

تأثیر عوامل ساختاری رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در کار با نقش میانجی

عدالت سازمانی

سید جمال بارخدا^۱، محمد اسدی^۲ و محمدامجد زبردست^۳

Received: 25/05/2017

Accepted: 26/02/2018

صفحات: ۲۷۰-۲۴۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۰۴

پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۰۷

چکیده: پژوهش حاضر باهدف تعیین اثرات عوامل ساختاری رهبری معنوی بر معنویت در کار با نقش میانجی عدالت سازمانی در مدارس سنندج صورت پذیرفت. این پژوهش بر اساس هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی بوده و بر اساس ماهیت و روش انجام کار، از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تمامی دبیران سنندج بودند که نمونه‌ای به حجم ۳۸۴ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد، رهبری معنوی، عدالت سازمانی و معنویت در کار استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و آزمون معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج نشان داد که اثر رگرسیونی مستقیم رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (۰/۶۷)، اثر رگرسیونی غیرمستقیم آن برابر با (۰/۱۳) و اثر رگرسیونی کلی رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (۰/۸۰) بود. می‌توان گفت که عوامل ساختاری رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر معنویت در کار دبیران تأثیر دارد و عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین عوامل ساختاری رهبری معنوی و معنویت در کار دارد. کلیدواژگان: رهبری معنوی، عدالت سازمانی، معنویت در کار، معادلات ساختاری.

Effect of Spiritual Leadership of Principals on Spirituality at Work: Mediating Role of Organizational Justice

Seyed Jamal Barkhoda^{1*}, Mohammad Asadi² and Mohammad Amjad Zebardast³.

Abstract: This research was conducted to determine the effects of structural factors of spiritual leadership on spirituality at work regarding mediating role of organizational justice among high school teachers in Sanandaj City. The research based on the purpose, is a applied one, and based on nature and method of conducting the research, is a descriptive-correlational study. The population of this research was all of high school teachers in Sanandaj city, consisted of a sample of 384 people selected through simple random sampling. Meanwhile, 342 people of them submitted questionnaires filled completely. To gather the data, data of 3 standard questionnaires of spiritual leadership, organizational justice and spirituality were used. so that the measure for the spiritual leadership questionnaire was .89, organizational justice was .85 and spirituality at work was .90. To analyze the data, Pearson correlation coefficient, multiple regression, structural equation test (to confirm the fit of conceptual model of the study) was used. The results showed that the direct regression effect of spiritual leadership on spirituality at work was .67, indirect regression effect was .13 and general regression effect of spiritual leadership on spirituality at work was .80. Accordingly, it can be said that effect of structural factors of spiritual leadership and organizational justice on spirituality at work among high school teachers is significant and organizational justice conveys a mediating role between structural factors of spiritual leadership and spirituality at work among high school teachers

Keywords: spiritual leadership, organizational justice, spirituality at work, structural equation

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران نویسنده مسئول Email barkhoda.jamal@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۳. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

مقدمه و بیان مسئله

امروزه اولین و مهم‌ترین مؤلفه توسعه در هر کشور نیروی انسانی است. در واقع نیروی انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر مجموعه می‌باشد، چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است. در همه سازمان‌ها نیروی انسانی از سایر مؤلفه‌های سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است (نستعین و هوشمند، ۱۳۹۵). اهمیت نیروی انسانی تا حدی است که برخی صاحب‌نظران بر این عقیده هستند که آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر (نصر اصفهانی، سبحانی، خزائی و امانی‌بنی، ۱۳۹۴). یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر رشد و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها دارد رهبری^۱ است. رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب می‌کند (نصر الهی، میرحسینی و شیرینی، ۱۳۹۴). بنابراین می‌توان گفت رهبری فرایند بهبود بلوغ و ایجاد انگیزه در سطح روابط بین رهبران و زیردستان است (لان و چانگ^۲، ۲۰۱۵). از آنجاکه رمز موفقیت اداره هر نوع مؤسسه یا سازمانی به رهبری و مدیریت آن بستگی دارد، لذا توجه به سبک‌های رهبری^۳ در به‌کارگیری مشارکت افراد و رسیدن به اهداف نقش مهمی ایفا می‌کند (سعیدیان و مرادی، ۱۳۸۸). یکی از سبک‌های رهبری که امروزه بسیار مورد توجه می‌باشد سبک رهبری معنوی^۴ می‌باشد. نظریه‌های پیشین رهبری بر جنبه‌های متفاوتی از عناصر عاطفی، ذهنی و فیزیکی بر تعامل انسان در سازمان‌ها تمرکز داشته‌اند و عنصر معنویت را نادیده گرفته‌اند (زارعی‌متین، نیکمرام، احمدی و حیدری، ۱۳۹۱). ولی در دهه اخیر واژه معنویت توجه زیادی را به خود جلب کرده است (نصر اصفهانی، سبحانی، خزائی و امانی‌بنی، ۱۳۹۴). رهبری معنوی یک مفهوم در حال ظهور از شناخت ارزش‌ها، نگرش‌ها، ترویج رفتارها و یا اعتقادات موظف شخصی و مذهب و چگونگی تأثیر آن بر سلامت واقعی بشر، سلامت روانی، رضایت از زندگی، تعهد سازمانی، بهره‌وری، پایداری و عملکرد مالی است (منصور و همکاران، ۲۰۱۳). فرای^۵ (۲۰۱۰) رهبری معنوی را یک عنصر تحریک‌کننده و الهام‌بخش برای کارکنان می‌داند که از طریق یک بینش متعالی و ارزش‌های انسانی، زمینه را برای رشد نیروی کار، افزایش انگیزه، تعهد و تولید فراهم می‌کند تعریف می‌نماید (عسکری و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین رهبر معنوی کسی است

1 leadership

2 Lan & Chong

3 leadership style

4 Spiritual leadership

5 Fry

که با استفاده از ارزش‌ها و طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای، ۲۰۰۳).

یکی از عواملی که سبک رهبری معنوی مدیران می‌تواند بر آن تأثیرگذار باشد، معنویت در سازمان می‌باشد. در سال‌های اخیر مشکلاتی همچون خالی شدن از معنویت، مشکلات روان‌شناختی، افسردگی، احساس تنهایی، احساس پوچی و بیهودگی، خودخواهی و بی‌اعتمادی، در میان کارکنان سازمان‌ها افزایش یافته است (پلات^۱، ۲۰۱۱). برای مقابله با این مشکلات پدیده معنویت در سازمان به موضوع پراهمیتی تبدیل شده است. زیرا خلأ معنویت به‌ویژه عدم توجه به کرامت کارکنان به‌عنوان یک انسان، محیط‌های کاری را سرد، بی‌روح و بی‌معنا کرده است (کهربایی و مرتضوی، ۱۳۹۴). معنویت در سازمان یعنی درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری فرد که درونی و پردازشگر است و به‌واسطه انجام دادن کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (صیادی، احمدزاده، بابا شاهی و صادق‌وزیری، ۱۳۹۳). معنویت، افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و با برخورداری از معنویت، مدیران نه‌تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود می‌بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند (حیدری، کشتی‌دار و میرکازمی، ۱۳۹۴). بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در سازمان‌های امروزی معنویت در سازمان می‌باشد.

مطالعات سازمانی مؤید تأثیرات مثبت معنویت در محیط کار از جمله افزایش همدلی سازمانی (محمد شفییعی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ تعهد سازمانی (جونز^۲، ۲۰۱۶؛ بل الیس^۳ و همکاران، ۲۰۱۵)؛ رضایت شغلی (احمد و عمر^۴، ۲۰۱۴)؛ رفتارهای خلاقانه (افسار و رحمان^۵، ۲۰۱۷)؛ رفتار شهروندی (بلوالکر و ورا^۶، ۲۰۱۶)؛ قربانی‌فر و عزم^۶، ۲۰۱۴؛ زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ عدالت سازمانی (اسدی و رحیمی، ۱۳۹۵)؛ کاهش استرس شغلی (شاهرودی و شاهرودی، ۱۳۹۵) و درنهایت با عملکرد مثبت کارکنان (فرشته، ۱۳۹۵) و سازمان (ملایی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ نوشین‌فرد و خدابخش، ۱۳۹۵) است. حال به نظر می‌رسد برخی از عوامل می‌توانند نقش میانجی را در رابطه بین رهبری معنوی و معنویت در سازمان ایفا نمایند، یکی از این عوامل عدالت سازمانی^۷ می‌باشد. عدالت سازمانی عبارت است از اینکه با چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود که احساس کنند

1 Polat

2. Jones

3. Bell-Ellis

4. Ahmad & Omar

5. Afsar & Rehman

6. Belwalkar & Vohra

7 Organizational Justice

به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است که شامل ادراک از منصفانه بودن پرداخت‌ها، برابری در رویه‌های سازمانی و عادلانه بودن رفتارهای بین شخصی در سازمان می‌باشد (زوار، فراچی و مرتضوی، ۱۳۹۵). همچنین عدالت سازمانی در ساده‌ترین تعریف عبارت است از درک کارکنان از عدالتی که در سیاست‌ها، تصمیمات و روش‌های انجام امور در سازمان صورت می‌گیرد (الچی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین رعایت عدالت سازمانی امر بسیار مهمی است زیرا رفتار منصفانه به تعاملات اجتماعی بهتر و اثربخشی سازمانی به صورت کلی منجر می‌شود (آکرام و همکاران^۲، ۲۰۱۶). همچنین عدالت در سازمان، سبب رشد برنامه‌ها، بهبود مستمر عملکرد سازمان و ایجاد نیرویی عظیم در جهت هم‌افزایی، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی می‌شود. بنابراین بدیهی است که بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان عدالت سازمانی، دستیابی به اهداف سازمان و کسب بازخورد، بهبود مستمر عملکرد و کسب رضایت شغلی میسر نخواهد شد (قنبرپور، آصفی و صفری، ۱۳۹۵). از این رو رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران می‌تواند باعث کاهش چشم‌گیر بعضی از رفتارهای انتقام جویانه در محیط کار بشود و توجه به این سرمایه‌ی گران‌بها می‌تواند برای کامیابی و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد (بهرامی، بیدگی، شفیع‌ی، شرفی و بهاری نیا، ۱۳۹۵).

با توجه به موارد فوق، هدف اصلی این پژوهش تعیین تأثیر رابطه‌ی عوامل ساختاری رهبری معنوی بر معنویت در سازمان با نقش میانجی عدالت سازمانی در بین معلمان مدارس شهرستان سمنان می‌باشد. به همین منظور، در ادامه، ابتدا مبانی نظری مربوط به رهبری معنوی، معنویت در سازمان و عدالت سازمانی و پیشینه تحقیقات انجام‌گرفته آورده شده است سپس بر اساس مطالعات صورت گرفته به معرفی مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق، ابزار و روش، یافته‌ها، بحث و نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها کاربردی برای سازمان مورد مطالعه پرداخته شده است. در نهایت، ذکر عناوینی برای تحقیقات تکمیلی به منظور اجرا به وسیله محققان آتی، بیان برخی محدودیت‌های تحقیق و ارائه منابع و مآخذ پایان‌بخش در پژوهش ارائه خواهد شد.

مروری بر مبانی نظری پژوهش

امروزه معنویت در حال رخنه کردن در همه حوزه‌های مطالعاتی مدیریت و سازمان است. اگر با تأملی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری دقت کنیم، خواهیم دید که موضوعی که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، ویژگی‌های رهبران معنوی بوده است و اینکه چگونه

1 Elci

2 Akram

می‌توان با توسل جستن به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد (فرای و مترلی^۱، ۲۰۰۶؛ نقل از ذاکری و همکاران، ۱۳۹۰).

رهبری معنوی

(فرهلم^۲ ۱۹۹۶) از اولین پژوهشگرانی بود که واژه معنویت و رهبری را باهم برای تشریح معنویت در رهبری محیط کار به کاربرد و از آن تاریخ دیگران کوشش کردند تا به مدلس اعتبار بخشیده، به‌سوی تئوری رهبری معنوی رهنمون شوند (الوانی، معمارزاده، البرزی و کاظمی ۱۳۹۲). فرای یکی دیگر از اولین اندیشمندان بود که مفهوم معنویت در محیط کار و رهبری را تلفیق نمود و تئوری رهبری معنوی را بر پایه مطالعات رهبری توسعه داد (چن و همکاران، ۲۰۱۲). از نظر وی، رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، و طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای، ۲۰۰۳). می‌توان گفت رهبری معنوی به‌عنوان یک الگوی انگیزش درونی، درصدد برآوردن نیازهای متعالی افراد در سازمان است. (تابان و همکاران، ۱۳۹۲). این رهبران افراد را به یادگیری در سازمان تشویق می‌کنند (شجاعی و خزایی، ۱۳۹۱). و به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه، به‌وسیله متصل کردن آن‌ها به ارزش‌های عمیق درونی‌شان معنی می‌دهند (رستگار، جانقلی، و حیدری ۱۳۹۱).

فرای (۲۰۰۳) ابعاد رهبری معنوی را شامل موارد زیر می‌داند:

۱: چشم‌انداز سازمانی: چشم‌انداز به تصویری از آینده اشاره می‌کند و برخی از تفسیرهای ضمنی و یا روشن که چرا مردم باید برای ایجاد آینده تلاش کنند را نیز شامل می‌شود. (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲). ۲: عشق به نوع دوستی: نوع دوستی به معنی عشق و توجه به همه بدون هیچ چشم‌داشتی، خود به‌جای دیگران رنج بردن و اجتناب از خودمحوری می‌باشد (داودی و اشتری، ۱۳۹۰). ۳: عضویت در سازمان: عضویت یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و سایر و همکاران، احساس مسئولیت و شراکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان (داودی و اشتری، ۱۳۹۰). ۴: تعهد سازمانی: رهبر معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می‌شود (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰). ۵: بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عملکرد خود، آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت کنند، به کیفیت کار خویش توجه کنند و در نهایت

1 Fry and Mtrly

2.Ferhlm

از طریق اطلاعات کسب‌شده از سوی رهبران، در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (طالقانی، فیضی، علیزاده، شریعتی و غفاری ۱۳۹۲).

عدالت سازمانی

واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ مطرح شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است (ملازهی، ۱۳۹۵). عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آن‌ها منصفانه است (بهرامی، بیدگی، شفیعی، شرفی و بهاری نیا، ۱۳۹۵). به عبارتی عدالت سازمانی به درک کارکنان از این موضوع که آیا با آن‌ها در سازمان به شیوه منصفانه و عادلانه رفتار می‌شود، اشاره دارد (لامبرت و هوگان^۱، ۲۰۱۳). یعنی عدالت سازمانی عبارت است از توزیع حقوق و دستمزد عادلانه، رویه‌های یکسان و برابر، داشتن شأن و احترام در محیط کار و در اختیار قرار داشتن اطلاعات کافی جهت عمل و تصمیم (واعظی، حسین پور، رنجبر، ۱۳۹۵). ادبیات موجود در زمینه عدالت سازمانی نشان می‌دهد که برداشت از عدالت سازمانی و یا بی‌عدالتی یک عامل کلیدی مؤثر بر نگرش و رفتار افراد در سازمان‌ها می‌باشد (زاینر و شارونی^۲، ۲۰۱۴). از این رو وجود احساس عدالت در سازمان سبب ایجاد رضایت شغلی، رضایت از حقوق دریافتی و تعهد سازمانی، مشارکت بیشتر، رضایت‌مندی از مدیریت و جلب اعتماد کارکنان شده و مانع بروز رفتارهای ناخواسته و انحرافی همچون تضاد، احساسات منفی و رفتارهای غیراخلاقی می‌شود (شاپیرا^۳، ۲۰۱۲).

ابعاد عدالت سازمانی

عدالت سازمانی شامل سه جزء متفاوت از عدالت: یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲) توضیحات آن‌ها در ادامه آمده است.

الف) عدالت توزیعی: عدالت توزیعی^۴، در مفهوم سازمانی، به ادراک افراد در یک سازمان، درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص اشاره دارد (رحیم و هوشیار، ۱۳۸۹). عدالت توزیعی

1 Lambert & Hogan

2 Tziner & Sharoni

3 Shapiara

4 Distributive Justice

معادل اصل جبران خدمات کارکنان است که بیان می‌کند درازای کار انجام‌شده، باید به همه کسانی که به‌طور مؤثر برای تحقق هدف کوشیده‌اند، پاداش منصفانه پرداخت. (افجه و همکاران، ۱۳۹۳).
ب) عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای^۱ بیانگر ادراک فرد یا گروه از رفتار عادلانه‌ای است که از طرف سازمان‌ها دریافت می‌کنند. (رضائیان و رحیمی، ۱۳۸۷).

ج) عدالت تعاملی (مراوده‌ای): علاوه بر عدالت توزیعی و رویه‌ای، سومین شکل عدالت بیان می‌کند کیفیت رفتار بین‌شخصی در طول تصویب فرایندهای سازمانی و توزیع نتایج سازمانی، به‌عنوان یک کمک‌کننده مهم به ادراک از برابری می‌باشد (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۲).

معنویت در سازمان

معنویت مفهومی بسیار گسترده است که هر کس با توجه به اعتقادات، باورها و ارزش‌های شخصی، تفسیری متفاوت از دیگری از آن به عمل می‌آورد. برخی ریشه‌ای دین‌محور برای معنویت قائل‌اند و برخی دیگر معتقدند که؛ معنویت ارتباطی با دین نداشته و بسیار گسترده‌تر از آن است (نقوی، اسعدی و میرغفوری، ۱۳۹۴). جایگاه معنویت در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به‌عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (نقوی، اسعدی و میرغفوری، ۱۳۹۴). و سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که عامل معنویت می‌تواند به آن‌ها در دستیابی به نیازهای کارکنانشان، تقاضاهای جامعه و دستیابی به عملکرد بهتر یاری رساند (حیدری، کشتی‌دار و میرکاظمی، ۱۳۹۴).

پیشینه پژوهشی

کهربایی و مرتضوی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی به این نتایج رسیدند که اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی تحت تأثیر متغیر سلامت معنوی قرار دارد، به‌نحوی که بدون وجود سلامت معنوی به‌عنوان متغیر واسط نمی‌توان تغییرات عدالت سازمانی را به‌طور معنی‌دار پیش‌بینی کرد. سیف‌پناهی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی، کار تیمی و اعتماد سازمانی در پرستاران مدیران پرستاری با اعتقاد بر رهبری معنوی می‌توانند با ترویج رفتارهای نوع‌دوستانه، ارائه بازخورد مناسب از عملکرد، تقویت حس تعلق و حس ارزشمندی در کارکنان، اعتماد سازمانی را بهبود بخشند. همچنین افزایش همبستگی و بهبود ارتباطات می‌تواند به ایجاد این ارتباط کمک نمایند. طالقانی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز سنندج" انجام دادند. نتایج

نشان داد که به استثنای مؤلفه‌ی بازخورد عملکرد، بین سایر ابعاد رهبری معنوی باکیفیت زندگی کاری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. زارعی و همکاران (۱۳۹۱). پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی روابط معنی‌داری وجود داشت. همچنین مشخص شد که از میان مؤلفه‌های رهبری معنوی، چشم‌انداز سازمانی بیشترین تأثیر را بر قابلیت یادگیری سازمانی داشته است.

در تحقیق صانعی و همکاران (۱۳۹۲) رابطه بین معنویت و ابعاد آن لذت بردن از کار، هم-راستایی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، همبستگی باهمکاران، سهیم بودن در اجتماع و داشتن فرصت‌هایی برای زندگی درونی با رضایت شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. افسر^۱، بدیر^۲ و کیانی^۳ (۲۰۱۶) به پژوهشی با عنوان ارتباط رهبری معنوی با رفتار کارمندان طرفدار محیط‌زیست از طریق چند متغیرهای مداخله‌گری چون انگیزه درونی و شور و شوق پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری معنوی به صورت مثبت در قالب معنویت در محیط کار، به نوبه‌ی خود تحت تأثیر هر دو انگیزه درونی و شور و شوق به عنوان متغیرهای مداخله‌گر در محیط‌زیست است. چن و یانگ (۲۰۱۲) پژوهشی به منظور بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای رهبران معنوی می‌تواند تسهیل‌کننده انجام رفتارهای شهروندی سازمانی باشد. این پژوهشگران به طور ویژه نشان دادند که سه مؤلفه‌ی چشم-انداز، امید، و عشق به نوع دوستی بر دو مؤلفه‌ی دیگر رهبری معنوی یعنی عضویت و احساس معنا تأثیر می‌گذارند و آن‌ها نیز به نوبه خود بر دو مؤلفه‌ی رفتار شهروندی سازمانی یعنی نوع دوستی و وجدان اثرگذار هستند. یولات (۲۰۱۱) در پژوهش با عنوان بررسی سطح کیفیت رهبری معنوی اعضای هیئت علمی در بین دانشجویان دانشگاه به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های رهبری معنوی در حد متوسطی در بین اعضای هیئت علمی در برخورد با دانشجویان دانشکده‌ی علوم تربیتی، وجود دارد که در این بین نقش مؤلفه‌هایی چون ایمان و نقش به نوع دوستی برجسته می‌باشد.

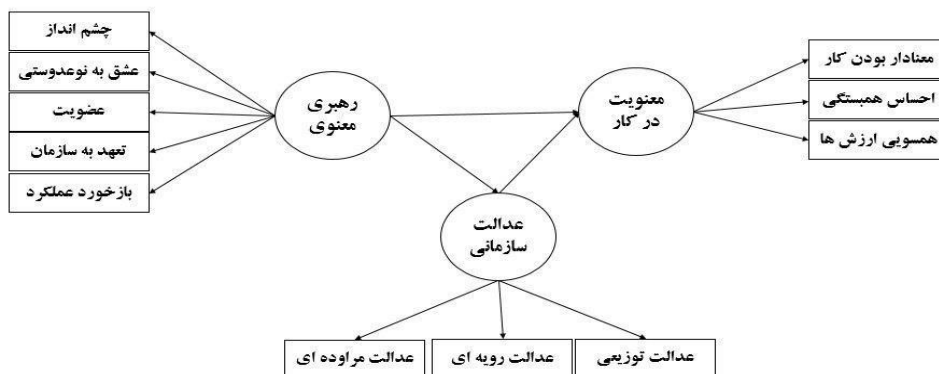
فرای و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که یک رابطه دینامیکی بین رهبری معنوی و رفاه معنوی (فراخوانی و عضویت) و مؤلفه‌های سازمانی کلیدی در بین رهبران نظامی را که مورد آزمایش قرار دادند وجود دارد. در این تحقیق نیز همان طوری که در مقدمه اشاره شد هدف اصلی این مقاله تعیین تأثیر رهبری معنوی بر معنویت در سازمان با نقش میانجی عدالت

1 Afsar

2 Badir

3 Kiani

سازمانی معلمان شهرستان سنندج می‌باشد. بنابراین مدل مفهومی تحقیق حاضر بر اساس مطالعات نظری و پیشینه تحقیق مربوط به رهبری معنوی، معنویت در کار و عدالت سازمانی مطابق نمودار (۱) است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به بررسی پیشینه‌ی پژوهش همان‌طور که مشخص است سه متغیر اصلی پژوهش شامل رهبری معنوی، معنویت در کار و عدالت سازمانی می‌باشد. با توجه به بررسی مبانی نظری و طریقه‌ی ارتباط متغیرهای پژوهش باهم محقق در ادامه‌ی پژوهش پس از ارائه نتایج تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش به دنبال رسیدن به برازش مطلوب این مدل نظری می‌باشد.

فرضیه‌های تحقیق نیز بر اساس مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر تدوین شده است.

- ۱- رهبری معنوی می‌تواند پیش‌بینی کننده معنویت در کار باشد.
- ۲- رهبری معنوی می‌تواند پیش‌بینی کننده عدالت سازمانی باشد.
- ۳- عدالت سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده معنویت در کار باشد.
- ۴- معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی ایفا

نماید.

نوع و جامعه‌ی آماری پژوهش

این تحقیق بر اساس هدف تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی بوده و بر اساس ماهیت و روش انجام کار، از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر نیز شامل کلیه دبیران شهر سنندج می‌باشد که به صورت تصادفی ساده نمونه‌ای شامل ۳۸۴ نفر از بین آن‌ها جهت پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از سه پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده گردیده است. پرسشنامه اول برای سنجش رهبری

معنوی(فرای ، ۲۰۰۵)، پرسشنامه دوم برای سنجش عدالت سازمانی(نیهون و مورمن ، ۱۹۹۳) و پرسشنامه سوم برای سنجش معنویت در کار(میلیمن و همکارانش، ۲۰۰۳) می باشد. روایی پرسشنامه های مورد استفاده به صورت روایی محتوایی بوده است. جهت آزمون پایایی سه پرسشنامه نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمده است که به ترتیب برای پرسشنامه ی رهبری معنوی با ۱۶ گویه و در ۵ مؤلفه ۰,۸۹، پرسشنامه ی عدالت سازمانی با ۲۰ گویه و ۳ مؤلفه ۰,۸۵ و پرسشنامه ی معنویت در کار نیز با ۲۰ گویه و ۳ مؤلفه اصلی ۰,۹۰ می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی از میانگین، واریانس و انحراف معیار جهت ارائه گزارش استفاده گردیده و در بخش استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری (جهت تأیید برازش مدل مفهومی پژوهش) بهره گرفته شد.

یافته ها

با توجه به جدول (۱) مشاهده می شود که میانگین متغیر رهبری معنوی با میانگین ۲,۹۱، عدالت سازمانی دارای میانگینی برابر ۳,۱۷ و متغیر معنویت در کار برابر ۳,۵۱ می باشد.

جدول (۱): توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف معیار
رهبری معنوی	۳۴۲	۲/۹۱	۰/۳۵۱	۰/۵۹۷
عدالت سازمانی	۳۴۲	۳/۱۷	۰/۲۸۴	۰/۸۳۲
معنویت در کار	۳۴۲	۳/۵۱	۰/۳۶۸	۰/۵۵۴

جهت بررسی رابطه رهبری معنوی با معنویت در کار از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد جدول (۲) نتایج نشان می دهد که بین رهبری معنوی با معنویت در کار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = .572$, $p = .001$). همچنین نتایج ماتریس فوق نشان داد که رهبری معنوی با ابعاد معنویت در کار ارتباط مثبتی دارد که بیشترین رابطه را با بعد احساس همبستگی به میزان ($r = .572$) دارد. همچنین در میان ابعاد رهبری معنوی تعهد به سازمان به میزان ($r = .623$)، بیشترین ارتباط را با معنویت در کار نشان داد (سایر نتایج در جدول شماره ۲).

جدول (۲): ماتریس همبستگی بین رهبری معنوی و معنویت در کار

ماتریس همبستگی	معنویت در کار	معنادار بودن کار	احساس همبستگی	همسویی ارزش ها
رهبری معنوی	.۵۷۲**	.۵۲۳**	.۵۶۹**	.۵۴۵**
چشم انداز	.۵۶۸**	.۶۰۷**	.۴۳۹**	.۵۷۳**
عشق به نوع دوستی	.۳۷۸**	.۳۳۰**	.۴۹۵**	.۲۹۲**

عضویت	.۴۴۴**	.۳۸۵**	.۵۱۷**	.۴۲۷**
تعهد به سازمان	.۶۲۳**	.۵۸۸**	.۶۰۹**	.۶۷۰**
بازخورد عملکرد	.۵۱۹**	.۵۷۶**	.۳۹۱**	.۵۵۳**

** $p \leq 0.01$ ** $p \leq 0.05$

در ادامه به منظور بررسی اثرات مؤلفه‌های رهبری معنوی بر معنویت در کار از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

جدول (۳): ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های رهبری معنوی بر معنویت در کار

مؤلفه‌ها	معنویت در کار		
	P-value	T	β
مقدار ثابت	۰/۰۰۱	۱۲/۱۵۵	۱/۷۷۹
چشم‌انداز	۰/۰۰۱	۴/۶۰۶	۰/۴۳۲
عشق به نوع دوستی	۰/۰۲۸	۲/۱۹۲	۰/۲۲۶
عضویت	۰/۰۰۱	۲/۵۳۴	۰/۲۷۴
تعهد به سازمان	۰/۰۰۱	۶/۲۰۲	۰/۵۴۷
بازخورد عملکرد	۰/۰۰۱	۳/۰۸۴	۰/۳۰۵
مقدار F	۲۷/۹۵۲		
مقدار R ²	۰/۴۹۲		
مقدار Adjusted R ²	/۴۷۶		

همچنین نتایج تحلیل رگرسیون به روش چندگانه نشان می‌دهد که ضریب تعیین به میزان ۰/۴۹ می‌باشد، به این معنی که مؤلفه‌های رهبری معنوی به صورت کلی قادرند ۰/۴۹ معنویت در کار را پیش‌بینی نمایند. مقدار F محاسبه شده برای تحلیل رگرسیون معنادار هستند ($p < 0.01$) می‌باشد. بنابراین، معادله رگرسیون انجام شده از لحاظ آماری معنادار است. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های رهبری معنوی پیش‌بینی معنی‌داری از معنویت در کار دارند.

در بررسی رابطه بین رهبری معنوی با عدالت سازمانی نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که بین رهبری معنوی با عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0.395$, $p = 0.01$). همچنین نتایج ماتریس فوق نشان داد که رهبری معنوی با ابعاد عدالت سازمانی ارتباط مثبتی دارد که بیشترین رابطه را با بعد عدالت مرادده‌ای به میزان ($r = 0.528$) دارد. همچنین در میان ابعاد رهبری معنوی عضویت به میزان ($r = 0.434$) بیشترین ارتباط را با عدالت سازمانی نشان داد (سایر نتایج در جدول شماره ۴).

جدول (۴): ماتریس همبستگی بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی

عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	ماتریس همبستگی
.۳۹۵**	.۲۶۸**	.۳۳۳**	.۵۲۸**	رهبری معنوی
.۳۱۱**	.۲۵۳*	.۲۱۱*	.۴۲۰**	چشم‌انداز
.۲۵۹*	.۱۷۳	.۲۲۸*	.۳۷۴**	عشق به نوع دوستی
.۴۳۴**	.۲۹۵**	.۳۴۶**	.۵۹۳**	عضویت
.۳۴۱**	.۱۹۲	.۳۰۰**	.۴۷۳**	تعهد به سازمان
.۴۰۱**	.۲۹۶**	.۳۴۱**	.۵۲۳**	بازخورد عملکرد

** $p \leq 0.01$

** $p \leq 0.05$

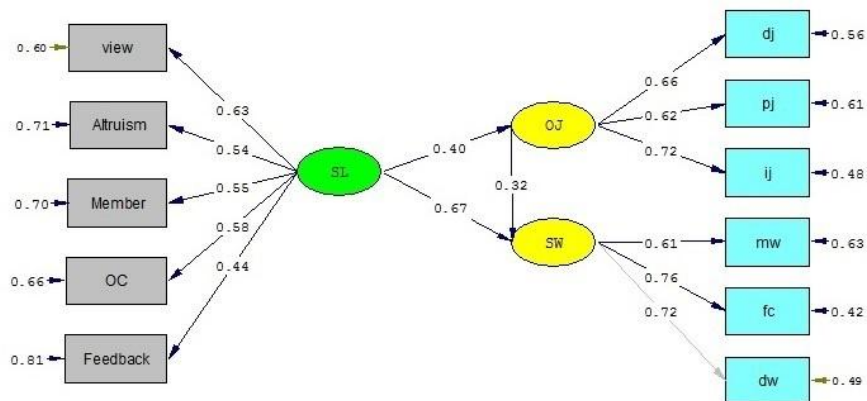
در ادامه به منظور بررسی اثرات مؤلفه‌های رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

جدول (۵): ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های رهبری معنوی بر عدالت سازمانی

عدالت سازمانی				مؤلفه‌ها
P-value	T	β	B	
.۰۰۱	۴/۶۷۲		۱/۰۵۸	مقدار ثابت
.۰۰۶۷	۱/۸۳۶	.۰/۱۵۹	.۰/۱۱۹	چشم‌انداز
.۰/۱۱۶	۱/۵۷۴	.۰/۱۲۶	.۰/۰۹۳	عشق به نوع دوستی
.۰/۰۰۱	۲/۹۰۹	.۰/۲۷۷	.۰/۲۰۴	عضویت
.۰/۰۳۲	۲/۱۴۴	.۲۰۳	.۰/۱۵۶	تعهد به سازمان
.۰/۰۰۱	۲/۶۵۴	.۲۴۱	.۰/۱۷۵	بازخورد عملکرد
۱۸/۰۴۲				مقدار F
۰/۳۲۲				مقدار R ²
۰/۳۱۴				مقدار Adjusted R ²

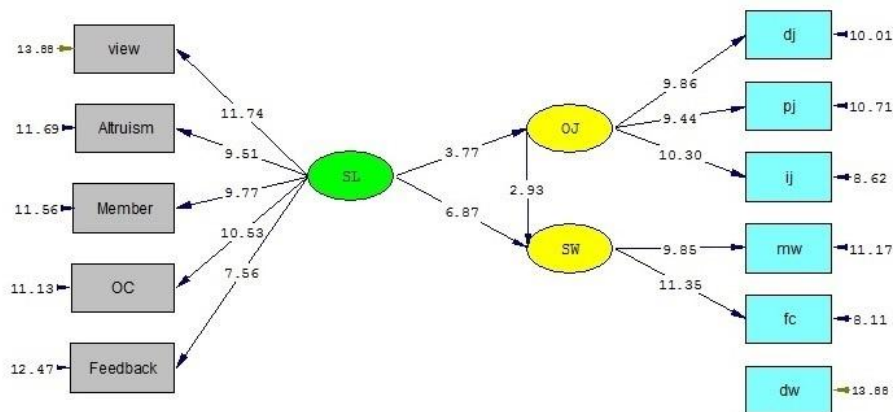
یافته‌های تحلیل رگرسیون به روش چندگانه نشان می‌دهد که ضریب تعیین به میزان ۰/۳۲ می‌باشد، به این معنی که مؤلفه‌های رهبری معنوی به صورت کلی قادرند ۰/۳۲ عدالت سازمانی را پیش‌بینی نمایند. مقدار F محاسبه شده برای تحلیل رگرسیون معنادار هستند ($p < 0.01$) می‌باشد. بنابراین، معادله رگرسیون انجام شده از لحاظ آماری معنادار است. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های (عضویت، تعهد به سازمان و بازخورد عملکرد) پیش‌بینی معنی‌داری از عدالت

سازمانی دارند، اما مؤلفه‌های چشم‌انداز و عشق و نوع دوستی با توجه به آماره t و سطح معنی‌داری می‌توان گفت پیش‌بینی معنی‌داری از عدالت سازمانی ندارند. مفروضه اصلی این پژوهش مبنی بر نقش میانجی معنویت در کار در تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی بود. جهت بررسی این مفروضه، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.



Chi-Square=225.92, df=82, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۱: مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد



Chi-Square=225.92, df=82, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت اعداد معناداری

مدل ساختاری پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که شاخص‌های مدل برازش شده در جدول زیر آورده شده است.

جدول (۶): شاخص‌های نیکویی برازش مدل مشاهده شده با داده‌های پژوهش

شاخص‌های برازش	مقدار بدست آمده	مقدار قابل قبول
Chi.squar/df	۲/۷۵	پایین‌تر از ۳
RMSEA	۰/۰۷۲	پایین‌تر از ۰/۰۸
CFI	۰/۹۵	بالتر از ۰/۹
GFI	۰/۹۱	بالتر از ۰/۹
IFI	۰/۹۵	بالتر از ۰/۹
NFI	۰/۹۳	بالتر از ۰/۹

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار آماره مجذور کای (۲۲۵/۹۲) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. همچنین نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر با ۲/۷۵ است که بیانگر برازش مدل بر اساس این شاخص می‌باشد. یکی دیگر از شاخص‌های بسیار مهم در جدول فوق، ریشه میانگین مربعات خطا یا RMSEA می‌باشد. بر اساس این شاخص، حالت مطلوب برای برازش مدل ۰/۸ و پایین‌تر از آن می‌باشد. با توجه به اینکه در مدل مشاهده شده، مقدار این شاخص ۰/۷ می‌باشد، لذا بر اساس این معیار نیز، مدل از برازشی خوبی برخوردار است. بررسی دو شاخصی (CFI)، (GFI)، (IFI) و (NFI) نیز حکایت از برازش نسبی مدل تجربی پژوهشی دارد.

در مجموع با توجه به اینکه، مدل مشاهده شده بر اساس اکثر شاخص‌های برازندگی، از برازش مناسبی برخوردار است، و نیز با توجه به معنی‌دار بودن مقادیر متناظر با ضرایب مسیرهای منتهی به معنویت در کار، می‌توان گفت که مفروضه پژوهشی مبنی بر نقش رهبری معنوی در معنویت در کار دبیران، به صورت مستقیم و با واسطه عدالت سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. در ادامه جهت دستیابی به فهم بهتر پیرامون یافته‌های پژوهش، ضمن ارائه ضرایب بتا و مقادیر متناظر آنها (جدول ۷)، نتایج حاصل از بررسی فرض‌های جزئی گزارش شده است.

جدول (۷): ضرایب رگرسیونی متغیرهای پژوهش

فرض پژوهش	آماره بتا	آماره t	نتیجه
اثر رگرسیونی رهبری معنوی بر معنویت در کار	۰/۶۷	۶/۸۷	تأیید فرض
اثر رگرسیونی رهبری معنوی بر عدالت سازمانی	۰/۴۰	۳/۷۷	تأیید فرض
اثر رگرسیونی عدالت سازمانی بر معنویت در کار	۰/۳۲	۲/۹۳	تأیید فرض
اثر رگرسیونی رهبری معنوی بر معنویت در کار (نقش میانجی عدالت سازمانی)	۰/۱۳	-	تأیید فرض

فرضیه اول: رهبری معنوی می تواند پیش‌بینی کننده معنویت در کار باشد.

همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد، ضریب بتای رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با ۰/۶۷ بود. این بدان معناست که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر رهبری معنوی، می‌توان پیش‌بینی نمود که ۰/۶۷ انحراف استاندارد تغییر در متغیر رهبری معنوی، توجه به اینکه، مقادیر t متناظر با ضریب مسیر رهبری معنوی به معنویت در کار (۰/۸۷)، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا فرضیه اول پژوهش مبنی بر نقش رهبری معنوی در پیش‌بینی معنویت در کار تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: رهبری معنوی می تواند پیش‌بینی کننده عدالت سازمانی باشد. همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد، ضریب بتای رهبری معنوی بر عدالت سازمانی برابر با ۰/۴۰ بود. این بدان معناست که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر رهبری معنوی، می‌توان پیش‌بینی نمود که ۰/۴۰ انحراف استاندارد تغییر در متغیر عدالت سازمانی اتفاق افتد. با توجه به اینکه، مقادیر t متناظر با ضریب مسیر رهبری معنوی به عدالت سازمانی (۰/۷۷)، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا فرضیه دوم پژوهش مبنی بر نقش رهبری معنوی در پیش‌بینی عدالت سازمانی تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: عدالت سازمانی می تواند پیش‌بینی کننده معنویت در کار باشد.

نتایج نشان می‌دهد که مقدار بتا برابر با ۰/۳۲ و مقادیر t متناظر برابر ۲/۹۳ می‌باشد. از آنجا که مقدار با مشاهده شده بزرگ‌تر از با بحرانی (۱/۹۶) می‌باشد، لذا نتیجه گرفته می‌شود که فرضیه سوم پژوهش مبنی بر عدالت سازمانی بر معنویت در کار، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه چهارم: معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی ایفا نماید.

نتایج نشان می‌دهد که رهبری معنوی، هم به صورت مستقیم و هم با واسطه عدالت سازمانی، پیش‌بینی کننده مناسبی برای معنویت در کار می‌باشد. به طور واضح‌تر، اثر رگرسیونی مستقیم رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (۰/۶۷)، اثر رگرسیونی غیرمستقیم آن برابر با (۰/۱۳) و اثر رگرسیونی کلی رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (۰/۸۰) می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که رهبری معنوی بر متغیرهای عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، همسویی ارزش‌ها، احساس همبستگی، معنادار بودن و معنویت در کار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین در مورد تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و معنویت در کار با اینکه تحقیقات قابل‌ملاحظه بررسی ولی نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات سیف پناهی و همکاران (۱۳۹۴) طالقانی و همکاران (۱۳۹۲)، ملکی و همکاران (۱۳۹۰)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، چن و یانگ (۲۰۱۲)، یوسف (۲۰۱۱)، چن و یانگ (۲۰۱۲)، در تحقیق صناعی و همکاران (۱۳۹۲)، پولات (۲۰۱۱) و یوسف (۲۰۱۱) تقریباً دارد. در زمینه‌ی تأیید رابطه‌ی بین رهبری معنوی با معنویت در کار و این مسئله که رهبری معنوی می‌تواند معنویت در کار را پیش‌بینی کند مفروضه‌ای که مورد تأیید این پژوهش است، می‌توان پژوهش شفیع‌ی و همکاران (۱۳۹۵) و باقی و همکاران (۱۳۹۴) را تأییدکننده‌ی این ادعا بیان کرد و به این معنی که فرضیه‌ی اول و سوم پژوهش را به کمک این پژوهش‌ها مورد تأیید قرار داد.

تقی زاده و نجف زاده و ملکی (۱۳۹۴)، شکری (۱۳۹۳)، نظری پور و همکاران (۱۳۹۱)، اسدی و رحیمی (۱۳۹۵)، افسر (۲۰۱۶) و فرای (۲۰۰۳) در پژوهش‌های خود نشان دادند که رهبری معنوی بر عدالت سازمانی، عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی رابطه‌ی معنی‌داری دارد و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای این مؤلفه‌ها در سازمان باشد. نتایج تحقیق آن‌ها در رابطه با عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای با نتایج به‌دست‌آمده در فرضیه‌های دوم و چهارم این تحقیق همخوانی دارد. همچنین برآزش نسبی مدل تجربی نیز نشانی از تأیید در پژوهش‌های نام‌برده دارد.

در مجموع نتایج گویای آن بود که بین رهبری معنوی، عدالت سازمانی و معنویت در کار، روابط مثبت و معناداری وجود دارد. به‌نوعی که رهبری معنوی با ارائه چشم‌انداز سازمانی، دستیابی به تصویری شفاف از آینده و اهداف را تسهیل می‌نماید. با نشان دادن امید و ایمان، پایداری در جهت دستیابی به تصویر مطلوب آینده را ترغیب می‌کند. با ترویج احساس معناداری، آمادگی کارکنان برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر و چالش‌برانگیزتر را ارتقا می‌دهد. با کاربست رفتارهای بیانگر مؤلفه عضویت در سازمان، احساس مسئولیت و شراکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی را افزایش می‌دهد. با ایجاد حس تعهد، موجب می‌شود کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند. و با بازخورد عملکرد موجب می‌شود که کارکنان در جریان چندوچون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند. سبک رهبری معنوی با تأکید بر ۵ مؤلفه اصلی خود تأکید می‌کند که می‌توان سازمانی منصفانه تدارک دید که در آن افراد احساس برابری کنند و اعمال خود را در سازمان در طول اهداف سازمان دیده و نهایتاً به اهداف شخصی خود برسند. از مهم‌ترین ویژگی‌های رهبری معنوی

داشتن انصاف در رفتار است و رهبر بایستی رفتارها و قضاوت‌های خود را بدون هیچ‌گونه انحراف و یا جانب‌داری بنا نهد و عدالت را پایه‌ای برای گرفتن تصمیمات خود قرار دهد. یک رهبر با اتخاذ سبک رهبری می‌تواند از طریق وارد کردن درستی، تواضع، احترام به دیگران، برابری، دادن انگیزش، ستودن دیگران و انصاف رفتاری در شیوه رهبری‌اش بهره‌وری سازمان را تا حد قابل‌قبولی بالا ببرد. نهایتاً موجب افزایش منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان در فراگرد تصمیم‌گیری سازمانی می‌شود و در نتیجه بهبود عدالت سازمانی می‌شود. افزایش عدالت و برابری در سازمان خود می‌تواند موجبات معناداری سازمان برای افراد، احساس همسویی در افراد سازمانی، همبستگی و وابستگی آن‌ها به سازمان را افزایش دهد و به‌نوعی موجب این مسئله شود که تحقق ارزش‌های سازمانی موجبات تحقق ارزش‌های سازمانی فردی را فراهم می‌سازد.

منابع

- اسدی، علی و غلامرضا رحیمی (۱۳۹۵). تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی و عدالت سازمانی در اداره آموزش و پرورش مراغه، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه‌ریزی پایدار ایران، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- افجه، سید علی اکبر؛ نقی‌پورفر، ولی‌الله و جعفر پور، محمود (۱۳۹۳). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران: سمت، ۹(۱) ۴۸-۲۱.
- بهرامی، محمدمبین؛ بیدگی، سجاد؛ محجوب‌شرفی، فرزانه و بهاری نیا، سجاد. (۱۳۹۵). رابطه ادراک پرستاران از عدالت سازمانی و رفتارهای انتقام‌جویانه در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۵. مدیریت بهداشت و درمان؛ ۷ (۳): ۴۶-۳۷.
- حزنی، نسرین و سلطانی، شاروخ. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول؛ ۲۵: ۳۶-۲۷.
- حیدری، زکویه؛ کشتی‌دار، محمد و میر کاظمی، عذرا (۱۳۹۴). پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بر اساس معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ. مطالعات مدیریت ورزش؛ ۲۹: ۱۷۴-۱۵۹.
- رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود و حیدری، فائزه (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵(۱۶)، ۳۹-۲۱.
- رضاییان، علی (۱۳۸۷). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت.
- زارعی‌متین، حسن؛ نیکمرام، سحر؛ احمدی، مریم و حیدری، فائزه (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱، (۲)، ۳۴۶-۳۳۱.

زوار، کاظم؛ فراچی، محمدمهدی و مرتضوی، سعید (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی بر رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی؛ ۵ (۲۰): ۵۲-۲۳.

زین‌آبادی، حسن رضا؛ یاسینی، علی و میر هادیان، لیلا (۱۳۹۵). بررسی اثر رهبری خدمتگزار سرپرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت: بررسی نقش میانجی معنویت در کار بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۱۰۰، ۱۶۰-۱۵۱. سپهوند، رضا؛ نصرافهانی، علی؛ عارف نژاد، محسن و صبحانی، محمد (۱۳۹۰). تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۲۷، ۱۳-۱۰۷.

سعیدیان، نرگس و مرادی، مصیب (۱۳۸۸). رابطه سبک‌های باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان. فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی؛ ۲۲: ۱۴۰-۱۱۹. سیف‌پناهی، حامد؛ درخشان، مژگان؛ ملکی، حاتم؛ زندی، خلیل و صالحی، مهدی (۱۳۹۴). ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی، کار تیمی و اعتماد سازمانی در پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴ (۳): ۷۷-۸۸.

شاه‌محمدی، انور؛ اردلان، محمدرضا؛ زندی، خلیل؛ سیف‌پناهی، حامد و فیضی، کاوه (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۵ (۱۷): ۱۵۶-۱۳۵. شاهرودی، مهدی و زهرا شاهرودی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.

شجاعی، پریسا و خزائی، فرهاد (۱۳۹۱). رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، ۱۶ (۴): ۶۱-۶۸. صانعی، مهدی؛ بوجار، محسن و آذر مهر، محمدعلی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی شهرداری شاهرود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شاهرود: دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی. صیادی، سعید؛ احمدزاده، سلیمان؛ باباشاهی، جبار و صادق وزیری، فراز. (۱۳۹۳). بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی: تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی. توسعه سازمانی پلیس؛ ۱۱ (۴۹): ۱۰۸-۷۹.

طالقانی، غلامرضا؛ فیضی، کاوه؛ علیزاده؛ صابر؛ شریعتی، فرهاد و غفاری، علی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز سمنان، دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲ (۶): ۲۱۰-۱۸۷.

فرشته، زهرا (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد کارکنان، نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

- قنبرپور، امیر؛ آصفی، احمدعلی و صفری، حمیدرضا (۱۳۹۵). مدل‌یابی اثر فرهنگ‌سازمانی و عدالت‌سازمانی بر اثربخشی‌سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی. فصلنامه مدیریت ورزشی؛ ۸ (۲): ۲۰۷-۲۲۲.
- کهربایی، سارا و مرتضوی، سارا (۱۳۹۴). بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت‌سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی. مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۲۷: ۲۲-۵.
- گیوریان، حسین؛ دیندارفرکوش، فیروز و چرمیان، احمد (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی و رابطه‌ی متقابل رهبر- پیرو. فصلنامه مدیریت؛ ۸ (۲۴): ۷۰-۷۹.
- محمدشفیعی، مجید؛ حق‌شناس، آرزو و افروغ، امیر (۱۳۹۵). همدلی در سازمان با تمرکز بر نقش معنویت در محیط کار با رویکرد سبک رهبری معنوی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه اصفهان)، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران.
- ملازهی، امین (۱۳۹۵). رابطه عدالت‌سازمانی و جوسازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۲): ۲۱۴-۲۰۱.
- ملایی، مریم؛ مهداد، علی و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۱۵ (۲)، پیاپی ۵۶، ۴۷-۵۵.
- ملکی، محمدرضا؛ جعفری، حسن؛ صفری، حسین و خدایاری زرنق، رحیم (۱۳۹۰). رابطه‌ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران، نشریه‌ی مدیریت سلامت، ۸ (۸): ۱۰۲۵-۱۰۱۷.
- نستعین، سعید و هوشمند، عبدالحمید (۱۳۹۵). بررسی دیدگاه حساب‌رسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی؛ ۵ (۱): ۳۷-۴۹.
- نصر اصفهانی، علی؛ سبحانی، محمد؛ خزائی، جواد و امانی‌بنی، مجتبی (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با به‌کارگیری کارت امتیاز متوازن در بنگاه‌های کوچک و متوسط شهر تهران. فصلنامه مدیریت فرهنگ‌سازمانی؛ فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی؛ ۱۳ (۱): ۲۶۵-۲۴۷.
- نصراللهی، عباس؛ میرحسینی، عبدالمراد و شیری، اردشیر (۱۳۹۴). رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با توانمندسازی کارکنان بیمارستان‌های شهر ایلام. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام؛ ۲۳ (۳): ۱-۷.
- نقوی، سید علی؛ اسعدی، میرمحمد و میرغفوری، سیدحبیب‌الله (۱۳۹۴). تحلیل عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۰ (۱): ۱۱۴-۱۰۵.
- نوشین‌فرد، فاطمه و خدابخش، آریتا (۱۳۹۵). سنجش رابطه معنویت در محیط کار و تعالی‌سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)، شماره ۳۵، ۱۰۸-۹۷.
- واعظی، رضا؛ حسین‌پور و رنجبر، مصطفی (۱۳۵۹). تأثیر عدالت‌سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت‌سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵ (۶): ۱۱۲-۸۵.

الوانی، سیدمهدی؛ معمارزاده، غلامرضا؛ طهران‌البرزی، محمد و کاظمی، حسین (۱۳۹۲). ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران، نشریه مدیریت دولتی، ۵(۱)، ۴۰-۲۱.

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology, 45*, 79-88.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T., & Puig, L. C. M. (2016). The effect of organizational justice on knowledge sharing: An empirical evidence from the Chinese telecommunication sector. *Journal of Innovation & Knowledge*.
- Askari, A. Aghahoseini, T & Gorji, R. (2014). The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Effectiveness in Youth Affairs and Sports Organizations of Chaharmahal-va-Bakhtiyari Province. *International Journal of Sport Studies*; 4 (12): 1560-1563.
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics, 105*(1), 107-114.
- Elçi, M., Karabay, M. E., & Akyüz, B. (2015). Investigating the mediating effect of ethical climate on organizational justice and burnout: A study on financial sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 207*, 587-597.
- Fry, L. (2010). Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership, IA249-Giacalone Book.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly, 14*(6), 693-727.
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2013). The association of distributive and procedural justice with organizational citizenship behavior. *The Prison Journal, 93*(3), 313-334.
- Lan, X. M., & Chong, W. Y. (2015). The mediating role of psychological empowerment between transformational leadership and employee work attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 172*, 184-191.
- Mansor, N., Ismail, A. H., Alwi, M. A. M., & Anwar, N. (2013). Relationship between spiritual leadership and organizational commitment in Malaysians' oil and gas industry. *Asian Social Science, 9*(7), 179.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management, 16*(4), 426-447.
- Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 15*, 2033-2041.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2012). Teachers' withdrawal behaviors: integrating theory and findings. *Journal of Educational Administration, 50*(3), 307-326.
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 30*(1), 35-42.
- Yusof, J. M. (2011). A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual leadership and Job satisfaction: A Conceptual Framework. In 2 nd International conference on Business and Economic Research, (2nd ICBER 2011) Proceeding.

- Jones, L. C. (2016). Mississippi missionaries' workplace spirituality and organizational commitment (1698–1725): a case study. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 13*(4), 324-344.
- Bell-Ellis, R. S., Jones, L., Longstreth, M., & Neal, J. (2015). Spirit at work in faculty and staff organizational commitment. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 12*(2), 156-177.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science, 10*(19), 107.
- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person–organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 12*(4), 329-353.
- Ghorbanifar, M., & Azma, F. (2014). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: Evidence from banking industry. *Management Science Letters, 4*(8), 1685-1692.
- Belwalkar, S., & Vohra, V. (2016). Lokasamgraha: philosophical foundations of workplace spirituality and organisational citizenship behaviours. *International Journal of Indian Culture and Business Management, 12*(2), 155-178.