

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۱۰/۲۳
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۸۸/۱۲/۱۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۰۷/۲۰

مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
پاییز و زمستان ۱۳۹۰، دوره ۵ ششم، سال ۱۸-۲
شماره ۲، صص: ۲۵۴-۲۳۹

تعیین رابطه بین سبک تصمیم‌گیری، سبک رهبری و اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی به منظور ارائه یک مدل مناسب برای آموزش و پرورش شهر اصفهان

فرهاد شفیع‌پور مطلق*

پریوش جعفری**

محمدحسین یارمحمدیان***

علی دلاور****

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین سبک‌های رهبری، سبک‌های تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی ادراک شده‌ی دبیران آموزش و پرورش است. روش پژوهش همبستگی از نوع علی و شیوه‌ی نمونه‌گیری، خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است که نهایتاً تعداد ۳۶۳ نفر بطور تصادفی برای پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش چهار پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی، سبک رهبری باس، سبک تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. بطور کلی نتایج پژوهش نشان می‌دهد سبک رهبری تحولی به تنهایی ۴۸ درصد واریانس عدالت را تبیین می‌کند. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش سبک تصمیم‌گیری جامع میزان عدالت ۰/۵۸۴ واحد افزایش می‌یابد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اعتماد به سازمان به تنهایی ۵ درصد واریانس عدالت تعاملی را تبیین می‌کند. با ورود اعتماد به مدیر میزان واریانس تبیین شده به ۱۳ درصد و با ورود اعتماد به همکاران به ۰/۱۸ درصد افزایش می‌یابد.

* مربی گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد محلات، محلات، ایران (دکتری مدیریت آموزشی)، نویسنده مسئول)
shafieepoor2006@yahoo.com

** استادیار گروه دکترای تخصصی مدیریت آموزشی و آموزش عالی واحد علوم و تحقیقات تهران

*** دانشیار مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

**** استاد دانشگاه علامه طباطبایی

بطور کلی مدل معادله ی ساختاری نشان می دهد، شاخص GFI برابر با ۰/۹۵ و شاخص AGFI برابر با ۰/۸ بوده که حاکی از برازندگی مدل تجربی پژوهش می باشد.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، سبک رهبری، سبک تصمیم گیری، اعتماد سازمانی، دبیران آموزش و پرورش.

مقدمه

سلامت سازمانی در گرو عدالت سازمانی است. آمبروس، هس و گانسن^۱ (۲۰۰۷) نشان دادند که بین نوع نگرش کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده توسط آنها، رابطه وجود دارد. تایبوت و والکر^۲ (۲۰۰۳) معتقدند مفهوم عدالت سازمانی در عرصه ی مباحث مدیریت آموزشی مورد غفلت و مسامحه قرار گرفته است. عدالت سازمانی یعنی اینکه به چه شیوه ای با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. برخی آن را شامل سه حیطه ی عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی می دانند (تایبوت و والکر، ۲۰۰۳).

نظریه ی عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند اشاره می کند. عدالت توزیعی بیانگر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش هاست. نظریه ی عدالت رویه ای: عدالت رویه ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش ها استفاده می شود (مردانی، ۱۳۸۶). نعیمی و شکرکن (۱۳۸۳)، ندیری و تانوا^۳ (۲۰۱۰)، هون و لو^۴ (۲۰۱۰) بدین نتیجه رسیدند که همه ی اشکال عدالت سازمانی به ویژه عدالت توزیعی و عدالت رویه ای تأثیر معنی داری بر رضایت شغلی کارکنان داشتند. نظریه ی عدالت تعاملی: عدالت تعاملی تعریف می شود به عنوان کیفیتی از روابط بین فردی که یک فرد در خلال رویه های سازمانی از آن برخوردار می شود (بوس^۵، ۲۰۰۱).

زاپا تافلین، کولکوویت، اسکات و لیوینگتون^۶ (۲۰۰۹) معتقدند که عدالت سازمانی ادراک

1- Ambrose, Hess, & Ganesan

2- Thibaut and walker

3- Nadiri & Tanova

4- Hon & Lu

5- Bos

6- Zapata-Phelan, Colquitt, Scott, & Livingston

شده رابطه‌ی معنی‌داری با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دارد. به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه‌ای و عدالت تعاملی همبسته‌اند (اسکاندورا^۱، ۱۹۹۹). مطالعات شفیع‌پور مطلق، جعفری و یارمحمدیان (۲۰۱۰) نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده با سبک تصمیم‌گیری مدیر رابطه دارد. درایور و استریوفرتس^۲ (۱۹۹۰) سبک‌های تصمیم‌گیری را به پنج دسته (سبک قاطع^۳، سبک انعطاف‌پذیر^۴، سبک سلسله‌مراتبی^۵، سبک فراگیر^۶ و سبک نظام‌گرا^۷) و تاتیوم و همکاران (۲۰۰۳) آنها را به دو طبقه‌ی اساسی سبک محدود^۸ و سبک جامع^۹: تقسیم کرده‌اند. آنها نشان دادند که سبک تصمیم‌گیری جامع موجب اعتماد کارکنان در سازمان می‌شود. رودر^{۱۰} (۲۰۰۳)، اعتماد سازمانی را به سه دسته تقسیم می‌کند: اعتماد به مدیر، اعتماد به همکاران، و اعتماد به سازمان.

چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری تحقیق بر اساس رویکردها و پژوهش‌هایی است که در خصوص رابطه بین سبک رهبری، سبک تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی انجام شده است. مطالعات نشان می‌دهند بین سبک رهبری، تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی رابطه وجود دارد (برادبری و تاتیوم^{۱۱}، ۲۰۰۲؛ تاتیوم، ابرلین، کوتاها^{۱۲} و برادبری، ۲۰۰۳؛ کدیا، نوردوت و پرز^{۱۳}، ۲۰۰۲) مباحثی را بیان می‌کنند که قویاً بیانگر رابطه بین سبک‌های رهبری توسط آوالیو، باس و دانگ^{۱۴} (۱۹۹۹)، و سبک‌های تصمیم‌گیری توصیف شده توسط درایور و استریوفرتس (۱۹۹۰)

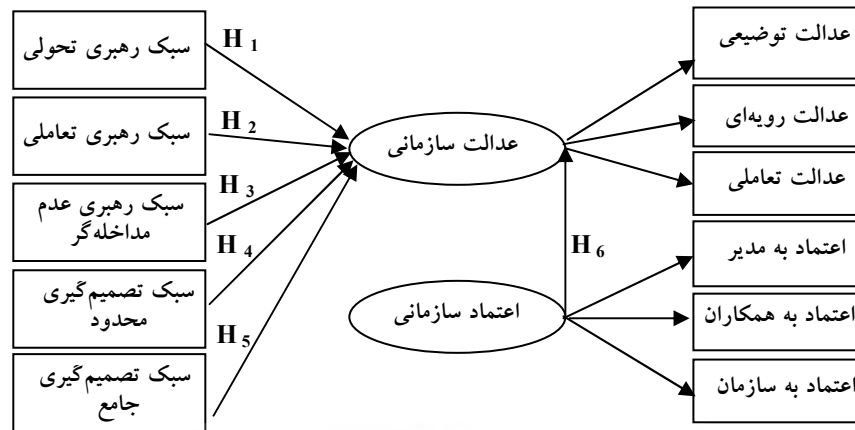
- 1- Scandura
- 2- Driver & streuferts
- 3- Decesive Style
- 4- Flexibility Style
- 5- Hierchic Style
- 6- Integrative Style
- 7- Systematic Style
- 8- Restricted Style
- 9- Comprehensive Style
- 10- Ruder
- 11- Bradberry & Tatum
- 12- Eberlin & Kottaha
- 13- Kedia, Nordtvedt, & Perez
- 14- Avolio, Bass, & Dong

می‌باشند. آنها بحث می‌کنند که رهبران تحول‌گرا در مقابل رهبران مراوده‌ای حد وسیعی از درونداها و شقوق را قبل از تصمیم‌گیری در نظر می‌گیرند (مردانی حموله و حیدری، ۱۳۸۸). جفین، راکووسکی و ریدینگس^۱ (۲۰۰۸) نشان دادند که مدیرانی که از سبک رهبری تحولی استفاده می‌کنند، عدالت سازمانی ادراک شده نزد کارکنانشان افزایش می‌یابد. رهبران تحول‌گرا، رهبرانی می‌باشند که مواظب رفاه حال کارکنان و برطرف‌سازی نیازهای آنها هستند. برادبری و چارلز تاتیوم^۲ (۲۰۰۲) و تاتیوم و همکاران (۲۰۰۳)، معتقدند که سبک‌های رهبری ممکن است جهت‌های مختلفی را در خصوص عدالت سازمانی منعکس کند. مروری بر ادبیات مشخص می‌کند که عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه دارد. واینی، هوی، و تارتر (۲۰۰۴) معتقدند که عدالت سازمانی بدون وجود اعتماد در محیط‌ها میسر نیست. تحقیقات فرانسیس، کندی، کولمیر و پارکر^۳ (۲۰۰۹)؛ گرین برگ و کروپانزانو^۴ (۲۰۰۱) و رودر^۵ (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که دو سازه‌ی اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده با یکدیگر رابطه دارند. بر اساس تئوری‌ها و رویکردهای مورد مطالعه (برادبری و تاتیوم، ۲۰۰۲؛ تاتیوم و همکاران، ۲۰۰۳؛ کدیا و همکاران، ۲۰۰۲؛ آوالیو و همکاران، ۱۹۹۹؛ درایور و استریوفرتس، ۱۹۹۰)، مدل نظری (شکل ۱) در خصوص عدالت سازمانی تدوین شده که پس از مطالعه، میزان تناسب آن برای آموزش و پرورش ارزیابی می‌شود.

پیشینه تحقیق

مطالعات مک اولیفه، مانافا، ماسکو، بوئی و وایت^۶ (۲۰۰۹) و زینابادی و رستگارپور (۲۰۱۰) نشان داد که سبک رهبری تحولی، اثر مستقیم و غیرمستقیم بر اعتماد معلمان به مدیر دارد. همچنین عدالت رویه‌ای بطور مجزا، رابطه بین سبک رهبری تحولی و اعتماد معلمان به مدیر را میانجی‌گری می‌کند. سیمولا، بارلینگ و تارنر^۷ (۲۰۱۰) و شفیع‌پور مطلق و

-
- 1- Gefen, Ragowsky, & Ridings
 - 2- Brad berry and Tatum
 - 3- Frances, Kennedy, Kohlmeyer, & Parker
 - 4- Greenberg and Cropanzano
 - 5- Gary Ruder
 - 6- McAuliffe, Manafa, Maseko, Bowie, & White
 - 7- Simola, Barling, & Turner



شکل ۱. مدل مفهومی رابطه بین سبک رهبری، سبک تصمیم‌گیری، اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی در آموزش و پرورش

همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند مادامی که معلمان در مدارس، عدالت سازمانی را ادراک کنند و مدیران در تصمیم‌گیری‌ها، معلمان را مشارکت دهند، بهره‌وری آنها بهبود می‌یابد. ریولانز، وازکوئز کاسیلس و دیازمارتین^۱ (۲۰۰۹) بدین نتیجه رسیدند که روابط همکاران با یکدیگر بطور مستقیم و غیرمستقیم بر حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان تأثیرگذار است. فنگ، یوهیو و چائو^۲ (۲۰۱۰) نشان دادند که اعتماد سازمانی با عدالت رویه‌ای رابطه داشته و رضایت شغلی کارکنان را میانجی‌گیری می‌کند. مک اولیفه^۳ و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که اعتماد به سازمان بر عدالت ادراک شده، تأثیرگذار است. هون و لو (۲۰۱۰) نشان دادند که اعتماد سازمانی نقش میانجی‌گیری را بین عدالت رویه‌ای و برآیندهای کاری کارکنان ایفا می‌کند. والومبوا، هارتنل و اوک^۴ (۲۰۱۰) و عنایت و کارامان-کپنکی^۵ (۲۰۰۸) بدین نتیجه رسیدند که روابط بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی

1- Rio- Lanza, Vázquez-Casielles, & Díaz-Martín,

2- Fang, Yu-Hui., & Chao-Min

3- Mc Auliffe

4- Walumbwa, Hartnell, & Oke

5- Inayet and Karaman- kepenekci

به لحاظ آماری معنی دار است. مادامی که کارکنان سازمان به یکدیگر اعتماد داشته باشند، عدالت سازمانی ادراک شده نزد آنها افزایش می یابد.

هدف تحقیق

تعیین رابطه بین سبک های رهبری، سبک های تصمیم گیری و اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی ادراک شده ی دبیران آموزش و پرورش.

فرضیه های تحقیق

- ۱- بین سبک های رهبری (تحولی، مراوده ای، و عدم مداخله گر) و عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه ای و تعاملی) رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سبک های تصمیم گیری (جامع و محدود) و عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه ای و تعاملی) رابطه وجود دارد.
- ۳- بین اعتماد سازمانی (اعتماد به مدیر، اعتماد به همکاران و اعتماد به سازمان) و عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه ای و تعاملی) رابطه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق

با توجه به اینکه در این پژوهش رابطه بین عدالت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گرفته است، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. با عنایت به اینکه میزان و چگونگی تأثیر هر یک از این عوامل با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری صورت گرفته، پژوهش از نوع همبستگی علی است.

جامعه و روش نمونه گیری

جامعه ی آماری این تحقیق را کلیه ی دبیران آموزش و پرورش شهر اصفهان، ۶۳۵۸ نفر

تشکیل داده‌اند. شیوه‌ی نمونه‌گیری، خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. تعداد نمونه‌ی انتخابی مبتنی بر جدول کرجسی و مورگان (دلاور، ۱۳۷۷) تعداد ۳۶۳ نفر برآورد شده است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

برای ارزیابی عدالت سازمانی از پرسشنامه‌ی نیهوف و مورمن (۱۹۹۸) استفاده شده است. این پرسشنامه از سه بخش عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تشکیل شده است. روایی آن به لحاظ محتوا تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۵ بدست آمده است. برای ارزیابی سبک رهبری از پرسشنامه‌ی سبک رهبری باس و آوالیو (۲۰۰۰) نیز استفاده شده، که روایی آن به لحاظ محتوا تأمین و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۹ بدست آمده است. برای مطالعه‌ی سبک تصمیم‌گیری مدیران مدارس با استفاده از نظریه‌ی درایور و استریوفرتس (۱۹۹۰) و با استفاده از نظر اساتید رشته‌ی مدیریت آموزشی، پرسشنامه‌ی سبک تصمیم‌گیری تهیه و تدوین گردیده است، که دارای دو حیطه‌ی سبک تصمیم‌گیری جامع (۱۹ گویه) و سبک تصمیم‌گیری محدود (۱۴ گویه) است. روایی آن به لحاظ محتوا تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ بدست آمده است. برای مطالعه‌ی اعتماد سازمانی از پرسشنامه‌ی گری رودر^۱ (۲۰۰۳) استفاده شده که شامل سه حیطه‌ی اعتماد به مدیر (گویه‌های ۱۲-۱)، اعتماد به همکاران (گویه‌های ۲۴-۱۳)، و اعتماد به سازمان (گویه‌های ۳۵-۲۵) و ۳۵ گویه است.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

روایی آن به لحاظ محتوا تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۱ بدست آمده است.

روش تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده

1- Gary Ruder

شده است. با استفاده از برنامه ی نرم افزاری آماری لیزرل (LISREL) شاخص نیکویی برازش شامل (RMR, AGFI, GFI, RMSR) یعنی ریشه میانگین پسماند، شاخص خوبی برازش، شاخص خوبی برازش اصلاح شده و ریشه میانگین مجذور مانده ها، محاسبه شده است.

یافته های تحقیق

فرضیه ۱: بین سبک های رهبری (تحویلی، مراوده ای، و عدم مداخله گر) و عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه ای و تعاملی) رابطه وجود دارد.

جدول ۱. رگرسیون چندگانه گام به گام در خصوص پیش بینی عدالت سازمانی بر اساس سبک های رهبری

sig	F	ΔR^2	R ²	R	Sig	t	Beta	Sted. error	β	
۰/۰۰۱	۳۱۴/۹۵۸	۰/۳۶۴	۰/۳۶۵	۰/۱۸۳	۰/۲۳۸	۱/۱۸۱		۲/۲۰۸	۵/۲۰۴	مرحله اول ضریب ثابت
					۰/۰۰۱	۱۷/۷۴۸	۰/۶۸۲	۰/۰۵۱	۱/۰۴۳	سبک رهبری تحویلی
۰/۰۰۱	۳۳۹/۹۹۴	۰/۵۶۸	۰/۵۷۱	۰/۵۵۵	۰/۰۰۱	۴/۱۲۶		۲/۳۵۶	۱۹/۶۱۱	مرحله دوم ضریب ثابت
					۰/۰۰۱	۱۶/۵۹۲	۰/۵۹۳	۰/۰۴۷	۰/۹۰۷	سبک رهبری تحویلی
					۰/۰۰۱	۹/۴۰۶	۰/۳۳۶	۰/۰۳۲	۰/۵۰۸	سبک رهبری تعاملی
۰/۰۰۱	۱۹۷/۰۳۱	۰/۷۱۸	۰/۷۲۱	۰/۷۷۸	۰/۰۲۶	۲/۲۳۴		۴/۶۵۹	۱۰/۴۱۰	مرحله دوم ضریب ثابت
					۰/۰۰۱	۱۴/۲۸۴	۰/۵۱۰	۰/۰۵۵	۰/۷۷۹	سبک رهبری تحویلی
					۰/۰۰۱	۱۲/۱۱۴	۰/۵۴۱	۰/۰۶۷	۰/۸۱۸	سبک رهبری تعاملی
					۰/۰۰۱	-۶/۹۶۲	-۰/۳۰۱	۰/۱۲۶	۰/۸۷۵	سبک رهبری عدم مداخله گر

براساس یافته های جدول فوق، روابط بین سبک رهبری تحویلی، سبک رهبری تعاملی و سبک رهبری عدم مداخله گر با عدالت سازمانی معنی دار بوده است. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش سبک رهبری تحویلی، میزان عدالت سازمانی ۰/۵۱ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش سبک رهبری تعاملی، میزان عدالت سازمانی ۰/۵۴ واحد افزایش

می‌یابد، و به ازای یک واحد افزایش سبک رهبری عدم مداخله‌گر، میزان عدالت سازمانی ۰/۳۰۱ کاهش می‌یابد. براساس یافته‌های جدول فوق، سبک رهبری تحولی به تنهایی ۰/۴۶ درصد واریانس عدالت سازمانی را تبیین می‌کند؛ با ورود سبک رهبری تحولی میزان واریانس تبیین شده به ۰/۵۷ درصد و با ورود سبک رهبری عدم مداخله‌گر به ۰/۶۲ درصد افزایش می‌یابد.

فرضیه ۲: بین سبک‌های تصمیم‌گیری (جامع و محدود) و عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) رابطه وجود دارد.

جدول ۲. رگرسیون چندگانه گام به گام در خصوص پیش‌بینی عدالت سازمانی بر اساس سبک‌های تصمیم‌گیری

sig	F	ΔR^2	R^2	R	sig	t	beta	Sted. error	β	
۱۰۰/۰	۷۰۰/۰۰۰	۵۳/۰	۴۳/۰	۰/۷۹۸	۰/۰۰۱	۱۲/۶۶۱		۲/۲۰۸	۲۷/۹۵۷	مرحله اول ضریب ثابت
۱۰۰/۰	۶۳۳/۰۰۰	۰/۶۳۰	۰/۷۹۸	۰/۷۹۸	۰/۰۰۱	۲۵/۱۶۰	۰/۷۹۸	۰/۰۵۱	۱/۲۷۸	سبک تصمیم‌گیری جامع
۱۰۰/۰	۵۶۰/۶۶۶	۰/۷۵۰	۰/۷۹۸	۰/۷۹۸	۰/۰۰۱	۳/۳۱۲		۲/۳۵۶	۷/۸۰۲	مرحله دوم ضریب ثابت
۱۰۰/۰	۵۶۰/۶۶۶	۰/۷۵۰	۰/۷۹۸	۰/۷۹۸	۰/۰۰۱	۲۱/۴۷۵	۰/۶۲۴	۰/۰۴۷	۱/۰۰۰	سبک تصمیم‌گیری جامع
۱۰۰/۰	۵۶۰/۶۶۶	۰/۷۵۰	۰/۷۹۸	۰/۷۹۸	۰/۰۰۱	۱۳/۳۵۳	-۰/۳۸۸	۰/۰۳۲	۰/۴۳۱	سبک تصمیم‌گیری محدود

براساس یافته‌های جدول فوق، روابط بین سبک تصمیم‌گیری جامع و سبک تصمیم‌گیری محدود با عدالت سازمانی معنی‌دار بوده است. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش سبک تصمیم‌گیری جامع، میزان عدالت سازمانی ۰/۶۲۴ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش سبک تصمیم‌گیری محدود، میزان عدالت سازمانی -۰/۳۸۸ واحد کاهش می‌یابد. همچنین یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد سبک تصمیم‌گیری جامع به تنهایی ۶۳ درصد واریانس عدالت سازمانی را تبیین می‌کند؛ با ورود سبک تصمیم‌گیری محدود، میزان واریانس تبیین شده به ۷۵ درصد افزایش می‌یابد.

فرضیه ۳: بین اعتماد سازمانی (اعتماد به مدیر، اعتماد به همکاران و اعتماد به سازمان) و عدالت سازمانی ادراک شده، (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) رابطه وجود دارد.

جدول ۳. رگرسیون چندگانه گام به گام در خصوص پیش بینی عدالت سازمانی بر اساس اعتماد سازمانی

sig	F	ΔR^2	R^2	R	sig	t	beta	Sted.error	β	
۰/۰۰۱	۵۷/۸۴۵	۱۶/۰۲	۰/۰۹۵	۰/۳۰۷	۰/۰۰۱	۳۹/۳۶		۲/۲۹	۹۰/۳۰	مرحله اول ضریب ثابت
۰/۰۰۱	۳۴/۸۴۵				۰/۰۰۱	۶/۱۵	۰/۳۰۸	۰/۰۶۳	۰/۳۹۰	اعتماد به سازمان
۰/۰۰۱	۵۵/۶۷۵	۱۶/۱۰	۰/۱۶۱	۰/۴۰۷	۰/۰۰۱	۲۷/۴۱		۲/۹۱	۷۹/۷۷	مرحله دوم ضریب ثابت
۰/۰۰۱					۰/۰۰۱	۸/۱۹	۰/۴۴۰	۰/۰۶۸	۰/۵۵۸	اعتماد به سازمان
۰/۰۰۱					۰/۰۰۱	۵/۵۴	۰/۲۹۸	۰/۰۷۱	۰/۳۹۵	اعتماد به مدیر
۰/۰۰۱	۲۹/۸۵۰	۰/۲۰۰	۰/۲۰۷	۰/۴۵۵	۰/۰۰۱	۱۲/۶۴		۴/۹۳	۶۲/۴۰	مرحله سوم ضریب ثابت
۰/۰۰۱					۰/۰۰۱	۸/۸۹	۰/۴۷۰	۰/۰۶۷	۰/۵۹۶	اعتماد به سازمان
۰/۰۰۱					۰/۰۰۱	۵/۷۷	۰/۳۰۲	۰/۰۷۰	۰/۴۰۲	اعتماد به مدیر
۰/۰۰۱					۰/۰۰۱	۴/۳۰	۰/۲۰۴	۰/۰۹۵	۰/۴۱۰	اعتماد به همکاران

جدول ۴. روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل معادلات ساختاری

نتیجه	t	خطا	ضریب تأثیر	روابط بین متغیرها
+	۴/۰۹	۰/۱۲	۰/۴۹	← اعتماد سازمانی ← عدالت سازمانی
+	۲/۱۱	۰/۰۱۱	۰/۰۱۲	← رهبری تحولی ← عدالت سازمانی
+	۴/۵۴	۰/۰۱۲	۰/۰۵۴	← رهبری تعاملی ← عدالت سازمانی
-	-۱/۲۴	۰/۱۰	۰/۰۱۳	← سبک عدم مداخله گر ← عدالت سازمانی
-	-۱/۵۰	۰/۰۱۱	۰/۰۱۷	← سبک تصمیم گیری محدود ← عدالت سازمانی
+	۴/۶۱	۰/۰۲۲	۰/۱۰	← سبک تصمیم گیری جامع ← عدالت سازمانی

بر اساس یافته های جدول ۳، روابط بین اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر، اعتماد به همکاران و اعتماد به سازمان با عدالت سازمانی معنی دار بوده است. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش اعتماد به سازمان، میزان عدالت ۰/۳۰۸ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش اعتماد به مدیر، میزان عدالت ۰/۳۰۲ واحد افزایش می یابد و به ازای یک واحد افزایش در اعتماد به همکاران به ۰/۲۰۴ واحد افزایش می یابد. همچنین بر اساس یافته های جدول ۳،

اعتماد به سازمان به تنهایی ۰/۰۹۲ درصد واریانس عدالت تعاملی را تبیین می‌کند؛ با ورود اعتماد به مدیر میزان واریانس تبیین شده به ۰/۱۶۱ درصد و با ورود اعتماد به همکاران به ۰/۲۰۰ درصد افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات تاتوم و همکاران (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که عدالت سازمانی ادراک شده متأثر از سبک‌های رهبری، سبک‌های تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی است. همچنین مطالعات (فنگ و همکاران، ۲۰۱۰) نشان می‌دهد مادامی که بین انتظارات کارکنان از سازمان و رفتار سازمانی که از آنها انتظار می‌رود تضادی وجود نداشته باشد، رضایت شغلی پیدا کرده و وجود عدالت سازمانی را در محیط کاری خود احساس می‌نمایند. در پژوهش حاضر تلاش گردیده که توان پیش‌بینی سبک‌های رهبری، سبک‌های تصمیم‌گیری، و اعتماد سازمانی در خصوص عدالت سازمانی ادراک شده‌ی دبیران آموزش و پرورش تعیین شود.

براساس یافته‌های جدول ۱، سبک رهبری تحولی به تنهایی ۴۸ درصد واریانس عدالت را تبیین می‌کند با ورود سبک رهبری تعاملی میزان واریانس تبیین شده به ۵۳ درصد افزایش می‌یابد. یافته‌های بدست آمده با نتایج پژوهش‌های درایور و استریوفرتس (۱۹۹۰) و مردانی (۱۳۸۶) منطبق است. مطالعات ندیری و تانوا (۲۰۱۰) نشان می‌دهد معلمانی که مدیران آنها از سبک رهبری تحولی استفاده می‌کنند، عدالت سازمانی نزد آنها افزایش می‌یابد. براساس یافته‌های جدول ۲، روابط بین سبک تصمیم‌گیری جامع با عدالت سازمانی معنی‌دار بوده است. ادراک کارکنان از مدیریت منصفانه در خصوص فرایندهای تصمیم‌گیری منجر به تعهد سازمانی آنها می‌شود (مورمن، بلاکلی و نیهوف^۱، ۱۹۹۸). بر اساس یافته‌های جدول ۳، روابط بین اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر و اعتماد به همکاران با عدالت معنی‌دار بوده است و لذا با نتایج پژوهشگری رودر (۲۰۰۳) و واینی و همکاران (۲۰۰۴)، دال بر رابطه‌ی معنی‌دار بین اعتماد و عدالت سازمانی، همخوانی دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش اعتماد به سازمان، میزان عدالت ۰/۳۰۸، اعتماد به مدیر میزان عدالت ۰/۳۰۲

و اعتماد به همکاران، میزان عدالت ۰/۲۰۴ واحد افزایش می یابد. پژوهش های بروکنر، سیگل، دالی، تایلر و مارتین^۱ (۱۹۹۷) نشان می دهند که مشخصاً عدالت به لحاظ تئوریک به اعتماد وابسته است و در واقع عدالت نوعی پیش بینی از اعتماد است. مدل تجربی پژوهش نشان می دهد، بطور کلی سبک رهبری تعاملی (مراوده ای) بیشترین تأثیر را در عدالت سازمانی ادراک شده توسط پاسخگویان داشته است. بر اساس این مدل مشخص می شود که اگر چه رابطه بین سبک های رهبری با عدالت سازمانی ادراک شده معنی دار است ولی بیشترین رابطه را سبک های رهبری با عدالت رویه ای ادراک شده دارند. مطالعات کیربای و ریچارد^۲ (۲۰۰۲) نشان می دهند که اخیراً عدالت رویه ای ادراک شده برای کارکنان حائز اهمیت است و روش هایی که عدالت رویه ای ادراک شده را نزد کارکنان افزایش می دهد، مورد توجه می باشد. همچنین رابطه بین سبک های تصمیم گیری با عدالت سازمانی ادراک شده، معنی دار بوده است. رابطه بین سبک تصمیم گیری جامع با عدالت سازمانی ادراک شده، مستقیم است. بر اساس مدل تجربی پژوهش، رابطه بین اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی ادراک شده، معنی دار بوده است. یافته های جدول (۶) در خصوص شاخص های برازندگی مدل نشان می دهد شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۹۵، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI) برابر ۰/۸، ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقی مانده ها (RMSEA) برابر ۰/۱۲۴، مجذور کا (χ^2) برابر ۲۰۳/۳۱، درجه آزادی (df) برابر ۳۱ است. از اینرو نتایج فوق حاکی از برازندگی مدل تجربی پژوهش است.

پیشنهادات تحقیق

بر اساس یافته های پژوهش پیشنهاد می شود برای مدیران آموزش و پرورش در خصوص استفاده از سبک های رهبری تحولی و تعاملی و همچنین سبک تصمیم گیری جامع، دوره های آموزشی برگزار شود تا عدالت سازمانی ادراک شده نزد معلمان افزایش یابد.

1- Brockner, Siegel, Daly, Tyler & Martin

2- Kirby & Richard

منابع

- مردانی حموله، مرجان و حیدری، هایده (۱۳۸۸). عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان شهر اصفهان. *فصلنامه اخلاق و تاریخ پزشکی*، شماره ۲، بهار.
- مردانی، حمید (۱۳۸۶). *بررسی جامعه‌شناسی عوامل مؤثر بر احساس بی‌عدالتی در بین معلمان شهر اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی (گروه علوم اجتماعی)، دانشگاه اصفهان.
- دلاور، علی (۱۳۷۷). *روش تحقیق در علوم تربیتی و روانشناسی*. تهران: ویرایش.
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان. *فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی*، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- Ambrose, M., Hess, R. L., & Ganesan, S. (2007). The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system-related attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103 (1), May 2007, 21-36.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Dong, L. J. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor's leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-62.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *The Multifactor Leadership Questionnaire*. (2 nd. ed). Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.
- Bos, K. V. (2001). Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 254-259.
- Bradberry., T., & Tatum, B. C. (2002). Seeking justice in Organizations: The time is now, Symposium presented at the 2nd Biannual International Conference, Vancouver, 18-2 July.
- Brockner, J., Siegel, PA., Daly, JP., Tyler, T., & Martin, C. (1997). When trust matters: the moderating effect of Outcome favorability, *Administrative Science Quarterly*, 42, 558-583.

- Driver, j., & streufert, s. (1990), Integrative complexity, *Administrative Science Quarterly*, VOL. 14. available at: www.inter-science.wiley.com.DOI:10.1002 /htm .200011.
- Yu-Hui, F., & Chao-Min, C. (2010). In justice we trust: Exploring knowledge-sharing continuance intentions in virtual communities of practice, *Computers in Human Behavior*, 26 (2), March 2010, 235-246.
- Frances, A., Kennedy, J., Kohlmeyer, M., & Parker, R. J. (2009). The roles of organizational justice and trust in a gain-sharing control system, *Advances in Accounting Behavioral Research*, 12, 1-23.
- Gefen, D., Ragowsky, A., & Ridings, C. (2008). Leadership and justice: Increasing non participating users' assessment of an IT through passive participation. *Information & Management*, 45 (8), December, 507-512.
- Greenberg, J., & Cropanzano, R. (2001). *Advanced in Organizational Justice*. Stanford university press, Stanford, CA.
- Hon, Alice H. Y., & Lu, Lin. (2010). The mediating role of trust between expatriate procedural justice and employee outcomes in Chinese hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (4), December, 669-676.
- Inayet, A., & karaman- kepeneki, Y. (2008). Principals' opinions of organizational justice in elementary schools in Turkey. *journal of Educational Administration*, 46 (4), 497-513.
- Kedia, B. I., nordtvedt, R., & perez, z. m. (2002). international business strategies, Decision- Making theories, and, Leader ship stylss: an integrative frame work. *Competitive Review*, VOL 12.
- Kirby, S., & Richard, O. (2000). Impact of marketing workplace diversity on employee job involvement and organizational commitment. *Journal of Social Psychology*, 140 (3), 109-118.
- McAuliffe, E., Manafa, O., Maseko, F., Bowie, C., & White, E. (2009). Understanding job satisfaction amongst mid-level cadres in Malawi: the contribution of organisational justice. *Reproductive Health Matters*, 17 (33), May, 80-90.

- Moorman, R. H., Blakely, GL., & Niehoff, BP. (1998). Does Perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.
- Moorman, R. H., & Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citezenship? *Academy of Management Journal*, 41 (3), 351-357.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (1), March, 33-41
- Río- Lanza, A. B. del., Vázquez-Casielles, R., & Díaz-Martín, A. m. (2009). Satisfaction with service recovery: Perceived justice and emotional responses. *Journal of Business Research*, 62 (8), August, 775-781
- Ruder, G. J. (2003). The Relationship Among Organizational Justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy, Dissertation, Virginia, March.
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective, *Leadership Quarterly*, 10, 25-40.
- Simola, Sh. K., Barling, J., & Turner, N. (2010). Transformational leadership and leader moral orientation: Contrasting an ethic of justice and an ethic of care. *The Leadership Quarterly*, 21 (1), February 2010, 179-188.
- Shafiepour Motlagh, F., Jaafari, P., & yarmohammadian, M. (2010). The study 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, Avalibale at: www.imtnagpur.
- Tatum, B. Ch., Eberlin, R., Kottaha, C., & Bradberry, T. (2003). Leadership, decision making, and Organizational justice,

Management Decision, Available at: WWW. Emerald insight. Com/ 0025-1747. htm.

Thibaut, j., & walker, L. (2003). procedural justice: A psychological Analysis, Erlbaum, itillsdale, Nj.

Walumbwa, F. O., Hartnell, Ch. 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), May, 517-529

Wayne, k. Hoy., & John Tarter, C. (2004). organizational justice in schools: no justice without trust. *International journal of Educational Management*, 18 (4), 250-259. available at: www.emerald insight.com / 0952-354X. htm.

Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108 (1), January, 93-105.

Zeinabadi, H., & Rastegarpour, H. (2010). Factors affecting teacher trust in principal: testing the effect of transformational leadership and procedural justice. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 5, 2010, 1004-1008.