



**Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies**

[Online ISSN: 2783-3984]

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

**The effect of transformational leadership on
organizational excellence with the mediating role of
job satisfaction, organizational justice and
organizational commitment (Case study: Isfahan
Steel Company)**

Prof. Ali Sanayei

Full Professor of Management Department, University of
Isfahan, Isfahan, Iran

Mehdi Dehghani

Master of Business Administration, Shahid Ashrafi University
of Isfahan, Isfahan, Iran

Somayeh Alavi

Assistant Professor, Department of Industrial Engineering,
Shahid Ashrafi University of Isfahan, Isfahan, Iran

Date of Received: 11 December, 2021

Date of Accepted: 07 January, 2022

Review

Research shows that the behavior and performance of employees in organizations is due to the behavior of managers in organizations. Although transformational leadership and excellence are among the most important variables in the literature of organizations, there is still little information about these two variables and the factors that affect and are affected by it. The aim of this study is to evaluate the impact of transformational leadership on organizational commitment, satisfaction and justice, as well as the impact of these factors on excellence. In this study a cross-sectional study conducted based on a questionnaire to collect data from a sample of 141 people who are Staff of Esfahan Steel. The content validity of the questionnaires was confirmed by expert's opinion and the construct validity was confirmed by factor analysis. Structural equation modeling was used to test the research hypotheses. According to the research findings, Transformational leadership has a significant effect on Job Satisfaction ($\beta = 0.86$), Organizational Justice ($\beta = 0.81$), and Organizational Commitment ($\beta = 0.98$). Job Satisfaction ($\beta = 0.23$), Organizational Justice ($\beta = 0.52$) and Organizational Commitment ($\beta = 0.17$) also have a significant effect on Organizational Excellence.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Justice, Organizational Commitment, Organizational Excellence.

تأثیر رهبری تحول گرا بر تعالی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت ذوب آهن اصفهان)

پروفسور علی صنایعی

استاد تمام گروه مدیریت دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مهدی دهقانی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی

سمیه علوی

استادیار گروه مهندسی صنایع دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰

چکیده :

علیرغم اینکه رهبری تحول گرا و تعالی از مهم ترین متغیرها در ادبیات سازمان ها می باشند، هنوز اطلاعات کمی در مورد این دو متغیر و عوامل تاثیرگذار بر آن و تاثیرپذیر از آن وجود دارد. هدف از این مطالعه ارزیابی تاثیر رهبری تحول گرا بر تعهد، رضایت و عدالت سازمانی و هم چنین تاثیر عوامل مذکور بر تعالی می باشد که بکارگیری سه متغیر مذکور به عنوان متغیر میانجی در رابطه رهبری تحول گرا و تعالی سازمانی، جنبه نوآورانه پژوهش حاضر می باشد. پژوهش حاضر، در بازه زمانی ۶ ماهه اول سال ۱۴۰۰، با جمع آوری داده ها از ۱۴۱ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، اجرا گردید. روایی محتوای پرسشنامه ها با استفاده از نظر خبرگان و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأیید شده است. فرضیه های پژوهش با مدل سازی معادلات ساختاری مدلسازی گردید و با بکارگیری نرم افزار AMOS آزمون شد. مطابق با یافته های پژوهش، رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی ($\beta = 0/86$)، عدالت سازمانی ($\beta = 0/81$) و تعهد سازمانی ($\beta = 0/98$) تأثیر معنادار دارد. همچنین رضایت شغلی ($\beta = 0/23$)، عدالت سازمانی ($\beta = 0/52$) و تعهد سازمانی ($\beta = 0/17$) بر تعالی سازمانی تأثیر معنادار دارد. پژوهش حاضر به مدیران سازمانها و بالاخص شرکت ذوب آهن پیشنهاد می کند به منظور ارتقاء تعالی سازمانی بر افزایش رضایت شغلی کارکنان، ایجاد عدالت سازمانی و ارتقاء تعهد کارکنان متمرکز شوند.

واژگان کلیدی : رهبری تحول گرا، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تعالی سازمانی