

## تعیین رابطه عدالت سازمانی و هوش معنوی

### مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی سراسر کشور

رضا هاشمی ماد\*<sup>۱</sup> ، محمد علیمردانی<sup>۲</sup> ، قدرت باقری<sup>۳</sup> ، حسن داوری<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۸/۵

تاریخ ارسال: ۱۳۹۳/۵/۲۰

#### چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین رابطه عدالت سازمانی و هوش معنوی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور است. این پژوهش جزو تحقیقات توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی کشور بود که تعدادشان بالغ بر ۹۵ نفر می شد. از میان آنها، باتوجه به جدول مورگان، تعداد ۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری این پژوهش، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و پرسشنامه هوش معنوی (ISIS) است. روایی هر دو پرسشنامه مورد تأیید تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های عدالت سازمانی و هوش معنوی، به ترتیب، برابر ۰/۹۲ و ۰/۸۵ محاسبه شد. در پژوهش حاضر، برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون در سطح ۰/۰۵) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها به وسیله نرم افزار SPSS.16 انجام شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت سازمانی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای، با هوش معنوی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه به یافته های پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که با افزایش عدالت سازمانی، میزان هوش معنوی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد نیز افزایش می یابد.

**کلیدواژه ها:** عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی، عدالت سازمانی، هوش معنوی.

#### مقدمه

انسانی و گوهری گرانبها در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسان ها، رسیدن به عدالت است. افلاطون می گوید: «عدالت یعنی قرار گرفتن هر چیز در جای خودش». ارسطو، عدالت را به دو دسته عام و خاص تقسیم کرده است. عدالت عام، همه فضیلت ها را دربر می گیرد و عدالت خاص، یعنی اینکه حق هرکسی را به شایستگی بدهند (کاتوزیان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده اند که هر انسانی

مسئله عدالت و چگونگی تحقق آن، مسئله انسان و زندگی او است. به همین سبب نیز در طول تاریخ بشر، مهم ترین جایگاه را در اندیشه او داشته است؛ هرچند در اکثر زمان ها و برای بسیاری انسان ها و جوامع به صورت یک آرمان محض، باقی مانده است. این در حالی است که تحقق عدالت، موجب تحولی عظیم در حیات فردی و اجتماعی انسان خواهد شد (شاهحیدری پور و کمالین، ۱۳۹۱). عدالت، والاترین ارزش

\*۱. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قم (نویسنده مسئول) ، [hashemimad\\_reza@yahoo.com](mailto:hashemimad_reza@yahoo.com)

۲. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قم

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

۴. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قم

ماحصل آن، شناخت سه نوع عدالت، یعنی عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای است (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۱). عدالت توزیعی، مرتبه ای است که در آن، پاداش ها به صورتی منصفانه تخصیص داده می شود. عدالت رویه ای، این است که آنهایی که تحت تأثیر تصمیمات تخصیص مزایا یا غرامت قرار می گیرند، درک کنند که این تصمیمات بر مبنای روش ها و راهبردهای منصفانه انجام گرفته است (نیهوف<sup>۶</sup> و مورمن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳). عدالت تعاملی، بر ادراک افراد از کیفیت رفتارهای بین اشخاص که در طول انجام رویه های سازمان اتفاق می افتد، اشاره دارد (جاواهرلال<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲).

بخش دیگری از پژوهش حاضر پیرامون هوش معنوی است. هوش معنوی، موضوع جالب و جدیدی است که مطالب نظری و نیز یافته های پژوهشی و تجربی درباره آن بسیار اندک است. به تازگی این موضوع، نظر بسیاری از صاحب نظران و پژوهشگران را به خود جلب کرده است (سهرابی، ۱۳۸۷). در دهه های اخیر، مفهوم معنویت و کاربردهای آن در دنیا، به ویژه در دنیای غرب، اهمیت زیادی یافته است؛ به طوری که مفاهیمی چون خدا، مذهب، معنویت و غیره که موضوعاتی خصوصی قلمداد می شدند، وارد تحقیقات علمی و مباحث آکادمیک در حوزه علوم انسانی شده اند. البته ورود مفهوم و واژه هوش معنوی به ادبیات علمی روان شناسی و مدیریت را باید به زوهر و مارشال (۲۰۰۰) و ایمونز (۲۰۰۰) نسبت داد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۲).

در طی ۹ سال اخیر، تمایلات زیادی در زمینه ادغام سازه های معنویت و هوش در قالب یک سازه واحد، به نام هوش معنوی، وجود داشته است (آمرام<sup>۹</sup> و درایر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸). هوش معنوی، سازه های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می کند. در حالی که معنویت با جست و جو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی در ارتباط است، هوش

از لحظه تولد تا مرگ، به طور مستقیم وابسته به آن است و امروز، زندگی بدون وجود سازمان ها قابل تصور نیست. بنابراین، اجرای عدالت در جامعه، منوط به وجود عدالت در سازمان ها است. رفتار عادلانه سازمان، احساسات، نگرش ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد و به تعهد بیشتر آنها به سازمان و رفتار شهروندی منجر می شود. از سوی دیگر، افرادی که احساس بی عدالتی می کنند، به احتمال بیشتر، سازمان را رها می کنند یا سطوح پایین تری از تعهد را نشان می دهند و حتی ممکن است رفتارهای ناهنجار، مثل انتقامجویی نشان دهند. بنابراین، درک اینکه چگونه افراد درباره عدالت در سازمان قضاوت می کنند و چطور به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی، به ویژه برای درک رفتار سازمانی است (بوس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

در دهه اخیر، توجه زیادی به عدالت سازمانی، به مثابه یک مقوله و زمینه تحقیقی مهم در روان شناسی صنعتی یا سازمانی، معطوف شده است (ابریلین<sup>۲</sup> و تاتوم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). بدون درک و پرداختن به مقوله عدالت و انصاف، سازمان ها در برانگیختن و هدایت کارکنان مشکلات بزرگی خواهند داشت (لمبرت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می کند. رفتار منصفانه، چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی های خود را در یک سازمان سرمایه گذاری می کنند، انتظار دارند. رفتارهای عادلانه با افراد، تعهد آنان را افزایش می دهد و تلاش های داوطلبانه آنان را برای نیل به اهداف دوچندان می کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲). به علاوه، در تعریفی، تلاش برای تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار، به عنوان عدالت سازمانی شناخته می شود. عدالت سازمانی به تصمیم هایی که سازمان ها می گیرند، رویه هایی که برای تصمیم گیری به کار می روند و رفتار بین فردی که با کارکنان می شود، اشاره دارد (کوتز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). پس از سال ۱۹۹۰، فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که

1. Bos, K. V.

2. Eberlin, R.

3. Tatum, B. C.

4. Lambert, E.

5. Coetzee, M.

6. Nichoff

7. Moorman

8. Jawaharlal, I. M.

9. Amram, Y.

10. Dryer, C.

معنوی، مستلزم توانایی هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای بارزش استفاده می کند (امونز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). هوش معنوی، بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیت ها و منابع معنوی است که کاربرست آنها در زندگی روزانه می تواند موجب افزایش انطباق پذیری فرد شود (سهرابی، ۱۳۸۷). به علاوه، واگان<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، هوش معنوی را چنین تعریف می کند: استعداد انسان در جویاشدن و پرسیدن درباره معنای زندگی و همزمان با آن، تجربه پیوستگی و ارتباط تک تک ما با جهانی که در آن زندگی می کنیم.

در این بخش به چند نمونه پژوهش که در زمینه هوش معنوی و عدالت سازمانی انجام شده است، اشاره می شود. مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «مدل یابی تأثیر رهبری تحول گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران»، دریافتند که رابطه مستقیم و معناداری بین متغیر شهروندی سازمانی با رهبری تحول گرا و عدالت سازمانی وجود دارد. ناظمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی»، به این نتیجه رسیدند که میانگین ادراک عدالت سازمانی در حد متوسط است و بین عدالت سازمانی و ابعاد آن، با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد.

پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی»، دریافتند که بین هوش معنوی با سن کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد. به علاوه، بین هوش معنوی براساس جنسیت و مدرک تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نشد. ظریفی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، دریافتند که در ادراک عدالت سازمانی،

باتوجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی)، تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در ادراک عدالت سازمانی در سطوح تحصیلی، تفاوت معناداری مشاهده شد. به علاوه، نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان داد که عدالت توزیعی، واجد شرایط پیشبین دلبستگی شغلی است. پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی دریافتند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. شایان ذکر است که رابطه معنی داری بین سن و عدالت سازمانی به دست نیامد. رشوند<sup>۳</sup> و بهره<sup>۴</sup> (۲۰۱۳)، در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی با گردش مالی»، دریافتند که

هوش معنوی تأثیر مثبت و قابل توجهی در رفتار شهروندی دانش آموزان دارد. علاوه بر این، هوش معنوی، اثر منفی قابل توجهی بر قصد گردش مالی دارد. به علاوه، رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر منفی قابل توجهی بر قصد ترک خدمت کارکنان دارد. نتایج پژوهش دوگرتی<sup>۵</sup> (۲۰۱۱)، تحت عنوان «رابطه بین معنویت، هوش معنوی و سبک های رهبری در دانشجویان پیشرو در فعالیت های دانشجویان دانشگاه ایداهو»، نشان داد که خرده مقیاس های معنویت و هوش معنوی، می توانند سبک رهبری را پیشگویی کنند. یازیسوگلو<sup>۶</sup> و توپالاکلو<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافتند که در ادراک عدالت سازمانی، میان زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در ادراک عدالت سازمانی با سطوح تحصیلی و سابقه خدمت، تفاوت معناداری وجود دارد. کلندر<sup>۸</sup> و دلر<sup>۹</sup> (۲۰۰۹)، در پژوهشی، ارتباط مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران در شرکت های ادغام شده در آلمان را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که هر سه مؤلفه عدالت سازمانی (توزیعی، روبه ای، تعاملی) همبستگی معناداری با تعهد سازمانی دارند؛ ولی همبستگی میان عدالت تعاملی و تعهد سازمانی از دیگر مؤلفه ها قوی تر است. بینز<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۸) در رساله دکترای خود، تأثیر عدالت سازمانی روی

1. Emmons, R. A.  
2. Vaughan, F. 2002  
3. Rashvand, O.

4. Bahrevar, E.  
5. Dougherty, T.  
6. Yazicioglu, F.  
7. Topalaglu, I.

8. Klendauer, R.  
9. Deller, J.  
10. Binz, A. R.

اسلامی کشور مشخص شود.

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف و ماهیت، جزء پژوهش های کاربردی و از نظر استراتژی، جزء تحقیقات توصیفی و از نظر مسیر اجرا، جزء تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی جامع و بسیار بزرگ کشور است که تعدادشان بالغ بر ۹۵ نفر می شود. در این پژوهش، برای نمونه گیری از جدول مورگان و به روش طبقه ای خوشه ای استفاده شده است که تعداد ۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری در این پژوهش، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و فرم کوتاه شده پرسشنامه هوش معنوی (ISIS) (نباتچی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) است. پرسشنامه عدالت سازمانی، سه خرده مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی (مراوده ای) را می سنجد. این پرسشنامه، ۲۰ سؤالی است که در آن، از مقیاس نمره گذاری لیکرت استفاده شده است (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نه موافقم نه مخالفم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز). فرم کوتاه شده پرسشنامه (ISIS)، شامل ۴۴ سؤال است. شیوه نمره گذاری مقیاس فرم کوتاه پرسشنامه هوش معنوی (ISIS)، براساس درجه بندی لیکرت است.

نمرات (ISIS) بر روی طیفی متشکل از شش گزینه قرار دارد (هرگز یا تقریباً هیچگاه، بسیار به ندرت، نسبتاً کم، نسبتاً زیاد، خیلی زیاد، همیشه یا تقریباً همیشه).

در این پژوهش، روایی<sup>۴</sup> هر دو پرسشنامه به تأیید تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی رسیده و پایایی<sup>۵</sup> آن از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های عدالت سازمانی و هوش معنوی، به ترتیب، برابر ۰/۹۲ و ۰/۸۵ محاسبه شده است که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه ها دارد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در آمار

رفتار کاری، پس از مذاکره درباره دستمزد و عقد قرارداد را بررسی کرده است. نتایج پژوهش وی نشان داد، ادراک سطح بالایی از عدالت سازمانی در انعقاد قرارداد به افزایش سطح عملکرد منجر می شود. سطح متوسط (میانه) عدالت، تأثیری در عملکرد ندارد و ادراک سطح پایینی از عدالت در انعقاد قرارداد، موجب افت ناگهانی و معناداری در عملکرد می شود.

عدالت سازمانی، به علت ارتباط آن با فرایندهای حیاتی سازمانی، مثل: تعهد سازمانی، شهروندمداری، رضایت شغلی و عملکرد، اهمیت زیادی پیدا کرده است (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). از آنجا که افراد در سازمان و محیط کار خود وظیفه ایجاد احساس هدف و تقویت معنا را برعهده دارند، هوش معنوی بی ارتباط با نقش آنها نیست (بنیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). کندی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، خودشکوفایی در زمینه قابلیت ها و توانمندی های فردی را با ورود معنویت به سازمان ها امکان پذیر می داند و معنویت را پاسخگوی چالش های آینده مدیریت معرفی می کند. به زعم وی، ارضای نیازهای متعالی کارکنان، به کمک معنویت امکان پذیر خواهد بود. علی رغم اینکه داشتن هوش معنوی بالا به عنوان یکی از ویژگی های مدیران و رهبران موفق مطرح است، بسیاری از مدیران از آن به عنوان راهکاری برای واکنش به تغییرات مدیریتی بهره می برند (به نقل از قربانی و همکاران، ۱۳۹۱). از جمله مواردی که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، انواع هوش ها و نیز ویژگی هایی از جمله عدالت به معنای اعم و عدالت سازمانی به مفهوم اخص آن است. با توجه به اهمیت هوش معنوی و عدالت سازمانی در امور سازمان ها و دانشگاه های کشور و لزوم بررسی این موضوع و با توجه به اینکه مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها، متولیان اصلی ورزش در دانشگاه ها هستند، در این پژوهش سعی شده است، رابطه میان عدالت سازمانی با هوش معنوی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد

1. Bennis  
2. Kandy  
3. Nabatchi, T.

4. Validity  
5. Reliability

براساس نتایج آزمون K-S (کولموگروف - اسمیرنوف)، متغیرهای عدالت سازمانی، هوش معنوی و سه مؤلفه عدالت سازمانی در جامعه دارای توزیع نرمال هستند (جدول ۲). در جدول‌های ۳ تا ۶، نتایج آزمون همبستگی پیرسون، بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با هوش معنوی داده شده است.

جدول ۳. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی با هوش معنوی

متغیر	N	r پیرسون	سطح معناداری
عدالت سازمانی هوش معنوی	۶۹	۰/۲۸۱*	۰/۰۲

براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول ۳)، بین عدالت سازمانی با هوش معنوی، در مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور، رابطه مثبت، ضعیف و معناداری وجود دارد.

جدول ۴. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت توزیعی با هوش معنوی

متغیر	N	r پیرسون	سطح معناداری
عدالت توزیعی هوش معنوی	۶۹	- ۰/۰۷۶	۰/۵۳۵

براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول ۴)، بین عدالت توزیعی با هوش معنوی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۵. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت رویه‌ای با هوش معنوی

متغیر	N	r پیرسون	سطح معناداری
عدالت رویه‌ای هوش معنوی	۶۹	۰/۳۵۰**	۰/۰۰۳

\*\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول ۵)، بین عدالت رویه‌ای با هوش معنوی در مدیران تربیت بدنی

توصیفی، از میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد و در بخش آمار استنباطی، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون در سطح ۰/۰۵ استفاده شده است. به علاوه، برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS.16 انجام گرفته است.

## یافته‌ها

جدول ۱، درباره اطلاعات توصیفی متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و متغیر هوش معنوی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور است.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیر	N	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت سازمانی	۶۹	۶۱/۰۹	۱۳/۸۳
عدالت توزیعی	۶۹	۱۵/۲۹	۳/۷۹
عدالت رویه‌ای	۶۹	۱۷/۹۱	۴/۸۵
هوش معنوی	۶۹	۱۸۹/۷۷	۱۸/۶۷

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که متغیر عدالت سازمانی و سه مؤلفه آن، در بین مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد کشور در وضعیت متوسطی قرار دارد و متغیر هوش معنوی در وضعیت متوسط به بالا است. در جدول ۲، نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر	N	مقدار آماره Z	سطح معناداری	نتیجه
عدالت توزیعی	۶۹	۱/۰۶۲	۰/۲۰۹	نرمال
عدالت رویه‌ای	۶۹	۰/۷۵۰	۰/۶۲۷	نرمال
عدالت مراوده‌ای	۶۹	۰/۷۷۶	۰/۵۸۳	نرمال
عدالت سازمانی	۶۹	۰/۵۶۷	۰/۹۰۵	نرمال
هوش معنوی	۶۹	۰/۷۴۵	۰/۶۳۶	نرمال

شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش های شغلی کارکنان، همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره وری به وجود آورد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۲).

به علاوه، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت توزیعی با هوش معنوی، در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور، رابطه معناداری وجود ندارد. عدالت توزیعی به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد؛ مثل سطح پرداخت ها یا فرصت های رشد و ارتقا در یک بافت سازمانی (کوهن<sup>۱</sup> و اسپکتور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). به نظر می رسد، میزان عدالت توزیعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی کشور، عاملی برای افزایش یا کاهش میزان هوش معنوی آنها نیست.

از دیگر نتایج آزمون همبستگی پیرسون، این بود که بین عدالت رویه ای با هوش معنوی، در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور، رابطه مثبت، متوسط و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته های این فرضیه، می توان نتیجه گرفت که با افزایش یا کاهش عدالت رویه ای، میزان هوش معنوی نیز در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور، افزایش یا کاهش می یابد. با افزایش درک عدالت رویه ای، کارکنان، با دید مثبت به بالادستان و سازمانشان می نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداخت ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند (رابینز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). مطالعات نشان می دهد که عدالت رویه ای، با واکنش های شناختی، احساسی و رفتاری کارکنان نسبت به سازمان مرتبط است (نباتچی و همکاران، ۲۰۰۷). به نظر می رسد هرچه دید کارکنان نسبت به مسئولان و سازمانشان مثبت تر باشد، میزان هوش معنوی کارکنان بالاتر می رود.

از یافته های پژوهش، این بود که بین عدالت مراوده ای با هوش معنوی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور،

دانشگاه های آزاد اسلامی کشور، رابطه مثبت، متوسط و معناداری وجود دارد.

جدول ۶. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت تعاملی با هوش معنوی

متغیر	N	r پیرسون	سطح معناداری
عدالت تعاملی	۶۹	۰/۳۱۸**	۰/۰۰۸
هوش معنوی			

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول ۶)، بین عدالت تعاملی با هوش معنوی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی کشور، رابطه مثبت، متوسط و معناداری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت سازمانی با هوش معنوی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور، رابطه مثبت، ضعیف و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته های این فرضیه، می توان نتیجه گرفت که با افزایش یا کاهش عدالت سازمانی، میزان هوش معنوی نیز در مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور، افزایش یا کاهش می یابد. از جمله عملکردهای مهم سازمان، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت، به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب ها)، برای کارکنان حایز اهمیت است (ناظمی و همکاران، ۱۳۹۲). در بعد سازمانی، یافته ها حاکی از افزایش خلاقیت، نوآوری، صداقت، اعتماد در کار و تکامل شخصی کارکنان از طریق معنویت است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۱). پژوهشگران بیان می دارند که تشویق به معنویت در محیط کار، می تواند مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل

1. Cohen, C.  
2. Spector, P. E.  
3. Robbins, S. P.

4. Cropanzano, R.  
5. Greenberg, J.

مدیریت و توسعه ۸۱، ۹۲-۶۷.

مرادی، م؛ جعفری، ا؛ امیدی، ع؛ علی دوست، ا. ۱۳۹۲. «مدل یابی تأثیر رهبری تحول گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران». نشریه مدیریت ورزشی ۵(۴)، ۱۲۴-۱۰۷.

ناظمی، م؛ علیزاده گلریزی، ا؛ کوزه چیان، ه. ۱۳۹۲. «تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی»، مطالعات مدیریت ورزشی ۱۸، ۱۷۵-۱۸۸.

Amram, Y. & Dryer, C. 2008. "The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and Preliminary Validation", Paper Presented at the 116th Annual Conference of the American Psychological Association (August 2008), Boston, MA. Retrieved September 17; from <http://www.yosiamram.net/papers>.

Bennis, W. 2007. "Challenges of Leadership in the Modern World", *American Psychologist* 62(1), 2-5.

Binz, A. R. 2008. An Examination of the Effects of Organizational Justice on Work Behavior after Negotiation and Salary Arbitration (A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy), Harvard University, Department of Sociology.

Bos, K. V. 2001. "Fundamental Research by means of Laboratory Experiments Is Essential for a Better Understanding of Organizational Justice", *Journal of Vocational Behavior* 58, 254-259.

Coetzee, M. 2005. The Fairness of Affirmative Action: An Organizational Justice Perspective (PhD Thesis), The University of Pretoria.

Cohen, C. & Spector, P. E. November 2001. "The Role of Justice in Organizations: A meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 278-321.

رابطه مثبت، متوسط و معناداری وجود دارد. باتوجه به این یافته، می توان نتیجه گرفت که با افزایش یا کاهش عدالت مرادده‌ای، میزان هوش معنوی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد کشور نیز افزایش یا کاهش می‌یابد. عدالت تعاملی دو بعد دارد: بعد شخصی نشان می دهد که رفتار باید مؤدبانه و با احترام باشد. مدیران، هنگام برخورد با زیردستان خود، باید رفتاری حاکی از اعتماد و احترام از خود نشان دهند و دومین بعد آن، انتظارات و مسؤلیت اجتماعی است (کروپانزا<sup>۱</sup> و گرینبرگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). به نظر می‌رسد هرچه ارتباطات و تعاملات بین شخصی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی با مسئولان دانشگاه محترمانه تر باشد، میزان هوش معنوی آنها افزایش می‌یابد.

## کتابنامه

پورسلطانی، ح؛ میرزائی، ف؛ زارعیان، ح. ۱۳۹۰. «ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، نشریه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی ۱(۱)، ۷۰-۵۹.

پورسلطانی، ح؛ میرزایی، ف؛ زارعیان، ح. ۱۳۹۲. «ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی»، مطالعات مدیریت ورزشی ۵(۲۰)، ۳۶-۱۵.

رامین مهر، ح؛ هادی‌زاده مقدم، ا؛ احمدی، ا. ۱۳۸۸. «بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»، پژوهشنامه مدیریت تحول ۱(۲)، ۹۱-۶۵.

سهرابی، ف. ۱۳۸۷. «مبانی هوش معنوی»، فصلنامه سلامت روان ۱، ۱۸-۱۴. شاه‌حیدری پور، ر. و کمالیان، ا. ۱۳۹۱. «بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی»، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی ۱۰(۱)، ۲۰۱-۱۷۵.

ظریفی، ف؛ یوسفی، ب؛ صادقی بروجردی، س. ۱۳۹۱. «ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه مدیریت ورزشی ۱۵، ۱۷۴-۱۵۷.

قربانی، م؛ حقیقی، م؛ تجربی، ا؛ رسته مقدم، آ. ۱۳۹۱. «بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی»، نشریه فرایند

1. Cropanzano, R.

2. Greenberg, J.

- Cropanzano, R. & Greenberg, J. 1997. "Progress in Organizational Justice. Tunneling through the Maze", in: I. T. Robertson & C. L. Cooper(eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 12, 317-372.
- Dougherty, T. 2011. *The relationship between Spirituality, Spiritual Intelligence and Leadership Practices in Student Leaders in the BYU-IDAHO Student Activities Program*(A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education in the graduate department of educational leadership and instructional design college of education), Idaho State University .
- Eberlin, R. & Tatum, B. C. 2005. "Organizational Justice and Decision Making: When Good Intentions Not Enough", *Management Decision* 43 (7/8), 1040-1048.
- Emmons, R. A. 1999. *The Psychology of Ultimate Concern: Motivation and Spirituality in Personality*. New York: The Guilford Press.
- Jawaharlal, I. M. 2002. "A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression", *Journal of Management* 28, 811-834.
- Katozian, N. 2008. "Justice and Human Law", *Journal of Law, Faculty of Law and Political Science* 3.
- Klendauer, R. & Deller, J. 2009. "Organizational Justice and Managerial Commitment in Corporate Mergers", *Journal of Managerial Psychology* 24(1), 29-45.
- Lambert, E. 2003. "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of Criminal Justice* 31, 155-168.
- Nabatchi, T.; Bingham, L.; David, H. 2007. "Organizational Justice and Workplace Mediation: A Six-factor Model", *International Journal of Conflict Management* 18, 148-174.
- Nichoff, B. R. & Moorman, R. H. 1993. "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal* 36(3), 527-557.
- Rashvand, O. & Bahrevar, E. 2013. "A Study of the Relationship among Spiritual Intelligence, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intentions", *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management* 1(2), 25-34.
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational Behavior*. New Delhi: Prentice Hall, Inc.
- Vaughan, F. 2002. "What Is Spiritual Intelligence?", *Journal of Humanistic Psychology* 42(2), 16-33.
- Yazicioglu, F. & Topalaglu, I. 2009. "The Relationship between Organizational Justice and Commitment: A Case Study in a Accommodation Establishments", *işletme araştırmaları dergisi* 1(1), 3-16.

