

بررسی تاثیر سبک رهبری معنوی بر عدالت سازمانی (مورد مطالعه: جهاد دانشگاهی شهر تهران)

ایمان عبدی*۱

۱- دانشجوی دوره های کاربردی مدیریت کسب و کار (MBA)، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

نویسنده مسئول: imanabdi@alum.sharif.edu

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی شهر تهران می باشد. در این تحقیق شرایط موجود دو مؤلفه « رهبری معنوی » و « عدالت سازمانی » مورد بررسی قرار گرفته است که از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی است. و از آنجایی که در این تحقیق محقق به دنبال مشخص کردن و بررسی رابطه بین مؤلفه های رهبری معنوی و عدالت سازمانی در بین کارکنان جهاد دانشگاهی شهر تهران می باشد، این تحقیق بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان جهاد دانشگاهی به تعداد ۳۷۰ نفر تشکیل دادند که از میان آنها با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران، تعداد ۱۸۵ نفر به شیوه تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید. نتایج تحقیق نشان داد که بین مولفه های رهبری معنوی (تعهد سازمانی، چشم انداز، معناداری، عشق به نوع دوستی و ایمان/امید) و عدالت سازمانی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. همچنین رهبری معنوی بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، رهبری معنوی، جهاد دانشگاهی.

۱- مقدمه

سازمان های امروزی در محیطی فعالیت می کنند که بسیار پیچیده و پویاست و تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی در محیط آنها به وقوع می پیوندد . به واسطه این تغییرات سازمان ها به سمت چابکی، فعالیت و پویایی بیشتر پیش می روند و به اهمیت نیروی انسانی متعهد و برانگیخته خود به عنوان مهمترین مزیت رقابتی خود بیش از پیش واقف می شوند (خزائی پول، ۱۳۹۳: ۵۳). در نتیجه به دنبال ایجاد محیط های کاری هستند که به آنها در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. برای ایجاد چنین محیطی ایجاد حس معنویت و هدف در میان کارکنان به عنوان یک ضرورت اساسی مطرح شد (مهدوان^۱، ۲۰۱۳).

معنویت از مهم ترین طرح هایی است که در اواخر سده بیستم و اوایل سده بیست و یکم برای پیوند ارزش های نوین و سنتی و معنادار کردن روابط سالم سازمانی مطرح شده است (هاوارد^۲، ۲۰۰۳).

با توجه به تحولات و دگرگونی های محیطی، سازمان هایی موفق هستند که کارکنانشان از قدرت معنویت زیادی برخوردار باشند تا خود را با شرایط تطبیق دهند و با تغییرات به وجود آمده همراه شوند (آزاد مرزآبادی و دیگران، ۱۳۹۲). از سوی دیگر ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. بنابراین، ملاحظه می شود که عدالت و استقرار آن به عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی و رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷). با توجه به مطالب فوق این تحقیق در پی پاسخ به این سؤال است که سبک رهبری معنوی چه تأثیری بر عدالت سازمانی در جهاد دانشگاهی شهر تهران دارد؟

۲- چارچوب نظری

عدالت سازمانی:

واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید. گرین برگ^۳ (۱۹۸۷) معتقد است که عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمان ها و رضایت افراد در سازمان ضرورتی اساسی است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را بکارگیرد.

فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می دارند که عدالت سازمانی بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی ۱- عدالت توزیعی ۲- عدالت رویه ای ۳- عدالت مرادده ای ۳- منجر گردید (امیرخانی پور عزت، ۱۹۸۷، ۱۹).

رهبری معنوی:

رهبری معنوی نوعی رهبری است که به ارائه خدمت به دیگران ، دیدگاه کل نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که فریشمن^۴ (۲۰۰۲) (از این سه عنصر) به عنوان عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می کند.

رهبر معنوی کسی است که در برخورد با موقعیت های سازمانی به جای مداخله در امور، بصیرت بخشی؛ بجای کنترل، اعتماد؛ بجای اعمال محدودیت، استقلال؛ بجای اقدام، تصویرسازی و بجای مطرح نمودن، فروتنی از خود نشان می دهد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۱۳).

^۱ - Mahadevan

^۲ - Howard

^۳ - Greenberg

^۴ Freshman

رهبران معنوی افراد تأثیرگذاری هستند که به تغییر شیوه‌هایی که دیگران می‌بینند و کارهایی که انجام می‌دهند، قادر هستند. آنها بر نگرش‌ها و اعمال دیگران به منظور رسیدن به یک هدف مشترک که در نهایت به نفع کل گروه می‌باشد، تأثیر می‌گذارند (کراسمن^۵، ۲۰۱۰، ۶۰۲).

طبق پژوهش استراک^۶ و همکاران (۲۰۰۸، ۲۳۹)، شیوهی رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت نشان می‌دهند، مؤثرتر از مدیرانی بوده است که گرایشی به معنویت ندارند.

ابعاد رهبری معنوی:

نظریه رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد رهبر می‌باشد (فرای، ۲۰۰۳، ۷۰۶). این ابعاد به طور خلاصه عبارتند از: چشم انداز - تعهد سازمانی - عشق به نوع دوستی - ایمان - معناداری. چشم انداز: چشم انداز را می‌توان بعنوان مدلی ذهنی از آینده مطلوب سازمان تعریف کرد، (بس، ۱۹۸۹: ۵۲ و ۵۱). که بر اساس منطقی استوار قرار داشته و موجب تحریک کارکنان می‌گردد. تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۷). عشق به نوع دوستی: رهبری معنوی عشق به نوع دوستی عبارتست از حس تمامیت، هماهنگی، بهروزی و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبت، دلواپسی و قدردانی از خود و دیگران (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۶). عشق به هم‌نوع یا نوع دوستی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، مفروضات گذاشته شده و به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (فرای و همکاران، ۲۰۱۱، ۴). ایمان و امید: ایمان، اعتقاد و باور راسخ به چیزی است که برای اثباتش برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی وجودش را ثابت نکرده است (فرای و همکاران، ۲۰۱۱، ۴). رهبری معنوی در سازمان باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می‌گردد و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه خود، اینکه وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند معناداری: معناداری اشاره دارد به تجربه متعالی اینکه یا چطور یک تفاوت از طریق خدمت به دیگران ایجاد کنیم و بدین طریق معنا و هدف در زندگی ایجاد می‌شود (پففر، ۲۰۰۳، ۳۳).

پیشینه تحقیق

نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با به کارگیری کارت امتیازی متوازن» به دنبال پاسخدهی به این سوال بودند که آیا رهبری معنوی می‌تواند موجب افزایش عملکرد بنگاه‌های کوچک و متوسط شود؟ یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی، چشم انداز بیشترین تأثیر و نوع دوستی کمترین تأثیر و قابلیت یادگیری سازمانی ارتباطی معنادار وجود دارد. سن جایا و پکرتی (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان رهبری خدمتگذار به عنوان مقدمه اعتماد در سازمان به این نتیجه رسیدند، پیروانی که رهبری خدمتگذار بیشتری را در رفتار پیروانشان درک کردند سطوح بیشتری از اعتماد را در مقایسه با کسانی که سطح پائین‌تری از رهبری خدمتگذار را در رفتار رهبرشان درک کردند. حیدری و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی که انجام داده‌اند به "بررسی رابطه ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمان معلمان آباءه" پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، و

^۵ Crossman

^۶ Strack

تعاملی) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. علاوه بر این، عدالت رویه‌ای بهترین پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی بوده است.

تایا^۷ و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "مدل‌های جایگزین برای ارتباط میان رهبری، رفتار شهروندی سازمانی، و مطالعه عملکرد از تیم توسعه محصول جدید در تایوان" را بررسی کردند، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه با مجموع ۲۱۰ پرسشنامه معتبر برای یک نرخ بازده ۵۲/۵ تحویل داده شدند. با استفاده از آزمون فرض رگرسیون چندگانه، نتایج نشان داد که عوامل مختلف بر عملکرد، در میان است که رهبری تحول‌گرا و رهبری تراکنشی است که تأثیر قابل توجهی بر عملکرد از طریق رفتار شهروندی سازمانی است.

یلدیز تپرت و تیونا^۸ (۲۰۱۵) تحقیق با عنوان "تأثیر عامل مدیریت در رضایت شغلی کارمندان بخش مخابرات" انجام دادند در این تحقیق از ۲۰۲ نفر از کارکنان در شرکت مخابرات مورد بررسی قرار گرفت و نتایج تحقیق نشان داد که یک رابطه مثبت و قوی بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی وجود دارد و همچنین رابطه مثبتی بین سبک‌های رهبری و رفتارهای مدیریت وجود دارد.

۲- روش تحقیق:

تحقیق حاضر از آنجایی که هدفش مطالعه تأثیر سبک رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی شهر تهران است نوع روش تحقیق پژوهش حاضر پیمایشی و از شاخه میدانی بوده و لازم به ذکر است که در این نوع از روش تحقیق، با استفاده از تکنیک‌های جمع‌آوری اطلاعات (پرسشنامه، مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک) از نمونه آماری اطلاعات لازم جمع‌آوری می‌شود. پژوهشگر با حضور در محل تحقیق به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته و در نهایت به آزمون فرضیه‌هایی که از پیش بر اساس شواهد نو اطلاعات خود را ارائه نموده، دست می‌یابد. تعمیم نتایج بدست آمده به کل جامع آماری آخرین گام در این نوع پژوهش است.

۳- یافته‌ها

بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن مولفه‌های مورد مطالعه تحقیق

عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	معناداری	ایمان و امید	نوع دوستی	چشم انداز	تعداد
۱۸۵	۱۸۵	۱۸۵	۱۸۵	۱۸۵	۱۸۵	تعداد
۳,۲۳۷۶	۲,۷۱۲۹	۲,۳۲۲۰	۳,۲۹۷۳	۲,۷۱۲۹	۲,۳۲۲۰	میانگین
.۴۸۳۲۶	.۶۷۹۱۷	.۶۵۴۱۰	.۷۱۱۹۳	.۶۷۹۱۷	.۶۵۴۱۰	انحراف استاندارد
.۱۱۴	.۱۱۸	.۱۵۶	.۱۸۸	.۱۱۸	.۱۵۶	Absolute
.۱۱۴	.۱۱۸	.۱۵۶	.۱۶۳	.۱۱۸	.۱۵۶	Positive
-.۰۸۳	-.۰۸۳	-.۰۹۶	-.۱۸۸	-.۰۸۳	-.۰۹۶	Negative
۲,۰۷۷	۲,۱۴۳	۲,۸۲۶	۳,۴۱۷	۲,۱۴۳	۲,۸۲۶	Kolmogorov-Smirnov Z
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معنی داری

^۷ - Taia

^۸ - Yildiz Tepret & Kadir Tuna

بر اساس سطح معنی داری آزمون $k-s$ که در تمامی متغیرهای مورد مطالعه کمتر از $0/05$ است نتیجه می گیریم که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه رد و فرض مقابل تائید می گردد. بنابراین جهت بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون ناپارامتریک استفاده شده است. از آنجا که توزیع متغیرهای مورد مطالعه نرمال نیست لذا جهت بررسی تاثیر بین ادراک از رهبری معنوی و عدالت سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. در ادامه برای آزمون فرضیه ها، به دلیل اینکه به دنبال تاثیر متغیرهای مورد مطالعه بر هم می باشیم، لذا از رگرسیون خطی ساده جهت آزمون فرضیه ها و بررسی تاثیر آنها استفاده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین مولفه های رهبری معنوی و عدالت سازمانی

فرضیه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۱ چشم انداز	۰/۶۹۱	۰/۰۴
۲ نوع دوستی	۰/۵۰۴	۰/۰۱۱
۳ ایمان و امید	۰/۶۹۵	۰/۰۰۰
۴ معناداری	۰/۶۹۱	۰/۰۴
۵ تعهد سازمانی	۰/۵۰۴	۰/۰۱۱
۴ رهبری معنوی (عدالت سازمانی)	۰/۴۴۳	۰/۰۲۳

بر اساس سطح معنی داری در جدول فوق که در تمامی متغیرهای مورد مطالعه کمتر از $0/05$ می باشد نتیجه می گیریم فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنی دار بین مولفه های رهبری معنوی و عدالت سازمانی رد می شود. همچنین با در نظر گرفتن رابطه مثبت بین متغیرهای مذکور، می توان نتیجه گرفت که بین مولفه های رهبری معنوی و عدالت سازمانی در جهاد دانشگاهی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه ۱- بعد چشم انداز سازمانی از رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۳: نتایج تاثیر بعد چشم انداز و عدالت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R ²)	F	سطح معنی داری	ضریب (B)	ضریب همبستگی جزئی (بتا)	آماره T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	عدالت	.۶۴۸	.۴۲	۲۳۷,۷۱۵	.۰۰۰	.۹۱۷	.۰۰۰	۸,۴۹۹	.۰۰۰
								چشم انداز	سازمانی

بر اساس جدول فوق، مدل آماری تحقیق عبارتست از :

$$y = 0.917 + 0.595X$$

ضریب همبستگی جزئی چشم انداز بر عدالت سازمانی کارکنان ۰/۶۴۸ می باشد که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنی دار چشم انداز بر عدالت سازمانی در جهاد دانشگاهی است. به عبارت دیگر فرضیه اول تأیید می گردد.

فرضیه ۲- بعد عشق به نوع دوستی از رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۴: نتایج تاثیر بعد عشق به نوع دوستی بر روی عدالت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی چند گانه (R)	ضریب تعیین چند گانه (R ²)	F	سطح معنی داری	ضریب (B)	ضریب همبستگی جزئی (بتا)	آماره T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	عدالت	۰.۵۰۷	۰.۲۵۷	۱۱۳,۷۲۷	۰.۰۰۰	۰.۸۴۹		۵,۵۰۳	۰.۰۱۲
	عشق به نوع دوستی					۰.۴۸۸	۰.۵۰۷	۱۰,۶۶۴	۰.۰۰۰

بر اساس جدول فوق، مدل آماری تحقیق عبارتست از :

$$y = 0.849 + 0.488X$$

ضریب همبستگی جزئی ۰/۵۰۷ بوده که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنی دار بعد نوع دوستی بر عدالت سازمانی کارکنان می باشد. به عبارت دیگر فرضیه دوم نیز اثبات می شود.

فرضیه ۳- بعد ایمان و امید از رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۵: نتایج تاثیر ایمان و امید از رهبری معنوی بر عدالت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی چند گانه (R)	ضریب تعیین چند گانه (R ²)	F	سطح معنی داری	ضریب (B)	ضریب همبستگی جزئی (بتا)	آماره T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	عدالت	۰.۶۵۳	۰.۴۲۷	۲۴۴,۱۳۷	۰.۰۰۰	۰.۸۷۰		۸,۲۴۹	۰.۰۰۸
	ایمان و امید					۰.۶۸۴	۰.۶۵۳	۱۵,۶۲۵	۰.۰۰۰

بر اساس جدول فوق، مدل آماری تحقیق عبارتست از :

$$y = 0.870 + 0.684X$$

ضریب همبستگی جزئی ۰/۶۵۳ می باشد که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنی دار ایمان و امید بر عدالت سازمانی می باشد. به عبارت دیگر فرضیه سوم نیز به اثبات می رسد.

فرضیه ۴ بعد معناداری از رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۶: نتایج تاثیر معناداری از رهبری معنوی بر عدالت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R ²)	F	سطح معنی داری	ضریب (B)	ضریب همبستگی جزئی (بتا)	آماره T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	عدالت	.۶۴۸	.۴۲	۲۳۷,۷۱۵	.۰۰۰	.۹۱۷		۸,۴۹۹	.۰۰۰
								معناداری	سازمانی

بر اساس جدول فوق ، مدل آماری تحقیق عبارتست از :

$$y = 0.917 + 0.595X$$

ضریب همبستگی جزئی معناداری بر عدالت سازمانی ۰/۶۴۸ می باشد که نشان دهنده تاثیر مثبت معناداری بر عدالت سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی است. به عبارت دیگر فرضیه چهار تائید می گردد.

فرضیه ۵- تعهد سازمانی بر عدالت سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۷: نتایج تاثیر تعهد سازمانی از رهبری معنوی بر عدالت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R ²)	F	سطح معنی داری	ضریب (B)	ضریب همبستگی جزئی (بتا)	آماره T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	عدالت	.۵۰۷	.۲۵۷	۱۱۳,۷۲۷	.۰۰۰	.۸۴۹		۵,۵۰۳	.۰۱۲
								تعهد سازمانی	سازمانی

بر اساس جدول فوق ، مدل آماری تحقیق عبارتست از :

$$y = 0.849 + 0.488X$$

ضریب همبستگی جزئی ۰/۵۰۷ بوده که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنی دار تعهد سازمانی بر عدالت سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی دارد. به عبارت دیگر فرضیه پنجم نیز اثبات می شود.

فرضیه اصلی - رهبری معنوی مدیران بر عدالت سازمانی کارکنان در جهاد دانشگاهی شهر تهران تاثیر دارد.

جدول ۸: نتایج تاثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R ²)	F	سطح معنی داری	ضریب (B)	ضریب همبستگی جزئی (بتا)	آماره T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	عدالت	۰.۵۸۱	۰.۳۳۷	۱۶۶.۸۳۲	۰.۰۰۰	۱.۲۴۶		۱۲.۰۶۰	۰.۰۴۱
رهبری معنوی	سازمانی					۰.۵۵۳	۰.۵۸۱	۱۲.۹۱۶	۰.۰۰۰

بر اساس جدول فوق، مدل آماری تحقیق عبارتست از:

$$y = 1.246 + 0.553X$$

ضریب همبستگی جزئی ۰/۵۸۱ بوده که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنی دار از رهبری معنوی و عدالت سازمانی می باشد. بدین معنی که فرضیه اصلی پژوهش نیز تایید می شود.

۴- نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی شهر تهران بوده است. در گام نخست به ادبیات نظری و پیشینه تحقیق در رابطه با موضوع تحقیق پرداخته شد؛ سپس با استفاده از آزمون تجربی متغیرهای رهبری معنوی مورد سنجش قرار گرفتند تا تاثیر آن بر روی متغیر عدالت سازمانی محرز گردد. نتایج تحقیق نشان داد که تمامی ابعاد رهبری معنوی بر عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارد. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های فیاض (۱۳۹۱)، جعفری (۱۳۹۰)، نرگسیان و همکاران (۱۳۸۷) پففر (۲۰۰۳)، فرای (۲۰۰۵) داشون و پلومن (۲۰۰۵) و گری استراک و همکاران (۲۰۰۸) همسو می باشد زیرا تحقیقات آنان نشان داده است که رهبری معنوی می تواند با فراهم آوردن زمینه های مساعد و حمایت کننده برای کارکنان، در جهت تحقق اهداف و نیازهای سازمان تأثیرگذار باشد. در مجموع نتایج گویای آن است رهبری معنوی از طریق چشم انداز، ایمان و عشق به نوع دوستی بنیانی محکم برای انگیزش درونی منجر به ایجاد فضایی جهت تقویت حس اعتماد به سازمان و به تبع آن بهبود کیفیت و عملکرد سازمانی خواهد گردید.

مراجع

- ۱- امیرخانی، طیبیه؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷)، تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۰، شماره ۱، پاییز ۱۳۸۷
- ۲- آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۱)، رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، تابستان ۱۳۹۱، دوره ششم - شماره ۲ صص ۱۸۱ - ۱۸۸
- ۳- خزائی پول، جواد و همکاران، (۱۳۹۳) ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، دوره سوم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۳.
- ۴- رستگار، عباسعلی و همکاران (۱۳۹۱) بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم شماره ۱۶، تابستان ۱۳۹۱، صص ۳۹-۶۳.
- ۵- زارعی متین، حسن؛ نیک مرام، سحر؛ احمدی، مریم؛ حیدری، (۱۳۹۱) بررسی تاثیر مولفه های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، مدیریت حوزه و دانشگاه، تابستان ۱۳۹۱، سال اول - شماره ۲ صص ۳۳۱ تا ۳۴۶
- ۶- سپهوند، رضا؛ نصر اصفهانی، علی؛ عارف نژاد، محسن؛ سبحانی، (۱۳۹۲) تاثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳، صص ۱۰۷-۱۲۸.
- ۷- سید جوادین و همکاران، (۱۳۸۷) شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، مدیریت بازرگانی، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، دوره ۱، شماره ۱ صص ۵۵-۷۰.
- ۸- نصر اصفهانی، علی و همکاران (۱۳۹۴) تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با به کارگیری کارت امتیازی متوازن، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، صص ۲۴۷-۲۶۵
- ۹- نرگسیان، عباس، « رهبری معنوی در سازمان های معاصر»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۹، ۱۳۸۶، صص ۳۲-۲۹.
- ۱۰- Crossman, Joanna, " Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership", Leadership & Organization Development Journal, vol. ۳۱, No. ۷, ۲۰۱۰, pp. ۵۹۶-۶۰۸.
- ۱۱- Pfeffer, J., " Business and the spirit: Management practices that sustain values", In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Handbook of workplace spirituality and organizational performance , New York: M. E. Sharp, ۲۰۰۳, pp. ۲۹-۴۵.
- ۱۲- Freshman, B, (۲۰۰۲). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. Journal of Applied psychology, ۸۷ (۴), ۷۶۵- ۷۸۰.
- ۱۳- Fry, L.w., ۲۰۰۳. Toward a theory of spiritual leadership. the leadership quarterly, ۱۴ (۶), p. ۶۹۳.
- ۱۴- Fry, Louis W. & Hannah, Sean t. & Noel, Michael & Walumbwa, Fred O., " Impact of spiritual leadership on unit performance ", The Leadership Quarterly, ۲۰۱۱, pp. ۱-۱۲.
- ۱۵- Greenberg, J. (۱۹۸۷). Stress Fairness to Fare No Stress: managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice. Organizational Dynamics, Vol ۳۳, pp: ۳۲۲-۳۶۵
- ۱۶- Heidari, M., Rajaeepoor, S., Davoodi, S. M. R., Bozorgzadeh, N. (۲۰۱۲). Investigating the Relationship between Perceptions of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Teachers of Abadeh. World Applied Sciences Journal ۱۸ (۱): ۱۱۳-۱۲۲.
- ۱۷- Howard, S., ۲۰۰۳. A spiritual perspective on learning in the workplace. Journal of management psychology. ۱۷ (۳), pp. ۲۳۰-۴۲.
- ۱۸- Mahadevan, B. (۲۰۱۳). Spirituality in business: Sparks from the Anvil In conversation with Suresh Hundre, Chairman and MD, Polyhydron Pvt. (۲۰۱۳). Ltd. IIMB Management Review, ۲۵, ۹۱-۱۰۳

- ۱۹- Strack JG, Fottler MD, Kilpatrick AO, (۲۰۰۸), The relationship of health-care managers' spirituality to their self perceived leadership practices. Health Serv Manage Res , ۲۱(۴):۲۳۶-۴۷
- ۲۰- Taia, C., Chang, C.M., Hong, J.Y., Chend, L.Chun. (۲۰۱۲). Alternative models for the relationship among leadership, organizational citizenship behavior, and performance: a study of new product development teams in Taiwan. International Conference on Asia Pacific Business Innovation and Technology Management, Social and Behavioral Sciences ۵۷, ۵۱۱ – ۵۱۷.
- ۲۱- Yildiz Tepret, N., Tunab, K. (۲۰۱۵). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector. World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship, Social and Behavioral Sciences ۱۹۵, ۶۷۳ – ۶۷۹.

Archive of SID