

رابطه بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر میانجی‌گری جو سازمانی

مهدی امیری^۱، فاطمه گورکانی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر میانجی‌گری جو سازمانی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه دبیران دوره متوسطه دوم شهرستان فیروزآباد و نمونه آماری آن شامل ۶۰ نفر از این دبیران بوده که با استفاده از جدول مورگان و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی از جامعه فوق انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران، پرسشنامه جو سازمانی ساسمن و دیپ و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶، ۰/۸۹، و ۰/۸۷ بوده و روایی این سه پرسشنامه نیز توسط متخصصان تأیید شده است. عمده‌ترین نتایج تحقیق مبین آن است که بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی ادراک شده ارتباط وجود دارد و ضرایب علی‌مسیرهای بین سه سازه پژوهش نشان از تأثیر مستقیم و عدم تأثیر غیرمستقیم رهبری معنوی بر عدالت سازمانی ادراک شده دبیران دارد. شاخص‌های کلی نشان از برآزش خوب مدل ارائه شده، توسط داده‌ها دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای عضویت و تعهد سازمانی بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران داشته‌اند. نتیجه آزمون تی گروه‌های مستقل در خصوص متغیر جنسیت و آزمون آنوا در خصوص متغیرهای سن، تحصیلات و سابقه کار درباره عدالت سازمانی ادراک شده نشان داد که بین نظر دبیران در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: رهبری معنوی، عدالت سازمانی، جو سازمانی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۷/۱۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۲/۲۲

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز و عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور. (نویسنده مسئول)
mahdiamiri10@gmail.com
۲. دانشجوی دانشگاه پیام نور.

مقدمه

در عصر حاضر با رشد فزاینده فعالیت‌های اقتصادی و تغییرات تکنولوژیکی، سازمان‌هایی توان مقابله با این تحولات را دارند که نیاز به تغییرات را در خود احساس و محیطی مناسب در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش کارکنان خلق نمایند (گیجسل و همکاران^۱، ۲۰۰۳). خلأ معنویت و عدم توجه به کارکنان به عنوان یک انسان کامل باعث شد که مفهوم معنویت در محیط کار توجه زیادی را به خود جلب کند (گیبون^۲، ۲۰۰۰). از اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ میلادی که توجه محققان به مقوله معنویت به طور جدی گسترش یافته است (ساس^۳، ۲۰۰۰). تاکنون بیش از ۷۰ تعریف مختلف پیرامون معنویت در محیط کار ارائه گشته است (کاراکاس^۴، ۲۰۱۰) با این وجود، هیچ‌گونه اجماع جهانی پیرامون تعریف معنویت در محیط کار وجود ندارد و تعاریف موجود نیز محدود، مبهم و بعضاً متناقض هستند (ساس، ۲۰۰۰؛ اسمیت و لو^۵، ۲۰۰۷؛ کتسیس و کورتزی^۶، ۲۰۰۸). کلنکی (۲۰۰۳) معتقد است که دشواری تعریف معنویت به دلیل ماهیت ذهنی و شخصی آن است. از سوی دیگر معنویت دارای ابعاد مختلف و به هم پیوسته‌ای از وجود آدمی است و به همین دلیل برای افراد مختلف معانی گوناگون دارد (اسمیت و لو، ۲۰۰۷).

از سوی دیگر و همزمان با توجه به معنویت سازمانی، عدالت سازمانی نیز به عنوان یک زمینه مطالعاتی چنان رواج یافته که از سرچشمه‌های خود یعنی حوزه‌های بنیادی جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی فراتر رفته و در حوزه‌های کاربردی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و مطالعات حقوقی نیز مطرح گشته است (رضائیان، ۱۳۸۴). از این رو به نظر می‌رسد که ارتباط منطقی میان رهبری معنوی مدیران و ادراک کارکنان از عدالت سازمانی مدیرانشان در محیط کار وجود داشته باشد که این امر می‌تواند پیامدهای سازمانی مطلوبی برای کارکنان به همراه داشته باشد برای مثال کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند

1. Geijsel et al.

2. Gibbons.

3. Sass.

4. Karakas.

5. Smith, Dawie, Louw, Marianne.

6. Gotsis, George, Kortezi, Zoi

(کینجرسکی^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). لذا در این مقاله سعی می‌شود تا در قالب یک مدل مفهومی، اثر رهبری معنوی مدیران به واسطه جو سازمانی که به وجود می‌آید بر روی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران و پیامدهای آن بررسی شود.

معنویت^۲ را می‌توان با استفاده از واژه‌هایی چون اعتماد، عشق، خدمت، خرد، لذت بردن، صلح، وحدت و انسجام معنا کرد (هووارد^۳، ۲۰۰۲). معنویت در سازمان مفهوم نوظهوری است و برای کاربردی کردن آن در سازمان، معنویت را در کنار رهبری سازمانی و به عنوان رهبری معنوی^۴ به کار می‌برند و این ترکیب را این طور توجیح می‌کنند که افراد تمامی نیازهای خود (معنوی، ذهنی و فیزیکی) را به محیط کاری می‌آورند و مدیران برای ارضای این نیازها با استفاده از رهبری معنوی در مورد این مفهوم که همه افراد دارای یک صدای درونی هستند شناخت پیدا می‌کنند و اینکه این صدای درونی منبع نهایی حل مشکلات فردی و کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات می‌باشد (فری و اسلوکام^۵، ۲۰۰۸). بنابراین رهبر باید نسبت به پیروانش شناخت کافی پیدا کند تا بتواند بر آنها تأثیر گذارد تا قدرت و توانایی افراد برای تحقق اهداف سازمانی افزایش یابد. البته در این بین توجه به تمامی نیازهای افراد اهمیت می‌یابد (چن و لی^۶، ۲۰۱۳).

رهبران معنوی بین حکمت و شفقت، تعادل ایجاد می‌کنند و پیروان خود را با تمایل بیشتری در مسئولیت‌ها سهیم می‌نمایند (آیدین و سیلان^۷، ۲۰۰۹). رهبری معنوی شامل مدل‌های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا شده است (کراس و همکاران^۸، ۲۰۰۲). نوع خاصی از رهبری خدمتگرایانه که در آن به جای تلاش برای مسلط شدن بر زیر دستان، سعی می‌شود به خاطر آنان کار شود و تمامی ضروریات برای پیشرفت آنها فراهم شود (فیر هولم^۹، ۱۹۹۶). تئوری رهبری معنوی درون

1. Kinjerski.

2. Spirituality .

3. Howard .

4. Spirituality Leadership .

5. Fry W, Slocum JR .

6. Chen Y, Li C.I .

7. Aydin, B & Ceylan, A .

8. Korac .

9. Fairholm .

یک مدل انگیزش درونی توسعه پیدا کرده و روی ویژگی‌هایی همچون امید، ایمان و نوع دوستی پایه‌گذاری شده است و هدف از آن خلف چشم‌انداز و ارزش‌های متجانس در سطوح فردی، تیمی، سازمانی و در نهایت تقویت سطوح بالاتری از تعهد و بهره‌وری سازمانی می‌باشد (فرناندو و همکاران^۱، ۲۰۰۹). طبق پژوهش استراک و همکاران^۲ (۲۰۰۸)، شیوه رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت نشان می‌دهند، مؤثرتر از مدیرانی بوده است که گرایشی به معنویت ندارند. از این رو به اعتقاد ایشان ارتباطی مثبت بین معنویت و رهبری وجود دارد.

فرای^۳ و همکاران (۲۰۰۵) در زمینه رهبری معنوی نشان دادند که این نوع رهبری افراد را به یادگیری در سازمان تشویق می‌کند و به کاهش کنترل رهبر بر روی کارکنان و ایجاد محیطی حمایتی برای افراد شاغل در سازمان منجر می‌شود. داشون و پلومن در مطالعه خود، اظهار داشتند که کارکنان یک زندگی باطنی و درونی دارند که سبب رشد آنان می‌شود و می‌توان از طریق کار معنادار که در بطن جامعه انجام می‌شود، آن را تقویت کرد (داچون^۴، ۲۰۰۵).

تحقیقات در خصوص عدالت سازمانی از ۴۵ سال پیش تاکنون در ادبیات مربوط به روانشناسی و روانشناسی اجتماعی رشد چشمگیری یافته است (بایرن و همکاران^۵، ۲۰۰۱؛ نوکوشکی و دانالد^۶، ۲۰۰۵؛ ساندرز^۷، ۲۰۰۶) و مفاهیم عدالت و انصاف که در محیط‌های سازمانی و در بین کارکنان نیز مطرح می‌شود، عموماً به عنوان عدالت سازمانی معرفی می‌شود (لامبرت^۸، ۲۰۰۳). از نظر بیز و تریپ^۹ (۱۹۹۵) عدالت در سازمان‌ها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود که شامل موارد زیر می‌باشد: ۱. چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان؛ ۲. رویه‌هایی که بایستی برای تصمیم‌گیری بکار گرفته شوند؛ ۳. چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان). این تعریف بر وجود سه بعد برای عدالت در سازمان دلالت می‌کند: عدالت توزیعی که بر محتوا یا دستاوردهای (خروجی‌های)

1. Fernando et al.

2. Strack et al.

3. Fry .

4. Duchon .

5. Byrne et al.

6. Nnowakowski, Jaclyn M. and Danald E. Conlon.

7. Saunders.

8. Lambert.

9. Bies, R. J. and Tripp, T. M.

تصمیم تمرکز دارد و پیش بینی می کنند که مردم چگونه به تصمیمات تخصیص منابع واکنش نشان می دهند (نواکوشکی و دانالد، ۲۰۰۵؛ شاپیرو و همکاران^۱، ۲۰۰۸)، عدالت رویه ای که بنابر نظر لیند و تیلور (۱۹۸۸) به عنوان حالتی است که در آن فرایند تصمیم گیری به صورت منصفانه داوری شود (رضائیان ۱۳۸۴؛ کوهن و همکاران^۲، ۲۰۰۱) و عدالت مراوده ای که توسط بییز و موگ^۳ (۱۹۸۶) مطرح شده و بر جنبه انسانی اعمال سازمانی دلالت دارد و در بردارنده جنبه هایی از ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده می باشد (بییز، ۲۰۰۱؛ کوهن و همکاران، ۲۰۰۱). بیوگری (۱۹۹۸) معتقد است که عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان که می تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین در بر گیرنده روابط فرد با رؤسا، زیردستان، همکاران و سازمان به منزله ی یک سیستم اجتماعی باشد (سید جوادین، ۱۳۹۲: ۱۱۱).

جو سازمانی سالم و حمایتگر که نشان دهنده سلامت سازمانی است^۴ و طبق نظر هیل^۵ (۲۰۰۵)، وضعیتی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در عملکردی بالاتر از حد انتظار و استناد دارد قرار دارد، می تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فراتر از نقش فراهم نماید که طبق پژوهش پیتر^۶ (۲۰۱۰) این امر خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روان شناختی سازمان محسوب می شود این عامل باعث احساس خود کارآمدی کارکنان می شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثربخش در سازمان منجر می گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می بخشد (کاترین^۷، ۲۰۰۹).

از نیمه دوم قرن بیستم، شاهد یک نهضت چشمگیر در احیای دین و معنویات هستیم (گلشنی، ۱۳۷۹) و انجام پژوهش های روزافزون پیرامون معنویت سازمانی در سال های اخیر، رشد خیره کننده ای داشته است (وانگر مارش^۸، ۱۹۹۹؛ کریشناکومار و نک^۹، ۲۰۰۲). به گونه ای که برخی از

1 . Shapiro et al.

2 . Cohen et al.

3 . Bies, R. J. and Moag, J. S.

4 . Organizational health.

5 . Hill.

6 . Pieter.

7 . Kathryn.

8 . Wanger-Marsh, Conley J.

9 . Krishnakumar, S. and Neck, C. P.

نویسندگان، روند مهم کسب و کار در بیست سال اخیر را تمرکز بر معنویت کارکنان در محیط کار می‌دانند (فرشمن^۱، ۱۹۹۹) و برخی دیگر، شکل‌گیری سازمان‌های معنویت محور را به عنوان عنوان موج چهارم (در ادامه موج سوم تافلر) در عصر جدید معرفی می‌کنند (وانگر مارش، ۱۹۹۹) به طوری که "معنویت طلبی" جدید، دوشادوش پیشرفت‌های تکنولوژیکی پیشگام، گام بر می‌دارد (شایگان، ۱۳۸۱). بر این اساس؛ کهربایی و مرتضوی (۱۳۹۴) در تحقیق به بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی تحت تأثیر متغیر سلامت معنوی قرار دارد به نحوی که بدون وجود سلامت معنوی نمی‌توان تغییرات عدالت سازمانی را به طور معنی داری پیش بینی کرد. صادقی فر و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام پرداختند و دریافتند که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی با انگیزش شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نادری و صفرزاده (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جوسازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان شناختی و رفتار مدنی سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که متغیرهای پیش بین و ملاک فوق با هم رابطه معناداری دارند. علامه و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که ادراک مثبت پرستاران از رهبری معنوی با تعهد و بروز رفتار شهروندی و عملکرد آنان رابطه داشته است. بگونه‌ای که عملکرد پرستاران هم به صورت مستقیم از بعد ایمان / امید رهبری معنوی و هم غیر مستقیم یعنی از طریق رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد. پیش بینی شد رفتار شهروندی و تعهد سازمانی بیشترین رابطه را از بعد نوع دوستی رهبری معنوی دارد. برازش کلی مدل نشان داد که نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۱/۶۵ بود که نشان از برازش خوب مدل ارائه شده داشت. زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه پرداخته و به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد. هم چنین، نتایج حاصل از این تحقیق

^۱ . Freshman.

گویای آن است که تک تک مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی، در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه تأثیر گذار بوده است که در میان این مؤلفه‌ها، چشم انداز بیشترین و عشق به نوع دوستی کمترین تأثیر را داشتند. شفیع پور مطلق و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، و عدالت سازمانی با انگیزه توفیق طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی گری تعهد سازمانی در میان اساتید دانشگاه آزاد اسلامی محلات پرداخته و به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی همکارانه، سبک رهبری تحولی، و عدالت مراوده‌ای، بیشترین اثر مستقیم را بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید داشته‌اند و تعهد سازمانی، بطور معناداری رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش را میانجی گری کرده است.

نظری پور و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته و به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی بر عدالت سازمانی با ضریب مستقیم ۷۹٪ / مؤثر است. هم چنین اثر مستقیم عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری ۹۲٪ / است که بیشترین اثر مستقیم را روی این مؤلفه‌ی درونزا دارد. رهبری معنوی نیز از طریق اثرگذاری بر عدالت سازمانی با ضریب ۸۷٪ / به طور غیر مستقیم کیفیت زندگی کاری را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. شجاعی و خزایی (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین پرداخته و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنی دار آماری وجود داشت. سمسار و همکاران (۱۳۹۰) طی تحقیق دریافتند که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران دارای همبستگی مثبت و معنادار می‌باشد. یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت ضمن ارائه مدلی مفهومی جامع برای تبیین عوامل مؤثر بر معنویت، معنویت و عوامل متأثر از معنویت، به این نتیجه رسیدند که در بین ابعاد عدالت، عدالت تعاملی دارای بالاترین اثر بر روی معنویت است و خود معنویت نیز بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. ضیایی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران پرداختند و به نتایج زیر دست یافتند: بین ابعاد رهبری معنوی (چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری

در کار و عضویت در سازمان) با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و بین تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه علی وجود ندارد و در نهایت رابطه علی معکوسی میان بازخورد عملکرد رهبر و توانمندسازی کارکنان وجود دارد. مردانی و حیدری (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی و اجزای آن همبستگی مثبت و معنی دار دارد. یعنی کاربرد عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن، جهت افزایش رفتار مدنی سازمانی کارکنان، الزامی است. نتایج پژوهش راجند کومار^۱ (۲۰۱۲) نیز نشان داد که کارکنان زمانی حداکثر رفتار مدنی سازمانی را همراه با توانمندی روان شناختی نشان می‌دهند که عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت گردد. سباستین^۲ و همکاران (۲۰۱۰) به نقل از شفیع پور مطلق و همکاران (۱۳۹۱: ۱۱۶)، نشان دادند که دو متغیر عدالت سازمانی ادراک شده و جو سازمانی مساعد در خصوص پیش بینی توانمندی کارکنان سازمان، اثر تعاملی با یکدیگر داشته که توانمندی کارکنان بر توفیق طلبی سازمانی آنها مؤثر است. آیدین و سیلان^۳ (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان "تأثیر رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی" به بررسی ۵۷۸ نفر از کارکنان کارگاه فلزکاری پرداختند و به این نتایج دست یافتند که بین ابعاد رهبری معنوی (چشم انداز، ایمان به کار، عشق به نوع دوستی، معناداری و عضویت) و قابلیت یادگیری سازمانی همبستگی معناداری مثبتی وجود دارد. فرای و همکاران^۴ (۲۰۰۵) در زمینه رهبری معنوی نشان دادند که این نوع رهبری افراد را به یادگیری در سازمان تشویق می‌کند و به کاهش کنترل رهبر بر روی کارکنان و ایجاد محیطی حمایتی برای افراد شاغل در سازمان منجر می‌شود. برادبری و چارلز تاتوم^۵ (۲۰۰۲) به نقل از شفیع پور مطلق و همکاران (۱۳۹۱: ۱۱۶)، دارای یک سری داده‌های تجربی هستند که از رابطه بین رهبری و عدالت حمایت می‌کند و نتایج پژوهش شون فیلد (۱۹۹۱) به نقل از شفیع پور مطلق و همکاران (۱۳۹۱: ۱۱۶)، نیز نشان داد که شرایط بد

^۱ . Rajender Kumar.

^۲ . Sebastein.

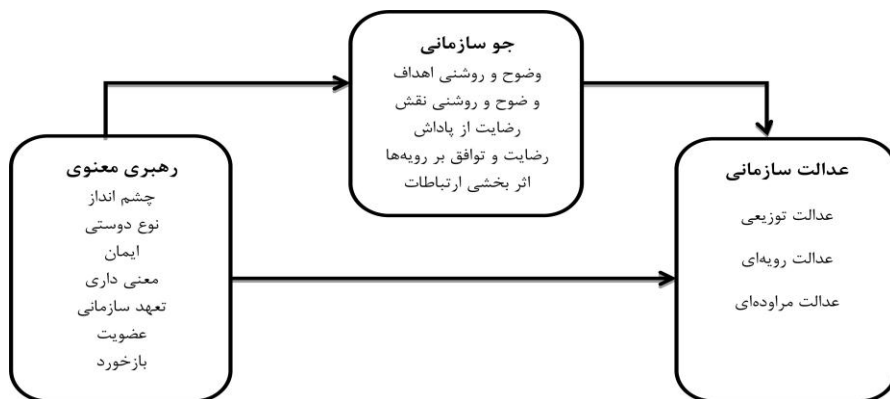
^۳ . Aydin & Ceylan.

^۴ . Fry et al.

^۵ . Brad berry and Tatum.

سازمانی، آثار نامطلوبی بر سلامت روانی معلمان دارد و جو سازمانی باز موجب تقویت روحیه معلمان می‌شود.

در این پژوهش، تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی شامل چشم انداز، نوع دوستی، ایمان، معناداری، تعهد سازمانی، عضویت و بازخورد بر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل عدالت توزیعی، عدالت مرادده‌ای و عدالت رویه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است. جو سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثر بخشی ارتباطات به عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته شده‌اند. مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی مورد مطالعه

در مدل مفهومی این پژوهش فرض شده است که رهبری معنوی علاوه بر اینکه به طور مستقیم بر عدالت سازمانی اثر می‌گذارد بر جو سازمانی نیز تأثیر گذاشته که جو سازمانی نیز عدالت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (نقش میانجی جو سازمانی).

سؤالات تحقیق

۱. آیا رهبری معنوی بر عدالت سازمانی ادراک شده دبیران تأثیر دارد؟
۲. آیا رهبری معنوی بر جو سازمانی تأثیر دارد؟
۳. آیا جو سازمانی بر عدالت سازمانی ادراک شده دبیران تأثیر دارد؟
۴. کدام یک از ابعاد رهبری معنوی، پیش بینی کننده بهتری از عدالت سازمانی ادراک شده دبیران است؟

۵. آیا بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده دبیران بر حسب متغیرهای تعدیل کننده جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه کاری تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی است و از لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی است. رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مطرح در پژوهش، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شده است. مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم بندی می‌شوند (کلین^۱، ۲۰۱۰). جامعه آماری شامل، کلیه دبیران دوره متوسطه دوم شهر فیروزآباد فارس می‌باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۶۰ از بین این دبیران انتخاب شده‌اند. ابزار جمع آوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه ذیل بوده است؛ ۱) پرسشنامه رهبری معنوی که توسط ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در دانشگاه تهران با اقتباس از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران^۲ (۲۰۰۵) طراحی شده است و دارای ۲۵ سؤال است که هفت بعد؛ چشم انداز سازمانی، نوع دوستی، ایمان به کار، معنی داری کار، تعهد سازمانی، عضویت در سازمان و بازخورد را به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای اندازه گیری می‌کند. علامه و همکاران (۱۳۹۳) پایایی آن به روش کرونباخ را ۰/۹۲. و در این تحقیق نیز پایایی کرونباخ آن ۰/۸۶. به دست آمده و روایی محتوایی آن نیز با استفاده از نظر متخصصان تأمین گردید. ۲) پرسشنامه جو سازمانی که توسط لیل ساسمن و سام دیپ^۳ در سال ۱۹۸۹ ساخته شده است و دارای ۲۰ سؤال است که پنج بعد؛ وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقشها، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات را به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای می‌سنجد. پایایی آن به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹. و روایی صوری آن نیز با استفاده از نظر صاحب نظران تأمین گردیده است. ۳) پرسشنامه عدالت سازمانی که توسط نیهوف و مورمن^۴ (۱۹۹۳) ساخته شده است و توسط شکر کن و نعیمی (۱۳۸۳) ترجمه شده و دارای ۲۰ سؤال بوده و سه بعد؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای را به

1 . Kline.

2. Fry et al. .

3. Lyle Sussman & Sam Deep, Comex

4. Niehoff and Moorman .

صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای اندازه گیری می‌کند. ایشان ضریب پایایی کرونباخ آن را برای کل ابزار ۰/۸۵، و شفیع پور و همکاران (۱۳۹۱) ضریب پایایی آن را ۰/۹۵، گزارش کرده‌اند و در گزارش حاضر نیز پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷، به دست آمد.

یافته‌ها

جدول شماره (۱) نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را در تحقیق حاضر به تفکیک مؤلفه‌های متغیر پیش بین (رهبری معنوی)، ابعاد متغیر ملاک (عدالت سازمانی ادراک شده) و مؤلفه‌های متغیر میانجی (جو سازمانی) نشان می‌دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد و مؤلفه‌ها	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار
پیش بین	چشم انداز	۶۰	۳/۹۰	۰/۷۴۲
	نوع دوستی	۶۰	۳/۶۷	۰/۶۲۰
	ایمان	۶۰	۳/۸۲۵	۰/۶۴۸
	معنی داری	۶۰	۴/۱۳۸	۰/۷۰۰
	تعهد سازمانی	۶۰	۳/۷۷۲	۰/۷۱۷
	عضویت	۶۰	۳/۸۲۶	۰/۶۷۸
	بازخورد	۶۰	۳/۹۳۸	۰/۷۹۶
	رهبری معنوی (کل)	۶۰	۳/۸۶۷	۰/۵۹۷
	وضوح و روشنی اهداف	۶۰	۳/۳۷۵	۰/۸۹۹
	وضوح و روشنی نقش	۶۰	۳/۴۷۹	۰/۷۹۸
میانجی	رضایت از پاداش	۶۰	۳/۵۰	۰/۸۹۰
	رضایت و توافق بر رویه‌ها	۶۰	۳/۳۳۳	۰/۸۴۴
	اثربخشی ارتباطات	۶۰	۳/۵۴۱	۰/۸۱۳
	جو سازمانی (کل)	۶۰	۳/۴۴۷	۰/۵۹۷
ملاک	عدالت توزیعی	۶۰	۳/۳۸۶	۰/۹۱۶
	عدالت رویه‌ای	۶۰	۳/۶۹۱	۰/۸۳۴
	عدالت مرادده‌ای	۶۰	۳/۶۳۷	۰/۷۹۷
	عدالت سازمانی (کل)	۶۰	۳/۵۷۱	۰/۷۴۲

جدول ۲. برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش

نام شاخص	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	X ² /df
(شاخص نیکویی برازش)	۰/۷۸	۰/۶۹	۰/۹۷	۰/۰۸۹	۱/۴۶۶
(شاخص نیکویی اصلاح شده برازش)					
مجدور باقی مانده‌ها					

در توضیح مقدار کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی آن لازم است ذکر شود که هر چه مقدار کای اسکور به درجه آزادی کوچکتر از ۳ باشد برازش مدل تدوین شده توسط مطالعه

گر رضایت بخشتر و بهتر است. با توجه به اینکه مقدار X^2/df برای مدل های اندازه گیری کمتر از ۳ (۱/۴۶۶) می باشد، می توان نتیجه گرفت که مقدار برازش مدل اندازه گیری مناسب است.

یکی از معتبرترین شاخص هایی که برای بررسی برازندگی مدل به کار می رود شاخص نیکویی برازش^۱ است. این شاخص را می توان به عنوان مشخص های مشابه R^2 در رگرسیون چند متغیری در نظر گرفت. هرچه شاخص نیکویی برازش نزدیکتر به (۱/۰۰) باشد مدل با داده ها برازش بهتری دارد. شاخص مورد نظر برای مدل اندازه گیری (۰/۷۸) می باشد که نشان از برازش خوب داده ها از مدل دارد. از دیگر شاخص هایی که برای بررسی برازش مدل به کار می رود شاخص نیکویی برازش اصلاح شده^۲ است. هرچه شاخص نیکویی برازش اصلاح شده نزدیکتر به (۱/۰۰) باشد مدل با داده ها برازش بهتری دارد. شاخص مورد نظر برای مدل اندازه گیری (۰/۶۹) می باشد که نشان از برازش خوب داده ها از مدل دارد (جدول شماره ۲). شاخص برازش تطبیقی^۳ یکی از شاخص های مدل سازی معادلات ساختاری است که مقادیر بین (۰/۹۰ تا ۰/۹۵) به عنوان قابل قبول بودن مدل و مقادیر بالاتر از (۰/۹۵) برای این شاخص به عنوان برازش بسیار خوب داده ها به مدل تفسیر می شود. مقدار شاخص برازش تطبیقی برای مدل اندازه گیری (۰/۹۷) است که می توان نتیجه گرفت که داده ها به خوبی از اندازه گیری حمایت می کنند.

نیز یکی دیگر از شاخص های برازش مدل^۴ است که در مدل های قابل قبول دارای مقدار (۰/۱۰) یا کمتر می باشد، برازش مدل های که دارای مقادیر بالاتر از (۰/۱) هستند ضعیف برآورد می شوند. همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود مقدار این شاخص برای مدل اندازه گیری (۰/۰۸۹) می باشد که این شاخص نیز نشان از برازش خوب مدل ها توسط داده ها است (جدول شماره ۲).

در نهایت با توجه به نتایج بدست آمده جدول شماره ۲ می توان نتیجه گرفت که شاخص های کلی؛ نشان از برازش خوب مدل توسط داده ها دارد و یا به عبارتی می توان گفت که داده های

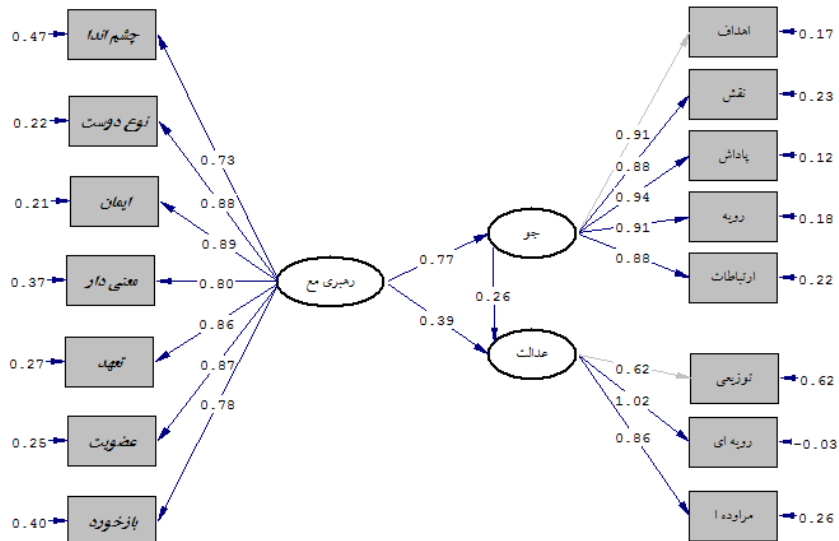
^۱ . GFI: goodness-of-fit index.

^۲ . AGFI: adjusted goodness-of-fit index.

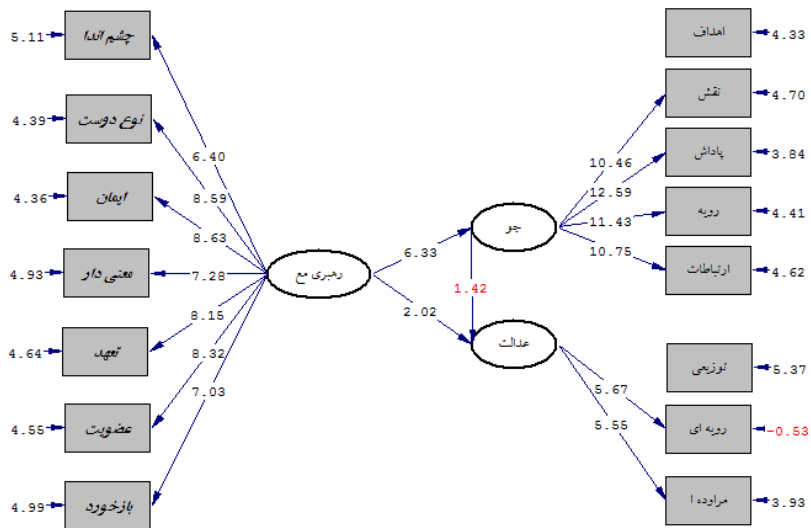
^۳ . CFI: Comparative fit index.

^۴ .Root mean square error of approximation:RMSEA.

جمع آوری شده به خوبی مدل را مورد حمایت قرار می دهند. مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب رگرسیونی در شکل شماره ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. نتایج مدلی معادلات ساختاری (تخمین استاندارد) متغیرهای مورد مطالعه



شکل ۳. نتایج معناداری مدل معادلات ساختاری پژوهش

همان‌طور که از شکل شماره ۳ مشخص است رهبری معنوی بر عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری دارد (سؤال اول پژوهش) که مطابق با آن ۳۹٪ از تغییرات عدالت سازمانی ادراک شده دبیران توسط سبک رهبری معنوی مدیران پیش‌بینی می‌شود. تأثیر سبک رهبری معنوی بر جو سازمانی مثبت و معنی‌دار (سؤال دوم پژوهش) و تأثیر جو سازمانی بر عدالت سازمانی مثبت و غیرمعنی‌دار است (سؤال سوم پژوهش). ضرایب علی‌مسیره‌های بین سه سازه پژوهش نشان از تأثیر مستقیم و عدم تأثیر غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی جو سازمانی) رهبری معنوی بر عدالت سازمانی ادراک شده دبیران دارد. به طوری که تأثیر مستقیم به میزان، ۳۹٪، تأثیر غیرمستقیم به میزان ۲۰٪/ (۷۷/۲۶×) و تأثیر کل به میزان ۵۹٪/ (۳۹٪ + ۲۰) تبیین گشته است. همچنین نتایج حاصل تحلیل روابط بین مولفه‌های پنهان با شاخص‌های آشکار (در مدل‌های تحلیل عاملی) نشان دادند که مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر رهبری معنوی شامل ایمان به کار با بار عاملی ۸۹٪، نوع دوستی با بار عاملی ۸۸٪، عضویت با بار عاملی ۸۷٪ هستند. در ارتباط با عدالت سازمانی، شاخص عدالت رویه‌ای با بار عاملی ۱۰۲٪ و شاخص عدالت مرادده‌ای با بار عاملی ۸۶٪ مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار و در خصوص جو سازمانی نیز شاخص‌های رضایت از پاداش با بار عاملی ۹۴٪، رضایت و توافق بر رویه‌ها با بار عاملی ۹۱٪ و شاخص وضوح و روشنی اهداف با بار عاملی ۹۱٪ مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر جو سازمانی می‌باشند (شکل شماره ۲).

در خصوص سؤال چهارم پژوهش برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای رهبری معنوی مدیران در پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. جداول شماره (۳ و ۴) خلاصه این نتایج و جدول شماره (۵) سهم هر یک از متغیرهای وارد شده به مدل در پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران را نشان می‌دهد.

جدول ۳. خلاصه یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام برای پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده

دبیران				
شاخص‌های آماری متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی (ضریب تعیین) R ²	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
عضویت	۰/۵۴۳	۰/۲۹۵	۰/۲۸۳	۰/۶۲۸
عضویت				
تعهد سازمانی	۰/۵۸۴	۰/۳۴۱	۰/۳۱۸	۰/۶۱۲

مندرجات جدول شماره (۳) نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام را نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌شود متغیرهایی که با عدالت سازمانی کمترین رابطه را داشته‌اند حذف گردیده‌اند. لذا تنها متغیرهای عضویت و تعهد سازمانی بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران داشته‌اند. بر این اساس، متغیر پیش‌بین عضویت، در تحلیل رگرسیون گام به گام در گام اول با عدالت سازمانی دارای ضریب همبستگی 0.543 بوده است و در گام دوم با اضافه شدن متغیر تعهد سازمانی، این مقدار به 0.584 رسیده است که در مجموع این دو متغیر قادر به تبیین 0.341 درصد واریانس عدالت سازمانی ادراک شده دبیران بوده است. جدول ۴. تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه به روش گام به گام برای پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران

منبع تغییرات مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
رگرسیون	۹/۵۹۴	۱	۹/۵۹۴	۲۴/۲۷۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۲/۹۲۵	۵۸	۰/۳۹۵		
کل	۳۲/۵۱۹	۵۹			
رگرسیون	۱۱/۱۰۲	۲	۵/۵۵۱	۱۴/۷۷۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۱/۴۱۷	۵۷	۰/۳۷۶		
کل	۳۲/۵۱۹	۵۹			

a = پیش‌بین‌ها: (ثابت)، عضویت.

b = (ثابت)، عضویت، تعهد سازمانی.

همان طور که در جدول شماره (۴) نشان داده شده است تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون گام به گام را در پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران مورد تأیید قرار می‌دهد.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای معنی‌دار در تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران از روی رفتار رهبری معنوی مدیران

شاخص‌ها متغیر	ضرایب استاندارد نشده		خطای استاندارد	B	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	β					
۱- ثابت	۱/۲۹۷	۰/۴۶۹			۲/۷۶۸	۰/۰۰۸	
عضویت	۰/۵۹۴	۰/۱۲۱			۴/۹۲۷	۰/۰۰۰	
۲- ثابت	۱/۰۰۸	۰/۴۷۹			۲/۱۰۲	۰/۰۴۰	
عضویت	۰/۳۶۰	۰/۱۶۶			۲/۱۷۲	۰/۰۳۴	
تعهد سازمانی	۰/۳۱۴	۰/۱۵۷			۲/۰۰۳	۰/۰۵۰	

نتایج جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که سایر متغیرها به دلیل کمترین ارتباط حذف گردیده‌اند و فقط در دو گام متغیر عضویت و تعهد سازمانی، وارد معادله شده است. نتایج بیانگر این است که متغیر عضویت با ضریب بتای 0.329 و متغیر تعهد سازمانی با ضریب بتای 0.304 رابطه مثبت و

معناداری با عدالت سازمانی ادراک شده دبیران داشته است. این نتیجه نشان دهنده این است که افزایش عضویت و تعهد سازمانی، افزایش عدالت سازمانی ادراک شده دبیران را پیش بینی می‌کند.

جدول ۶. نتایج تی گروه‌های مستقل در خصوص تفاوت عدالت سازمانی ادراک شده دبیران بر حسب متغیر تعدیل

کننده جنسیت

مؤلفه	نمونه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری	مقدار بحرانی جدول
عدالت سازمانی	مرد	۲۸	۳/۵۲۸	۰/۸۴۱	۰/۱۵۹	۰/۴۱۶	۰/۶۷۹	۱/۶۴
ادراک شده	زن	۳۲	۳/۶۰۹	۰/۶۵۴	۰/۱۱۵			

در خصوص سؤال پنجم تحقیق، برای مقایسه تفاوت عدالت سازمانی ادراک شده دبیران بر حسب متغیر تعدیل کننده جنسیت از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده گردید که نتایج به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵. نشان داد که از لحاظ عدالت سازمانی بین دبیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول شماره ۶).

جدول ۷. نتایج مربوط به وجود تفاوت معنادار بین عدالت سازمانی ادراک شده دبیران بر حسب متغیر تعدیل کننده سن،

تحصیلات و سابقه کار

مؤلفه	متغیر تعدیل کننده	سطوح متغیرها	نمونه پژوهش	میانگین	انحراف معیار	f	سطح معناداری
سن		۲۰ تا ۳۰ سال	۸	۳/۲۴۶	۰/۹۸۶	۱/۱۹۳	۰/۳۱۱
		۳۱ تا ۴۰ سال	۴۶	۳/۶۵	۰/۶۶۷		
		۴۱ تا ۵۰ سال	۶	۳/۴۰	۰/۹۳۲		
عدالت سازمانی ادراک شده	تحصیلات	فوق دیپلم	۸	۳/۷۶۵	۰/۶۸۵	۱/۶۱۷	۰/۲۰۷
		کارشناسی	۳۸	۳/۴۴۲	۰/۷۵۸		
سابقه کار		۱ تا ۵ سال	۱۱	۳/۵۸	۱/۰۰۳	۰/۲۶۴	۰/۹۰
		۶ تا ۱۰ سال	۲۲	۳/۶۸	۰/۶۷		
		۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰	۳/۴۲	۰/۷۳		
		۱۶ تا ۲۰ سال	۵	۳/۵۹	۰/۶۷		
		بیشتر از ۲۰ سال	۱۲	۳/۴۷	۰/۶۷		

همچنین نتایج آزمون استنباطی f «تحلیل واریانس یک راه» (جدول شماره ۷) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار در خصوص عدالت سازمانی ادراک شده دبیران بر حسب متغیرهای تعدیل کننده سن، تحصیلات و سابقه کار، حاکی از آن است که بر حسب متغیرهای تعدیل کننده ذکر شده تفاوت معناداری بین میانگین عدالت سازمانی ادراک شده دبیران در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در دنیای رقابتی امروزی، سازمان‌ها به استفاده مؤثر از منابع انسانی نیاز دارند (هرسی و بلانچارد^۱، ۱۳۸۷). در محیط رقابتی و پر تلاطم امروزی، با توجه به نقش رهبری در ایجاد تغییر، اکثر سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی نموده و با جسارت خاصی به دنبال ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان هستند. از این رو نیاز به رویکرد رهبری معنوی در سازمان که چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح را در هم ادغام کند نمود پیدا می‌کند. افراد در چنین سازمان‌هایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند. بنابراین وجود رهبری معنوی که می‌تواند با توجه به ابعاد انسانی باعث بهبود عدالت سازمانی در سازمان‌ها شود امری ضروری به نظر می‌رسد. در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (نرگسیان، ۱۳۸۶) و از آنجایی که عدالت از مهم‌ترین عوامل مؤثر برای بقا و پایداری جریان توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلندمدت به حساب می‌آید و موجب افزایش تعهد، نوآوری، نگرش مثبت، تعلق خاطر، کاهش تأخیر ورود و خروج، غیبت و جابجایی و... می‌شود به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و غیره در متون مدیریت جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶) و نیز از آنجایی که افزایش عدالت باعث افزایش کارایی، عملکرد و رضایت دبیران و به طبع آن افزایش عملکرد دانش‌آموزان می‌گردد، و با فرآیندهای حیاتی سازمانی مانند تعهد و رضایت و عملکرد سازمانی دبیران ارتباط دارد اهمیت آن‌ها به وضوح دیده می‌شود. به عبارت دیگر هر چه مدیران یک سازمان بتوانند رهبری معنوی بیشتری در مدارس اعمال نمایند به تبع آن شاهد رخ دادن فرایندهای مرتبط با عدالت از جمله افزایش کارایی و عملکرد دبیران خواهیم بود که این امر به نوبه خود افزایش عملکرد دانش‌آموزان را به دنبال دارد.

^۱. Hersey & Blanchard.

یافته‌های حاصل از پژوهش در خصوص مدل پیشنهادی ارائه شده نشان داد که مدل مذکور با توجه به شاخص‌های نیکویی از برازش خوبی برخوردار است. نتایج حاصل تحلیل روابط بین مؤلفه‌های پنهان با شاخص‌های آشکار (در مدل‌های تحلیل عاملی) نشان دادند که مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر رهبری معنوی شامل ایمان با بار عاملی ۰/۸۹، نوع دوستی با بار عاملی ۰/۸۸، و عضویت با بار عاملی ۰/۸۷ هستند. در ارتباط با عدالت سازمانی، شاخص عدالت رویه‌ای با بار عاملی ۰/۱۰۲ و شاخص عدالت مراوده‌ای با بار عاملی ۰/۸۶، مهم‌ترین شاخص‌های تأثیر گذار بوده‌اند که این امر بیان گر اهمیت فرایند تصمیم‌گیری به صورت منصفانه و چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان که در بردارنده جنبه‌هایی از ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده می‌باشد است (رضائیان ۱۳۸۴؛ بیز، ۲۰۰۱ و کوهن و همکاران، ۲۰۰۱). در خصوص جو سازمانی نیز شاخص‌های رضایت از پاداش با بار عاملی ۰/۹۴، رضایت و توافق بر رویه‌ها با بار عاملی ۰/۹۱، و شاخص وضوح و روشنی اهداف با بار عاملی ۰/۹۱، مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر جو سازمانی می‌باشند.

رهبری معنوی بر عدالت سازمانی ادراک شده دیران تأثیر مثبت و معناداری دارد که مطابق با آن ۰/۳۹. از تغییرات عدالت سازمانی دیران توسط سبک رهبری معنوی مدیران پیش بینی می‌شود. تأثیر سبک رهبری معنوی بر جو سازمانی مثبت و معنی دار و تأثیر جو سازمانی بر عدالت سازمانی مثبت و غیرمعنی دار است. ضرایب علی مسیره‌های بین سه سازه پژوهش نشان از تأثیر مستقیم و عدم تأثیر غیرمستقیم رهبری معنوی بر عدالت سازمانی دیران دارد. به طوری که تأثیر مستقیم به میزان ۰/۳۹، تأثیر غیرمستقیم به میزان ۰/۲۰ و تأثیر کل به میزان ۰/۵۹ تبیین گشته است. اگر کارکنان از این احساس برخوردار باشند که سازمان نگرانی‌های آن‌ها را درک می‌کند، فرد مورد ارزش و احترام است و مورد توجه مدیر می‌باشد، در ارزیابی‌های خود از مدیر، وی را فردی منصف قلمداد می‌کنند و از این طریق اقدامات او را نیز عادلانه می‌دانند. نتایج فرضیه تحقیق با یافته‌های فرنادو^۱ (۲۰۰۸) و دینر^۲ (۲۰۰۲) همسویی دارد. در همین راستا ایزلرو

^۱ . Fernando

^۲ . Diener.

مونتری^۱ (۲۰۰۳) عنوان می‌کند که احساس ارزشمندی و مورد توجه بودن می‌تواند در نحوه درک کارکنان از شیوه برخورد و رفتار مدیران و رهبران سازمان تأثیرگذار باشد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای عضویت و تعهد سازمانی رهبری معنوی مدیران بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی عدالت سازمانی ادراک شده دبیران داشته‌اند به طوری که در مجموع این دو متغیر ۳۴۱٪ درصد واریانس عدالت سازمانی ادراک شده دبیران را تبیین کرده‌اند. همچنین نتایج آزمون تی گروه‌های مستقل و و آزمون تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که از نظر متغیرهای تعدیل‌کننده جنس، سن، تحصیلات و سابقه کار تفاوت معناداری بین میانگین عدالت سازمانی ادراک شده دبیران در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد.

نتیجه کلی این تحقیق به نوعی هم‌راستا با یافته‌های کهربایی و مرتضوی (۱۳۹۴) که به این نتیجه رسیدند که اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی تحت تأثیر متغیر سلامت معنوی قرار دارد، نظری پور و همکاران (۱۳۹۱) که به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی بر عدالت سازمانی با ضریب مستقیم ۷۹٪ مؤثر است، سمسار و همکاران (۱۳۹۰) که دریافتند که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران دارای همبستگی مثبت و معنادار می‌باشد، یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) که به این نتیجه رسیدند که عدالت تعاملی دارای بالاترین اثر بر روی معنویت است، مردانی و حیدری (۱۳۸۸) که این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی و اجزای آن همبستگی مثبت و معنی دار دارد، راجند کومار (۲۰۱۲) که نشان داد که کارکنان زمانی حداکثر رفتار مدنی سازمانی را همراه با توانمندی روان‌شناختی نشان می‌دهند که عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت گردد، بوده و مغایر با یافته نادری و صفرزاده (۱۳۹۳) که معتقد بودند که بین عدالت سازمانی و جو سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد، است.

منابع

- حسین زاده علی و ناصری، محسن (۱۳۸۶). عدالت سازمانی، ماهنامه تدبیر، سال ۱۸، شماره ۱۹۰، صص ۲۳-۱۸.
رضائیان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، چاپ چهارم، تهران: سمت.

¹. Eisler, R., & Montouri, A.

- زارعی متین، حسن و همکاران (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، **مدیریت در دانشگاه اسلامی**، سال اول، شماره ۲، صص ۱۰۷-۱۲۲.
- سیدجوادین، سید رضا، عابدی، احسان، یزدانی، حمیدرضا و پورولی، بهروز (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی اعتماد و تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بیمارستان‌ها، **مدیریت بازرگانی**، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۰۵-۱۱۸.
- شایگان، داریوش (۱۳۸۱). "افسون زندگی جدید، هویت چهل تکه و تفکر سیار"، ترجمه فاطمه ولیانی، چاپ سوم، تهران: نشر پژوهش فروزان روز.
- شجاعی، پریسا و خزایی، فرهاد (۱۳۹۱). رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین، **مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین**، سال شانزدهم، شماره ۴ (پی در پی ۶۵)، صص ۶۸-۶۲.
- شفیع پور مطلق، فرهاد، خدیوی، اسدالله و ترابی نهاد، منیره (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، و عدالت سازمانی با انگیزه توفیق طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات)، **تحقیقات مدیریت آموزشی**، سال چهارم، شماره دوم، مسلسل ۱۴، صص ۱۱۳-۱۲۵.
- صادقی فر، جمیل و همکاران (۱۳۹۳). رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام، **فصلنامه اخلاق زیستی**، سال چهارم، شماره دوازدهم، صص ۳۱-۴۷.
- ضیایی، محمد صادق، نرگسیان، عباس و آبی‌غی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه **مدیریت دولتی**، دوره ۱، شماره ۱.
- علامه، سید محسن و همکاران (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران، **مدیریت پرستاری**، سال سوم، دوره سوم، شماره دوم، صص ۵۲-۶۰.
- کهربایی، سارا و مرتضوی، سعید (۱۳۹۴). بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، سال هشتم، شماره ۲۷، صص ۲۲-۵.
- گلشنی، مهدی (۱۳۷۹)، "علم و دین و معنویت در آستانه قرن بیست و یکم"، چاپ اول، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- نادری، فرح و صفرزاده، سحر (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جوسازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار مدنی سازمانی، **دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**، سال پانزدهم، شماره ۲، پیاپی ۵۶، صص ۶۸-۵۶.
- نرگسیان، عباس (۱۳۸۶). رهبری معنوی در سازمان‌های معاصر، **ماهنامه تدبیر**، سال هجدهم، شماره ۱۸۹، صص ۲۹-۳۲.

نظری پور، امیر هوشنگ، سپهوند، رضا، علیزاده، محمد و عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۱). تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، **مطالعات رفتار سازمانی**، سال اول، شماره ۳، صص ۵۳-۴۱.
هرسی، پ و بلانچارد، ک (۱۳۷۸). **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه قاسم کبیری، تهران: موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

یزدانی، حمیدرضا، کاظمی نجف آبادی، محمدرضا و سلیمی، غلامرضا (۱۳۸۹). نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت، **چشم انداز مدیریت بازرگانی**، شماره ۳- پیاپی ۳، صص ۱۳۳-۱۱۷.

- Aydin, B & Ceylan, A. (2009), "The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity", **African Journal of Business Management**, Vol.3 (5), pp. 184-190.
- Bies, Robert J (2001), "**Interactional (in)Justice: The Sacred and the Profane in Jerald Green Greenberg and Russell**, Cropanzano, *Advances in Organizational Justice*", Stanford University Press.
- Chen Y, Li C.I.(2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position Original. **The Leadership Quarterly**. 24(1): 240-55.
- Cohen- Charash, Yochi and Paul E. Spector, (2001), "The Role of Justice in Organizational Decisions: A Meta-Analysis", **Organizational Behavior and Human Decision Process**, 86, (2), 278-321.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). **Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction**. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford, ENG, England; New York, NY:Oxford University Press.
- Fernando, M., F. Beale, et al. (2009). "The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea." **Leadership & Organization Development Journal** 30(6): 522-539.
- Freshman, B. (1999), "An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace", **Journal of Organizational Change Management**, 12, (4), 318-327.
- Fry LW, Vitucci S, Cedillo M.(2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. **Leadership Quart**; 16 (5): 835-62.
- Fry W, Slocum JR.(2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. **Organizational Dynamics**. 37(1):86-96.
- Geijsel, F., P. Sleegers, et al. (2003). "Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform." **Journal of Educational Administration** 41(3): 228-256.
- Gibbons, P. (2000). "**Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims**." *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, University of Scranton Press, Scranton, PA: 111-131.

- Gotsis, George, Kortezi, Zoi (2008), "Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach" , **Journal of Business Ethics**, 78: 575–600.
- Kinjerski , Val, and Skrypnik, Berna J. (b) (2006), "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work", **Leadership & Organization Development Journal**, 27, 280-295.
- Kline, R. B.(2010). **Principles and practice of structural equation modeling** (3th Ed.). New York: Guilford Press.
- Korac-Kakabadse N, Kouzmin A, Kakabadse A. (2002). Spirituality and leadership praxis. **J Manage Psychol**; 17 (3): 165-182.
- Krishnakumar, S. and Neck, C. P. (2002), "The “What”, “Why” and “How” of Spirituality in the Workplace". **Journal of Managerial Psychology**, 17, 3, 153-164.
- Lambert Eric (2003), "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", **Journal of Criminal Justice**, Ny: 31(2), 155-167.
- Nnowakowski, Jaelyn M. and Danald E. Conlon (2005), "Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward", **The International Journal Of Conflict Management**, 1(1), 4-29.
- Smith, Dawie, Louw, Marianne (2007), "Conceptualization of the Spiritual Life Dimention: a Personal and Professional Leadership Perspective" , **Journal of Human Resource Management**, 5 (1), 19-27.
- Strack, J. G., M. D. Fottler, et al. (2008). "The relationship of health-care managers' spirituality to their self-perceived leadership practices." **Health Services Management Research** 21(4): 236-247.
- Wanger-Marsh, Conley J. (1999), "The fourth Wave: The Spirituality-Based Firm", **Journal of Organizational Change Management**, .12, (4), 292-301.