

The role of transformational leadership on organizational health schools: Testing the Mediator Role of organizational justice

Seyyed Ahmad Mohammadi Hoseini^{۱*}, Amir Hossein Kayzouri^۲, Ozra Hossein Poor^۳

Received: 14/10/2017
Accepted: 27/02/2018

صفحات: ۱۷۹-۱۵۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۲۲
پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۰۸

Abstract

Objectives: In a healthy school, teachers are committed to education and learning, they set higher but achievable goals for students, and the learning environment is regular and serious. Therefore, the purpose of this study is to investigate the stability of the relationship between leadership transformation of managers, organizational justice and organizational health in schools in Sabzevar. **Method:** This research is based on the purpose of applied research; Because the research results can be used for all schools and education systems, especially schools in Sabzevar city, and based on how to obtain the required data is descriptive and correlational in which the relationships of variables are analyzed based on the purpose of the research. In order to collect information, library studies as well as a field study among primary, middle and high school teachers have been used. The statistical population of this study included all school teachers in Sabzevar city who were employed in the 94-95 academic year. This number includes 4892 people. The study sample was determined based on Morgan table of 357 people and the questionnaire was distributed among 365 people in a random stratified manner in the second half of 2016. Of these, 345 questionnaires were returned. Among these, 340 questionnaires were selected and statistically analyzed. After compiling the preliminary design of the questionnaire, an attempt was made to determine the validity and reliability of the questionnaire. In order to measure the reliability, a prototype consisting of 40 pre-test questionnaires was used and then, using the data obtained from the

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Letters & Humanities, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran.

*Corresponding Author:

Email: sa.mohammadi@hsu.ac.ir

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Letters & Humanities, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran.

3. MA, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Semnan University. Semnan, Iran.

questionnaire, the internal correlation coefficient with Cronbach's alpha was calculated, which for the questions of variables, 0.92 for transformational leadership, respectively. 0.94 was obtained for organizational justice and 0.92 for organizational health. These numbers indicate that the questionnaires are reliable and in other words have the necessary reliability. In order to assess the validity of the questions in this study, content validity and construct validity were considered, which content validity was determined by experts in the field of behavior and educational management in this field and confirmatory factor analysis was used to evaluate the accuracy of measurement models. In addition, one-sample t-test, Kolmogorov-Smirnov test, confirmatory factor analysis, modeling and structural equations were used to analyze the questionnaire data in the inferential statistics section. **Results:** The demographic characteristics of the statistical sample of the present study showed that among 340 respondents, the equivalent (56.8) were women and (43.2) were men. In terms of age, 89.9% of all employees are between 31 and 50 years old. Also, in terms of work experience, most people have more than 20 years of experience. In addition, according to the findings, 64.7% of respondents have a bachelor's degree. Also, the findings of Kolmogorov-Smirnov test showed that the participants' answers to all research questions have a normal distribution feature. And the status of research variables in the target community is appropriate. In addition, Pearson correlation analysis was used to analyze the relationships between research variables. The findings showed that transformational leadership with organizational justice is 0.750, leadership with organizational health is 0.648, and the correlation coefficient between justice and health is 0.676 and at the level of 01 / 0 is significant. Therefore, the null hypothesis is rejected at the level of 0.01 and with 99% probability we can say that there is a significant relationship between leadership and health. And with the increase of transformational leadership and organizational justice, organizational health in Sabzevar school staff will improve and increase. Finally, in order to check the accuracy and correctness of the main hypotheses of the present study, causal relationships based on structural equation modeling were used. **Conclusion:** Transformational leadership has a positive and significant effect on organizational justice. Therefore, by confirming this hypothesis, it can be concluded that transformational leadership can help shape the justice process and the performance of the organization. Therefore, one of the main tasks of management is to implement fair behaviors and observe organizational justice in the organization. Second, the results of this study show that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational health. Therefore, according to this result, it can be said that transformational leadership can play an effective role in the health of the organization and provide conditions for excellence and excellence in schools. Third, the results of this study show that organizational justice has a positive and significant effect on

health in the organization. This result indicates that if justice is observed in an organization, healthy performance by principals and teachers is expected. Therefore, it is suggested that school principals consider this important variable and create a justice-oriented atmosphere in the organization; Because such an atmosphere is highly correlated with the organization's effectiveness metrics, schools will be able to perform their serious task well if they are healthy organizations. The results also indicate the mediating role of organizational justice between transformational leadership and organizational health. Therefore, if the organizations, especially the schools of Sabzevar city, want to solve the problems and issues facing their organization and be healthy, they should use transformational leadership effectively in their schools and to advance the schools towards the realization of the goals, Continuation of organizational survival, the need for coordination, cooperation and interaction of leaders at all organizational levels, they must provide the basis for culture, morale, performance standards and procedures to create, grow and develop health in schools and create a better feeling in Between teachers and then make them healthier.

Suggestions: It is suggested that managers promote the development of job and organizational productivity in the organization by consciously applying transformational leadership style, strengthening fair behaviors, identifying the causes and factors of employees' lack of motivation, correcting inefficient processes and also paying attention to the growth and development of human resources. To provide their own. And to create better conditions in schools by understanding and praising the good work of teachers by principals and giving appropriate feedback on performance.

Keywords: Transformation, Management, Comprehensive Model.

نقش رهبری تحول‌آفرین در سلامت سازمانی مدارس: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی

سید احمد محمدی حسینی^{۱*}، امیر حسین کیدوری^۲، عذرا حسین پور^۳

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی پایداری روابط میان رهبری تحول‌آفرین، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در مدارس شهرستان سبزوار بود و براساس هدف از دسته پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود؛ زیرا نتایج پژوهش قابل استفاده برای تمام مدارس و نظام‌های آموزش و پرورش، به خصوص مدارس شهرستان سبزوار است. با توجه به چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز توصیفی و از نوع همبستگی بود که در آن روابط متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مدارس شهرستان سبزوار بودند که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ 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 ۱۳۹۷ توزیع شد. به منظور سنجش روایی سوالات پرسش‌نامه، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت، روایی محتوا توسط متخصصان حوزه رفتار و مدیریت آموزشی تأیید شد. به منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۴۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسش‌نامه در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های T تک‌نمونه‌ای، کلموگروف-اسمیرنوف، تحلیل عاملی تأییدی و الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌آفرین هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم به واسطه عدالت سازمانی نقش کلیدی را در توسعه سلامت سازمانی دارد. همچنین عدالت سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معنی‌دار بر سلامت سازمانی دارد.

کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین.

۱- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران.

Email: sa.mohammadi@hsu.ac.ir

*نویسنده مسؤل:

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران.

۳- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

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 آنها است 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 دست‌اندرکاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت ناهنجار مدیریتی مانند کم‌کاری، 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 یاری کند. بنابراین، پژوهش و مفهوم‌پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پر دامنه و گسترده سازمان‌هاست و هر کوشش معناداری برای به‌سازی سازمان اهمیت دارد (Akbari et al, 2013). اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط Miles در مطالعه‌ی 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 ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر است (Rajabi Farjad, 2014). 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 توفیق‌طلبی شغلی را در کارکنان کاهش می‌دهد تا جایی که از تلاش هدفمندانه آنها در سازمان کاسته می‌شود (Shafiepour Motlag, Jaafari & yarmohammadian, 2010). بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. لذا از جمله وظایف اصلی 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 (Gillet et al, 2013).

رهبری تحول‌آفرین از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته است (Shah Mansouri & Sokoot Arani, 2015). امروزه نظریه رهبری تحول‌آفرین جایگاه ویژه‌ای در تحقیقات و کاربردهای عملی نظریه رهبری کسب کرده است (Bass & Riggio, 2006). رهبری تحول‌آفرین، بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها، خصیصه‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت در ارتباط است (Keller, 1995). 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 (Weberg, 2010). مطالعات متعدد رفتارهای رهبری تحول‌آفرین را بررسی کرده و نشان داده‌اند آن ارتباط مثبت با انگیزش کارکنان یا سازمان دارند (Judge & Piccolo, 2004). 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 (Kelloway & Barling, 2010). یافته‌های مطالعه Kazmi & Naaranoja (2015) نشان می‌دهد که یک فرایند تحول سازمانی موفقیت‌آمیز 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. با این حال، سلامت سازمانی در واقع تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور 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 مناسب‌تری را برای فراگیری مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین، ارتقای سلامت سازمانی و بهبود احساس انصاف و ادراک عدالت، در سازمان‌های خود برنامه‌ریزی و مدیریت کنند. با توجه به این که تاکنون پژوهشی در مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر سبزوار در خصوص نقش رهبری تحول‌آفرین، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در بهره‌وری سازمان‌های آموزشی انجام نشد، لازم بود که این ارتباط بررسی شود. از این رو، هدف این پژوهش دستیابی به این شناخت از طریق آزمون تجربی هر یک از عوامل رهبری تحول‌آفرین و تعیین میزان تأثیرگذاری آنها بر سلامت سازمانی، به واسطه عدالت سازمانی بوده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری تحول‌آفرین: موضوع رهبری موضوعی دانشگاهی بوده است (Tyssen, Wald & Spieth, 2013). یکی از شناخته‌ترین نظریه‌های رهبری، تئوری رهبری تحول‌آفرین است (Sohmen, 2013). رهبری تحول‌آفرین به عنوان یکی از مؤثرترین سبک‌های رهبری است که به رابطه بین رهبران و پیروان توجه دارد (Norman et al, 2016) و سبب رشد و ترویج فرهنگ در سازمان می‌شود و به عنوان 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 (Oliver et al, 2011). 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 نیز زمینه را برای کارکنان خود به گونه‌ای فراهم آورند تا همه آنان بتوانند به راحتی اهداف خود را بیان کنند (Flores & Ekstedt, 2016). Bass (1991). نشان داد که رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با ایجاد انگیزه و الهام‌بخشی در پیروان عملکرد خوبی انجام دهند و از طریق ایجاد یک حس الهام‌بخش انتظارات بالاتری از پیروان خود داشته باشند. به علاوه، 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 تشکیل دهنده نظریه تحول‌آفرین و ابعاد آن، نویسندگان و محققان مختلفی اظهار نظرهایی داشته‌اند. ما در پژوهش حاضر برای سنجش رهبری تحول‌آفرین از پرسش‌نامه Bass & Avolio (2000) استفاده کرده‌ایم که مؤلفه‌های آن عبارتند از:

نفوذ آرمانی: رهبرانی را توصیف می‌کند که به عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند و آن‌ها را به پیروی از چشم‌انداز سازمان ترغیب می‌کنند. ترغیب ذهنی: به منظور به چالش کشیدن افکار و خلاقیت پیروان به ک گرفته می‌شود و آنان را برای ارائه ایده‌های جدید ترغیب می‌کنند. انگیزش الهام‌بخش: توصیف کننده 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 کنند. ملاحظات فردی: بیانگر رهبرانی است که جوی حمایتی را برای پیروان خود ایجاد می‌کنند و به دقت به نیازهای آنان گوش فرا می‌دهند (Aga, Noorderhaven & Vallejo, 2016). سلامت سازمانی: یکی از تأثیرگذارترین

عوامل بر کیفیت و بهره‌وری در سازمان است و شرایطی برای تعالی و برتری سازمان فراهم می‌کند. (Polin & Leclerc, 2004) سلامت سازمانی را به عنوان توانایی هر سازمان برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت خود تعریف کرده‌اند. همچنین سلامت سازمانی به وسیلهٔ ویژگی‌ها و خصوصیات که بر روی رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد تعریف شده است؛ همانند: ارتباطات، شایستگی کارکنان، توانایی نیروی کار، مهارت‌های مدیریت، روحیهٔ کارکنان در محیط کار و آگاهی کارکنان از مأموریت و رسالت سازمان (Farahani, Mirzamohamadi, Raedi, Heydari, Batmani, & Abdoalahi, 2014). در پژوهش (Afsouran & Mohammadi, 2014). نشان دادند که از عوامل مؤثر بر همکاری آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف سند تحول عبارتند از: فرهنگ سازمانی، آینده‌نگری و نگرش سیستمی است.

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 (Glisson, Glisson & Green, 2011). (Green & Williams, 2013)، که منجر به تکامل و توسعهٔ عملکرد سازمان می‌شود، جو سازمانی سالم و حمایتگر که نشان دهندهٔ 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 عملکردی فراهم کند که طبق پژوهش (Pieter, 2010) این امر عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. این عامل باعث خودکارآمدی کارکنان می‌شود و به افزایش انگیزهٔ انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثربخش در سازمان منجر می‌شود و این رویکرد دست‌یابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می‌بخشد (Naderi & Safarzade, 2014). 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 (Mehta, Atkins & Frazier, 2013) و ارتباط با مدرسه (O'Brennan, Waasdorp & Bradshaw, 2014) است. لذا مدارس سالم معلمان متعهدی دارند که به یکدیگر و به مدیر اعتماد دارند و معلمان و دانش‌آموز موفق‌تری دارند. برای ارزیابی سلامت سازمانی مدل‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، مدل ارائه شده توسط (Hoy & Fildman, 1996) است که شامل ابعاد یگانگی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی است که در پژوهش حاضر از آن استفاده شد.

عدالت سازمانی: عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب را برای توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است نیز پدیده‌ای اجتماعی است که توجه بسیاری از متخصصان روانشناسی اجتماعی و استادان رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است (Hosseini & Karimi, 2012). 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 (Jamaludin, 2009). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی در ابتدا توسط Greenberg (1987)، به کار گرفته شده است. به زعم 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 (Mortazavi & Nikkar, 2014).

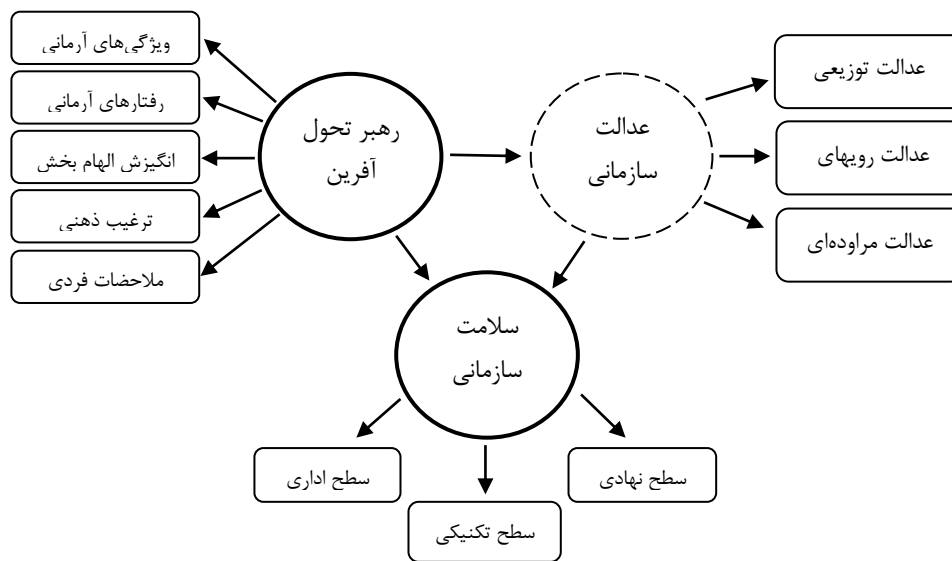
مفهوم عدالت سازمانی به رفتار منصفانه کارکنان سازمان اشاره دارد. رفتار منصفانه، چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی‌های خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند انتظار دارند آن را دریافت کنند (Karriker & Williams, 2009). همچنین عدالت سازمانی به احساس عدالتی که وابسته به طرز تفکر افراد است اشاره دارد (Di Fabio & Palazzeschi, 2012). 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 (Rupp et al, 2014). در تقسیم‌بندی انواع عدالت سازمانی، سه مفهوم عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی مطرح شده است که ما در پژوهش حاضر برای سنجش عدالت سازمانی از پرسش‌نامه عدالت سازمانی (Niehoff & Moorman, 1993) استفاده کرده‌ایم که عبارتند از:

عدالت توزیعی: به قضاوت برابری توزیع نتایج مانند سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقا 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 (Kelloway et al, 2012). بر این عقیده‌اند که سبک رهبری تحول‌آفرین پشتیبان سلامت سازمانی، امنیت کاری و افزایش روحیه کارکنان است. Mortazavi & Nikkar (2014)، پژوهشی با عنوان «نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری

تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان» انجام داده‌اند که یافته‌های آن‌ها نشان داد سبک رهبری تحول‌آفرین بر عدالت سازمانی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر معناداری دارد. Gillet et al (2013), در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری پرستاران» نشان داده‌اند که اثر معناداری بین رهبری، عدالت و کیفیت زندگی وجود دارد. Paolillo, Platania, Magnano & Ramaci (2015), در پژوهشی با عنوان «رابطه بین تعهد و عدالت سازمانی» که اطلاعات آن توسط پرسش‌نامه در بین ۱۲۲ نفر از کارکنان شرکت‌های ایتالیایی جمع‌آوری شده، یافته‌های آنان نشان داده است که رابطه معناداری بین عدالت و تعهد وجود دارد. Gundersen, Hellesøy & Raeder (2012) به تحقیق رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد کارکنان پرداخته‌اند. که نتایج آنان بیانگر این است که رهبری تحول‌آفرین به عنوان یک نیروی امیدوارکننده برای کارکنان است. پژوهشی به وسیله Bottiani, Bradsha & Mendelson (2014), با عنوان، نقش 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 دانش‌آموزارتباط دارد. پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان»، توسط Farahani et al (2014) انجام شده، نتایج نشان داده است که رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی وجود دارد. Shah Mansouri & Sokoot Arani (2015), 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. GH & Malek Nia (2015), در پژوهشی با عنوان «ادراک معلمان از وضعیت سلامت سازمانی مدارس» دریافته‌اند 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 Fani, Danaeifard & Zakiani (2013) انجام شده، نتایج نشان داده است که عامل سلامت سازمانی به عنوان متغیر مداخله‌گر بر رفتار و عدالت سازمانی تأثیر دارد. Rajabi Farjad (2014), در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی» در بین کارکنان ادارات

امور مالیاتی همدان انجام داده‌اند. بررسی‌های آنان نشان داده است که بین سلامت و تعهد سازمانی و بین عدالت و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس بررسی پیشینه پژوهش مدل مفهومی مورد نظر طراحی شده است و در قالب شکل ۱ ارائه شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش شامل موارد زیر است:

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

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، براساس هدف از دسته پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود؛ زیرا نتایج پژوهش قابل استفاده برای تمام مدارس و نظام‌های آموزش و پرورش، به خصوص مدارس شهرستان سبزوار است و براساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز توصیفی و از نوع همبستگی است که در آن روابط متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. به منظور 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 ۹۷-۹۶ 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 ۱۳۹۷ 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 مورد نظر نسبت‌گیری کردیم و سهم هر کدام را از نمونه مشخص کردیم و در جدول ۱ نحوه توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها را آورده‌ایم.

جدول ۱. فراوانی توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها

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

به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسش‌نامه استفاده شده 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 پاسخ دهندگان، ۲۰ سؤال برای سنجش رهبری تحول‌آفرین که دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی است براساس پرسش‌نامه Bass (2000) و ۲۰ سؤال برای سنجش عدالت سازمانی با ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای/تعاملی که از پرسش‌نامه Niehoff, B. P & Moorman (1993) 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 Hoy & Feldman (1996) استفاده شده است، و با طیف ۵ تایی لیکرت در نظر گرفته شده است. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه تلاش شد 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 نشان دهنده 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 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 نرم افزارهای 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 و در نهایت مدل نهایی ارائه شد و نتایج نشان داد که 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 پاسخ دهنده، 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 شرکت کنندگان 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 به طور خاص آزمون میانگین یک جامعه (آزمون T تک نمونه‌ای) و همبستگی پیرسون استفاده کرد. به منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش، میانگین نمونه 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

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

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 به دست آمده برای عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول آفرین از میانگین فرضی جدول (۳) بزرگتر است. لذا، می‌توان استنباط کرد که میانگین‌های عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول آفرین در مدارس سبزوار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

همبستگی متغیرهای پژوهش: 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 تحول‌آفرین با عدالت سازمانی $0/750$ ، رهبری با سلامت سازمانی $0/648$ ، و ضریب همبستگی بین عدالت با سلامت $0/676$ است و در سطح $0/01$ معنی‌دار است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

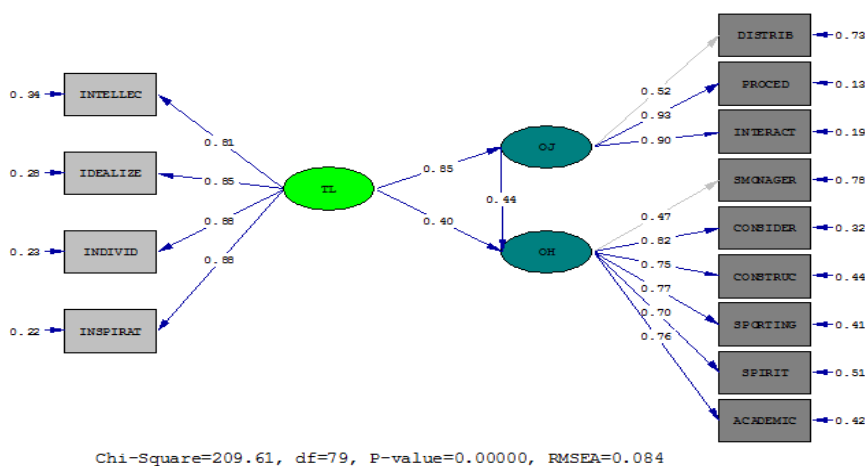
سلامت سازمانی	عدالت سازمانی	رهبری تحول‌آفرین	ضریب همبستگی
		۱ ۳۴۰	رهبری تحول‌آفرین تعداد
	۱ ۳۴۰	$0/750^{**}$ ۳۴۰	عدالت سازمانی تعداد
۱ ۳۴۰	$0/676^{**}$ ۳۴۰	$0/648^{**}$ ۳۴۰	سلامت سازمانی تعداد

*معنی‌داری در سطح $0/01$

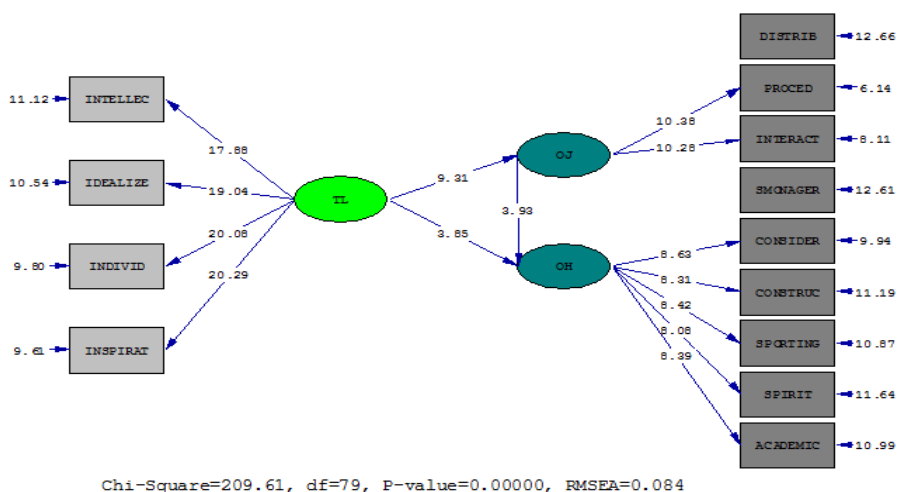
بنابراین فرضیه صفر در سطح $0/01$ رد می‌شود و با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین رهبری با سلامت رابطه معنی‌داری وجود دارد و با افزایش رهبری تحول‌آفرین و عدالت سازمانی، سلامت سازمانی در کارکنان مدارس سبزوار بهبود و افزایش می‌یابد.

مدل‌سازی معادلات ساختاری: جهت بررسی صحت و سقم فرضیات اصلی تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی به سر می‌برد. در مورد رابطه بین اجزای مدل این نتایج بدست آمده است: رهبری تحول‌آفرین بر روی سلامت سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با $0/40$ است (فرضیه اول) و همچنین رهبری تحول‌آفرین بر روی عدالت سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با $0/85$ دارد (فرضیه دوم)، به علاوه عدالت سازمانی بر روی سلامت سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با $0/44$ دارد (فرضیه سوم)، لذا فرضیه چهارم یعنی میانجی بودن عدالت سازمانی در رابطه با رهبری تحول‌آفرین و سلامت سازمانی نیز تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر با $0/374$ بر روی سلامت سازمانی است. همچنین در آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان

دهنده 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 نشان دهنده 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 ۰/۹۱، 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 معنی‌داری نشان می‌دهد. 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 دو 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 سازمان ها دانست؛ زیرا در صورتی که مدیریت به سلامت و میزان عدالت تأکید کند به همان میزان می تواند از رفتار تحول آفرین برای پیشرفت سازمان استفاده کند. یافته های این پژوهش با توجه به نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد: رهبری تحول آفرین به طور مثبت و معنی داری بر عدالت سازمانی تأثیر دارد. بنابراین با تأیید این فرضیه می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول آفرین می تواند 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 به دست آمده حاصل از بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در میزان عدالت در این پژوهش، مشابه نتایج پژوهشی است که توسط Walumbwa et al (2010) 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 (Cho & Dansereau (2010)، (Asgari, Silong, Ahmad & Samah (2008)، (Moradi Chaleshtari (2008) اشاره کرد که همگی بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عدالت در سازمان اشاره کرده‌اند. در ثانی نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، رهبری تحول‌آفرین به طور مثبت و معنی‌داری 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. (Kelloway, Turner, Barling, & Loughlin (2012) 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 معنی‌داری 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 جوّی عدالت‌محور را در سازمان به وجود آورند؛ زیرا چنین جوّی 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. همچنین مدارس سالم زمانی بروز می‌کنند که از فشارهای نامعقول محیط و والدین محفوظ بمانند، مدرسه دارای برنامه‌های آموزشی منسجم است، اختلاف نظرها و تفاوت‌ها برای بهبود کار مدرسه استفاده می‌شود. به علاوه، 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 به کار گیرند و برای پیشبرد مدارس در مسیر تحقق اهداف، استمرار بقای سازمانی، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل تمامی 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 تحول آفرین و عدالت سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان در مدارس سبزووار، به منظور گسترش کمی و کیفی رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در این مدارس، پیشنهاد می شود که موارد ذیل انجام گیرد: مدیران با به کارگیری آگاهانه سبک رهبری تحول آفرین، تقویت رفتارهای عادلانه، شناسایی علل و عوامل کم انگیزه بودن کارکنان، اصلاح فرایندهای ناکارآمد و همچنین توجه به رشد و بالندگی منابع انسانی، ارتقا 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 جوّ 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 جوّ اعتماد و نشاط علمی در مدرسه ایفا کنند و در آخر اینکه در آموزش و پرورش و یا سازمان‌های دیگر بحث‌های عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و رهبری تحول آفرین آموزش داده شود.

منابع

- 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.
- Akbari, A., Shakiba, S., Ziaee, Z., Marzban, M., Razi, R. (2013). Relation between Organizational Health and Organizational Entrepreneurship: The Case of University of Tehran. *Journal of Public Administration*, 5(13): 1-20. doi: 10.22059/jipa.2013.35545. [In Persian].
- Alagheband, A. (1999). "Organizational Health of School", *Administration in Education Quarterly*, No.21:14-33. [In Persian].
- Asgari, A. A., Silong, D., Ahmad, A., and 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. [In Persian].
- 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.
- Fani, A., Danaeifard, H., & Zakiani, S. (2013). Investigating the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior and organizational justice: Explaining the role of healthy organizational personality. *Management Research in Iran*, 17(1): 1-17. [In Persian].
- 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 student's' academic achievement (A case study of High schools of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran 2011). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 109, 628 – 633. [In Persian].
- Flores, W. R., & Ekstedt. (2016). Shaping intention to resist social engineering through transformational leadership, information security culture and awareness. *Computers & security*, 59, 26–44.
- GH, D., & Malek Nia, E. (2015). The Perception of Teachers about Organizational Health in Boy Public Schools of Educational Districts 3 and 12 in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 6(23), 111-126.
- 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.
- Heydari, S., Batmani, F., & Abdoalahi, F. (2021). Transformationalism in School Administration Based on a Comprehensive Model of Cooperation. *Journal of School Administration*, 9(1): 27-1. [In Persian].
- Hosseini, S., & Karimi, S. (2012). Organizational Justice: Providing a Model for Measuring External Organizational Justice. *Management Studies in Development and Evolution*, 21(68): 33-65. [In Persian].
- 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):478-490.
- 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's Pied pipers' effect for effective organizational transformation. *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].
- Mortazavi, S., & Nikkar, A. (2014). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership style and quality of work life of the studied employees: Mashhad Water and Sewerage Company. *Journal of Executive Management, 6(11)*: 5-5. [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. [In Persian].
- 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, Vol 23, No 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>.
- Rajabi Farjad, H. (2014). The relationship between organizational health and organizational justice on organizational commitment among staff in the

- offices of the Hamedan tax. *Tose e Quarttely Development Management of The Human Resources and Logistics*, 1393(31): 23-44. [In Persian].
- 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, 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.
- Shah Mansouri, A., & Sokoot Arani, M. (2015). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee`s Self-Efficacy. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1394(21): 43-48. [In Persian].
- 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.