

بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی

سارا کهربایی*
دکتر سعید مرتضوی**

چکیده

معنویت در محیط کار به ویژه در حوزه رهبری، چه از منظر نظری و چه کاربردی، رشد قابل توجهی را به خود اختصاص داده است. در این راستا مقاله حاضر به بررسی و تعیین میزان اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسط سلامت معنوی پرداخت. نمونه آماری پژوهش را کارکنان شرکت الکترونیک خودرو شرق به عنوان یکی از قطعه سازان بزرگ خودرو در شرق کشور به تعداد ۲۳۴ نفر، به روش نمونه گیری تصادفی تشکیل داد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای آزمون مدل معادلات ساختاری از نرم افزار پی.ال.اس استفاده به عمل آمد. یافته‌های حاصل از برازش مدل ساختاری نشان داد که اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی تحت تأثیر متغیر سلامت معنوی قرار دارد، به نحوی که بدون وجود سلامت معنوی به عنوان متغیر واسط نمی‌توان تغییرات عدالت سازمانی را به طور معنی دار پیش بینی کرد.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی^۱، سلامت معنوی^۲، عدالت سازمانی^۳

مقدمه

در سال‌های اخیر پدیده معنویت در سازمان به موضوع پر اهمیتی تبدیل شده است. خلاء معنویت به ویژه عدم توجه به کرامت کارکنان به عنوان یک انسان، محیط‌های کاری را سرد، بی روح و بی معنا کرده است. از سویی دیگر رقابت در دنیای امروزی، سازمانها را متوجه

* دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، پردیس بین الملل دانشگاه فردوسی مشهد

** نویسنده مسئول - استاد گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد mortazavi@um.ac.ir

- 1- Spiritual leadership
- 2-Spiritual well-being
- 3 -Organizational justice

رهبرانی کرده است که با شجاعت و جسارت خود تلاش می‌کنند تا تغییرات بنیادی در سازمان‌ها ایجاد کنند. رهبری معنوی که بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است یکی از اصلی‌ترین اجزای محیط‌های کاری معنوی است. دلایل سودمند بسیاری برای رابطه معنویت و مدیریت وجود دارد. این که معنویت بر رفتار مدیریتی تأثیر دارد و دیگری وجود دورنمای کار توأم با معنا به واسطه معنویت است. شیوه‌ی رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری از خود به معنویت نشان می‌دهند موثرتر از مدیرانی بوده است که گرایش به معنویت ندارند (Strack et al, 2008: 236-247). از این رو می‌توان چنین استنتاج کرد که ارتباطی مثبت بین معنویت و رهبری وجود دارد. معنویت در کار توصیف‌کننده وجود کارکنانی است که کارشان ارضا‌کننده، بامعنا و هدفدار است و تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد در کار، و بهبود کیفیت زندگی کاری همراه است. از آنجا که سلامت معنوی و عدالت از مهمترین عوامل موثر برای بقا و پایداری جریان توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلندمدت به حساب می‌آیند. لذا موجب افزایش تعهد، نوآوری، نگرش مثبت، تعلق خاطر کارکنان به سازمان می‌شود. یکی از چالش‌های پیش روی سازمان‌های امروزی نیاز به توسعه مدل‌های کسب و کار جدید بر اساس رهبری معنوی است که بر سلامت، پایداری و مسئولیت اجتماعی کارکنان تأکید می‌کند بدون این که عملکرد آنها را به خطر بیندازد (Fry & Slocum, 2008: 86-96). رهبران امروز بایستی تصمیماتی را اتخاذ نمایند که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها را افزایش دهد (Fry, 2003: 693-727). از سوی دیگر با توجه به معنویت سازمانی، به نظر می‌رسد میان ادراک کارکنان از عدالت و همچنین معنویت در محیط کار ارتباط منطقی وجود داشته باشد و این ارتباط می‌تواند پیامدهای سازمانی مطلوبی برای کارکنان به همراه داشته باشد. بدون ایجاد زمینه برای درک این عامل در سازمانها توسط کارکنان، انگیزش و هدایت افراد برای مدیران با مشکل مواجه می‌شود (آقائی فروشانی، ۱۳۸۶). تصمیمات نادرست رهبر می‌تواند احساس ناعادلانه بودن از نتایج را در سازمان برای افراد ایجاد نماید که این موضوع به نتایج نامطلوبی مثل روحیه ضعیف، جا به جایی زیاد و کاهش بهره‌وری منجر خواهد شد (شیخی نژاد، ۱۳۸۶). اگر چه از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی حجم تحقیقات و پژوهش‌های نظریه پردازی در زمینه معنویت در محیط کار رشد چشمگیری داشته است (Claude & Zamor, 2003: 355-364 ; Gotsis & Kortezi, 2008: 575). اما به رغم گسترش حجم مطالب نظری تحقیقات تجربی نسبتاً اندکی پیرامون این موضوع صورت

پذیرفته است و بیش‌تر نویسندگان از مفهوم و اهمیت آن سخن گفته‌اند و در رابطه با کاربرد آن در مجموعه‌های سازمانی و یا نتایج حاصل از آن کمتر سخن به میان آورده‌اند (Sass, 2000: 195-217; Kinjerski et al, 2006: 280-295). در این راستا به رغم برخورداری کشور از آموزه‌های قوی دینی و معنوی محیط‌های کاری ما آن گونه که بایسته است بازنمای مناسبی از جلوه‌های این آموزه‌ها به ویژه در محیط‌های صنعتی و فضاهای کاری نیستند. صنایع تولیدی چون قطعه سازان صنعت خودروسازی به دلیل شرایط اقتصادی نامناسب در شرایط کاری نامطلوبی بسر برده بالاخص قطعه سازانی چون الکترونیک خودرو شرق که کارکنان آن دارای کار یکنواخت و سخت مونتاژ می‌باشند. شرایط حاکم بر این سازمان‌ها باعث می‌گردد که کارکنان کار را به عنوان وسیله‌ای برای امرار معاش، راه سود بردن، ترفیع گرفتن و ذخیره‌ای برای بازنشستگی در نظر گرفته و به مرور به دلایل نبود شرایط مناسب شغلی با این شرایط خو گرفته و سازمان را در مقابل خود و نه در کنار خود ببینند لذا همواره سازمان و شرایط کار را ناعادلانه قلمداد نموده و در گذر زمان بهره‌وری پایین و نارضایتی شغلی را به همراه داشته باشند. این در حالی است که برخورداری از رهبر معنوی بنا به کارکردهایی که دارد، می‌تواند با ایجاد معنابخشی در کار و حس یگانگی افراد با سازمان معادله موجود را به نفع کارکنان و سازمان تغییر دهد. چرا که معنویت در سازمان می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد، با وجود چنین نیرویی؛ کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می‌توانند کاری لذتبخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. هم چنین به دلیل ایجاد یکپارچگی و انسجام از طریق فضلی معنوی، سازمانها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری نیز دست یابند. که تحقق این امر می‌تواند از وظایف رهبر معنوی باشد. از این رو تحقیق حاضر با تمرکز بر نقش واسط سلامت معنوی کارکنان به تبیین تغییرات حاصل از روابط بین رهبری معنوی بر عدالت سازمانی در یکی از موفق‌ترین شرکت‌های تولیدی قطعه سازی در این صنعت پرداخته است.

زمینه و پیشینه پژوهش

رهبری معنوی

از دهه ۱۹۸۰ تئوری‌های رهبری جدیدی که تاکید بر احساسات، اخلاقیات و ارزشها دارند، مطرح شده‌اند (Modaff & Butler, 2008). بر این اساس تئوری رهبری معنوی به عنوان یکی از تئوری‌های جدید شناخته شده است و می‌تواند نجات بخش سازمانها در شرایط متلاطم باشد. رهبری معنوی با تفحص، تفکر، ادراک، ارزش گذاری و اقدام فرد در جامعه با روحیه‌ای تیمی و نه اقدام به صورت فردی در ارتباط است (Eggert, 1998). رهبری معنوی به احساس هدفمندی و معنا بخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش محیط اطراف خود و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خود ادراکی مداوم تاکید دارد. این تئوری از درون یک مدل انگیزش درون زا توسعه یافته است و بر روی ویژگی‌هایی چون امید، ایمان و نوع دوستی پایه گذاری شده است (Fernando et al, 2009: 522-539). این تئوری نیازهای بنیادی رهبر و پیروان را بر اساس سلامت معنوی از طریق معنا بخشی ایجاد می‌کند (Fry, 2010: 283-314). رهبران معنوی معمولاً ارزش‌هایی نظیر هارمونی، عشق و دوست داشتن، شفقت و مهربانی، اتحاد، صلح و آرامش، صداقت و امانتداری را از خود بروز می‌دهند (Kakabadse, 2002: 165-182). در یک محیط معنوی، اعضا تمایل بیشتری به پذیرش مسئولیت داشته و این موجب تسهیل نقش رهبری می‌شود. در حقیقت، این ارزش‌ها همگی باعث ایجاد سلامت در محیط کار شده و محیط کار بهتری فراهم می‌آورند. به طور کلی، رهبر معنوی اشاره به رفتارها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی دارد که اعضای سازمان را برای داشتن یک احساس بقای معنوی از طریق عضویت در سازمان، تشویق می‌نماید نتایج پژوهش فرای و اسلکوم (۲۰۰۸) نیز نشان داد که رهبری معنوی از طریق ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی بر پایه‌ی ارزش‌های عشق به نوع دوستی به صورتی قابل توجه بر سلامت معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی و فردی تأثیر می‌گذارد که اگر به صورت پایدار و اصولی پیاده شود، می‌تواند باعث افزایش عملکرد گردد.

سلامت معنوی

یکی از حوزه‌هایی که محققان در مورد آن شروع به تحقیق نموده‌اند، حوزه سلامت فردی می‌باشد که به عنوان "احساسات خوشایند، سطح پایین حالات منفی و رضایت بالا از زندگی" تعریف شده است (Seligman, 2002: 3-9; Diener et al, 2002: 63-73).

تعداد کمی از محققان سازمانی که سلامت را در زمینه کار بررسی کرده‌اند، دریافته‌اند که سلامت با رهبر حمایتی یک تیم (Holman, 2002: 35-50) و رضایت شغلی (Diener et al, 1999: 276-302) به طور مثبتی در ارتباط است و به طور منفی توسط واحدهای کاری بزرگ و فشارهای زمانی (Pekkarinen et al, 2004) تحت تأثیر قرار می‌گیرد. تحقیقات همچنین نشان داده است که رفتار سرپرست بیشتر از سایر عوامل مثل استرس، رویدادهای زندگی و کاری (Gilbreath & Benson, 2004: 255-266) بر سلامت ذهنی کارکنان اثر می‌گذارد. تأکید روز افزون برای ایجاد یک محیط کاری سالم (Kelloway & Day, 2005: 223-235). محققان سازمانی را به طور ویژه ای برای مطالعه سلامت کارکنان برانگیخته است (Wright & Doherty, 1998: 481-485). اخیراً چنین تحقیقاتی که به سلامت کارکنان مرتبط می‌باشد، نادیده گرفته می‌شود این در حالی است که توجه به این سازه ها برای افزایش اثربخشی سازمانی ضروری می‌باشد (Baptiste, 2008: 284-309). با توجه به ارتباط مثبت بین معنویت، سلامت و رهبری تحقیق در مورد ارتباط بین هر سه این پدیده ها می‌تواند در ارتقای سلامت محیط کار ارزشمند باشد. از سوی دیگر فرای و اسلوکم نشان داده اند که رهبری معنوی با سلامت معنوی به طور مثبتی در ارتباط است و (Maddock & Fulton, 1998) و (Giacalone & Jurkiewicz, 2003: 3-38) دو جنبه اولیه از سلامت معنوی در محیط کار ارائه دادند:

۱- بعد معنا بخش یا یک حس تعالی معنادار شدن: مبین تجربه ای متعالی از طریق خدمت به دیگران است که موجب ایجاد معنا و هدف در زندگی کاری می‌شود. افراد نه تنها شایستگی و کارآمدی از طریق کارشان را جستجو می‌کنند، بلکه این حس که کار، معنا یا ارزش اجتماعی دارد را نیز خواهند (Pfeffer, 2003: 29-45).

۲- بعد عضویت یا یک حس ارتباطات اجتماعی: حس درک و قدردانی است که تا حد زیادی از روابط متقابل و ارتباطات از طریق تعامل اجتماعی و عضویت در گروه ها نشأت می‌گیرد. (Eisler & Montouri, 2003: 546-556)

در پژوهش حاضر نیز سلامت معنوی با توجه به این دو بعد مورد بررسی و آزمون قرار خواهند گرفت.

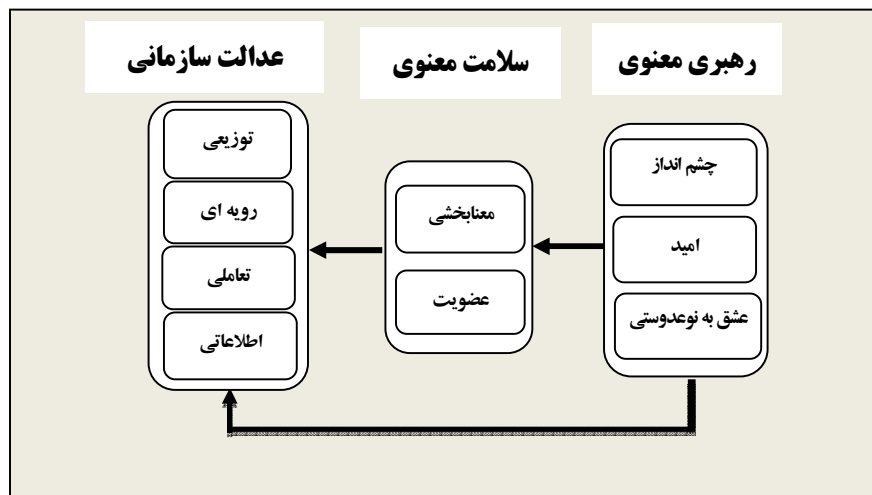
عدالت سازمانی

بر اساس تئوری عدالت سازمانی چارچوب مفیدی برای فهم نگرش افراد نسبت به کار، رفتارهای کاری و عملکرد کاری بر اساس درک آنها از انصاف در محیط کار فراهم می‌کند، (Colquitt et al, 2001: 425-445) بر این اساس به بررسی رابطه بین عدالت و پیامدهای کلیدی آن برای سازمان مانند جابه جایی، رضایتمندی و عملکرد پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که یک مدل چهار بعدی، پیش‌بینی کننده بسیار خوبی است. آنها عدالت را در چهار بعد توزیعی، رویه‌ای، تعاملی و اطلاعاتی مطرح نمودند. عدالت توزیعی به قضاوت برابر در توزیع نتایج مثل سطح پرداخت و فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد. عدالت رویه‌ای، دلالت بر این دارد که اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه است یعنی صرف نظر این که اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فرآیندی که قرار است عدالت از آن منتج گردد نیز باید عادلانه باشد. عدالت تعاملی، مطرح می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها در تعیین قضاوت‌های انصاف مهم و موثر است در واقع رفتار بین فردی که کارکنان از سرپرست خود در اجرای سیاست و رویه‌های سازمان دریافت می‌کنند، عدالت تعاملی است. با این توضیح عدالت تعاملی به دو جزء مشخص شامل: عدالت در روابط متقابل بین فردی و عدالت اطلاعاتی است (Greenberg, 1993). به اجتماعی عدالت توزیعی به رفتار مدیر با کارکنان مبنی بر احترام و صداقت روابط متقابل بین فردی اشاره می‌کند. در حالی که عدالت اطلاعاتی به جنبه اجتماعی عدالت رویه‌ای معطوف است اینکه افراد زیر مجموعه خود را نسبت به امور مربوط به آنها مطلع نگه می‌دارند. اگر چه اثر رهبری معنوی بر نتایج سازمانی مانند رضایت شغلی و رفتار شهروندی مورد بررسی قرار گرفته است. به نظر می‌رسد در پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه رهبری معنوی نقش واسط سلامت معنوی بر عدالت سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. تحقیق حاضر سعی نموده تا شکاف موجود در ادبیات را پر نماید.

مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر روابط بین متغیرهای معرفی شده در قالب مدل مفهومی شماره ۱ به تصویر کشیده شده است در این مدل متغیرهای مربوط به رهبری معنوی و سلامت معنوی از کار فرای (۲۰۱۱) اقتباس شده است. با توجه به اینکه در تحقیقات کمی ارتباط رهبری معنوی با عدالت سازمانی از طریق متغیر واسط سلامت معنوی بررسی شده است. از این رو،

برای یافتن شواهد تجربی در این خصوص فرضیات پژوهش در قالب چهارفرضیه اصلی و ده فرضیه فرعی ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیات اصلی و فرعی تحقیق

۱. رهبری معنوی بر عدالت سازمانی درک شده توسط کارکنان اثر گذار است.
۲. رهبری معنوی بر سلامت معنوی کارکنان اثر گذار است.
- ۱-۲ رهبری معنوی بر بعد معنابخشی سلامت معنوی اثر دارد.
- ۲-۲ رهبری معنوی بر بعد عضویت سلامت معنوی اثر دارد.
۳. سلامت معنوی بر عدالت سازمانی درک شده توسط کارکنان اثر گذار است.
- ۱-۳ بعد معنابخشی در کار بر عدالت توزیعی اثر دارد.
- ۲-۳ بعد معنابخشی در کار بر عدالت اطلاعاتی اثر دارد.
- ۳-۳ بعد معنابخشی در کار بر عدالت تعاملی اثر دارد.
- ۴-۳ بعد معنابخشی در کار بر عدالت رویه ای اثر دارد.
- ۵-۳ بعد عضویت در کار بر عدالت توزیعی اثر دارد.
- ۶-۳ بعد عضویت در کار بر عدالت اطلاعاتی اثر دارد.

۳-۷ بعد عضویت در کار بر عدالت تعاملی اثر دارد.

۳-۸ بعد عضویت در کار بر عدالت رویه ای اثر دارد.

۴. رهبری معنوی از طریق سلامت معنوی بر عدالت سازمانی اثر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر برحسب افق زمانی پژوهش از نوع تحقیقات مقطعی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت الکتریک خودرو شرق به تعداد ۶۴۶ نفر می‌باشد. نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفت و حجم نمونه را ۲۳۴ نفر از کارکنان شرکت تشکیل داد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد و داده‌های حاصل از ۲۱۲ پرسشنامه (با نرخ بازگشت بیش از ۹۰ درصد) مورد پردازش قرار گرفت. به منظور سنجش رهبری معنوی از پرسشنامه فرای (۲۰۰۵) استفاده شد. در این پرسشنامه مولفه‌های چشم انداز، امید هر یک توسط ۵ گویه و عشق به نوع دوستی از طریق ۷ گویه مورد سنجش قرار گرفت. برای سنجش سلامت معنوی نیز پرسشنامه فرای (۲۰۰۵) به کار رفته است که در آن معنابخشی در کار شامل ۴ گویه و عضویت شامل ۵ گویه می‌باشد. برای سنجش عدالت سازمانی نیز از پرسشنامه کلگیت (۲۰۱۱) استفاده شده است که به ترتیب عدالت توزیعی با ۴ گویه، عدالت رویه‌ای با ۶ گویه، عدالت تعاملی با ۴ گویه و عدالت اطلاعاتی با ۵ گویه مورد سنجش قرار گرفته است. ضمناً تمامی گویه‌ها در طیف ۵ امتیازی لیکرت (کاملاً موافقم: ۱، کاملاً مخالفم: ۵) بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده و برازش مدل معادلات ساختاری از نرم افزار (PLS) استفاده شد. جدول شماره ۱ مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ متغیرها را نشان می‌دهد که با توجه به مقادیر بالای (۰/۷۰) پایایی مورد تایید است، هم چنین روایی ابزار سنجش از طریق تحلیل عاملی تاییدی در قالب مدل اندازه‌گیری تحقیق انجام گرفته است که به طور مبسوط‌تری در ذیل به آن پرداخته شده است.

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ
رهبری معنوی	۰.۹۰
چشم انداز	۰.۷۷
ایمان/امید	۰.۹۳
عشق به نوع دوستی	۰.۸۲
سلامت معنوی	۰.۸۱
معنابخش	۰.۸۷
عضویت	۰.۷۶
عدالت سازمانی	۰.۸۶
عدالت توزیعی	۰.۷۷
عدالت رویه ای	۰.۸۵
عدالت تعاملی	۰.۹۴
عدالت اطلاعاتی	۰.۷۹

نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، از روش دو مرحله‌ای هالند (۲۰۰۹) برای مدل‌یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مرحله اول شامل تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق برآورد روایی و پایایی است و مرحله دوم شامل تعیین مدل ساختاری از طریق تحلیل شاخص‌های برازندگی، ضرایب تعیین و تحلیل مسیر است.

مدل اندازه‌گیری

پیش از ارزیابی مدل معادله ساختاری، لازم است معنابخش بارهای عاملی سازه‌های مختلف پرسشنامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی شده تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن شاخص‌های آنها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) در نرم افزار PLS به انجام رسید. با توجه به مدل CFA برازش‌یافته در جدول ۲، وزن عاملی همه گویه‌های پرسشنامه تحقیق در سطح خطای ۰.۰۵ معنادار ($t > 1.96$) و دارای بار عاملی بیشتر از ۰.۵ است بنابراین اعتبار همگرایی ابزار سنجش تأیید می‌شود. ضمن این‌که مطابق جدول ۳ نیز همبستگی بین هر دو سازه کمتر از عدد ۰.۹ بدست آمد، بنابراین عدم همپوشانی در قالب اعتبار افتراقی نیز تأیید می‌شود، که در نتیجه آن اعتبار سازه مدل مورد تأیید واقع می‌شود. بنابر این می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری تحقیق مورد تأیید است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسشنامه

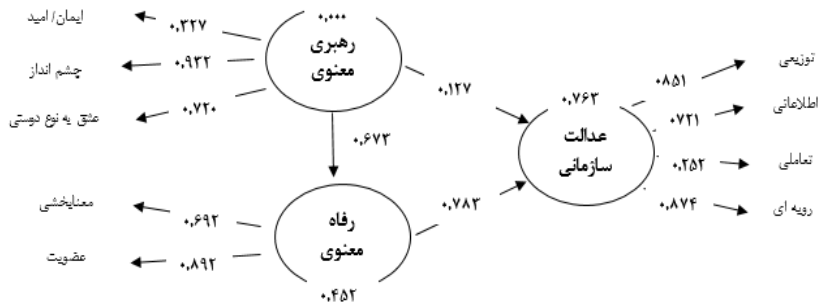
سازه	گویه	بار عاملی	آماره t	نتیجه	سازه	گویه	بار عاملی	آماره t	نتیجه
ششم انداز	۱	0.683	5.896	معنادار	عضویت	۲۴	0.741	11.346	معنادار
	۲	0.626	4.933	معنادار		۲۵	0.713	9.957	معنادار
	۳	0.675	6.067	معنادار		۲۶	0.716	12.132	معنادار
آیند	۴	0.853	15.833	معنادار	عزت توزیعی	۲۷	0.729	10.491	معنادار
	۵	0.812	11.066	معنادار		۲۸	0.848	20.291	معنادار
	۶	0.688	2.202	معنادار		۲۹	0.820	17.768	معنادار
	۷	0.836	3.664	معنادار		۳۰	0.782	16.941	معنادار
	۸	0.792	3.045	معنادار		۳۱	0.737	11.403	معنادار
نوع دوستی	۹	0.699	3.267	معنادار	عزت رویه ای	۳۲	0.767	17.053	معنادار
	۱۰	0.573	2.169	معنادار		۳۳	0.785	16.563	معنادار
	۱۱	0.804	18.434	معنادار		۳۴	0.837	28.592	معنادار
	۱۲	0.783	15.569	معنادار		۳۵	0.769	15.067	معنادار
	۱۳	0.826	24.686	معنادار		۳۶	0.818	16.130	معنادار
	۱۴	0.877	35.976	معنادار		عزت تعاملی	۳۷	0.580	2.521
۱۵	0.566	6.059	معنادار	۳۸	0.679		3.237	معنادار	
۱۶	0.607	7.004	معنادار	۳۹	0.504		2.097	معنادار	
۱۷	0.615	9.361	معنادار	۴۰	0.757		4.323	معنادار	
۱۸	0.841	26.586	معنادار	۴۱	0.832		4.526	معنادار	
معنا بخش	۱۹	0.873	31.600	معنادار	عزت اطلاعاتی	۴۲	0.907	54.765	معنادار
	۲۰	0.843	27.566	معنادار		۴۳	0.901	55.275	معنادار
	۲۱	0.839	30.393	معنادار		۴۴	0.883	41.966	معنادار
عضویت	۲۲	0.846	25.435	معنادار	۴۵	0.906	46.257	معنادار	
	۲۳	0.755	12.996	معنادار					

جدول ۳. ماتریس همبستگی ابعاد اصلی مدل تحقیق در اعتبار افتراقی ابزار تحقیق

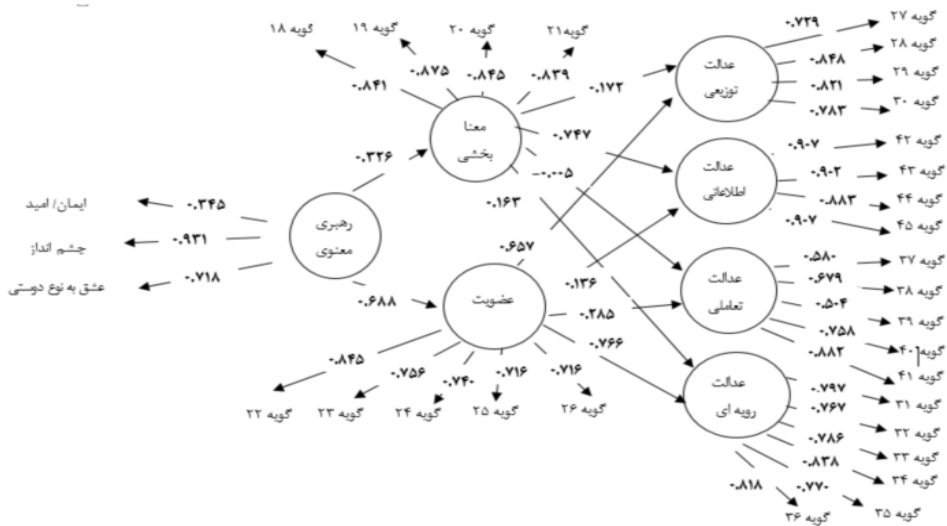
معنا بخش	توزیعی	امید	نوع دوستی	اطلاعاتی	تعاملی	عضویت	رویه ای	چشم انداز	معنا بخش
	1.000								
	-0.022	1.000							
	0.579	0.173	1.000						
	0.415	-0.056	0.424	1.000					
	0.170	0.454	0.284	0.141	1.000				
	0.709	0.126	0.740	0.390	0.283	1.000			
	0.693	0.088	0.676	0.443	0.177	0.807	1.000		
	0.277	0.379	0.455	0.171	0.365	0.376	0.388	1.000	
	0.372	0.028	0.352	0.797	0.080	0.304	0.370	0.192	1.000

برازش مدل ساختاری تحقیق

پس از تحلیل و بررسی مدل اندازه‌گیری، به برازش مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. در واقع، مرحله دوم بهره‌گیری از تحلیل مسیر، ضریب تعیین و شاخص برازندگی مدل می‌باشد. شکل‌های ۲ و ۳، مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را به ترتیب در ارتباط با فرضیه‌های اصلی و فرعی نشان می‌دهند:



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری فرضیات اصلی تحقیق



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری فرضیات فرعی تحقیق

ضریب تعیین

با توجه به شکل ۲ و ۳، ضریب تعیین مدل‌های برازش شده تحقیق در جدول ۴ قابل مشاهده است. بر این اساس در مدل اصلی، ۷۶ درصد از تغییرات متغیر سلامت معنوی تحت تأثیر رهبری معنوی شکل می‌گیرد و مابقی آن عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. همچنین ۴۵ درصد از تغییرات عدالت سازمانی نیز تحت تأثیر سلامت معنوی و اثر غیرمستقیم رهبری معنوی حاصل می‌شود و مابقی آن عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. ضمن اینکه ضرایب تعیین متغیرهای وارد شده در مدل فرعی تحقیق نیز در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴: ضریب تعیین متغیرهای وابسته مدل‌های تحقیق

مدل	متغیر	R ²
اصلی	سلامت معنوی	0.763
	عدالت سازمانی	0.452
فرعی	معنابخش	0.107
	عضویت	0.474
	عدالت توزیعی	0.530
	عدالت اطلاعاتی	0.659
	عدالت تعاملی	0.080
	عدالت رویه ای	0.669

معیارهای برازندگی مدل

برای تعیین برازندگی مدل‌های اصلی و فرعی از دو شاخص برازندگی Q^2 و شاخص نیکویی برازش استفاده به عمل آمد. برای شاخص Q^2 مقادیر بیشتر از ۰/۳۵، برازش خوب، مقادیر ۰/۱۵ تا ۰/۳۵، برازش متوسط و مقادیر کمتر ۰/۱۵، برازش کم را نشان می‌دهد. برای شاخص نیکویی برازش نیز هر چه از ۰/۵ بالاتر و به یک نزدیکتر باشد برازش کامل تر خواهد بود (Fernandes, 2012:101-123) جدول ۵ مقادیر این شاخص‌ها را برای متغیرهای وابسته تحقیق نشان می‌دهد. با توجه به مقدار این دو شاخص در این تحقیق هر دو مدل تحقیق از برازندگی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵: شاخص های برازندگی مدل تحقیق

مدل	متغیر	Q ²	GoF
اصلی	سلامت معنوی	0.280	0.536
	عدالت سازمانی	0.392	0.628
فرعی	معنابخش	0.076	0.277
	عضویت	0.270	0.520
	عدالت توزیعی	0.332	0.579
	عدالت اطلاعاتی	0.486	0.730
	عدالت تعاملی	0.023	0.193
	عدالت رویه ای	0.412	0.643

یافته‌های مرتبط با آزمون فرضیات تحقیق

به منظور بررسی و آزمون فرضیات تحقیق از آماره تی-استیودنت در مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است که اگر مقدار آماره t بزرگتر از ۱٫۹۶ باشد، فرضیه مربوطه در سطح خطای ۰٫۰۵ مورد تأیید قرار می‌گیرد. در این راستا برای پرهیز از اطاعه مطالب جدول شماره ۶ یافته‌های حاصل از آزمون مسیر را به تصویر کشیده است.

جدول ۶: یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه	مسیر	β	t	نتیجه
۱	رهبری معنوی \leftarrow عدالت سازمانی	۰.۱۲۷	۱.۵۹۲	رد
۲	رهبری معنوی \leftarrow سلامت معنوی	۰.۶۷۳	۱۳.۶۲۱	تأیید
۳	سلامت معنوی \leftarrow عدالت سازمانی	۰.۷۸۳	۱۱.۵۱۱	تأیید
۴	رهبری معنوی \leftarrow سلامت معنوی \leftarrow عدالت سازمانی	۰.۵۲۷	۱.۹۶	تأیید
۵	رهبری معنوی \leftarrow معنا بخش	۰.۳۲۶	۳.۹۹۶	تأیید
۶	رهبری معنوی \leftarrow عضویت	۰.۶۸۸	۱۳.۴۶۴	تأیید
۷	معنا بخش \leftarrow عدالت توزیعی	۰.۱۷۲	۲.۵۰۸	تأیید
۸	معنا بخش \leftarrow عدالت اطلاعاتی	۰.۷۴۷	۹.۸۷۶	تأیید
۹	معنا بخش \leftarrow عدالت تعاملی	۰.۰۰۵	۰.۰۴۲	رد
۱۰	معنا بخش \leftarrow عدالت رویه ای	۰.۱۳۶	۲.۲۲۵	تأیید
۱۱	عضویت \leftarrow عدالت توزیعی	۰.۶۵۷	۹.۲۵۶	تأیید
۱۲	عضویت \leftarrow عدالت اطلاعاتی	۰.۱۶۳	۲.۲۷۲	تأیید
۱۳	عضویت \leftarrow عدالت تعاملی	۰.۲۸۵	۲.۲۱۰	تأیید
۱۴	عضویت \leftarrow عدالت رویه ای	۰.۷۶۶	۱۵.۰۴۳	تأیید

بحث و نتیجه گیری

رد فرضیه اول مبنی بر عدم اثرگذاری رهبری معنوی بر عدالت سازمانی می‌تواند موید این معنا باشد که حتی رفتار مبتنی بر معنویت با کارکنان وقتی آن‌ها از آمادگی لازم برای چنین رفتاری برخوردار نیستند به درک آن‌ها از اقدامات مثبت رهبر از جمله توجه به عدالت سازمانی منتج نمی‌شود. دلیل این مدعا وجود تغییرات در عدالت سازمانی از طریق متغیر واسط سلامت معنوی است و در این میان مولفه عضویت نقش موثرتری را نسبت به معنا بخشی به عنوان مؤلفه دیگر سلامت معنوی برای اثرگذاری بر عدالت سازمانی درک شده توسط کارکنان ایفا کرده 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 وی را نیز عادلانه می‌پندارند این یافته با نتایج حاصل از تحقیقات فرنادو (۲۰۰۸) و دینر (۲۰۰۲) نیز همسویی دارد. به عبارت دیگر رهبری معنوی با ایجاد یک حس قوی از عضویت که بیانگر وجود نوعی یگانگی فرد با سازمان است می‌تواند به کاهش احساس تبعیض و به تبع خود درک عدالت سازمانی از سوی کارکنان منجر شود. در این راستا ایزلرو مونتتری (۲۰۰۳) عنوان داشتند که احساس ارزشمندی و مورد توجه بودن می‌تواند در نحوه درک آنان از شیوه برخورد و رفتار مدیران و رهبران سازمان تاثیرگذار باشد. این استنباط بین معنابخشی و عدالت سازمانی و ابعاد سه گانه آن به استثنای عدالت تعاملی نیز صادق است. معنا بخش بودن کار، مبین ارزشمند بودن کار شاغل برای وی است. هم چنین این احساس را در فرد به وجود می‌آورد که کار وی بر روی دیگران اثر می‌گذارد به عبارت دیگر وی سهمی در کمک به دیگران دارد. اگر مدیر توانسته باشد به ایجاد چنین احساسی در کارکنان دامن بزند به طور طبیعی درک افراد از عدالت در سازمان وجهی مثبت را نشان خواهد داد زیرا ذهنیت افراد در شکل دهی به ارزیابی‌های آن‌ها موثر واقع می‌شود، این یافته نیز با مطالعه فرای (۲۰۰۲) از همسویی برخوردار است. از سوی دیگر تایید شدن فرضیه‌های پنج و شش نیز گویای این واقعیت است که اثر رهبری معنوی بر عضویت ضریب تأثیر متفاوت و قابل توجهی را در حدود دو برابر در مقایسه با معنا بخشی در بر داشته است این بدان معناست که حس عضویت به دلیل ایجاد هویت در فرد این امکان را فراهم می‌سازد که فرد از حس مالکیت به سازمان برخوردار شود. رد شدن فرضیه نهم به نحوی می‌تواند چنین ادعایی را مورد حمایت قرار دهد زیرا این نوع احساس در فرد به نوعی حس استقلال و خود اتکایی را در وی تقویت می‌کند از

این رو آن‌ها انتظار ندارند که مدیران اطلاعات مورد نیاز را در اختیار آن‌ها قرار دهند بلکه خود به عنوان یک فراهم کننده اطلاعات ایفای نقش خواهند کرد همچنین کارکنان با حس برخورداری از نوعی بلوغ در خود با توجه به نظر سیکل زندگی (هرسی و بلانچارد، ۲۰۱۲) عدم توجه به روابط بین فردی بین مدیر با خود را نشانه ای از نادیده انگاشتن خود از سوی مدیران نمی پندارند و لذا چنین انتظاری از آن‌ها را ندارند.

در خاتمه باید اذعان داشت که مدیران از نقشی بی بدیل در ایجاد پیامدهای مثبت سازمانی برخوردارند و این پدیده زمانی از نمود بیشتری برخوردار خواهد بود که افراد زیر مجموعه ادراکی درست از رفتارهای مثبت مدیران داشته باشند از این رو ایفای هر چه بیشتر نقش‌های رهبری به ویژه کوشش در جهت، ایجاد امید و مهم‌تر از آن ابراز محبت و نوع دوستی از سوی مدیران به کارکنان همراه با ترسیم چشم‌انداز و اهداف روشن که حس تعهد را در آنها برمی‌انگیزاند عاملی تعیین کننده برای درک بیشتر عدالت سازمانی توسط کارکنان خواهد بود.

منابع و مأخذ

- ۱- آقائی فروشانی، مهدی. (۱۳۸۶). "بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۲- شیخی نژاد، فاطمه. (۱۳۸۶). "عدالت سازمانی و تصمیم گیری"، فصلنامه احیاء، ۲۲، صص ۱۷-۱۴.
- ۳- یعقوبی، مریم؛ سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه؛ گرجی، حسن ابوالقاسم؛ نوروزی، محسن؛ رضایی، فاطمه، (۱۳۸۸)، "رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان." فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص ۳۲-۲۵.
- 4-Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284-309.
- 5-Claude, Jean, Zamor, Garcia (2003), "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*, 63, (3), 355- 364.
- 6-Colquitt, J.A; Conlon, D.E; Wesson, M.J; Porter, O.L.H; & Ng, K.Y. (2001), "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research ." *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 425 -445.
- 7-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.
- 8-Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- 9-Eisler, R., & Montouri, A. (2003). The human side of spirituality. In R. A. Giacalone & C.L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 546-556). New York: M. E. Sharp.
- 10-Eggert, N. (1998). *Contemplative leadership for entrepreneurial organizations: Paradigms, metaphors, and wicked problems*. Quorum Books, Greenwood Publishing Group, Inc.

- 11- Hersey, P. Blanchard, K. (2000). *Management of Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- 12- Kelloway, E. K., & Day, A. (2005). Building Healthy Workplaces: What We Know So Far. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des Sciences du comportement*, 57(4), 223-235.
- 13-Kinjerski, Val, and Skrypnek, Berna J. (b) (2006), "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work", *Leadership & Organization Development Journal*, 27, 280-295.
- 14-Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A. (2002), Spirituality and leadership praxis, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No. 3, 165-182.
- 15-Fernandes, V. (2012). (Re)discovering the PLS approach in management science. *Management*; 15(1): 101-123.
- 16-Fernando, Mario & Beale, Frederick & Geroy, Gery D., (2009)" The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea", *Organization Development Journal*, vol.30, No.6, 522-539.
- 17-Fry, L.W.(2003) Toward a theory of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly*, Vol.14.693-727.
- 18-Fry, L. W., & Slocum, J. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37, 86-96.
- 19-Fry, Louis W. & Matherly, Laura L. & Ouimet, J-Robert,(2010), " The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, vol.7, NO.4, 283-314.
- 20-Fry, L. W.; Hannah, T. Sean; Noel, Michael; Walumbwa, O. Fred (2011), Impact of spiritual leadership on unit performance, *The Leadership Quarterly*, No. 22, 259-270
- 21-Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C.L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 3-38). New York: M. E. Sharp.
- 22-Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. [Article]. *Work & Stress*, 18(3), 255-266.
- 23-Gotsis, George, Kortezi, Zoi (2008), "Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach" , *Journal of Business Ethics*, 78: 575-600.
- 24-Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.),

- Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 25-Hulland, J. (1999). "Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies", *Strategic Management Journal* 20(2):195-204.
- 26-Holman, D. (2002). Employee wellbeing in call centres. *Human Resource Management Journal*, 12(4), 35-5.
- 27-Maddock, R. C., & Fulton, R. L. (1998). *Motivation, emotions, and leadership: The silent side of management*. Westport, CT: Quorum Books.
- 28-Modaff, D., Dewine, S. and Butler, J. (2008), *Organizational Communication. Foundations, Challenges and Misunderstandings*, Pearson, Sydney.
- 29-Pekkarinen, L., Sinervo, T., Perala, M.-L., & Elovainio, M. (2004). *Work Stressors* .
- 30-Pfeffer, J., " Business and the spirit: Management practices that sustain values", In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), (2003), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* , New York: M. E. Sharp, 29-45
- 31-Sass, Jam (2000) , "Characterizing Organizational Approach " , *Communication Studies*, 51(3), 195-217.
- 32-Seligman, M. E. P. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). Oxford, ENG; New York, NY: Oxford University Press.
- 33-Strack JG, Fottler MD, Kilpatrick AO,(2008), The relationship of health-care managers' spirituality to their self perceived leadership practices. *Health Serv Manage Res* , 21(4):236-47.
- 34-Wright, T. A., & Doherty, E. M. (1998). The Incubator: Organizational behavior 'rediscovers* the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485.