چکیده
هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان سیک‌های رهبری و عدالت سازمانی با استفاده از کارکنان بود. این پژوهش از لحاظ ماهیت مطالعه و هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیش‌بینی‌برنده می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان مدیریت سیاست‌گذاری ساخت و تأمین کالای شرکت ملی نفت ایران بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول نمونه‌گیری تعداد 244 نفر برای حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج در مورد ارتباط و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و با کمک نرم‌افزار SPSS انجام شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که پیشینه سیک‌های رهبری (توجه‌های رئیسی و نبایدی) و عدالت سازمانی (توظیعی و حرفه‌ای) با استفاده از کارکنان در فاصله 10 مورد سطح توجه و نبایدی وجود دارد. همچنین نتایج به دست آمده از آزمون فردی‌نامن تنش داده که عدالت رهبری با میانگین 5.69 در رتبه اول و عدالت توزیعی با 5.63 در رتبه دوم و نیز تبادل توجه‌های رهبری توزیعی در 4.57 با میانگین 1.29 در اهمیت معنی‌داری برخوردار هستند.

واژگان کلیدی: سیک‌های رهبری، سیک رهبری توزیعی، سیک رهبری تبادلی، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رهبری، استفاده از کارکنان

1 کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، تهران، ایران
2 استاد و عضو هیئت علمی نهاد وقف دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، نویسنده مستند

(mehrabi沥reza34@gmail.com
mo.dian@yahoo.com)
مقامه

یکی از نیازهای مهم کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آن‌ها و مدیر است. وجود سطح بالایی اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه‌های ضرری و دیگر مکانیزم‌های کنترل خواهد بود و همچنین سبب خودکشی کارکنان و ابزارهای انگیزه‌ای درونی خواهد شد (شمس و استفندایی، ۱۳۹۴). محققان مختلف امروز اساتیدی بر اهمیت اعتماد در مجموعه سازمانی تاکید کرده‌اند. بازگیری اخیر نوشته‌های موجود باعث اعتماد در تحقیقات سازمانی جاکی از آن است که دست کم ۱۷۱ عنوان مقالات تخصصی شامل کتاب، پژوهش، کتاب و کنفرانسی بر پایه اطلاعات تجربی، به این موضوع پرداخته است (Baek & Jung، ۲۰۱۴). تأثیر افزایش اعتماد در سازمان، شامل توسعه گراش‌های مطلوب را ایجاد و به اشتراک‌گذاری دانش، رضایت شغلی و تظاهرات آن‌ها و کاهش گراش‌های نامطلوب از قبل ترک شغلی و رفتارهای تداومی است (کاظمی و رمضانی، ۱۳۹۱). رهبر، عنصری است در محیط نفوذ اجتماعی که در آن، رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب می‌کند. در این جا، وزه داوطلبانه و احترامی، است رهبران برای ترغیب مشارکت داوطلبانه کارکنان، هرگونه اختیار و قدرت را به دانش با ویژگی‌های شخصی خود و مهارت‌های اجتماعی تکمیل می‌کنند (رضایی و شهابی، ۱۳۹۴). برنا میان و سبک رهبری پیاده را و تحلیل آفرینی نماینده قائل شد. وی رهبری پیاده را افرادی معرفی کرد که با استفاده از پاداش دادن به پیروان، به نوبیانگی به پیروان می‌پردازند و موجب عملکرد بیشتر آنان می‌شوند. امکان‌کردن که رهبران تاکید آفرینی صاحب بیش هستند و دیگران را برای انجام دادن کارهای اشتیاقی به جای‌نشدن تلاش و می‌دارند (حسن‌رود، ۱۳۹۱). رهبری شامل مبناً انجام امور از طریق بکر در دنبال ارتباطات مثبت، پیام‌های زبان‌های اختلافات، دیدگاه‌ها و آبی‌های متعادل، مهارت و میل تغییری است (Grill، ۲۰۱۰). ادوارد هولاندر، فرآیند رهبری را روان‌شناسی می‌داند که تعالیم بین رهبران و پیروان در یک محتوای مفاهیمی خاص اتفاق می‌افتد. از دیدگاه وی هسته رهبری در جایی قرار دارد که در یک ریشه، پیرو و مفاهیمی با یکدیگر دارای نقاط مشترک باشند. هولاندر معتقد است که با شناسایی ویژگی‌های مهم سبب نیروی وکنش آن‌ها بر روی هم می‌سال دهم/شماره ۲۰/تایبادان ۱۳۹۸
بررسی رابطه میان سبک‌های رهبری و عدالت سازمانی با اعتقاد کارکنان

شود و یوگنپاریزه‌ریا را مورد شناسایی دقیق تری قرار داد (نیاز آری، ۱۳۹۰). یکی از نیازهای اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها عدالت است که همیشه مطرح بوده است. امروزه با توجه به تغییرات زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش اشکارشده است. در سازمان‌ها چندین توجهی در مورد عدالت ام از انتظار نیست، چون ادامه می‌شود که عدالت سازمانی که بیان کننده شیوه رفتار با کارکنان است، اولین عامل سلام مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (سیدین احمد زادا، تورانی و رجی فرد، ۱۳۹۰). با تغییرات سیاسی سازمان‌های عمومی در می‌پاییم که بسیاری از نابسامانی‌ها، پی انگیزگی‌ها و بهبودی‌های پایین کارکنان ریشه در عدالتی سازمانی، به شکل‌های مختلف (فازی، ۱۳۹۳).

شرکت ملی نفت ایران نیز طی سال‌های گذشته همانند سایر سازمان‌های پخش عمومی کشور در گیر مشکلاتی از این دست بوده است. این این این تحقیق قدام دارد به بررسی رابطه میان سبک رهبری (تحول آفرین و تبدیل) و عدالت سازمانی (توسعی و رواهی ای) با اعتقاد کارکنان مدیریت تدریک پشنگانی ساخت و تامین کالا به طور موردی برداشته و به این سوال پاسخ دهد که ایا بین سبک‌های رهبری و عدالت سازمانی با اعتقاد کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد؟ بر همین اساس، دو هدف اصلی برای این تحقیق تعیین شده است:

۱- شناسایی رابطه بین سبک‌های رهبری با اعتقاد کارکنان
۲- شناسایی رابطه بین عدالت سازمانی با اعتقاد کارکنان

در همین راستا، به بررسی مبانی نظری و پیش‌بینی تحقیق برداخته شده است. اعتقاد بیروان و تاکید ایشان به رهبری سازمان نوعی از اعتقاد است که نسبت به دنیای اعتماد در سازمان از مهم‌ترین ویژگی‌های بر خوردار است و اعتقاد به مدیریت و رهبری سازمان زیمینه ساز اعتماد به کل سازمان است. برای تعیین اعتقاد، نظرات مختلفی از دیدگاه روان‌شناختی، جامعه شناسی، اقتصادی، مردم‌شناسی و علوم سیاسی وجود دارد. بر طبق فرهنگ لغت اکسپریمنت اعتقاد اشاره به اطمینان و اتک‌کردن در روابط دارد. این بیان داده می‌کند یک فعال (اعتماد کننده) و یک مفعول (معمود) هم‌چنین در بین نهادی اجتماعی شیبی سازمان‌ها و مؤسسات برقرار شود. اعتقاد سازمانی را برای ارزیابی کلی میزان اطمینان بیشتر سازمان‌ها به یک سازمان که وسیله کارمندان ادراک می‌شود، تعیین می‌کند. بنابراین قابلیت اعتقاد
سازمانی، به اعتقاد و باور کارکنان به این موضوع برای گزینه که سازمانی، اقدامی را انجام نخواهد داد که برای آنها مضر باشد. همچنین این اعتقاد کارکنان که سازمانی از اسپیتزدیری آنل سوء استفاده نمی کنند، اجزای اصلی تعیین اعتقاد سازمانی را شکل می‌دهد.

(Mukherjee & Bhattacharya, 2013)

روزنامه‌مان، اعتقاد را روش‌های بین فردی می‌دانند و در نتیجه آن را به عنوان سرمایهی واحد‌های اجتماعی قلمداد می‌کنند. بنابراین از دید سرمایه‌هوش اجتماعی، ابزارهای سرمایه‌ای اجتماعی مستلزم میزان قابل توجهی از اعتقاد است که باید در بین تمام سطوح سازمان ایجاد شود. به ویژه اعتقاد در بین کارکنان از این جهت مهم است که آنان شرکت‌گری رسمی را در سازمان که از طریق آن، جریان اطلاعات افقتی را به شکلی ارازه می‌دهند، تشکیل می دهند. اعتقاد به اطلاعات یک می‌تواند به ویژه بر ایجاد و ت ضمن می‌یابد (Mukherjee & Bhattacharya, 2013).

و پیروان تاثیری خاص خواهند داشت و تاکنون تحقیقات مختلفی در ارتباط با این دو سیکره‌های اینجا گرفته است. پیروان تحول آفرین در پیروان خود انگیزه‌ای فوک اعضا ایجاد کرده و موجب بهبود عملکرد آنال می‌شوند. همچنین این رهبران مویی افزایش اعتماد، تعهد و کارایی تیمی پیروان خود شده و جریان تغییرات سازمانی را هموار خواهند ساخت و بعد از انجام اقدام تغییرات، رهبری‌های این رهبران در مورد بهبود فعالیت‌های مدیریتی و اجرایی روشنگر راه خواهند بود.

برناردخ سپس در مقاله خود تحت عنوان "از رهبری تبادلی تا رهبری تحول آفرین"، شیوه پادرگیری برای ایجاد بینش و بصیرت واحد درباره این دو نوع رهبری، چنین بیان می‌کند:

رهبری تحول آفرین برای دستیابی به نتایج مورد انتظار از یک یا چند روش زیر استفاده می‌کند:

- آنها ممکن است نیازهای روحی و روانی هر یک از کارکنان را تامین کنند.
- آنها ممکن است از نظر ذهنی بازیگران خود را ترغیب کنند (Ball, Schnell, Smith, & Trevino, 2003).

یکی از فرضیات کلیدی رهبری این است که به منظور ارزیابی خدمات پرتر برای مشتریان خارجی، سازمان‌ها باید ابتدا اطلاعات حاصل کنند که نیازهای داخلی کارکنان اهمیت اخیر عدالت خودشان به طور موتوری نامی شود تا این کارکنان بتوانند نزدیک این مشتریان را بسته به پیشنهاد و هدایت که از مدیران و سازمان‌های خود دریافت کنند بر ایند. ا埭ام فعالیت‌های سازمانی با رهبری، دارای فاوند سبیار است. مزین اول کار، تحسین Othman, Sundram, (2016). (سایت). اطلاعات فعالیت‌های سازمانی، نوع داده تحلیل شده است که به شرکت در مورد خواسته‌های افراد دخیل در فعالیت‌های سازمانی بینش و آگاهی می‌دهد. افراد دخیل در فعالیت‌های سازمانی نهایی، جزء حلقه‌های اساسی آن محسوب می‌شوند. درک خواسته‌های افراد دخیل در فعالیت‌های سازمانی در این زمینه گروهی به‌پیچیده و توانایی حالت عدم اعتماد است. شرکت‌ها با پیداکردن عدم اطمینان، به اشکال مختلف رفتار می‌کنند.

سال دهم/شماره 40/تاسیسات 1398
کننده، برخی از آنها روان‌شناختی وجود دارند که از اثرات زمان‌های انتشار در مواجهه با آن‌ها برای افزایش رهبری، دنبال می‌کنند. هر کدام از عکس عمل‌های مذکور، توانایی مهارت را در جوابگویی به افراد دخیل در فعالیت‌های سازمانی کاهش می‌دهد. (Dominick, 2014)

واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ در سال 1987 مطرح شد. به نظر گرینبرگ، بین مشهور عدالت سازمانی و ادراک کارکنان از انتقادات کاری در سازمان، ارتباطی وجود دارد. به پایین دیدگی این نظریه احساس افراد را در برداشت مشخصه‌ای دارد. احساسی که برای انتخابی عملکرد سازمانی واکنش افزایش دارد. کروپوتیانو نیز عدالت سازمانی را به متاب به یک جستار روان‌شناختی در نظر می‌گیرد که روابط افراد از انتقال در محیط کاری تأکید دارد (دهقانیان، صبور و حجتی، 1392).

از نظر بولینگو، عدالت، قوانین و همچنان اجتماعی در مدیریت سازمانی است و شامل: چگونگی تخصیص ستادها در سازمان، روابط که به‌این‌ها تصمیم گیری استفاده شود و چگونگی تعویضی نشانده در سازمان است (قاضی، 1393).

عدالت سازمانی عبارت است از: انتقاد افراد شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان که تعلاملات اقتصادی اجتماعی را شامل می‌شود و همچنین در برگیرند روابط فرد بر روی زمان، همگانی و سازمان به منظور یک سیستم اجتماعی است (سیدجوادی، بابایی، بزرگداشت و بیزوی، 1392).

مدیریت عدالت سازمانی بر سازمان‌دهی و در اختیار قرار دادن ابزاری مهم به تصمیم گیرندگان در هرجا و هر زمانی که نیاز باشد، تمرکز دارد. مدیریت عدالت سازمانی همچنین با استراتژیک صیفی و کار رابطه فوق‌العاده، انتظار که طرفداران این ایده انتقالی که مدیریت عدالت سازمانی افراد سازمان را قادر سازد تا به طور مؤثر و کارا تخییرات محیطی را مهارت سازمانی بیشتر دارد (Kim, Wang, & Chen, 2018)

مدیریت عدالت سازمانی یک استراتژی مدیریتی نظام مند و کارآفرینی است که فناوری اطلاعات را با فراخوانی سازمانی ترکیب می‌کند. مدیریت عدالت سازمانی، خود فعالیت مدیریتی است که ارزش و عدالت را توسیع، انتقال، ارسال، ذخیره‌سازی و عملی می‌کند و همچنین
پرسی رابطه میان سیکت‌های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان…

اطلاعات واقعی چه ها واقعی و اتخاذ تصمیمات صحیح با هدف تحقق اهداف سازمانی را در انتخاب سازمان قرار می‌دهد (تشاکی و شفیعی، 1388).

به طور کلی تعیین ارائه شده قوی و بروی‌شگرتنی را بران داشت تا از طریق شناسایی عادت سازمانی، بر پرده و صراحی آن بیفتد. تحقیقاتی در این مسیر، انواع گوناگونی از عادت سازمانی را به‌طور گسترده‌ای داشت. اولین گونه شناسایی شده از عادت عدالت توزیع نام گرفت. این نوع از عادت، بر رعایت انسجام در توزیع بانک‌ها، مبلغ و مزایای سازمانی، تأکید دارد و از سوی کاربرد زیر برای توزیع مالی می‌گردد:

- روبرود مبتنی بر شایستگی
- روبرود نساوی
- روبرود مبتنی بر نیاز

چگونگی توزیع عادت در سازمان، اهمیت زیادی بر فواید افزایش در سازمان دارد. کارکنانی که احساس یک عادتی در سازمان می‌کنند، به طور متفاوت از جمله پایین آوردن سطح عملکرد کاری و سطح سرمایه‌گذاری در سازمان است. با این حال، شناسایی می‌دهند. به تدریج محققت درباره‌نگارند که چگونگی توزیع منابع و پایش‌ها تناها و پیوند‌گذاران به احساس عادتی با یک عادت در سازمان نسبت می‌دهند. به‌طور کلی، این عادت می‌تواند در این میان نقش بر جستجوی دارد. از این رو مفهوم جدیدی از عادت، تحت عنوان عادت روبه‌روی شکل گرفت که بر روی رعایت انصاف و عادت در رویه‌ها اتخاذ تصمیم صحیح می‌گذرد. در این‌صورت، ارداکات کارکنان نکته کلیدی است. واکنش کارکنان به چگونگی راه‌هایی است که به چگونگی شکل دردسرین نشان می‌دهد. هرکس که از چگونگی‌ها باستگی ندارد، دو عامل مهمترین نقش را در شکل‌دهی ارداکات کارکنان از عادت‌های بی‌بیاند. برنده‌اند. نحوه برخورداری با افراد در مقیاس شکسته است و این که مدیران در توزیع درآمدها و پایش‌ها، چگونه با افراد برخورد می‌کنند. صداقت و تواضع مدیران. احترام به حقوق و عقاید افراد و دادن بازخورده به موقع دریافت کبابی کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد. همچنین لازم است که به کارکنان اجازه دهید شوید، اگر دیدگاه‌ها، عقاید و تفکر نظارت خود را در فرآیند تصمیم گیری ارائه دهند.

در نهایت می‌توان تعقیبی که متمرکز بر انسان، ساختار و فناوری است و قابل کاربرد در عمل نیز هستند، ارائه کرد: "مدیریت عدالت سازمانی: فرآیند کشف، کسب، توسیع و ایجاد، سال دهم / شماره ۴۰ / تابستان ۱۳۹۸
فصل نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت

تسهیل، تغذیه، ارزیابی و به کارگیری ارزش و عادت مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد. مدیریت عادت سازمانی به منظور ایجاد مزیت رقابتی، سعی دارد تا حد زیادی سرمایه انسانی را به سرمایه‌سازی بسیاری تبدیل کند. به منظور تحقق این هدف، وظایف اساسی مدیریت عادت سازمانی در سازمان‌ها به شرح زیر درنظر گرفته می‌شود:

سطح استراتژیک: در سطح استراتژیک مدیریت عادت سازمانی باشد:

- یک دهنده "ارزش و عادت گرا" رد شرکت مستقر کند;
- مطمئن شود که شرکت قادر است برای کسب و کار، خود بر حسب ارزش و عادت مؤثر و ارزش و عادت وارد نماید. برای این کسب و کار آینده، تحلیل و برنامه‌ریزی کند;
- یک محفظه کسب و کار مناسب را که به هر فرآیند کاری ایجاد ارزش و عادت جدید در شرکت کمک می‌کند را فراهم آورند.

سطح عملیاتی: در سطح عملیاتی، مدیریت عادت سازمانی باشد. مطمئن کرد که ارزش و عادت به وسیله آن‌ها که دسترسی به ارزش و عادت مناسب، در زمان و محل مناسب دارند، در روابط روزانه مورد استفاده واقع می‌شود. سپس، طی سیری که تخصص کارا و مؤثر ارزش و عادت را می‌تواند در مرکز ایجاد می‌شود.

سطح عملیاتی: در سطح عملیاتی، مدیریت عادت سازمانی باشد. مطمئن کرد که ارزش و عادت به وسیله آن‌ها که دسترسی به ارزش و عادت مناسب، در زمان و محل مناسب دارند، در روابط روزانه مورد استفاده واقع می‌شود.

نتایج بررسی‌های انجام شده بر روی سازمان‌هایی که روش‌های نام‌برده را به کار برده‌اند، نشان می‌دهد که روش‌های نام‌برده به دیگر روش‌های کارآمدی بیشتری دارد، زیرا به هر دو نوع از ارزش و عادت (ضمینی و صریح) توجه دارد که این امر باعث مزیت رقابتی برای آن‌ها می‌شود (Johannessen, Olsen, & Lumpkin, 2001).
بررسی رابطه میان سیکتهای رهبی و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان

سازمانی، موضوعی پیچیده و بی‌پایه است. موفقیت مدیریت عدالت سازمانی مستلزم نگرش سیستمی است که کلیه عوامل و اجزا و فرآیندهای ارزش و عدالت را مداخله قرار می‌دهد. هرگونه جنبشی ممکن است چالش‌هایی جدی بر سر راه موافقت برآمدهای مدیریت عدالت سازمانی به وجود آورد. به‌سیاری از سازمان‌ها با این یاراده هستند که ارزش و عدالت مهم‌ترین دارایی آن‌ها است. اما در عمل کمتر به آن پایبندند. یکی از دلایل عدم این امر آن است که سازمان‌ها نمی‌دانند چگونه به سراغ مدیریت عدالت سازمانی بروند. بر اساس تغییرات و منابعی که صاحب‌نظران نسبت به مدیریت عدالت سازمانی اتخاذ کرده‌اند، مدل‌های مختلفی شکل گرفته است. انتخاب هرکدام از این مدل‌ها به موافقت و جایگاهی بستگی دارد که سازمان در آن قرار گرفته است. در ادامه به مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته در این حوزه اشاره خواهد شد.

در پژوهشی که با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و اعتماد و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شده، نشان داده شده است که عدالت سازمانی به گونه‌ای مستقیم به متغیرهای چیت تعهد سازمانی و اعتماد و رضایت کارکنان تأثیر می‌دهد (بعقوی و همکاران، ۱۳۸۴).

دکترین (۲۰۰۲) در پژوهشی به این نتیجه رسید که عدالت عمومی و توزیعی هم به طور مستقیم و هم‌چنین به طور غیرمستقیم از طریق حمايت کاربرده سرپرست، اعتماد به سرپرست را افزایش داده و آن را پیچیده‌تر می‌کند.

همچنین اسد و هلال (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای که بر روی رابطه ادراک از عدالت سازمانی و اعتماد به سازمان و مدیریت انجام داد به این نتیجه رسید که عدالت روبه‌روی اعتماد افزایش اعتماد به مدیران خواهد شد.

تالیس و ایلامی (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای که بر روی ابعاد مدیریت عدالت به این نتیجه دست یافتن که تمامی ابعاد عدالت به شکل مثبت با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان ارتباط دارد. در تحقیقی که توسط تکنیک‌های و همکاران او انجام شد (۲۰۱۵)، انتظار داشت که بین اعتماد شناختی کارکنان و تعهد سازمانی و عملکرد آن رابطه معناداری وجود دارد.

بوتاک و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که اعتماد کارکنان به شکل مثبت و معنی‌داری وابستگی کارکنان به سازمان را تحت تأثیر قرار داده و همچنین در رابطه...

سال دهم/ شماره ۴۰/ تابستان ۱۳۹۸
میان متقی‌های ادراک از سیاست‌سازمانی و شیوه مدیریت سازمان با تعهد کارکنان، اعتماد سازمانی هم‌چنین متقی‌ساز و اثراتی عمل می‌کند.

هنگامی که شرایط بیماری نشان می‌دهد که پروانه که رهبر انسانی به واسطه بیشتری شبیه به سیستم مثارBUS و تأثیر خاطرات سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها بالاست (Yammarino, 2009).

تحقیقات نورمین و همکاران (2010) تأثیر شفافیت و رهبری تبادلی مبتنی بر قاطعیت رهبر را بر اعتماد پیروان به رهبر تأیید می‌کند. در تحقیق ویژه سالیانه، زین، روسلن و نعیمی (2012) در هتل‌های هند، 17 می‌باشد مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از آن بود که معیارهای حمایت مدیریت و بازخورد از منشی اثرات مثبت و خدمات و بهبود مداوم و نوآوری و رهبری کیفیت و آموزش و ابزارهای اربتاقی مهم‌ترین معیارها در اجرای موثر تبادل ارزش و عدالت است و معیارهای مدیریت تأمین کننگان و مدیریت منابع انسانی کمترین درجه اهمیت را دارد.

در نتیجه مدیریت کیفیت، اصول و معیارهای تبادل ارزش و عدالت و خوشبختی کار به عنوان نقاط اولیه ساخت مدل مقیمین یکپارچه از عدالت سازمانی است. در تحقیقی که با هدف پیدا کردن رابطه میان تبادل ارزش و عدالت و رضایت، شغلی و غیبت کارکنان انجام شد، نشان داد که معیارهای رهبری، آموزش و توجه، توانمند‌کردن کارکنان، مشارکت کارکنان "Jiangm, & Gallon, & Brooks, 2015" و کار نماین‌کنن‌کار کارکنان، "Yammarino, 2009" تأثیر به سزایی بر مؤلفه‌های رضایت شغلی و غیبت کارکنان دارد.

هنگامی که یافته‌های مطالعه و نیازهای و همکاران (2015) که روای ابعاد مختلف اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در دو سازمان از دو صنف مطابقت در فنلاد انجام شد، نشان داد که ابعاد اعتماد غیر شخصی در هر دو سازمان، به شکل مشابه با تعلق سازمانی اربتاقی کارداری نداشت.

به طور کلی، هدف از تحقیقات ارائه شده در فوق بررسی امکان تأثیر گذاری سیستم رهبری و عدالت سازمانی بر متغیرهای سازمانی به ویژه اعتماد کارکنان به مدیریت و در نهایت به سازمان بوده است. هدف از کارکنان از یک شبیه مناسب هدایت و رهبری از سوی مافوق سال دهم، شماره ۲۰، تابستان ۱۳۹۸
بررسی رابطه میان سیکه‌های رهبری و عادت‌های سازمانی با اعتماد کارکنان

بر خوردار باشند و عادت در سازمان برقرار شود کارکنان به مدیران و رهبران آن‌ها اطمینان
پیدا کرده و در چنین فضای اعتماد کارکنان نسبت به همکاران خود نیز محتملتر است.
نتیجه اعتماد باید کارکنان نهاد و به‌طوری بالا خواهد بود.

همان‌طور که در مور مباین نظری و یپشته تحقیق مشخص شد، استفاده از سیکه‌های
رهبری مناسب سبب ایجاد انگیزش کاری و در نهایت سبب افزایش اعتماد کارکنان به سازمان
می‌شود که با تحقیقات بس (1994)، عثمان، ساندزرام، سوانوی و بحرین (2015) و دومینیک
(2015)، انتقاد دارند. هیچ‌گاه بر طبق تحقیقات تلاس و ایلمن (2015) عادت سازمانی
باعث درک کارکنان از رعایت انساف کاری با آنان شده و سبب جلب اعتماد کارکنان می
شود. در این پژوهش، هر اثر سیکه‌های رهبری و عادت‌های سازمانی با اعتماد کارکنان
برداخته می‌شود. علت اگر کارکنان با سبک مناسب رهبری هدایت شوند و عادت سازمانی
برقرار باشد، اعتماد آنان نسبت به سازمان جلب خواهد شد. در واقع، پژوهش به دنبال آن
است که ابعاد مختلف سیکه‌های رهبری و عادت سازمانی را به اعتماد کارکنان ربط دهد.
برای سنگش روابط فوق، مدل مفهومی پژوهش با اتکا بر مفهوم سیکه‌های رهبری بس (1998)
شامل دو بعد تحول آفرین و تبدیلی و مفهوم عادت سازمانی شامل دو مدل دیگری توزیعی و
روعای، شکل پیش. پنی‌در، مدل مفهومی تحقیق در قالب شکل (1) نشان داده می‌شود.

بر همین اساس، فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر تدوین گردید:

فرضیه‌های اصلی:

1. بین سیکه‌های رهبری با اعتماد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
2. بین عادت‌های سازمانی با اعتماد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بین سیکه‌های نیازمندی با اعتماد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین سیکه‌های تحول آفرین با اعتماد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین عادت‌های توزیعی با اعتماد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین عادت‌های راهبری با اعتماد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

سال دهم/ شماره ۲۰/ نانوژان ۱۳۹۸
روش شناسی
پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، توصیفی-بپمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۶۰ نفر از کارکنان و کارشناسان مدیریت پشتیبانی ساخت و تامین کالا و بودن به تعمین حمایت آماری به روش تصادفی ثابت و بر اساس فرمول مورگان، ۲۴۴ نفر تبعیض شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های Niehoff, & Ruder, 2003 استفاده شد. رای‌های محتوا و صوری (Moorman, 1993) و اعتماد کارکنان (Ruder, 2003) با استفاده از نظر خبرگان، مورد تایید قرار گرفت. رای‌های سازه نیز با توجه به تحلیل عاملی تابیدی پرسشنامه، برای تعبیه پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آن در جدول (1) ارائه شده است.
برای اندازه‌گیری رهبری تبدیلی از سه سوال شامل گویی‌های ارائه بارخرود سازمانی، ایجاد فرهنگ کار و تعامل با زیرساختان، همچنین برای سنجه رهبری تحول آفرین از سه سوال
پرسی رابطه میان سبک‌های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان

شامل گویه‌های میزان نفوذ، کاریزما و تحلیل اهداف، به منظور اندازه‌گیری متغیر عدالت توزیعی از سه سوال شامل تعریف نقش‌ها، اهمیت و جایگاه افراد و شناسایی عوامل مؤثر بر بهوری سازمانی و برای اندازه‌گیری متغیر عدالت روبه‌راز از سه سوال شامل گویه‌های برداشت‌باداشت، ارتقای شغلی و گردش شغلی و در نهایت به منظور اندازه‌گیری متغیر اعتماد از سه سوال شامل گویه‌های اعتبار سازمان - توجه سایر رقیب و وجود جو سازمانی مطلوب، استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج حاصل از اطلاعات جمعیت شناختی جدول (2) نشان می‌دهد که بیش از هفت‌درصد از پاسخ دهندگان دارای سابقه کاری 9 سال به بالا بوده که در شناخت و آگاهی آن‌ها از سوالات پرسشنامه مؤثر بوده است. همچنین اکثریت پاسخ دهندگان از سابقه بالا برخودار بوده و از شرایط حاکم بر سازمان آگاهی لازم داشته‌اند.

به منظور پایش نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنو夫 استفاده شده است. در این آزمون هرگاه سطح معناداری بیش از متغیرها کمتر از 0.05 باشد، فرض صفر بعنی نرمال بودن توزیع داده‌ها در سطح 95٪ اطمینان دارد. بنابراین پایداری ارائه شده جدول (3) از انجایی که مقادیر سطح معناداری برای تمامی متغیرهای تحقيق، بیشتر از 0.05 است، بنابراین فرض صفر بعنی نرمال بودن متغیرها، رسمی شود. از این رو برای آزمون فرضیه‌ای این تحقیق، از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شده است.

جدول 1- نتایج آزمون پایایی (منبع: یافته‌های پژوهشگران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای تحقیق</th>
<th>تعداد سوالات</th>
<th>متوسط‌گرایی کروناخ</th>
<th>رهبری نیابایی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.83</td>
<td>3</td>
<td>0.758</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.942</td>
<td>3</td>
<td>0.752</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.944</td>
<td>3</td>
<td>0.754</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.95</td>
<td>3</td>
<td>0.756</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.951</td>
<td>3</td>
<td>0.757</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

سال دهم/شماره 40/تایبندان 1398
فصل نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صمت نفت

جدول 2- اطلاعات جمعیت-شناسی پاسخ دهنده‌ان (منبع: یافته‌های پژوهشگران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح سازمانی</th>
<th>فراوانی درصد</th>
<th>سابقه کاری فراوانی درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کارمند</td>
<td>46</td>
<td>18/85</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناس</td>
<td>15/2</td>
<td>6/2/1</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناس ارشد</td>
<td>43</td>
<td>17/62</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح بالاتر</td>
<td>5/35</td>
<td>1/44</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع کل</td>
<td>100</td>
<td>444</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3- نتایج آزمون کولموکروف- اسمیرنف (منبع: یافته‌های پژوهشگران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>نام منجر</th>
<th>نتیجه‌گیری فراوانی</th>
<th>سطح معنی‌داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رهیبی تبدیل</td>
<td>244</td>
<td>0/598</td>
</tr>
<tr>
<td>رهیبی تغییر آموزش</td>
<td>244</td>
<td>0/721</td>
</tr>
<tr>
<td>عدلی توزیعی</td>
<td>244</td>
<td>0/8/12</td>
</tr>
<tr>
<td>عدلی رسوایی</td>
<td>244</td>
<td>0/9/33</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتماد</td>
<td>244</td>
<td>0/9/6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

از آزمون فریبدهم برای بررسی یکسانی با عدم یکسانی (ربت بندی) متغیرها استفاده می‌شود. در این پژوهش نیز به منظور بررسی یکسانی اهمیت هریک از شاخص‌ها از این آزمون استفاده شده است. نتایج آزمون به شرح جدول (4) می‌باشد. فرضیه آماری این آزمون به شرح زیر است:

$H_0$: شاخص‌ها دارای اهمیت یکسانی هستند

$H_1$: حداقل یک شاخص دارای اهمیت متفاوتی هستند

سال دهم/شماره 40/نیشابور 1398
بررسی رابطه میان سیک‌های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان

جدول 4- نتایج آزمون فردی‌من (مبنی: بافت‌های پژوهشگرای)

<table>
<thead>
<tr>
<th>درجه معناداری</th>
<th>مقصد آماده کا ای دو</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>637.1</td>
<td>444</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که در جدول 4 مشاهده می‌شود، (sig = 0.00/10) یوشه و چون کمتر از 0.05 است، نشان می‌دهد که اهمیت این مؤلفه‌ها یکسان نیست با از بین بردن فرضیه H0. در شده و

منبی بر منفقات بودن اهمیت مؤلفه‌ها بگیرده می‌شود. در جدول (5) میانگین رتبه این مؤلفه‌ها آورده شده است که منفقات بودن میانگین رتبه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول 5- رتبه‌بندی متغیرها بر اساس آزمون فردی‌من (مبنی: بافت‌های پژوهشگرای)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>میانگین رتبه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عدالت رویه ای</td>
<td>4.59</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت توزیعی</td>
<td>4.06</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتماد</td>
<td>3.81</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری تحول آفرین</td>
<td>3.76</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری تبادلی</td>
<td>2.39</td>
</tr>
</tbody>
</table>

طبق جدول (6) برای بررسی فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق از آزمون گرایش خطي و هم‌بستگی پیرسون (با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها) استفاده شده است. در آزمون پیرسون اگر سطح معنی‌داری کمتر از 0.05 باشد، این نتیجه حاصل می‌شود که فرضیه تایید شده است.

سال دهم/شماره ۴۰/تاسیسات ۱۳۹۸
بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سیک‌های رهبری و عدلیت سازمانی با اعتماد کارکنان در مدیریت پشتیبانی ساخت و تامین کالا و خدمات می‌باشد. مدل نهایی پژوهشی در این زمینه شامل دو مدل فرسایشی مطرح شده و جزئیات آن مورد مطالعه قرار گرفت و نتایج به صورت یکپارچه‌ای بررسی گردید. نتایج حاصل از فرایندهای اصلی سیک‌های رهبری شامل دو نوع تحول آفرین و نباید است با اعتماد کارکنان جامعه مورد مطالعه رابطه معنی‌داری و جویار دارد. نتایج به دست آمده در این مورد با تحقیقات انجام شده توسط اوتامو و همکاران (2014)، بالاسکی و یامانو (2010)، نورمن و همکاران (2000) و تحقیق انجام شده توسط فیسل و همکاران در سال 2012 همسو و سازگار است. از سوی دیگر

### جدول 6- نتایج از مدل‌ها (منبع: یافته‌های پژوهشگران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>رده</th>
<th>فرضیه</th>
<th>سطح همبستگی معناداری</th>
<th>ضریب رابطه</th>
<th>نتیجه آزمون فرضیه</th>
<th>تابید شد.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>بین سیک‌های رهبری با اعتماد کارکنان</td>
<td>0.44**</td>
<td>وجود</td>
<td>رابطه وجود دارد.</td>
<td>نتیجه آزمون تابید شد.</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>بین دیدگاه سازمانی با اعتماد کارکنان</td>
<td>0.70**</td>
<td>وجود</td>
<td>رابطه وجود دارد.</td>
<td>نتیجه آزمون تابید شد.</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>بین سیک‌های نباید</td>
<td>0.84**</td>
<td>وجود</td>
<td>رابطه وجود دارد.</td>
<td>نتیجه آزمون تابید شد.</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>بین سیک‌های تحول آفرین</td>
<td>0.95**</td>
<td>وجود</td>
<td>رابطه وجود دارد.</td>
<td>نتیجه آزمون تابید شد.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>بین دیدگاه توزیعی با اعتماد کارکنان</td>
<td>0.82**</td>
<td>وجود</td>
<td>رابطه وجود دارد.</td>
<td>نتیجه آزمون تابید شد.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>بین دیدگاه رهبری با اعتماد کارکنان</td>
<td>0.78**</td>
<td>وجود</td>
<td>رابطه وجود دارد.</td>
<td>نتیجه آزمون تابید شد.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بررسی رابطه میان سیکتهای رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان

مشخص شد که بین عدالت سازمانی که خود نیز شامل دو نوع توزیعی و روابط بود با اعتماد کارکنان جامعه مورد بحث رابطه وجود دارد. نتایج به دست آمده در این مورد نیز با تحقیقات انجام شده توسط دکانیک (2010)، اسد و هلال (2005)، تلاسپ و ایلامین (2015) و نیز با تحقیقات انجام شده توسط سید جوادین و همکاران (1392) و باعث و همکاران (1386) و همکاران شد.

به طور کلی، رابطه عدالت سازمانی، رهبری توزیعی آفرین و اعتماد کارکنان ریشه در نظریه‌های محتوایی واکنشی دارد. این نظریه‌ها به نحوه پاسخ افراد به مداخله‌ها و رفتار ناگهانی توجه می‌کنند. این نظریه‌ها مطرح می‌کند که افراد در برای روابط غیرعادلانه، هیجانات منفی نشان می‌دهند، بنابراین برانگیخته می‌شوند تا با اعمال واکنش سبب جبران این عدلایی‌ها شوند.

نحوه اتخاذ تصمیم در مورد توزیع مالی و پاداش‌ها و همچنین چگونگی توزیع آن‌ها نیز به دلیل اثرگذاری بر ادراک کارکنان نسبت به میزان جاری شدن عدالت در سازمان، بر اعتماد آن‌ها نسبت به سازمان تأثیر گذار است.

با توجه به اینکه در رهبری توزیعی آفرین افراد مستقل، با ویژگی‌های خاص، در نظر گرفته می‌شوند و رهبر قبل از توجه به نیازهای خود به نیازهای کارکنان توجه دارد و سعی در انجامش آن‌ها از راه برآورد نیازهای سطح بالا و تاثیرگذاری و به حکم د و آروردن ذهن و احساسات پیروان خود دارد. در کارکنان این احساس به وجود می‌آید که رهبران سازمان در تصمیم‌گیری‌ها و تفاهم با آن‌ها جابجایی و عدالت را در نظر گرفته‌اند و در نتیجه، اقدامات آنان از عدالت سازمانی در وضعیت مناسب بر قرار دارد. در رهبری تبادلی، با توجه به اینکه ادراک کارکنان این است که با انجام کار به‌طور پیچیده و به‌طور مناسب دریافت می‌کنند. بنابراین عدالت بر قرار می‌شود. اعتماد بیشتری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند.

بنابراین از مدیران سازمان مدیریت پشتیبانی ساخت و تأمین کالای کلیت می‌شود ایران اناظور می‌رود که از طریقی افزایش داشت و مهارت‌های رهبری خود قادر باشد توانمندی‌هایی برای برای مهارت‌های فنی و توانمندی‌های مهارت‌های فنی و توانمندی‌های را کسب کنند که آن‌ها مستقل تبدیل شکست‌ها به فرصت‌ها و همکاران (1398) و باعث راه‌پیمایی در پی رعایت عدالت

سال دهم/شماره 40/تاریخ 1398
و اضافه در میان کارکنان بود و اعتماد کارکنان شرکت و در نهایت اعتماد سازمانی را از آن دهد.

در واقع نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش نشان داد که سیک رهبری به واسطه عدالت سازمانی بر اعتماد کارکنان تأثیر گذار است. هنگامی که عدالت در سازمان برقرار شود، کارکنان به مدیران خود اطمینان بیشتر کرده و همچنین به سازمان خود و روهای اطلاعیه می‌باشد. بنابراین این موضوع که پژوهش، به این سازمان و سازمان‌های مشابه، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

امور مدیران در مورد اعمال سیک‌های رهبری تحلیل آفرین و یا تبادلی مناسب با طیف کارکنان تعیین سطح پنجم کارکنان و به کارگیری الگوی رهبری مناسب تحلیل آفرین و یا تبادلی مناسب توسط مدیران

تمرکز و سرمایه‌گذاری در توسعه و اجرای سیستم‌های ارزیابی کارکنان جهت اخذ تصمیم‌های عادلانه در مورد تخصیص مالی و پاداش به کارکنان

تسهیل مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های راهبردی شامل توزیع مالی و پاداش

اعتماد‌سازی در بین کارکنان از طریق اعمال سیک‌های رهبری مناسب سنگین علی کاهش اعتماد کارکنان به سازمان و تسری عادلانه توزیع و روابط مناسب در صورت لزوم

منابع

حسین پور، علی (۱۳۹۱). نقش رهبری تحلیل گرا در توانمند سازی کارکنان، مدیر/بازار، شماره ۱۵، صص ۴۲-۲۵.

دهقانیان، حامد، صبوری، وحید و حجتی، غلامرضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی و تغییر سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهش‌های بیمه، سال ۲۸، شماره ۳، صص ۱۵۳-۱۸۳.

رضایی، آذر مهدی‌خانی و شهامت، سروچه (۱۳۹۲). پیش‌بینی رضایت شغلی بر پایه‌بنا بر اساس هوش‌هایی و شایستگی‌های جنوب، شماره ۲، صص ۱۲۷-۱۲۸.

سال دهم، شماره ۴۰/ تابستان ۱۳۹۸
بررسی رابطه میان سیکتهای رهبری و عدالت سازمانی با اعتیاد کارکنان...

بیان فرضیات

فرضیه اول: اعتیاد کارکنان باعث افزایش سیکتهای رهبری می‌شود.

فرضیه دوم: عدالت سازمانی می‌تواند تاثیر منفی بر اعتیاد کارکنان داشته باشد.

فرضیه سوم: سیکتهای رهبری می‌توانند به کاهش اعتیاد کارکنان منجر شوند.

فرضیه چهارم: سیکتهای رهبری می‌توانند به کاهش سیکتهای سازمانی منجر شوند.

فرضیه پنجم: عدالت سازمانی می‌تواند به کاهش سیکتهای سازمانی منجر شود.

فرضیه ششم: اعتیاد کارکنان می‌تواند تاثیر منفی بر سیکتهای سازمانی داشته باشد.

فرضیه هفتم: سیکتهای سازمانی می‌تواند تاثیر منفی بر سیکتهای سازمانی داشته باشد.

فرضیه هفتم و نهم: اعتیاد کارکنان می‌تواند به کاهش سیکتهای سازمانی منجر شود.

فرضیه نهم: اعتیاد کارکنان می‌تواند به کاهش سیکتهای سازمانی منجر شود.

فرضیه دهم: اعتیاد کارکنان می‌تواند به کاهش سیکتهای سازمانی منجر شود.


justice, organizational trust and organizational commitment: across-cultural study of china, South Korea and Australia, the international journal of human resource management, doi.org/10.1080/09585192.2015.1128457, 1-32


© 1398 سال دهم/ شماره 40/ نیاپستان
