهنگ، روحیه، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها زمینه ایجاد، رشد و توسعه سلامت در مدارس را فراهم سازند و باعث به وجود آمدن احساس بهتر در میان معلمان و سپس موجب سلامت بیشتر آنها شوند.

براساس نتایج به دست آمده، در رابطه با رهبری تحول‌آفرین و عدالت سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان در مدارس سبزوار، به منظور گسترش کمی و کیفی رهبری تحول‌آفرین و عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در این مدارس، پیشنهاد می‌شود موارد ذیل انجام گیرد: مدیران با به کارگیری آگاهانه سبک رهبری تحول‌آفرین، تقویت رفتارهای عادلانه، شناسایی علل و عوامل کم‌انگیزه بودن کارکنان، اصلاح فرآیندهای ناکارآمد و همچنین توجه به رشد و بالندگی منابع انسانی ارتقاء و بهره‌وری شغلی و سازمانی را در سازمان‌های خود فراهم آورند؛ بررسی موانع ایجاد سازمان سالم؛ درک و تمجید از کار خوب معلمان به وسیله مدیران و دادن بازخوردهای مناسب در مورد عملکرد؛ در مدارس با ایجاد جوی اعتماد آمیز از طریق احساس آزادی بیان، احترام به افکار و احساسات فرد و انعکاس درک احساسات و ایجاد محیط برای پرورش و بروز استعدادها و با تأکید بیشتر بر جنبه علمی بر افزایش سلامت سازمانی مدارس افزوده شود. مدیران می‌توانند نقش بسیار مؤثری در ایجاد جو اعتماد و نشاط علمی در مدرسه ایفا نمایند؛ و در آخر این که در آموزش و پرورش و یا سازمان‌های دیگر بحث‌های عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول‌آفرین آموزش داده شود.

منابع

- اکبری، مرتضی؛ شکیبیا، حجت؛ ضیائی، محمد صادق، مرزبان، شیرمراد و رازی، سمیرا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران). مدیریت دولتی، ۵: ۲۰-۱.
- حسینی، سید یعقوب و کریمی، سمیرا. (۱۳۹۱). عدالت سازمانی: ارائه مدلی برای اندازه‌گیری عدالت برون سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲ (۶۸): ۶۷-۸۳.
- شاه منصوری، اشرف و سکوت آرانی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی کارکنان (در شهرداری شهرستان آران و بیدگل). مدیریت توسعه و تحول، ۲۱: ۴۳-۴۸.
- فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسن و زکیانی، شعله. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷(۱): ۱-۱۷.
- فرجاد، حاجیه؛ مالمیر، آمنه و طاهری، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان. توسعه، ۹(۳۱): ۲۳-۴۴.
- قرونه، داوود و ملکی نیا، عماد. (۱۳۹۴). ادراک معلمان از وضعیت سلامت سازمانی مدارس. پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۳): ۱۱۱-۱۲۵.
- مرتضوی، سعید و نیک کار، امیر. (۱۳۹۳). در پژوهشی با عنوان نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب مشهد. پژوهشنامه علمی-پژوهشی، ۶(۱۱): ۱۰۳-۱۲۲.
- Aga. D. A., Noorderhaven. N., Vallejo. B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34: 806-818.
- Alagheband, A. (1999). "Organizational Health of School", *Administration in Education Quarterly*, No.21:14-33.
- Asgari, A., Silong. D., Ahmad. A., Samah. B.A. (2008). The Relation between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange & Perceived Organizational Support. *European Journal of Scientific Research*, 23(2): 227-242.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (1990). The implications for transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development. *Research in organizational change and development*, Vol. 4: 231-272.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (2000). The implications for transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development. *Research in organizational change and development*, Vol. 4: 231-272.
- Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Bass, B.M (1991). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organ Dyn*. 18: 19-31.

- Bottiani, J.H., Bradshaw, C., Mendelson, T. (2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology, 52*: 567-582.
- Cho, J., Dansereau, F. (2010). Are transformational leaders fair? A multilevel study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly, 21* (3): 409-421.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L. (2012). Organizational justice: Personality traits or emotional intelligence? An empirical study in an Italian hospital context. *Journal of Employment Counseling, 49*(1):31-42.
- Farahani, M., Mirzamohamadi, M.H., Raedi Afsouran, N., Mohammadi, S.S. (2014). The Study of the relationship of organizational health of the schools and that of the students' (A case study of schools of Boerahmad Province, Iran 2011). *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109*: 628-633.
- Flores, W. R., Ekstedt (2016). Shaping intention to resist social engineering through transformational leadership, information security culture and awareness. *Computers & security, 59*: 26-44.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 50*: 1359-1367.
- Glisson, C., Green, P. (2011). Organizational climate, services and outcomes in child welfare systems. *Child Abuse and Neglect, 35*:582-591.
- Glisson, C., Green, P., Williams, N. M. (2012). Assessing the organizational social context (OSC) of child welfare systems: Implications for research and practice. *Child Abuse and Neglect, 36*: 621-632.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice; Yesterday, today and tomorrow. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago; Rand McNally.
- Gundersen, G., Hellesøy, B.T., Raeder, S. (2012). Leading international project teams the effectiveness of transformational leadership in dynamic work environments. *J. Leadersh. Org. Stud, 19* (1):46-57.
- Hoy, W. K., Feldman, J. A. (1996). Organization health: the concept and its measure, Jamaludin, Z. (2009). Perceived Organizational Justice and Its Impact to the Development of Commitments: A Regression Analysis. *International Review of Business Research Papers, 5*(4):447-490.
- Judge, T.A., Piccolo, R., (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89* (5):755-768.
- Karriker, J., Williams, M. (2009). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model. *Journal of Management, 35*(1):112-135.
- Kazmi, S. A. Z., Naaranoja, M. (2015). Innovative drives get fuel from transformational leadership: A study of the mediating role of organizational justice. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 181*: 53- 61.
- Keller, T., Dansereau, F. (1995). Leadership and empowerment: A social exchange perspective; *Human Relations, 48* (2).
- Kelloway, E. K., Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress, 24* (3): 260-279.

- Kelloway, E.K., Turner, N., Barling, J., Loughlin, C.A. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: the mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26 (1): 39-55.
- Korkmaz, M. (2006). The Relationship between organizational Health and Robust vision in Elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 1: 14-36.
- Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational Health. *Educational Research Quarterly*, 3: 22-54.
- Mehta, T. G., Atkins, M. S., Frazier, S. L. (2013). The organizational health of urban elementary schools: School health and teacher functioning. *School Mental Health*, 5: 144-154. <http://dx.doi.org/10.1007/s12310-012-9099-4>.
- Moradi Chaleshtari, M., Hamidi, M., Sajadi, N., Kazemnejad, A., Jafari, A., Moradi Chaleshtari, J. (2008). The relation between transactional-transformational leadership styles with organizational justice and presenting a model in the organization of sport sciences, *Journal of Sport Management*, No. 2: 73-96. (In Persian).
- Naderi, F., Safarzade, S. (2014). The Relationship of Organizational Justice, Organizational Health, Job Engagement and Organizational Climate with Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior, *Knowledge & Research in Applied Psychology*, Vol 15. No. 2 (Continuous No. 56): 56-68.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556.
- Norman, B., Thomson, I. I. I., James, V. Rawson, Catherine, P. S., Bledsoe, M. (2016). Transformation and Transformational Leadership: A Review of the Current and Relevant Literature for Academic Radiologists. *Academic Radiology*, 23(5): 592-599.
- O'Brennan, L. M., Waasdorp, T. E., Bradshaw, C. P. (2014). Strengthening bullying prevention through school staff connectedness. *Journal of Educational Psychology*, 106: 870-880. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035957>.
- Oliver, P. H. , Gottfried, A. W., Guerin, D. W., Gottfried, A. E., Reichard, R. J., Riggio, R. E. (2011). Adolescent family environmental antecedents to transformational leadership potential: A longitudinal meditational analysis. *The Leadership Quarterly*, 22(3): 535-544.
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 191: 1697-1701.
- Pieter, J. (2010). Organizational atmosphere the concept and Its Measure. *Journal of vocational Behavior*, 66(2): 326-338.
- Polin, L., Leclerc, S. (2004). *Organizational health: evaluation and implementation process*. Canada Council for the Arts. <http://www.Canadacouncil.ca>.
- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A meta-analytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123: 159-185.
- Shafiepour Motlagh, F., Jaafari, P., yarmohammadian, .. ())))))) ss s tyyy of Relationship between Organizational Justice and Decision making Styles with Productivity in educational systems (case study, Esfahan), *International Conference on Operations and Management Sciences (ICOMS)*, Institute Of Management Technology Nagpur, February 12-13.

- Sohmen, V.S. (2013). Leadership and teamwork: two sides of the same coin. *J. IT Econ. Dev*, 4 (2): 1-18.
- Tyssen, A. K., Wald. A., Spieth, P. (2014). The challenge of transactional and transformational leadership in projects. *Int. J. Proj. Manag*, 32 (3): 365-375.
- Walumbwa, F.O., Hartnell, C.A., Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95 (3): 517-529.
- Weberg, D. (2010). *Transformational leadership and staff retention: an evidence review with implications for healthcare systems*, 34: 246-258.

