



مدل تاثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار؛ متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی

غلامرضا رحیمی^۱ - علی هدایت فسندوز^۲

چکیده

پژوهش در حول محورهای معنویت در محیط کار با در نظر گرفتن ابعاد اش می‌تواند نقش بسزایی را در سعادت و تعهد کارکنان و مدیران ایفا کند. هدف از این پژوهش تبیین تاثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار با میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی است. تحقیق فوق به لحاظ هدف کاربردی، از حیث جمع آوری داده‌ها توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل دبیران شهرستان نقده که از طریق فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ۲۸۹ نفر انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) با پایایی ۰/۹۳، پرسشنامه معنویت در کار میلین و همکاران (۲۰۰۳) با پایایی ۰/۸۴، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورهن (۱۹۹۳) با پایایی ۰/۸۸ و پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹) با پایایی ۰/۸۸ و روایی همگرا و روایی واگرایی مناسب استفاده شد. به منظور آزمون نیکویی برازش از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی تجزیه و تحلیل صورت گرفت. نتایج تحلیل نشان داد، رهبری معنوی بر معنویت در کار، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی تاثیر مثبت و معنا داری دارد و این تاثیر زمانیکه متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی وارد معادله می‌شوند، پایدار است. رهبری معنوی ۶۳٪ از تغییرات معنویت در کار را به طور مستقیم تبیین می‌کند. متغیر برون زا به طور غیر مستقیم با میانجی گری عدالت سازمانی ۲۳٪ بر متغیر درون زا تاثیر دارد. همچنین متغیر مستقل با میانجی گری عزت نفس سازمانی بر معنویت در کار ۲۵٪ تاثیر دارد. ضریب معناداری تمامی مسیرها از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، معنویت در کار، عدالت سازمانی، عزت نفس سازمانی

^۱ عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران

^۲ مدرس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل سولدوز، سولدوز، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

عدالت در جامعه منوط بر وجود عدالت در سازمان‌ها ست (تقی زاده و شکری، ۱۳۹۳: ۲۲۹).

رهبری معنوی شامل مدل‌های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا شده است. رهبری معنوی یک بُعد بزرگ از مسئله رهبری سازمان است که نادیده گرفته شده در حالیکه در قرارداد روان شناختی سازمان‌های کاری دخیل است (کاکابادیس^۵ و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۶۵). رهبری معنوی در سازمان که چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکرمنطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح را در هم ادغام می‌کند نمود دارد. افراد در چنین سازمان‌هایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند (نظریوری و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۲).

عزت نفس سازمانی در تعیین، انگیزش، رفتارها و نگرش‌های کارکنان در محیط کار بسیار مهم و تاثیرگذار است. وجود این متغیر در کارکنان می‌تواند عاملی موثر در عدم ترک خدمت و ارتباطات صحیح در محیط کاری را منجر شود. عزت نفس سازمانی به معنی احساس فرد از میزان ارزشمندی، اهمیت و توانمندی خود در سازمان است (گیلانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۲). ایجاد توانایی در کارکنان نیازمند وجود خطوط اطلاعاتی، پشتیبانی منابع و فرصتهای یادگیری یا رشد است بنابراین سازمان برای توانمندی کارکنان، لازم است تا این عوامل را فراهم کند (میری و سبزیکاران، ۱۳۹۰: ۵۱). با توجه به اینکه رهبری معنوی با جسم، ذهن، سرشت و روح انسان‌ها سروکار دارد و هدف آن توانمند سازی، خلاقیت و نوآوری است، معلمان با سطوح بالای معنویت، عزت نفس سازمانی و عدالت سازمانی می‌توانند افرادی خلاق، توانمند، عدالت محور و دارای روابط انسانی سالم را برای جامعه پرورش دهند و در این امر قرآن کریم به عنوان یک منبع غنی رفتار معنوی در جهت پرورش نسل

آموزش خلق و خوی شایسته در محیط‌های کاری و نیل به اهداف سازمانی و اجتماعی از طریق معنویت در سازمان‌ها و محیط‌های کاری می‌تواند منجر به موفقیت سازمان و جامعه شود. معنویت در محل کار می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان کمک کند (احمد^۱ و عمر^۲، ۲۰۱۴: ۱۰۸). در حقیقت، در پارادایم مدرن، به سهم روح و نیازهای درونی انسان‌ها توجه نشده است، از اواخر قرن گذشته، در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل گیری بوده است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵: ۶). معنویت در محیط کار یکی از این حوزه‌های یکپارچگی مجدد می‌باشد. پدیده معنویت در محیط کار به به شناسایی بعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان منجر می‌شود که قابل پرورش و تعلیم است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی رشد و توسعه می‌یابد (آشموس^۳ و دوچون^۴، ۲۰۰۰: ۱۳۴). هنگام مطالعه سامانه اخلاق اسلامی چند معیار مرتبط را باید مد نظر قرار داد: عدالت و برابری، اعتماد و درستکاری و نوع دوستی و سخاوتمندی (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱). بعضی مدیران تصور می‌کنند که تنها از طریق اختصاص پاداشهای مالی می‌توانند مجری عدالت بوده و بر سطح تعهد کارکنان بیافزایند، در حالیکه باید توجه نمود که برخورد منصفانه و عادلانه با کارکنان موجب رضایت آنها و احساس برابری و افزایش خشنودی شغلی آنها می‌گردد. بطور کلی فراگردها، رویه‌ها و نتایج منصفانه در سازمان می‌تواند مسیر دستیابی به نتایج مطلوب را هموار سازد و مدیران کاردان به جای تلاش برای در نظر گرفتن، اقتضائات پیچیده از طریق برخورد عادلانه هزینه کنترل را کم کرده، سطوح اداری را کاهش می‌دهند و همزمان هدف‌های مشخصی را برای واحد یا سازمان خود تدوین می‌کنند و به این طریق نهایتاً بر سطح تعهد کارکنان شان می‌افزایند بنابراین اجرای

کورمن (۱۹۷۰) عزت نفس فرد تحت تاثیر تجربیات اش شکل می‌گیرد. در واقع عزت نفس در دورن محیط اجتماعی سازمان رشد می‌یابد و نتیجه پیام‌هایی است که فرد از دیگران در مورد خود دریافت می‌کند (گیلانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۵). سه عامل فرسودگی، یعنی خستگی عاطفی، انحصارطلبی و کاهش دستاورد شخصی تأثیر منفی بر عزت نفس سازمان دارد (الیو^۷ و پاتیل^۸، ۲۰۱۲: ۲۸۴).

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی برای نیروی انسانی که از مهمترین ارکان توسعه سازمان و جامعه است و انگیزش سرمایه انسانی برای تلاش و فعالیت در گرو رفتار عادلانه است امری ضروری است. بی عدالتی منجر به خدشه بر کرامت انسانی و خروج سرمایه‌های انسانی و سلامت روانی آنان می‌شود. روبین بیان می‌دارد که عدالت در سازمان منجر به بقای سازمان، ثبات سازمان و پیشرفت پرسنل می‌شود (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲). تحقیقات اندیشمندان، همگی با قول یکسان به این موضوع اشاره داشته‌اند که عدالت سازمانی سه نوع می‌باشد: عدالت رویه‌ای، توزیعی، مرادده‌ای (رضائیان، ۱۳۸۴). ادراک عدالت رویه‌ای: ادراک انصاف ناشی از ارزیابی از فرایندی است که از طریق آن تصمیمات مربوط به تخصیص منابع و یا نتایج گرفته می‌شود. ادراک عدالت توزیعی: انصاف ادراک شده از نتایج (ستاندها) یا تخصیص‌هایی است که یک فرد در سازمان دریافت می‌کند. ادراک عدالت مرادده‌ای: ادراک انصاف ناشی از ارتباطات افراد در سازمان است (آذر و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۵). خداوند متعال در قرآن کریم به رعایت عدالت تاکید کرده است. "وَ أَقْسَطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ"؛ مطابق عدل عمل کنید، همانا خداوند دوست می‌دارد آنها را که طالب عدالت هستند.

رهبری معنوی: رهبران معنوی انگیزه زیادی برای ساده کردن زندگی به جای ایجاد پیچیدگی‌های بیشتر به پیروان می‌دهند و بر اهداف مشترک یا اهداف

آینده می‌تواند الگوی بسیار موثری باشد. هدف از تحقیق حاضر سنجش تاثیر رهبری معنوی بعنوان یک اصل اخلاقی بر معنویت در محیط کار به عنوان عامل ارتباط اجتماعی و موفقیت فردی با نقش میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی می‌باشد.

معنویت در کار: در این تحقیق از مفهوم سازی ابعاد سه گانه معنویت در محیط کار، که توسط میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) مطرح شد استفاده می‌شود و شامل ابعاد، کار با معنا (سطح فردی)، احساس یکپارچگی (سطح گروهی) و همسویی با ارزشهای سازمان (سطح سازمانی) می‌باشد. کار با معنا: این بعد که در سطح فردی مطرح است و مشخص می‌کند که کارکنان با کار روزمره خود به صورت فردی تعامل دارند. کار با معنا بر این فرض استوار است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد (مجد و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۳). احساس همبستگی: این بعد که در سطح گروهی مطرح است. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (میلیمن^۶ و همکاران، ۲۰۰۳: ۴۲۹). این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد. همسویی با ارزشهای سازمان: این بعد در سطح سازمانی مطرح است. همسویی با ارزشهای سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند (مجد و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۳).

عزت نفس سازمانی: عزت نفس، جنبه‌های از خود پنداره از قضاوت‌هایی که فرد درباره ارزش خود و احساس‌های مرتبط با این قضاوت‌ها دارد ناشی می‌شود (الیو^۷ و پاتیل^۸، ۲۰۱۲: ۲۸۳). براساس نظریه

نوع دستی می‌تواند احساسات مضرى همچون ترس، خشم و ناتوانی را در کارکنان کاهش دهد.

کار معنی دار: در نظریه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳)، مفهوم معناداری به اعضای سازمان اشاره دارد و کارکنان بر این باورند که کارهایی که انجام می‌دهند برای آنها مهم و معنی دار هستند و در زندگی مردم تغییر ایجاد می‌کنند.

عضویت: این یک واقعیت است که مردم دوست دارند به بخشی از گروه حیاتی و بزرگتر تعلق داشته باشند. کارکنان مایل به کار در محیطی هستند که رهبران آن را تشویق و تحسین می‌کنند در حقیقت، این احساس عضویت سبب ایجاد یک محیط دوستانه برای توسعه بین همکاران و تسهیل روابط بین رهبران و کارمندان می‌شود (فرای، ۲۰۰۳؛ ۷۱۵).

تعهد: رهبری معنوی باعث افزایش وفاداری و تعهد کارمندان به سازمان می‌شود (فرای، ۲۰۰۳). کارکنان از رهبران معنوی انگیزه می‌گیرند و تعهدشان به سازمان بیشتر می‌شود و در نهایت رضایت شغلی افزایش خواهد یافت.

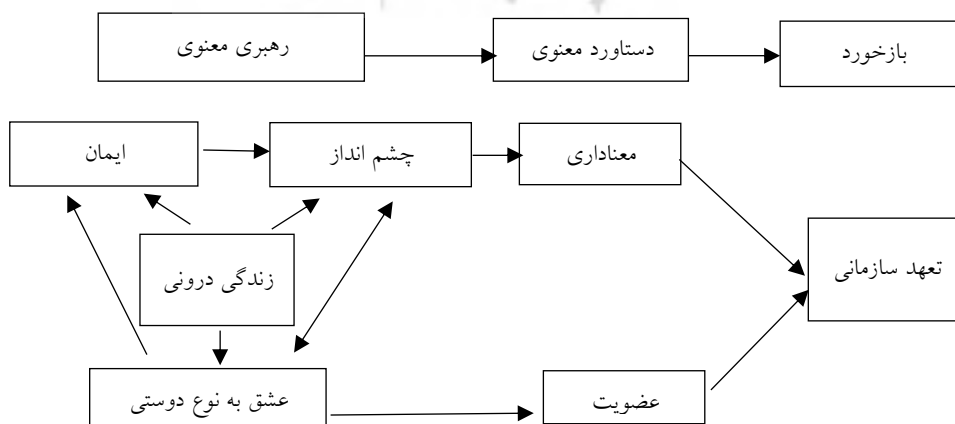
بازخورد: فرای (۲۰۰۳) اشاره می‌کند که رهبری نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری دارد و رهبران معنوی علاوه بر دست‌آورد های شخصی، بهره‌وری سازمان را به عنوان بازخورد ترغیب می‌کنند.

اجتماعی متمرکز می‌شوند (هوب، ۲۰۰۵: ۸۸). رهبران معنوی به پیروان کمک می‌کنند تا دیدگاه‌های بی‌نظیر و مأموریت‌های الهام بخش را تقویت کنند و سطح تعهد سازمانی و اثربخشی آن را افزایش می‌دهد رهبران معنوی می‌تواند به کارمندان کمک کند تا دید، ارزش، کار معنی دار و اهداف خاص را پیدا کنند. ابعاد رهبری معنوی در مدل فرای در زیر تشریح شده است که شامل، چشم انداز، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، کار معنی دار، عضویت، تعهد و بازخورد می‌باشد.

چشم انداز: مجموعه‌ای از مفاهیم که هدف نهایی و تعاملات افراد را تعریف می‌کند. رهبران معنوی چشم انداز را برای سازمان طرای می‌کنند و با ایجاد انگیزه در کارکنان به سمت چشم انداز سازمان سوق می‌یابند (فرای، ۲۰۰۳؛ ۷۱۴).

امید و ایمان: امید و ایمان، دو مبنای اعتقادی است که تمام اهداف سازمان، نظیر دیدگاه و مأموریت سازمانی، با در نظر داشتن آنها تحقق می‌یابد (فرای، ۲۰۰۳). رهبران معنوی می‌توانند در شکل‌گیری و بهبود امید و ایمان کارکنان خود نقش موثری داشته باشند.

عشق به نوع دوستی: احساس کامل و پر محتوایی است که از طریق توجه، تأثیر، دلگرمی و سپاسگزار برای همکاران ارائه می‌شود (فرای، ۲۰۰۳). عشق به



مدل رهبری معنوی (فرای ۱۱ ۲۰۱۲)

و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی می‌باشد. همچنین، عدالت سازمانی به عنوان متغیر واسط، مورد تایید قرار گرفت که نشان دهنده اثر تقویت‌کنندگی رابطه مثبت بین معنویت و تعهد سازمانی است.

میلمن^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۳) در مقاله ای با عنوان، **معنویت محل کار و نگرش کارمند کارکنان**، نتایج تجزیه و تحلیل را مورد بحث قرار می‌دهد، و نشان می‌دهد که هر یک از سه بعد معنویت مورد استفاده در تحقیق، ارتباط معنی داری با دو یا بیشتر از پنج متغیر نگرش شغلی مورد بررسی دارد. این مقاله با تعدادی از مفاهیم و رویکردهای تحقیقاتی برای مدیران دانشگاهی و مدیران کسب و کار، از جمله نیاز به تحقیق در مورد تاثیر جامع معنویت در کار بر روی افراد و سازمان‌ها را نتیجه می‌گیرد.

کو کتو^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان **بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی و معنویت سازمانی**، با استفاده از پرسشنامه و نرم افزار معادلات ساختاری، رابطه بین اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی و معنویت سازمانی را تایید کردند.

کراسمن^{۱۵} (۲۰۱۰). در مقاله ای تحت عنوان، **مفهوم سازی رهبری معنوی در زمینه سازمانی و ارتباط آن با رهبری تحول‌گرایانه، خدمتگزار و رهبری محیطی** نتیجه می‌گیرد که زمینه مشترک بین رهبری معنوی و دیگر نظریه‌های مبتنی بر ارزش وجود دارد، درک مفاهیم نظری رهبری معنوی در ارتباط با نظریه‌های رهبری دیگر ضروری است.

پت چاسوانگ^{۱۶} و مسلن^{۱۷} (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان، **معنویت در محل کار، مراقبه ذهنی و مشارکت در کار سطح** به این نتیجه رسیدند معنویت در محل کار و مشارکت در کار، در سازمان‌هایی که دوره‌های مدیتیشن را ارائه می‌دهند بالاتر از سازمان‌هایی است که این دوره را ارائه نمی‌کنند. علاوه بر این، مراقبه ذهنی ارتباط معناداری با معنویت و مشارکت در محل کار دارد و معنویت در محل کار به

نظریه رهبری فرای که مدل علی رهبری معنوی را نشان می‌دهد در شکل زیر نشان داده شده است که شامل ابعاد تحقیق می‌باشد و به طور کلی شامل: رهبری معنوی، دستاوردهای معنوی و بازخورد هست (فرای و ساحرشن^{۱۸}، ۲۰۱۲؛ ۲۸۶).

بار خدا و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان، **تاثیر عوامل ساختاری رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در سازمان با نقش میانجی عدالت سازمانی در بین دبیران**، به این نتیجه رسیدند که عوامل ساختاری رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر معنویت در کار دبیران تاثیر دارد و عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین عوامل ساختاری رهبری معنوی و معنویت در کار دبیران دارد.

گیلانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان، **رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی**، وجود رابطه بین ابعاد سه گانه معنویت در محیط کار با عزت نفس سازمانی تایید کردند.

نظریوری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان **تاثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری**، داده‌های تحقیق بر اساس تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار دادند و تمام فرضیه‌ها در سطح اطمینان 95% درصد تایید شدند.

صالحی صدقیانی و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله خود با عنوان **معنویت در محل کار و نقش آن در عدالت سازمانی**، تاثیر معنویت در سطوح مختلف فرد، فضای کاری و سازمانی برای یک مطالعه موردی در دنیای واقعی مطالعه کردند. نتایج بررسی این مقاله نشان می‌دهد که معنویت می‌تواند به طور قابل توجهی بر سازمان در سطوح مختلف تاثیر بگذارد.

فاطمی و اصفهانی (۱۳۹۳) در بررسی خود با عنوان **بررسی نقش واسط عدالت سازمانی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی**، نتایج تحقیق شان، حاکی از تاثیر مثبت معنویت در محیط کار

طور کامل رابطه بین مراقبه و مشارکت در کار را مدون می‌کند.

ناسین^{۱۸} و درایس^{۱۹} (۲۰۱۱) با تزریق معنویت در محیط کار می‌توان تعهد عاطفی کارکنان را ارتقاء بخشید (گیلانی و همکاران، ۱۳۹۴).

الیو^{۲۰} و پاتیل^{۲۱} (۲۰۱۲) در بررسی رابطه بین عزت نفس سازمان و بروز فرسودگی: یک تجزیه و تحلیل مقدماتی، به این نتیجه رسیدند که سه بعد فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، انحصار طلبی و کاهش دستاورد شخصی، منجر به کاهش عزت نفس سازمانی می‌شود.

با توجه به مبانی نظری و تجربی، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر ارائه می‌گردد.

فرضیه اول: رهبری معنوی بر معنویت در کار به طور مستقیم تاثیر دارد.

فرضیه دوم: رهبری معنوی بر معنویت در کار به طور غیر مستقیم با میانجی‌گری متغیر عدالت سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه سوم: رهبری معنوی بر معنویت در کار به طور غیر مستقیم با میانجی‌گری متغیر عزت نفس سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: متغیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی تاثیر دارد.

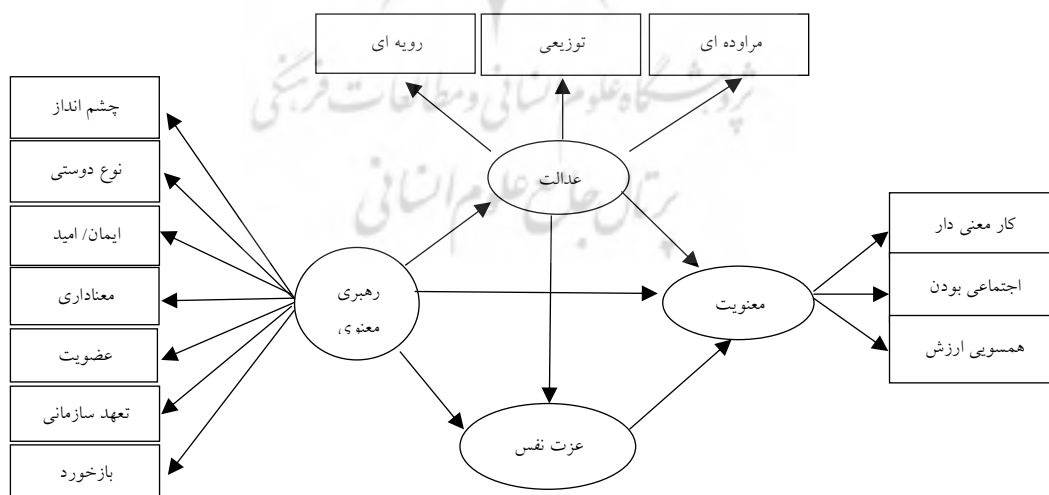
فرضیه پنجم: متغیر رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه ششم: متغیر عدالت سازمانی بر معنویت در کار تاثیر دارد.

فرضیه هفتم: عزت نفس سازمانی بر معنویت در کار تاثیر دارد.

فرضیه هشتم: عدالت سازمانی بر عزت نفس سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه نهم: رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی تاثیر دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

(منابع مدل مفهومی شامل: مدل رهبری معنوی فرای ۲۰۰۵ با هفت بُعد، مدل معنویت در محیط کار میلیمن ۲۰۰۳ با سه بُعد، مدل عدالت سازمانی مورهن و نیهوف ۱۹۹۳ با سه بُعد و عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران ۱۹۸۹ می‌باشد).

روش شناسی پژوهش

این تحقیق با هدف کاربردی و با روش توصیفی - همبستگی با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری است که ساختار علی مستقیم و غیر مستقیم متغیرها را بررسی می‌کند. جامعه آماری این تحقیق حدوداً ۱۱۶۰ از دبیران شهرستان نقده می‌باشند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده و براساس نتایج حاصل از فرمول کوکران، اندازه ی نمونه ۲۸۹ نفر انتخاب شده است.

جهت سنجش سازه رهبری معنوی از پرسشنامه فرای و همکاران (۲۰۰۵) با پایایی (۰/۹۳)، شامل ابعاد (چشم انداز، نوع دوستی، ایمان و امید، معناداری، عضویت، تعهد و بازخورد)، برای سازه معنویت در کار از پرسشنامه میلین و همکاران (۲۰۰۳) با پایایی (۰/۸۴)، شامل ابعاد (کار معنی دار، اجتماعی بودن و همسویی با ارزش‌های سازمان)، پرسشنامه عدالت سازمانی براساس مدل نیهوف و مورهن (۱۹۹۳) با پایایی (۰/۸۸) شامل سه بُعد (عدالت مراوده ای، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای) و پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹) با پایایی (۰/۸۸) تدوین شده است. آمار استنباطی، پایایی و روایی در روش مدلی معادلات ساختاری SMART PLS3، شامل بخش اندازه گیری و بخش مدل ساختاری می‌باشد. برای بررسی برازش مدل اندازه گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا، روایی واگرا استفاده شد. پایایی شاخص توسط سه معیار شامل آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (cr) یا rho و ضرایب بار

عاملی مورد سنجش واقع می‌گردد. روایی همگرا با معیار (AVE) و روایی واگرا با جدول فورنل و لارکر ارزیابی شد. برای ارزیابی برازش بخش ساختاری از ضرایب معناداری Z (مقادیر T - values)، معیار R Squares یا R^2 (معیار Stone- Geisler criterion Q^2)، معیار اندازه تاثیر (f^2)، آماره شدت تاثیرمیانجی (VAF) و معیار GOF برای برازش مدل کلی مورد بررسی قرار گرفت. برای بخش آمار توصیفی از نرم افزار spss23 استفاده شده است.

برازش مدل اندازه گیری: معیارهای پایایی شاخص

بارعاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه میزان همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود، ملاک برای مناسب بودن بارعاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ می‌باشد. نکته مهم اینست که اگر محقق پس از محاسبه بار عاملی بین سازه و شاخص‌های آن با مقادیری کمتر از ۰/۴ مواجه شد، باید آن شاخص‌ها را اصلاح نموده یا از مدل پژوهش خود حذف کند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۵: ۸۰). در جدول ۱، بعد از حذف سوال ۴ مربوط به مولفه عشق به نوع دوستی، سوال ۱۳ مربوط به مولفه عدالت توزیعی، سوال ۷ مولفه اجتماعی بودن و سوال ۱۶ مربوط به مولفه همسویی با ارزش‌های سازمانی به دلیل بارعاملی پایین حذف شدند، بقیه شاخص‌ها بارهای عاملی ۰/۴ به بالاتر دارند که نشان از مناسب بودن این معیار و پایایی مدل اندازه گیری دارد.

جدول ۱: مقادیر بارعاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

شاخص	بار عاملی	بُعد	آلفا	پایایی ترکیبی	AVE
L1	0/80	چشم انداز	۰/۷۷	0/86	0/68
L2	0/85				
L3	0/83				
L5	0/66				
L6	0/60	عشق به نوع دوستی	0/80	0/86	0/56
L7	0/79				

				0/83	L8
				0/84	L9
0/66	0/85	0/74	ایمان/ امید	0/77	L10
				0/84	L11
				0/82	L12
0/73	0/89	0/81	معنا داری	0/86	L13
				0/86	L14
				0/83	L15
0/67	0/86	0/75	عضویت	0/87	L16
				0/78	L17
				0/80	L18
				0/87	L19
0/67	0/89	0/83	تعهد سازمانی	0/86	L20
				0/84	L21
				0/68	L22
0/72	0/88	0/80	باز خورد	0/89	L23
				0/91	L24
				0/73	L25
0/67	0/92	0/90	عدالت رویه ای	0/87	J1
				0/86	J2
				0/76	J3
				0/80	J4
				0/86	J5
				0/73	J6
0/70	0/93	0/91	عدالت توزیعی	0/87	J7
				0/91	J8
				0/86	J9
				0/90	J10
				0/75	J11
				0/71	J12
0/56	0/90	0/86	عدالت مراوده ای	0/50	J14
				0/80	J15
				0/90	J16
				0/81	J17
				0/47	J18
				0/75	J19
				0/99	J20
0/51	0/90	0/89	عزت نفس سازمانی	0/78	D1
				0/78	D2
				0/80	D3
				0/83	D4
				0/84	D5
			عزت نفس سازمانی	0/79	D6
				0/54	D7
				0/51	D8
				0/71	D9
				0/43	D10
0/54	0/88	0/83	کار معنی دار	0/76	S1
				0/75	S2
				0/72	S3
				0/75	S4
				0/73	S5
				0/71	S6

0/58	0/89	0/84	اجتماعی بودن	0/40	S8
				0/63	S9
				0/89	S10
				0/89	S11
				0/80	S12
				0/82	S13
0/60	0/91	0/88	هم سویی با ارزش‌های سازمان	0/90	S14
				0/49	S15
				0/84	S17
				0/91	S18
				0/59	S19
				0/67	S20
				0/91	S21

مناسب برای مدل اندازه گیری دارد. مقادیر CR سازه‌ها معیار واقعی تر و دقیق تری نسبت به آلفای کرونباخ دارند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۵: ۸۰). در جدول شماره ۱ مقادیر بالای 0/8 در همه سازه‌ها نشان از پایداری درونی مناسب مدل اندازه گیری دارد. برای محاسبه CR سازه‌های مرتبه دوم در ابتدا واریانس خطای اندازه گیری مربوط به سازه‌های مرتبه اول را محاسبه می‌کنیم. نتایج محاسبه دستی پایایی ترکیبی برای سازه‌های مرتبه دوم به شکل زیر به دست آمد.

$$CR(\text{عدالت سازمانی}) = \frac{4/53}{5/99} \frac{(0/63+0/79+0/71)^2}{(0/63+0/79+0/71)^2 + (0/60+0/37+0/49)} = 0/76$$

$$CR(\text{رهبری معنوی}) = \frac{30/140}{32/800} \frac{(0/73+0/80+0/87+0/78+0/80+0/81+0/70)^2}{(0/73+0/80+0/87+0/78+0/80+0/81+0/70)^2 + (0/46+0/36+0/24+0/39+0/36+0/34+0/51)} = 0/91$$

$$CR(\text{معنویت در کار}) = \frac{5/01}{6/28} = 0/80$$

رهبری معنوی، عدالت سازمانی و معنویت در کار از مربع ضرایب بار عاملی شاخص‌های مربوط به هر بُعد به شکل زیر محاسبه می‌شود.

$(0/69)^2$ ، $(0/81)^2$ ، $(0/80)^2$ ، $(0/78)^2$ ، $(0/87)^2$ ، $(0/80)^2$ ، $(0/74)^2$ = مولفه‌های رهبری معنوی

$(0/71)^2$ ، $(0/79)^2$ ، $(0/63)^2$ = مولفه‌های عدالت سازمانی

$(0/57)^2$ ، $(0/81)^2$ ، $(0/86)^2$ = مولفه معنویت در کار

$$CR(\text{رهبری}) = \frac{0/51+0/64+0/75+0/60+0/64+0/65+0/47}{7} = 0/60$$

AVE (معنوی)

$$AVE(\text{عدالت سازمانی}) = \frac{0/39+0/62+0/50}{3} = 0/503$$

$$AVE(\text{معنویت در کار}) = \frac{0/74+0/66+0/32}{3} = 0/573$$

آلفای کرونباخ: آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنججه ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. آلفای کرونباخ بالاتر از 0/7 نشانگر پایایی قابل قبول است (داوری، رضازاده ۱۳۹۵ : ۷۹). آلفای کرونباخ هر کدام از مولفه‌ها و سازه‌ها در جدول ۱، نشان از مناسب بودن این معیار و پایایی مدل دارد.

پایایی ترکیبی (CR): در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای 0/7 باشد نشان از پایداری درونی

روایی همگرا: معیار دوم برای برازش مدل اندازه گیری، معیار AVE می‌باشد که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد و مقدار بحرانی آن عدد ۰،۵ است. به عبارتی AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول رانشان می‌دهد (لاتان، هینکی؛ نورآینا، رملی، ۲۰۱۷). در مورد سازه‌های مرتبه دوم و بالاتر معیار AVE برای این سازه‌ها باید به صورت دستی و جداگانه گزارش شوند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۵، ۸۸). در جدول شماره ۱ مقادیر AVE مربوط به هر مولفه نشانگر برازش مناسب مدل اندازه گیری است. مقادیر اشتراکی برای سازه‌های مرتبه دوم

جدول ۲: (روایی واگرا)

کار معنی دار	چشم انداز	همسویی با ارزش سازمان	معناداری	عضویت	عشق به نوع دوستی	عزت نفس سازمانی	عدالت مراوده ای	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی	تعهد سازمانی	بازخورد	ایمان / امید	اجتماعی بودن
													اجتماعی بودن
												0/81	0/72
											0/85	0/45	0/35
										0/82	0/66	0/57	0/45
									0/84	0/26	0/30	0/25	0/22
								0/82	0/27	0/24	0/17	0/28	0/18
							0/75	0/17	0/33	0/27	0/26	0/19	0/25
						0/71	0/40	0/15	0/35	0/44	0/45	0/36	0/29
						0/75	0/27	0/15	0/18	0/46	0/40	0/77	0/19
						0/82	0/49	0/37	0/28	0/31	0/33	0/66	0/52
						0/85	0/66	0/46	0/39	0/25	0/21	0/32	0/64
						0/78	0/22	0/26	0/16	0/22	0/30	0/38	0/22
						0/83	0/22	0/39	0/45	0/74	0/23	0/11	0/20
						0/74	0/75	0/26	0/44	0/59	0/64	0/26	0/21
													0/30
													0/47
													0/36
													0/63
													0/62

ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون زای مدل است که نشان از تاثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار 0/19، 0/33 و 0/64 به عنوان ملاک برای مقادیر کوچک، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود (داوری؛ رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۴۶). با توجه به خروجی حاصل از فرمان PLS Algorithm، در جدول ۳ مقادیر R^2 مشخص شده است. تاثیر متغیر برون زای رهبری معنوی بر متغیر درون زای معنویت در کار، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی به ترتیب معادل 0/47، 0/17 و 0/27 می باشد. که حکایت از برآزش مناسب مدل ساختاری دارد.

معیار اندازه تاثیر (f^2): توسط کوهن (۱۹۸۸) معرفی شد که شدت رابطه میان سازه های مدل را تعیین می کند. هرچه این معیار بیشتر باشد شدت بالای تاثیر را نشان

روایی واگرا: سومین معیار سنجش برآزش مدل اندازه گیری در PLS شامل روایی واگرا می باشد. در مدل یابی معادلات ساختاری روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لارکر سنجیده شد. روایی واگرا در ماتریس فورنل و لارکر میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها مشخص می کند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۵: ۸۵). مطابق ماتریس جدول ۲، مقدار جذر AVE تمامی متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی متغیرها با یکدیگر بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برآزش خوب مدل اندازه گیری را نشان می دهد.

یافته ها

معیار R^2 یا R Squares (تاثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا): دومین معیار برای برآزش مدل

فرضیه‌های تحقیق در شکل ۳، بررسی فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

۳) برازش مدل کلی (GOF): این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. محقق می‌تواند پس از بررسی بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

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

Communalities میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Square سازه‌های درون زای مدل است. مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول در جدول زیر به عنوان خروجی نرم افزار حاصل شده. نکته حائز اهمیت این است که نباید مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه دوم را در محاسبه دخیل نمود (داوری؛ رضازاده، ۱۳۹۵: ۹۶). برای محاسبه تاثیر متغیر برون زای بر متغیر درون زای، تمامی متغیرهای پنهان درون زای مدل اعم از مرتبه اول و دوم مد نظر قرار می‌گیرد و مقادیر میانگین آنها محاسبه می‌گردد (داوری؛ رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۸۴).

$$GoF = \sqrt{0/347 \times 0/742} = 0/507$$

با توجه سه معیار 0/01، 0/25 و 0/36 به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل کلی، حاصل شدن عدد 0/507 نشان از برازش مناسب و تایید مدل دارد.

بررسی ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها

ضریب معناداری مسیر میان رهبری معنوی با متغیرهای پنهان نشان داد که تاثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب استاندارد شده

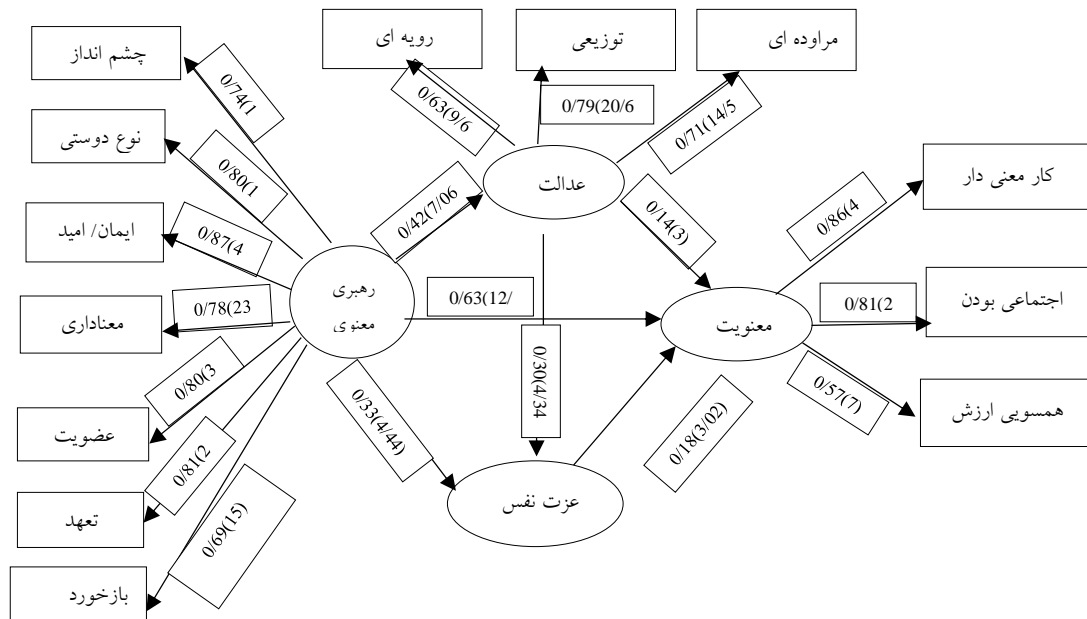
می‌دهد. مقادیر 0/02، 0/15 و 0/35 به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. میزان تاثیر متغیرها بر یکدیگر در جدول ۳ آورده شده است که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش دارد.

جدول ۳: نتایج برازش مدل ساختاری

مسیر / سازه	R^2	Q^2	f^2
F^2 (رهبری معنوی بر معنویت در کار)	0/47	0/14	0/۹۷
F^2 (رهبری معنوی بر عدالت سازمانی)	0/17	0/04	0/۲۳
F^2 (رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی)	0/27	0/10	0/۱۲
F^2 (عدالت سازمانی بر معنویت در کار)	0/44	0/14	0/۰۴
F^2 (عزت نفس سازمانی بر معنویت در کار)	0/47	0/14	0/۰۹
F^2 (عدالت سازمانی بر عزت نفس سازمانی)	0/27	0/10	0/۱۱

معیار Q^2 (stone - Geisler criterion): این معیار، شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه‌های درون زا که شاخص‌هایی از نوع انعکاسی دارند را مشخص می‌سازد و مقدار آن شامل 0/02، 0/15 و 0/۳۵ که به ترتیب قدرت پیش بینی کوچک، متوسط و قوی می‌باشد (داوری؛ رضازاده، ۱۳۹۵: ۹۶). مطابق جدول ۳ حاصل از فرمان Blindfolding، قابلیت پیش بینی مدل برای متغیرهای میانجی و برازش مناسب مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

بررسی ضرایب معناداری Z (مقادیر T-values) فرضیه‌ها: در برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری Z، مقدار این ضرایب در خروجی فرمان Bootstrapping اگر از ۱/۹۶ بیشتر باشد می‌تواند در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مسیر را تایید ساخت (داوری، رضازاده: ۱۳۹۵: ۱۵۴). در مدل زیر ضریب معناداری مسیر میان متغیر رهبری معنوی با معنویت در کار، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی حاکی از معنی دار بودن تاثیر رهبری معنوی بر متغیر وابسته و میانجی در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد که منجر به تایید فرضیه‌ها می‌شود. نتایج



شکل ۳: مدل نهایی حاصل از خروجی نرم افزار

جدول ۴: بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
۱. رهبری معنوی تأثیر مستقیم و معناداری بر معنویت در کار دارد.	۰/۶۳	۱۲/۲۱	تأیید فرضیه
۲. رهبری معنوی تأثیر معناداری بر عدالت سازمانی دارد.	۰/۴۲	۷/۰۶	تأیید فرضیه
۳. رهبری معنوی تأثیر معناداری بر عزت نفس سازمانی دارد.	۰/۳۳	۴/۴۴	تأیید فرضیه
۴. عدالت سازمانی بر معنویت در کار تأثیر دارد.	۰/۱۴	۴/۳۴	تأیید فرضیه
۵. عزت نفس سازمانی بر معنویت در کار تأثیر دارد.	۰/۱۸	۳/۰۲	تأیید فرضیه
۶. عدالت سازمانی بر عزت نفس سازمانی تأثیر دارد.	۰/۳۰	۳	تأیید فرضیه

مسیر میان متغیرهای برون زای رهبری معنوی با متغیردرون زای معنویت در کار بیانگر این مطلب است که ۶۳ درصد از تغییرات متغیر معنویت در کار به طور مستقیم توسط رهبری معنوی تبیین می‌شود. با توجه به مدل نهایی حاصل از خروجی نرم افزار در شکل ۳، جدول بررسی فرضیه‌های پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

برای بررسی نقش میانجی متغیرهای عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی با توجه به تأیید تأثیر مسیرهای ۲ و ۴ برای میانجی‌گری عدالت سازمانی، ۳ و ۵ برای میانجی‌گری عزت نفس سازمانی در جدول ۵ وجود

$$VAF = \frac{A*B}{(A*B)+C} = \frac{0/42*0/14}{(0/42*0/14)+0/63} = 0/085$$

فرضیه دوم: متغیر رهبری معنوی به طور غیر مستقیم با میانجی گری عدالت سازمانی به میزان 0/05 بر معنویت در کار تاثیر دارد (ضریب مسیر 0/14×0/42). که با نتایج تحقیق، بارخدا و همکاران (۱۳۹۶) مبنی بر اینکه اثر رگرسیونی مستقیم رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (۰/۶۷)، اثر رگرسیونی غیرمستقیم آن برابر با (0/۱۳) و اثر رگرسیونی کلی رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (0/۸۰) بود. بنابراین می‌توان گفت که عوامل ساختاری رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر معنویت در کار دبیران تاثیر دارد و عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین عوامل ساختاری رهبری معنوی و معنویت در کار دبیران دارد. همسو می‌باشد. در واقع عدالت بیشتر، باعث می‌شود کارکنان فکر کنند که رفتار عادلانه ای وجود دارد.

فرضیه سوم: متغیر رهبری معنوی به طور غیر مستقیم با میانجی گری عزت نفس سازمانی به میزان 0/06 بر معنویت در کار تاثیر دارد (ضریب مسیر 0/18×0/33). این یافته با نتایج تحقیق گیلانی و همکاران (۱۳۹۴) و گل وردی (۱۳۹۲) که در آن رابطه معنویت در محیط کار با عزت نفس سازمانی تایید شده هم راستا می‌باشد.

فرضیه چهارم: تاثیر متغیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی با ضریب مسیر 0/42 و مقدار T=7/06 تایید شد. این یافته با تحقیق با خدا و همکاران (۱۳۹۶)، تقی زاده و شکری (۱۳۹۲) و لویس دیلو فرای و همکاران (۲۰۱۱) و ماروین و مارشال (۲۰۰۳) هم راستا می‌باشد.

فرضیه پنجم: تاثیر متغیر رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی با ضریب مسیر 0/33 و مقدار T=4/44 تایید شد. با تأیید تاثیر رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی، می‌توان اذعان کرد که نگرش مدیران به معنویت، می‌تواند به عزت نفس کارکنان در سازمان

حاصل شدن ۰/۰۸۵ به این معنا است که ۰/۰۸۵ از اثر کل رهبری معنوی بر معنویت در کار با میانجی گری متغیر عدالت سازمانی تبیین می‌شود.

این مقدار برای متغیر میانجی عزت نفس سازمانی نیز به شکل زیر است.

$$VAF = \frac{A*B}{(A*B)+C} = \frac{0/33*0/18}{(0/33*0/18)+0/63} = 0/086$$

یعنی ۰/۰۸۶ از اثر کل رهبری معنوی بر معنویت در کار با میانجی گری متغیر عزت نفس سازمانی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

وقتی کار برای کارمندان معنی دار است، با اشتیاق کار خود را انجام می‌دهند، چرا که اهمیت کار برای آنها قابل درک است و کارکنان احساس مفید بودن در سازمان را دارند. هنگامی کارکنان با ارزشهای سازمان همسو هستند، خود را عضوی از سازمان می‌دانند و ارزش‌های سازمان برای آنان مهم و ارزشمند هست. احساس همبستگی با دیگران (اجتماعی بودن) یکی از مهمترین ابعاد معنویت در محیط کار است که نقش مهمی در سلامت ذهن و روان دارد.

فرضیه اول: رهبری معنوی تاثیر مستقیم و معناداری بر معنویت در کار با ضریب مسیر ۰/۶۳ و مقدار T=12/21 دارد. یافته این تحقیق با مطالعه غفاری و رستم نیا (۱۳۹۵) مبنی بر اینکه مولفه رهبری معنوی با انگیزش مبتنی بر معنویت رابطه مثبت و معناداری دارد و این دو مؤلفه نیز بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی اثرگذار است، همسویی هایی را نشان می‌دهد. همچنین فرای و اسلوسم (۲۰۰۸) در مطالعه خود نشان دادند رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی، بصورت مثبت و شایان توجهی بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی و توانمندی کارکنان تاثیر می‌گذارد که با نتایج همخوانی دارد. بنابراین با تقویت رهبری معنوی، می‌توان معنویت در محیط کار را بهبود بخشید.

از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی، به میزان ۰/۱۰، (۰/۳۳×۰/۳۰) بر عزت نفس سازمانی تاثیر دارد. همچنین با تایید مقدار T در هر دو مسیر که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد تاثیر غیر مستقیم رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردد.

پیشنهادات

رهبری معنوی می تواند انگیزش نسبت به معنویت در محیط کار را افزایش دهد، دبیران باید با فراگیری و اجرای مولفه های رهبری معنوی در محیط کارشان، توانمندی، معنویت و انگیزش را در دانش آموزان خود را تقویت کنند چرا که ترسیم اهداف و چشم انداز برای فراگیران در مدارس منجر به ایجاد تصویر مثبت از آینده و احساس شایستگی و موثر بودن تلاش هایشان در رسیدن به اهداف شخصی و ملی خواهد شد.

کارکنان و معلمان، اگر احساس کنند که نسبت به آنها و نیازهایشان توجه نشان داده می شود و از زحماتی که در جهت پرورش نسل آینده می کشند قدردانی می شود و دارای جایگاه مهم و ارزشمندی در جامعه و سازمان هستند، خود را بیشتر وقف این مهم خواهد کرد و عزت نفس آنها افزایش خواهد یافت، لذا سازمان در این راستا باید تلاش بیشتری بکند.

رهبری معنوی در ایجاد محیط عدالت محور برای دبیران و دانش آموزان نقش بسیار مهمی دارد. دبیران با شناسایی و تقویت استعداد های درخشان و توسعه صفات انسانی از جمله ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، روابط انسانی سالم و غیره در دانش آموزان، افرادی با صفات رهبری معنوی را برای آینده پرورش دهند.

References

Quran.
Azar, Adel; Ali Pour Darvishi, Zahra; Danaee Fard, Hassan (2010). A fuzzy approach to the perception of justice within the framework of

کرمک نموده، در نتیجه بهبود در عملکرد کلی سازمان از این طریق، قابل انتظار است.

فرضیه ششم: تاثیر متغیر عدالت سازمانی بر معنویت در کار با ضریب مسیر 0/14 و مقدار T=3 تایید شد. باید به بحث معنویت در محیط توجه جدی داشته و برای بهبود آن تلاش کرد. پایبندی به اصول و فلسفه اعتقادی باعث معنویت، وفاداری و همبستگی با ارزشهای معنوی سازمان و صیانت از آن می گردد. هنگامی که فرد به خدا اعتقاد دارد و آن را در تمام مراحل کاری و محیط کار حاضر و ناظر میداند میزان خدمت به هم نوع نیز افزایش می یابد. در این راستا آموزه های دینی و معنویت در محیط کار باید بین کارکنان سازمان تقویت شود.

فرضیه هفتم: تاثیر عزت نفس سازمانی بر معنویت در کار با ضریب مسیر 0/18 و مقدار T=3/02 تایید شد. احساس مفید بودن یکی از مهم ترین شاخص های عزت نفس سازمانی است و این امر زمانیکه با ایمان و امید گره خورده باشد عاملی برای کار معنوی در سازمان خواهد بود. با تایید تاثیر عزت نفس سازمانی بر معنویت در محیط کار می توان با تقویت عزت نفس کارکنان به لحاظ ارزشهای معنوی، معنویت در محیط کاری را تقویت کرد.

فرضیه هشتم: تاثیر عدالت سازمانی بر عزت نفس سازمانی با ضریب مسیر 0/30 و مقدار T=4/34 تایید شد. بی عدالتی اثرات منفی در کارکنان یک سازمان می تواند داشته باشد، چرا که تلاش نیروی انسانی و بهبود عملکرد را تحت الشعاع قرار می دهد و موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آن می شود، با توجه به تایید تاثیر عدالت سازمانی بر عزت نفس سازمانی، رعایت عدالت سازمانی رمز توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان و تقویت عزت نفس کارکنان خواهد بود.

فرضیه نهم: دو ضریب مسیر 0/33 و 0/30 نشان می دهد که متغیر رهبری معنوی به طور غیر مستقیم و

- Hassani, Mohammad; Heidarizadeh, Zahra and Ghasemzadeh Alishahi, Abolfazl (2012). Investigating the Role and Effect of Islamic Ethics in Work and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Ahwaz Shahid Chamran University Students. *Two Journal of Islamic Management*, p. 2; pp. 9 to 32. (Persian)
- Hemmati, Gilani, Mahnaz, Hasanzadeh, Mohammad Sadegh and Monzavi, Fatemeh (2015). Study of the relationship between spirituality in the workplace and organizational self-esteem. *Organizational Behavior Studies*, pp. 1: pp. 51 to 74. (Persian)
- Hoppe, S. (2005). Spirituality and leadership, *New Directions for Teaching and Learning*. Vol. 2005 No. 4, Winter, pp. 83-92.
- Ku Kuo, Yen. Hsien Kuo, Tsung. Ting Lin, Chien. Heng Lee , Yung. Lee Chang, Bang. Yueh Su, Ying. An Ho, Li (2013). A STUDY ON RELATIONSHIP AMONG ORGANIZATIONAL TRUST, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL SPIRITUALITY. http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-07-9/papers/S6_144-150.
- Kakabadse, N . Kouzmin, A. Kakabadse, A. (2002) Spirituality and leadership praxis . *Journal of Managerial Psychology* : <https://www.researchgate.net/publication/255649410> Vol. 17 Issue: 3, pp.165-182.
- Majid, Roohollah Bagheri, Milani, Omid and Fallah Faramarzi, Mohsen (2017). The study of the role of mediator quality of work life on the relationship between spirituality in work and productivity of staff in higher education. *Educational Management Innovations*, p. 2; pp. 19 to 33. (Persian)
- Latan, H. Ramli, N. (2017). The Results of Partial Least Squares-Structural Equation Modelling Analyses (PLS-SEM): <http://ssrn.com/abstract=2364191>.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- Nazpari, Amirushang; Sepahand, Rez a; Arefnezhad, Mohsen and Alizadeh, Mohammad (2012). The Impact of Spiritual Leadership and Organizational Justice on the Quality of Work Life. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol. 3: pp. 41-53. (Persian)
- Nasina, M .D. Doris, K.P.P (2011). The workplace Spirituality and Affective Commitment among Auditors in Big Four public Accounting Firm, *Journal of Global Management*, Vol. 2 No.1, pp.216-266.
- the fairness theory of the Bank of Malta. *Teacher Training*. 3: pp. 61 to 89. (Persian)
- Abdolreza, Miri, Sabzikaran, Simael (2011). Investigating the Factors Affecting the Human Resources Empowerment of the National Iranian Oil Products Distribution Company (Tehran Region). *Development Management Magazine*, p. 49; p. 49-56. (Persian)
- Ashmos, D; Duchon, D (2000). Spirituality at work A Conceptualization and Measure. *Journal of o management INQUIRY*; Vol. 9, No. 2; PP.134-1145.
- Ahmad, A. Omar, Z (2014). Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *Asian Social Science*; Vol. 10, No. 19; PP.107-112.
- Barkhodha, Seyyed Jamal, Asadi, Mohammad and Amjadzabrist, Mohammad (2017). The effect of structural factors of spiritual leadership of school principals on spirituality in organization with the role of mediator of organizational justice among teachers. *Two School Management Quarterly*. Article to be published. (Persian)
- Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 Iss: 7, pp. 596 – 608.
- Davari, Ali; Rezazadeh, Arash (2016). *Structural Equation Modeling with PLS Software*. Jihad University Press, Third Edition. (Persian)
- Elloy, D. Patil ,V (2012). Exploring the Relationship between Organization-Based Self Esteem and Burnout: A Preliminary Analysis. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 9. PP283-288.
- Fatemi, Seyyedeh Zahra. Moshbaki Esfahani, Asghar (2014). Investigating the role of organizational justice in the relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment. *Research Transformation Management*, p.29-48. (Persian)
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14 (6), 693-727. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fri, Ch. Sahertion, pieter (2012). The Spiritual Leadership Dimension In Relation to Other Value-Based Leadership in Organization. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 15, PP.284-290.
- Farhange, Ali Akbar, Fatahi, Mehdi and Vasegh, Bahareh (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. *Management culture*, p. 13; pp. 5 to 36. (Persian)

- Porkiani, Masoud, Safdarian, Ali, Khayeri, Behnaz (2013). The Relationship between the Components of Emotional Intelligence among Employees of Isfahan University of Medical Sciences with Organizational Justice Dimensions. *Journal of Health System Research* . 1: p.p21 - 29. (Persian)
- Pet chsawang, Pawinee. McLean, Gary N (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. P.p 216-244.
- Rezaeian, Ali (2005). *Expecting Justice and Justice in the Organization (Advanced Organizational Behavior)*. Tehran: Publication of the side. (Persian)
- Salehi Sadaghiana, Jamshid. Beikzadb, Jafar. Jafaryb, Sackine. Saeid Ghorbannejad Malekib (2012). Spirituality at the workplace and its role on organizational justice. *Management Science Letters*, p.p391-396. (Persian)
- Taghizadeh, Houshang, Shokri, Abdolhossein (2014). Investigating the Effect of Spiritual Leadership on Organizational Justice and Organizational Commitment of Ardebil Gas Company Employees. *Journal of Research in Human Resource Management in Oil Industry*, p. 19; p. 227 -255. (Persian)

یادداشت‌ها

- ¹Ahmad
²Omar
³Ashmos
⁴Duchon
⁵Kakabadse et al
⁶Milliman et al
⁷Elloy
⁸Patil
⁹Hoppe
¹⁰Fry
¹¹Fri
¹²Sahertion
¹³Milliman et al
¹⁴Ku kuo et al
¹⁵Crossman
¹⁶Pet chesawang
¹⁷Mclean
¹⁸Nasin
¹⁹Doris
²⁰Elloy
²¹Patil