

## بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر خودکارآمدی؛ واکاوی دیدگاه معلمان

جعفریک زاد<sup>۱</sup> و علی هدایت فسندوز<sup>۲</sup>

### چکیده

گرایش و حکمت کلی معنویت بر حول مفاهیم راستی، پاکدامنی، پرهیزگاری، عدالت، مساوات و برابری اجتماعی استوار است، یافته های تحقیقات بیانگر این است که هوش معنوی و خودکارآمدی قابل پرورش و رشد می باشند و سازمان ها می توانند نقش بسزایی در افزایش هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان داشته باشند. هدف از پژوهش حاضر تبیین تاثیر هوش معنوی بر خودکارآمدی معلمان با نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری است. روش تحقیق فوق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ اجرا توصیفی - همبستگی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مقطع متوسطه شهرستان نقده بودند. جهت گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه های استاندارد هوش معنوی دیویدکینگ، خودکارآمدی عمومی شرر، کیفیت زندگی کاری والتون و عدالت سازمانی نیهوف و مورهن استفاده شده است. به منظور آزمون نیکویی برازش از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی تحلیل صورت گرفت. نتایج تحلیل نشان داد، هوش معنوی بر خودکارآمدی معلمان، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. هوش معنوی به ترتیب ۰/۲۶، ۰/۶۳ و ۰/۹۵ از تغییرات خودکارآمدی معلمان، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند و به طور غیر مستقیم با میانجی گری عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۲۶ و ۰/۱۸ بر خودکارآمدی تاثیر دارد. همچنین عدالت سازمانی، ۰/۳۵ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می کند و متغیر هوش معنوی با میانجی عدالت سازمانی، ۰/۲۰ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می کند. تاثیر مستقیم عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی به ترتیب معادل ۰/۴۴ و ۰/۲۸ می باشد. ضرایب معناداری تمامی مسیرها از ۱/۹۶، بیشتر می باشد.

واژگان کلیدی: معادلات ساختاری، هوش معنوی، خودکارآمدی معلمان، کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی

<sup>۱</sup> استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد نقده، نقده، ایران

## مقدمه

بی تردید ارتباطات گسترده سازمان ها نیازمند کارمندانی صادق و خودکارآمد برای پاسخ دهی به نیاز های سازمان، جامعه و تغییر تحولات ناشی از پویایی محیطی است و از سوی دیگر ارتقا رضایت مندی کارکنان از طریق اجرای عدالت سازمانی و ارتقا کیفیت زندگی کاری آنان توسط سیستم در راستای بهبود بهره وری بیشتر امری اجتناب ناپذیر است.

خودکارآمدی به عنوان باورهای افراد در توانایی های خود برای سازماندهی و انجام اقدامات لازم برای دستیابی به نتایج موفقیت آمیز و ارزشمند تعریف شده است (کنسیلیو و همکاران، ۲۰۱۵؛ ۱۲۷). احساس خودکارآمدی یک معلم، متغیر مهم و مؤثری روی موضوعاتی مانند مدیریت- کلاس درس، سبکها و روش و استراتژی های استفاده شده، افزایش انگیزش دانش آموزان و موفقیت های آنان است (برهانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ ۳۰). به عبارتی خودکارآمدی باور فرد درباره توانایی ها و قابلیت هایش برای انجام وظیفه است و چنانچه این باور در فرد تقویت شود و شرایط محیطی مهیا باشد فرد می تواند با چالش های موجود در سازمان مقابله کند. از لحاظ نظری باور های پایین خودکارآمدی منجر به اجتناب رفتاری می شود. وقتی که انتظارات پایین باشند افراد از آزمون کردن نظام باورهای خودشان خود داری می کنند (شیربگی، ۱۳۹۰؛ ۷۰). کارآمدی معلم به عنوان اعتقاد معلم در توانایی خود برای سازماندهی و اجرای دوره ها تعریف شده است (ایسن یوحینا و اتایب<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۳۳۸). شرایط محیطی به ویژه در کارهای اجتماعی بر خودکارآمدی تاثیر گذار است (کنسیلیو و همکاران، ۲۰۱۵؛ ۱۲۶). بر اساس نظر بندور (۱۹۹۷) توانایی ها، نگرش ها و مهارت شناختی هر فرد تشکیل دهنده سیستم خود است. این سیستم از چگونگی ادراک ما از محیط پیرامون و نحوه واکنش رفتاری ما نقش اساسی را ایفا می کند و خودکارآمدی هم جز اساسی این سیستم می باشد. به زعم وی اعتقادات خودکارآمدی به انگیزش حاصل از هدف گذاری افراد، میزان تلاش آنها، مداومت آنها در مواجهه با مشکلات و استقامت شان در برابر شکست ها کمک می کند. افراد قوی تر که توانایی هایشان را باور دارند در تلاش های خود پایداری بیشتری دارند (شیربگی، ۱۳۹۰؛ ۶۹). خودکارآمدی نیز بر چگونگی درک شرایط محیطی تاثیر می گذارد (کنسیلیو و همکاران، ۲۰۱۵؛ ۱۲۶). خودکارآمدی بودن مهمترین سازوکار روان شناختی برای تولید نتایج مثبت در وابستگی کاری است (چودری و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳؛ ۹۴). خودکارآمدی معلم به اعتقاد معلمان به توانایی هایش در ارائه نتایج ارزشمند اشاره دارد (گروول، اکتی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰؛ ۳۲۵۳). معلمان با سطوح پایین خودکارآمدی تمایل کمتری به کار با دانش آموزان ضعیف دارند و تمایل دارند کل دانش آموزان کلاس را در یک سطح در نظر گیرند (سینلیبر،

<sup>1</sup> Esin üahina & Atayb

<sup>2</sup> Chaudhary et al.

<sup>3</sup> Gurol, A., & Akti

سانقیور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ ۷۷۱). محیط یادگیری پیشرفته با فعالیت های یادگیری خلاقانه، یک متغیر انگیزشی است و خودکارآمدی و تمایل دانش آموزان در محیط های آموزشی نوآورانه افزایش می یابد(القانیم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷؛ ۱). ادبیات روانشناختی تأکید می کند که والدین و مدیران بر باورهای فرزندان و کارکنان و خودکارآمدی آنان تأثیر می- گذارند(دریک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ ۳).

مفهوم کیفیت زندگی کاری، احترام واقعی را برای کارکنان در محیط کارشان را بیان می کند و عواملی مانند حقوق و دستمزد عادلانه برای کاری که انجام می دهند، شرایط کاری امن و سالم، فرصت یادگیری و به کارگیری مهارت های جدید، پیشرفت و رشد در مسیر شغلی و حمایت از حقوق فردی را شامل می شود(ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۶؛ ۱۰). مولفه های کیفیت زندگی کاری والتون چارچوبی برای تحلیل مهیا کرده عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی: اشاره به پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیار اجتماعی و معیار کارکنان و نیز تناسب آن با انواع دیگر کار(شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ۷۳).

محیط کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی. تامین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت، فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.

قانون گرایی در سازمان کار: این متغیر در قالب امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه مندی در ارتقای شغلی مطرح می شود: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه ازعکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی (مهدی زاده اشرفی، ایلیکا، ۱۳۸۸؛ ۴).

وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه ی ادراک کارکنان درباره ی مسئولیت اجتماعی در سازمان. فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ۷۴). یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری که مناسب احساس تعلق کارکنان به سازمان باشد و این مطلب را که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.

توسعه قابلیت های انسانی: فراهم بودن فرصتهایی مانند استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار(مورهد و گریفین، ۱۳۸۷؛ ۵۰). در بعضی سازمان ها، برنامه های کیفیت زندگی کاری قصد دارند اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را افزایش دهند(شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ۷۱).

<sup>۱</sup> Senler & Sungur

<sup>۲</sup> Al-Ghanim

<sup>۳</sup> Derek

عدالت سازمانی برای نیروی انسانی که از مهمترین ارکان توسعه سازمان و جامعه است و انگیزش او برای تلاش و فعالیت در گرو رفتار عادلانه است امری ضروری است. بی عدالتی منجر به خدشه بر کرامت انسانی و خروج سرمایه های انسانی و سلامت روانی آنان می شود. روبین بیان می دارد که عدالت در سازمان منجر به بقای سازمان، ثبات سازمان و پیشرفت پرسنل می شود (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ ۲۲). تحقیقات اندیشمندان، همگی با قول یکسان به این موضوع اشاره داشته اند که عدالت سازمانی سه نوع می باشد: عدالت رویه ای، توزیعی و مراوده ای (رضائیان، ۱۳۸۴). ادراک عدالت رویه ای: ادراک انصاف ناشی از ارزیابی از فرایندی است که از طریق آن تصمیمات مربوط به تخصیص منابع و یا نتایج گرفته می شود. ادراک عدالت توزیعی: انصاف ادراک شده از نتایج (ستانده ها) یا تخصیص هایی است که یک فرد در سازمان دریافت می کند. ادراک عدالت مراوده ای: ادراک انصاف ناشی از ارتباطات افراد در سازمان است (آذر و همکاران، ۱۳۸۹؛ ۶۵).

معنویت و مذهب، بویژه هوش معنوی، از جهات گوناگون در عصر جدید اهمیت و ضرورت دارد. یکی از این ضرورتها در عرصه انسان شناسی، توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به ویژه کارشناسان سازمان بهداشت جهانی است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می کنند (ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۴؛ ۶۶۷). مفهوم هوش و معنویت بطور مجزا از یکدیگر در قرن گذشته مطرح شده است. اصل و بنیاد معنویت به آغاز فرهنگ انسانی بر می گردد. آموزش و پرورش هم که بعنوان مبنا و اساس تعلیم و تربیت نقش بسزایی در توسعه و پیشرفت جامعه دارد و نیازمند معلمانی است که این معنا را درک کنند یعنی آنان باید با داشتن هوش معنوی درک کنند که چقدر می توانند در راه توسعه جامعه خود تأثیر گذار باشند، داشتن چنین باوری سبب می گردد که آنان بتوانند مهارت های خود را بکار بگیرند. هوش معنوی قدرت درونی انسان است که از روح، قلب، احساس، اعتقاد عمیق، عمل پیوسته بر اساس قوانین خدا و ویژگی های خوب که از شخصیت متعالی تشکیل شده است (بهارالدین و اسماعیل، ۲۰۱۶؛ ۶۳). هوش معنوی زیربنای باورهای معلم و نقشی است که این باورها و ارزشها درکنش هایی که او انجام می دهد و به زندگی خود شکل می دهد به شمار می آید (برهانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ ۲۵). هوش معنوی در مدیران منجر به تقویت اداراکات مثبت کارکنان شده و آنان را در زندگی کاری یاری می کند تا آنها موثرتر عمل کنند. هوش هیجانی بر توانایی افراد، تشخیص ارتباطات، ادراک، باور و رفتار استوار است (محمودی، و شیربگی، ۲۰۱۶؛ ۴۰). خودکارآمدی نیز به ادراک فرد از قابلیت های خود وابسته است و کمتر با سطح واقعی توانایی فرد ارتباط دارد. ادراک عدالت در سازمان رابطه منفی با تمایل به غیبت، ترک شغل، کناره گیری، اخراج، اغتشاش و بیماریهای جسمانی و روانی دارد (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ ۲۲).

برهانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر هوش معنوی و خودکارآمدی معلمان بر سبک های تدریس آنان با ویژگی های جمعیت شناختی مختلف در شهرستان رودبار، به این نتیجه رسیدند

بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر ... □ ۷۵

که هوش معنوی و خودکارآمدی معلمان به طور مثبت و معنادار قدرت پیش بینی و تأثیرگذاری بر سبکهای تدریس معلمان دارند.

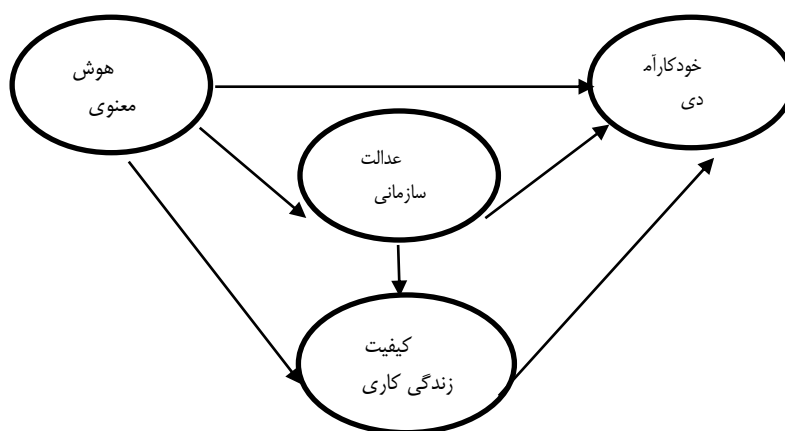
گیسون و دمبو(۱۹۵۴) نتیجه گرفته اند معلمانی که حس خودکارآمدی بیشتری دارند، توانایی تدریس بیشتری نیز دارند و فرصت بیشتری برای عملکرد موفق دانش آموزان به وجود می آورند(رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰؛ ۱۵).

صفاری و همکاران(۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین خودکارآمدی، رضایت از ماهیت کار، سبک رهبری مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی و فرهنگ سازمانی و تلاش برای خلق روش های نوآورانه بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد.

نیک پی و ملکیان مفرد(۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجی گری اعتماد و تعهد سازمانی نشان دادند که سبک رهبری با فضیلت سازمانی رابطه معنادار دارد، این رابطه به ویژه زمانی که متغیر میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله می شوند از استحکام بیشتری برخوردار است.

شهبازی و همکاران(۱۳۸۸) نشان دادند ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی ۰/۷۶۳ که در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. همچنین همه مولفه های کیفیت زندگی کاری با عملکرد رابطه مثبت و معنی داری داشته اند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه های کیفیت کاری متغیرهای توسعه قابلیت های انسانی، قانون گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان متغیرهای پیشین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات عملکرد مدیر گروه ها(متغیر ملاک)، را به دست آورده اند.

با توجه مبانی نظری و تجربی مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ارائه می گردد.



شکل ۱؛ مدل مفهومی

### مدل مفهومی تحقیق

در تحقیق حاضر متغیر مستقل، هوش معنوی است که براساس شاخص های دیوید کینگ طراحی شده است. متغیر وابسته تحقیق شامل خودکارآمدی معلمان می باشد و دو متغیر عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل فوق نقش میانجی را دارند. در این تحقیق ما به دنبال کشف عقاید و باورهای دینی و عرفانی معلمان نبودیم، بلکه بر آن بودیم تا نگرش آنان را در مورد، خودکارآمدی را مورد سنجش قرار دهیم و به بررسی و تبیین تاثیر هوش معنوی بر روی خودکارآمدی بپردازیم و با وارد کردن دو متغیر میانجی، نقش این متغیرها را در پیش بینی متغیر وابسته تبیین کنیم. متغیر وابسته تحقیق خودکارآمدی معلمان می باشد. و در نهایت پاسخگویی به این سؤالات که آیا با تغییر در هوش معنوی، خودکارآمد معلمان تغییر خواهد کرد و توانایی بکارگیری مهارت ها در سطح بالاتر را خواهد داشت؟ آیا متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در ارتقاء این امر تاثیرگذار هستند؟ در مجموع آیا هوش معنوی تاثیری بر خودکارآمدی با میانجی گری متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در بین معلمان دبیرستان های شهرستان نقده دارد؟

**فرضیه ۱:** هوش معنوی بر خودکارآمدی معلمان تاثیر مستقیم دارد

**فرضیه ۲:** هوش معنوی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر مستقیم دارد.

**فرضیه ۳:** هوش معنوی بر کیفیت زندگی کاری به طور غیر مستقیم با میانجی گری عدالت سازمانی

تاثیر دارد.

بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر ... □ ۷۷

**فرضیه ۴:** هوش معنوی بر خودکارآمدی معلمان به طور غیر مستقیم با متغیر میانجی گری عدالت سازمانی تاثیر دارد.

**فرضیه ۵:** هوش معنوی بر خودکارآمدی معلمان به طور غیر مستقیم با متغیر میانجی گری کیفیت زندگی کاری تاثیر دارد.

**فرضیه ۶:** هوش معنوی بر عدالت سازمانی تاثیر دارد

**فرضیه ۷:** عدالت سازمانی بر خودکارآمدی معلمان تاثیر دارد.

**فرضیه ۸:** کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان تاثیر دارد.

**فرضیه ۹:** عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر دارد.

### روش شناسی پژوهش:

پژوهش فوق به لحاظ هدف کاربردی و روش تحقیق توصیفی- همبستگی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری می باشد که الگوی علی مستقیم و غیر مستقیم متغیرها را بررسی می کند. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مقطع متوسطه شهرستان نقده (حدوداً ۵۷۰ نفر)، بودند که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۰/۰۵، برای نمونه ۲۳۰ نفر انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی به ترتیب با استفاده از نرم افزارهای *SPSS ۲۳* و *PLS ۳* بوده است و برای آزمون فرضیه های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است. جهت سنجش سازه هوش معنوی از پرسشنامه دیوید کینگ مشتمل بر ۲۴ شاخص بهره برده شد. از پرسشنامه خود کارآمدی عمومی شرر شامل ۱۷ گویه برای سنجش این سازه الهام گرفته شد که به دلیل بار عاملی پایین سوال ۷ از مدل حذف گردید. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس مدل والتون (۲۰۱۲) تدوین شده است که شامل ۳۲ گویه می باشد و در نهایت پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورهن شامل ۲۰ گویه مورد استفاده قرار گرفت.

### یافته های پژوهش

در بخش استنباطی، به منظور دستیابی به مدل ساختاری، ابتدا باید مدل اندازه گیری (CFA) یا همان مدل بیرونی تحقیق بررسی شده تا در صورت نیاز اصلاح شود و شاخص هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۴ است، حذف شوند. در پژوهش حاضر سوال ۷ مربوط به سازه خودکارآمدی به دلیل بار عاملی پایین از

۷۸ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

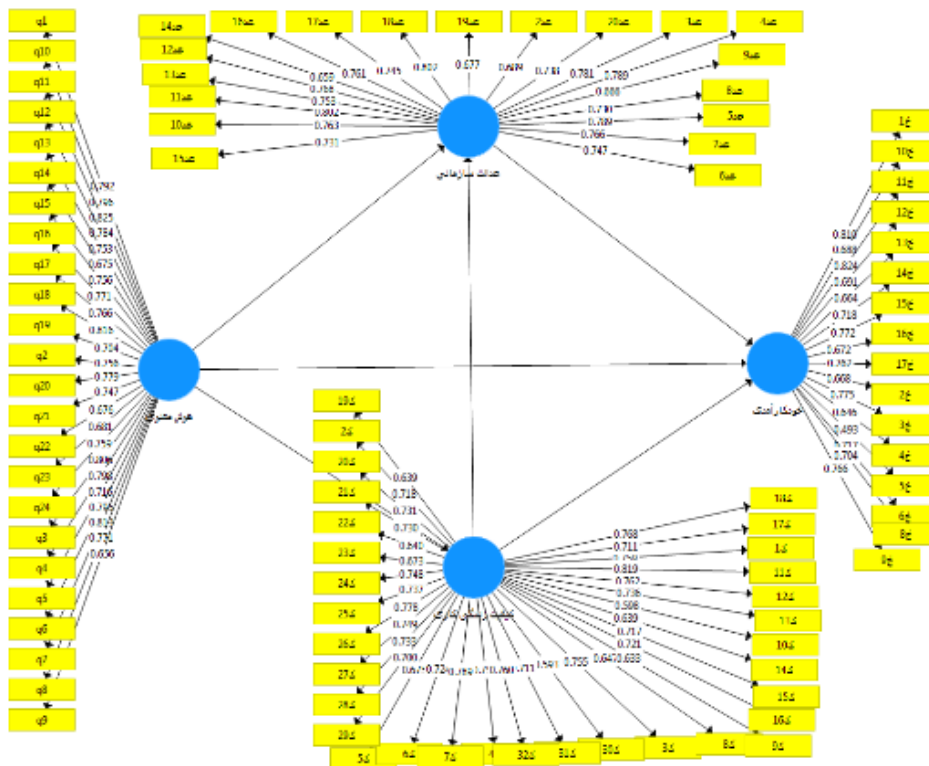
فرایند تحلیل حذف شدند. برای تأیید روایی همگرا باید سه شرط زیر برقرار باشد که با توجه به جدول ۱ روایی همگرای پرسشنامه‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۱؛ آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی سازه‌ها			
Average Variance Extracted (AVE)	Composite reliability	Cronbach's Alpha	
0.511	0.943	0.935	خودکارآمدی
0.557	0.940	0.955	عدالت سازمانی
0.577	0.920	0.968	هوش معنوی
0.513	0.911	0.969	کیفیت زندگی کاری

۱. بارهای عاملی برای گویه‌ها بالاتر از ۰/۴ باشد (در شکل ۲ ارایه شده است).
۲. میانگین واریانس استخراجی (AVE) که از جمله شاخص‌های اصلی بیان‌کننده همگرایی سؤالهای پرسشنامه است، برای هر متغیر بیشتر از ۰/۵ باشد (جدول ۱)
۳. روایی همگرا (CR > AVE) بررسی و تأیید شود (جدول ۱).



بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر ... □ ۷۹



شکل ۲: بار عاملی سوالات

### روایی واگرا:

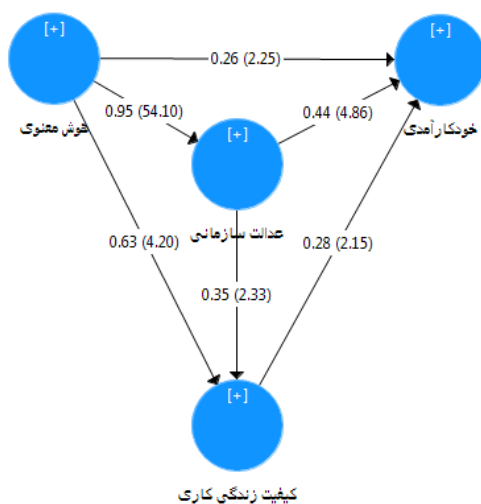
ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر: در روایی واگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها مشخص می گردد(داوری، رضازاده:۱۳۹۵: ۸۵). باتوجه به جدول ۲ روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

جدول ۲: ( روایی واگرا)

کیفیت زندگی کاری	هوش معنوی	عدالت سازمانی	خودکارآمدی	
			0/71	خودکارآمدی
		0/75	0/59	عدالت سازمانی
	0/76	0/59	0/49	هوش معنوی
0/72	0/58	0/44	0/49	کیفیت زندگی کاری

### بررسی ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها

با توجه به میزان ضرایب معناداری در شکل ۳، از آنجا که برای تأیید فرضیه‌ها، مقدار  $t$  باید بیشتر از  $1/96+$  یا کمتر از  $1/96-$  باشد و مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم شمرده نمی‌شود و مقادیر بین این دو مقدار حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۹۵ درصد است. نتیجه بررسی فرضیات در جدول ۲، ارایه می‌گردد.



شکل ۳: ضرایب مسیر و ضرایب معناداری

### بررسی ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها:

جدول ۴: بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	آماره $t$	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید فرضیه	۲/۲۵	۰/۲۶	۱. هوش معنوی تاثیر مستقیم و معناداری بر خودکارآمدی دارد.
تأیید فرضیه	۵۸/۶۵	۰/۵۹	۲. هوش معنوی تاثیر معناداری بر عدالت سازمانی دارد.
تأیید فرضیه	۴/۱۰	۰/۶۳	۳. هوش معنوی تاثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری دارد.
تأیید فرضیه	۴/۹۱	۰/۴۴	۴. عدالت سازمانی بر خودکارآمدی تاثیر مثبت و معنادار دارد.
تأیید فرضیه	۲/۲۷	۰/۲۸	۵. کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی تاثیر معناداری دارد.
تأیید فرضیه	۲/۲۷	۰/۳۵	۶. عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر دارد.

بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر ... □ ۸۱

برای بررسی نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی بر خودکارآمدی، با توجه به تایید تاثیر مسیرهای ۴ و ۲ در جدول بالا وجود نقش میانجی قابل قبول است .  
برای بررسی نقش متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی با توجه به تایید تاثیر مسیرهای ۳ و ۵ نقش این متغیر میانجی تایید می شود.  
برای بررسی نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری با توجه مسیر ۲ و ۶ نقش میانجی تایید می شود.

$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0/35 \times 0/92} = 0.57$$

### معیار VAF

برای تعیین شدت تاثیر متغیر میانجی تحقیق از آماره واریانس محاسبه شده VAF استفاده می شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک باشد نشان از تاثیر قوی متغیر میانجی دارد.

VAF متغیر میانجی عدالت سازمانی به شکل زیر محاسبه می شود.

$$VAF = \frac{A*B}{(A*B)+C} = \frac{0.59*0.44}{(0.59*0.44)+0.26} = 0.5$$

حاصل شدن ۰/۵ به این معنا است که ۰/۵ از اثر کل هوش معنوی بر خودکارآمدی از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی تبیین می شود.

محاسبه VAF برای متغیر کیفیت زندگی کاری

$$VAF = \frac{A*B}{(A*B)+C} = \frac{0.63*0.28}{(0.63*0.28)+0.26} = 0.40$$

حاصل شدن ۰/۴۰ به این معنا است که ۴۰ درصد از اثر کل هوش معنوی بر خودکارآمدی از طریق متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری تبیین می شود.

### نتیجه گیری و پیشنهادات:

یکی از عواملی که می تواند خودکارآمدی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد و در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است هوش معنوی می باشد. یافته های تحقیقات بیانگر این است که هوش معنوی و خودکارآمدی قابل پرورش و رشد می باشند و سازمان ها می توانند نقش بسزایی در افزایش هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان داشته باشند (گلچین، سنجرى، ۱۳۹۱). هوش معنوی بعنوان درجه غایی از هوش انسانی مطرح می باشد که از باورهای اساسی فرد نشأت می گیرد بر رفتارهای او تأثیر می گذارد. به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که عوامل همچون هوش معنوی و عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی دبیران تأثیر دارد.

**فرضیه اول:** تأثیر مستقیم و معنادار هوش معنوی بر خودکارآمدی معلمان با ضریب مسیر ۰/۲۶ و مقدار  $T=2/25$  تایید شد. این یافته با تحقیق (گلچین و سنجرى، ۱۳۹۱)، که نشان دادند میزان همبستگی بین دو متغیر هوش معنوی و خودکارآمدی برابر با ۰/۸۰ می باشد و رابطه مثبتی بین هوش معنوی و خودکارآمدی وجود دارد در بین ابعاد هوش معنوی، آگاهی متعالی با ۰/۷۸ بیشترین همبستگی را با متغیر خودکارآمدی داشته است. هم راستا می باشد. پیشنهاد می شود جنبه ها و ابعاد مختلف هوش معنوی در اولویت آموزش ها برای توسعه دبیران مورد توجه قرار گیرد.

**فرضیه دوم:** تأثیر مستقیم و معنادار هوش معنوی بر کیفیت زندگی کاری با ضریب مسیر ۰/۶۳ و مقدار  $T=4/10$  تایید شد که یافته این فرضیه با پژوهش های (صفرى، صبوری، ۱۳۹۳)، همسو است. با توجه به اینکه هوش معنوی رفتارهای نهایی افراد را تحت تأثیر قرار می دهد لذا پیشنهاد می شود، هوش معنوی دبیران پرورش یابد، تا در بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان موثر واقع شود.

**فرضیه سوم:** تأثیر مستقیم و معنادار هوش معنوی بر عدالت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۹ و مقدار  $T=58/65$  تایید شد که این یافته با پژوهش (نظرپور و همکاران، ۱۳۹۱) همسو است. پیشنهاد می شود مولفه های هوش معنوی در جهت بهبود عدالت سازمانی مورد توجه قرار گیرد.

**فرضیه چهارم:** عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری با تأثیر مستقیم ۰/۳۵ و مقدار  $T=2/27$  تایید شد که این یافته با پژوهش (نظرپور و همکاران، ۱۳۹۱) همسو است.

**فرضیه پنجم:** عدالت سازمانی بر خودکارآمدی تأثیر مستقیم و معناداری معادل ۰/۴۴ دارد که با مقدار ضریب معناداری ۴/۹۱ تایید شد که این یافته با پژوهش (نادی و همکاران، ۱۳۹۲) همسو است.

بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر ... □ ۸۳

**فرضیه ششم:** کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی تاثیر مستقیم و معنادار معادل ۰/۲۸ دارد و با مقدار T معادل ۲/۲۷، این تاثیر تایید می گردد.

**فرضیه هفتم:** تاثیر متغیر میانجی عدالت سازمانی بر خودکارآمدی، باتوجه به تایید تاثیر فرضیه ۲ و ۴ وجود نقش میانجی قابل قبول است.

برای بررسی نقش متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی با توجه به ضرایب معناداری مسیر ۳ و ۵ نقش این متغیر میانجی نیز تایید می شود.

نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری با توجه مسیر ۲ و ۶ نقش میانجی تایید می شود که این یافته با پژوهش (نظریوری و همکاران ۱۳۹۱) همسو است.

با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود که سیستم اداری آموزش و پرورش با برگزاری دوره ها و انجام مطالعه در زمینه هوش معنوی و تشریح این سازه در بین دبیران زمینه های خودکارآمدی بیشتر آنان را فراهم کنند. متغیر خودکارآمدی بعنوان متغیر وابسته تحقیق بیان گردیده است. بیشتر ادبیات مربوط به متغیر خودکارآمدی به تحقیقات آلبرت بندورا مربوط می گردد که در زمینه تئوری شناختی اجتماعی او بیان گردیده است. نقش میانجی عدالت سازمانی در این پژوهش نشان می دهد که با ایجاد محیط عدالت محور می توان دبیران را در زمینه خودکارآمدی تقویت کرد. پرداختن به کیفیت زندگی کاری می تواند عاملی موثر در خودکارآمدی دبیران باشد، لذا سیستم اداری باید در زمینه کیفیت زندگی کاری دبیران تلاش مستمری را ارائه دهد.

## منابع

- آذر، عادل؛ علی پوردرویشی، زهرا؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۸۹). رویکردی فازی به ادراک عدالت در چارچوب تئوری انصاف بانک ملت. تربیت مدرس. ش ۳: ۶۱ تا ۸۹.
- برهانی، شیما؛ دهقانی، مرضیه؛ صمدی، پروین (۱۳۹۶). بررسی تأثیر هوش معنوی و خود کارآمدی معلمان بر سبکهای تدریس آنان با ویژگی های جمعیت شناختی مختلف در شهر ستان رودبار. رویکردهای نوین آموزشی. ش ۲: ص ۲۵ تا ۴۵.
- پورکیانی، مسعود؛ صفدریان، علی؛ خیری، بهناز (۱۳۹۳). رابطه بین مولفه های هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی. مجله تحقیقات نظام سلامت. ش ۱: ص ۲۱ تا ۲۹.
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۵). مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی: چاپ سوم.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۹). حقوق و عدالت در نهج البلاغه. فصلنامه پژوهش های نهج البلاغه: ص ۶۷ تا ۹۱.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان (رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: انتشارات سمت.
- رضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی و همتی نژاد، علی (۱۳۹۰). رابطه خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و روشهای مدیریت کلاس های تربیت بدنی. پژوهش در علوم ورزشی، ش ۳: ص ۱۳ تا ۲۶.
- شرمهورن، جان آر (۱۳۸۶). مدیریت و رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران نژادپاریزی. تهران: مدیران.
- شریف زاده، فتاح؛ خیراندیش، مهدی (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری (WQL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل، پژوهش های مدیریت. ش ۳: ص ۲۹ تا ۵۲.
- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین؛ ثنایی پور، هادی (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان. نشریه مدیریت دولتی. ش ۳: ص ۶۹ تا ۸۴.
- شیربگی، ناصر (۱۳۹۰). بررسی نگرش دانشجویان به تحقیق و ارتباط آن با باورهای خودکارآمدی در انجام تحقیق. پژوهش های آموزش و یادگیری، ش ۱: ص ۶۷ تا ۸۰.
- صفاری، پویا؛ ایاری، صمد؛ دعایی، محمدعلی (۱۳۸۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند. مجله فراسوی مدیریت. ش ۱۵: ص ۱۴۵ تا ۱۶۰.
- کشاورز، محسن؛ خادمی، سید حسین؛ شماعیان رضوی، نازنین؛ عباسپور، صدیقه (۱۳۹۲). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. ش ۳: ص ۵۰ تا ۵۸.

بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر ... □ ۸۵

- گلچین، مجتبی؛ سنجرى، احمدرضا(۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکار آمدی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان گلستان). فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ش ۳: ص ۶۶ تا ۵۴.
- مهدی زاده اشرفی، علی؛ ایلکا، حسین علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری (WQL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه بر اساس مدل والتون، فصلنامه مدیریت. ش ۲۰: ص ۸ تا ۱.
- مورهد، گریگویی؛ گریفین، ریکی (۱۳۸۷). رفتار سازمانی. مهدی الوانی؛ غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- نادى، محمدعلی؛ مشفقى، زهت الزمان؛ سیادت، سیدعلی. (۱۳۹۲)مدل یابی معادلات ساختاری رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی با ادراک معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ش ۴: ص ۱۹ تا ۴۲.
- نجفیان، مهدی؛ لسانی، مهدی؛ لسانی، محبوبه(۱۳۹۳). جایگاه درستکاری، مسولیت پذیری ،دلسوزی و بخشش مدیران در نظام تعلیم و تربیت اسلامی، مجله تعلیم و تربیت پژوهش اسلامی.ش ۹:ص ۱۲۵ تا ۱۴۶.
- نصیری و لیک بنی، فخرالسادات ؛ اردلان، محمدرضا؛ میرزاخانی، احترام (۱۳۹۴). رابطه هوش معنوی و مهارتهای ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان. مدیریت فرهنگ سازمانی.ش ۳: ۶۶۷ تا ۶۸۹.
- نظر پوری، امیر هوشنگ؛ سپهوند، رضا؛ علیزاده، محمد؛ عارف نژاد، محسن (۱۳۹۱). تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی.ش ۳: ص ۵۳ تا ۴۱.

- Al-Ghanim, Kaltham. (2017) Impact of Innovative Learning Environment Based on Research Activities on Secondary School Students' Attitude towards Research and Their Self-Efficacy. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2931684>. Posted: 2017.
- Baharuddin, Elmi and Ismail, Zainab, Spiritual Intelligence Forming Ulul Albab's Personality (April 3, 2016). Global Journal of Business and Social Science Review, Vol. 4(2) :67-76. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman.
- Chaudhary, R. Rangnekar, S. Bauru, M. K (2013). ENGAGED VERSUS DISENGAGED: THE ROLE OCCUPATIONAL SELF-EFFICAC. Asian Academy of Management Journal, Vol. 18, No. 1, 91–108.
- Chiara, C. Laura, B. Cristina , D .Wilmar, B &Utrecht (2015).What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. Career Development International. Vol. 21 No. 2, 2016 pp. 125-143.

- Esin uahina, F. Derin, A.(2010) Sense of efficacy from student teaching to the induction year . Available online at [www.science direct .com](http://www.science-direct.com).
- Gurol, A., & Akti, A. (2010). The relationship between pre-service teachers self efficacy and their internet self-efficacy. *Procedia social and Behavioral sciences*, 2, 3252-3257.
- Latan, H. Ramli, N. (2017). The Results of Partial Least Squares-Structural Equation Modelling Analyses (PLS-SEM). Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract>.
- Lemoine, Derek, The Process of Self-Discovery: Learned Helplessness, Self-Efficacy, and Endogenous Overoptimism(2016). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract>.
- Mahmoodi-Shahrehabaki, Masoud, Associations between Language Learners' Spiritual Intelligence, Foreign Language Attitude and Achievement Motivation: A Structural Equation Approach(2016). *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract>.
- Senler, B . Sungur ,S. (2010).Pre-service science teachers' teaching self-efficacy: a case from Turkey. Available online at [www.science direct .com](http://www.science-direct.com).9,771-779.