

مدل ساختاری هوش معنوی و بهره‌وری با بررسی نقش میانجی وجدان کاری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر یزد

علی محمد قانع عزآبادی^۱، فهیمه دهقانی^۲، احمد زندوانیان نائینی^۳

چکیده

مقدمه: یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها که کارکنان و مدیران در ایجاد آن نقش محوری دارند، ارتقاء سطح بهره‌وری است. از این‌رو بررسی عوامل مؤثری که می‌تواند باعث ارتقاء بهره‌وری شود، دارای اهمیت است. پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش واسطه‌ای وجدان کاری در رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان صورت پذیرفت.

روش بررسی: طرح پژوهش در این مطالعه مقطعی - همبستگی بود. شرکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۲۴۸ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر یزد (۸ مدیر، ۶۰ معاون و ۱۸۰ کارمند) بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه‌های هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، پرسشنامه وجدان کاری بریک و مانت (۱۹۹۱) و پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۳) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش همبستگی مبتنی بر رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS و پیرایش ۲۴ انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل مدل نشان داد که مدل دارای برازش مناسبی است و اثر مستقیم هوش معنوی بر وجدان کاری (۰/۵۸) و اثر مستقیم وجدان کاری بر بهره‌وری (۰/۵۱) مثبت و معنی‌دار بود اما اثر مستقیم هوش معنوی بر بهره‌وری معنی‌دار نبود که از مدل حذف شد. همچنین نتیجه آزمون بوت استرپ نشان داد هوش معنوی با نقش واسطه‌ای وجدان کاری اثر غیرمستقیمی بر بهره‌وری می‌باشد.

نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدیران سازمان‌ها از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان خود می‌توانند وجدان کاری آنان را افزایش داده و در نهایت به بهره‌وری بیشتر دست یابند.

مقاله پژوهشی



تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۲/۰۸

ارجاع:

قانع عزآبادی علی محمد، دهقانی فهیمه، زندوانیان نائینی احمد. مدل ساختاری هوش معنوی و بهره‌وری با بررسی نقش میانجی وجدان کاری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر یزد. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۳۹۹؛ ۴(۱): ۴۶-۵۷.

^۱ کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه یزد

^۲ استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد
^۳ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد

* (نویسنده مسئول): f.dehghani@yazd.ac.ir



مقدمه

بهره‌وری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها می‌باشد (۱) که منابع انسانی یکی از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر آن است (۲). بهره‌وری سازمانی (Organizational Productivity) به معنای استفاده مؤثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد (۳) و در کارکنان به‌طور کلی و در کارکنان آموزش‌وپرورش اهمیت زیادی دارد (۴). اهمیت توجه به بهره‌وری به حدی است که در بسیاری از کشورها، بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید اعم از کالا و خدمات به اولویتی ملی تبدیل شده و تلاش شده تا این شعار که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری دشوار و حتی در مواردی غیرممکن است، در جوامع نهادینه شود. هرچند برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف سازمانی، منطقه‌ای، ملی و حتی زندگی شخصی انسان لازم و ضروری است، اما بهبود بهره‌وری در دنیای پرقاب‌ت کنونی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف و استراتژی‌های موفقیت هر سازمان و کارکنان آنان مطرح می‌باشد (۵).

پژوهش‌های مختلف حاکی از آن است که بهره‌وری سازمانی تحت تأثیر علل مختلف قرار می‌گیرد. این عوامل تأثیرگذار را می‌توان به سه دسته عوامل فردی (ازجمله تحصیلات، اعتقادات مذهبی، ویژگی‌های خانوادگی و تربیتی)، سازمانی (ازجمله ویژگی‌های سازمان و نوع شغل مانند نگرش کارکنان نسبت به سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی) و محیطی (ازجمله عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی) تقسیم کرد (۶). برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که عوامل فردی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری می‌باشد (۷-۶) و در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی بر شرایط کاری باکیفیت اثرگذار است (۸). تحقیقات متعدد به بررسی متغیرهای مختلفی پرداخته‌اند که در این دسته جای دارند که می‌توان از خلاقیت، کیفیت زندگی کاری، صفات شخصیتی و هوش هیجانی نام برد (۹-۱۳). هوش معنوی و وجدان کاری نیز از عوامل فردی مؤثر بر بهره‌وری می‌باشند که

در پژوهش حاضر به آن‌ها توجه شده است. هوش معنوی (Spiritual Intelligence) یکی از متغیرهایی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روانشناسان به حوزه دین و معنویت، مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. این مفهوم، سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. درواقع، هوش معنوی هر دو نوع هوش عاطفی و بهره‌وری را یکپارچه می‌کند و شکل می‌دهد. به نظر می‌رسد هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی یک فرد با محیط پیرامون فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه او به زندگی خود می‌گردد. این دیدگاه شامل همه رویدادها و تجارب فرد می‌شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته‌اند. فرد می‌تواند از این هوش برای چهارچوب دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره گیرد. این فرآیند قادر است از لحاظ پدیدار شناختی به رویدادها و تجارب فرد معنا و ارزش شخصی بیشتری بدهد (۱۴). هوش معنوی مزایا و منافع از قبیل خلاقیت، کاهش تعارضات، افزایش اخلاق، وجدان کاری و بهره‌وری دارد. افرادی که به معنویت در سازمان‌ها توجه دارند در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر به بصیرت و عواطف توجه می‌کنند و در موقعیت‌های تعارض بیشتر از راهبردهای برد برد استفاده می‌کنند (۱۵) از طرف دیگر هوش معنوی باعث تقویت ارتباطات درون فردی و بین فردی کارکنان با یکدیگر شده و این موضوع احساس خوبی برای حضور افراد در سازمان به وجود می‌آورد که خود در ارتقای بهره‌وری کارکنان نقش بسزایی دارد (۱۶-۱۷). پژوهش‌های انجام شده در این زمینه همچون تهاییجالو (۱۸) و شپاسی و همکاران (۱۶)، نشان داده‌اند که بین ابعاد هوش معنوی و بهره‌وری در کارکنان دانشگاه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. پژوهش احمدی (۱۹) و میرکمالی و آشوب (۱۵) نیز نشان داد که از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان ادارات، می‌توان بهره‌وری آن سازمان را افزایش داد.

اگرچه پژوهش‌های مختلف وجود ارتباط هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان را نشان داده‌اند، اما ممکن است این رابطه



به‌طور مستقیم نباشد و در این بین برخی متغیرها می‌توانند نقش میانجی داشته باشند. پژوهش حاضر قصد دارد تا نقش واسطه‌ای وجدان کاری (Work Conscience) را در این رابطه مورد بررسی قرار دهد. وجدان، نیرویی درونی منتج از اصول و قوانین درون‌زایی است که رفتارها و اعمال صحیح را تقویت کرده و شناخت درست وظیفه و احساس مسئولیت نسبت به انجام دقیق تکلیف را به فرد نشان می‌دهد (۲۰). وجدان کاری به‌عنوان مجموعه‌ای از نگرش‌ها و اعتقادات که منعکس‌کننده ارزش کار است، تعریف شده است (۲۱). وجدان کاری، عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود (۲۲) و زمانی که وجدان کاری افزایش می‌یابد، به همان میزان فرد به یک خودکنترلی می‌رسد و برای انجام صحیح امور محوله به کنترل از سوی سطح بالاتر نیازی نخواهد داشت یعنی فرد مسئولیت‌پذیر می‌شود و کارش و نتیجه حاصل از آن برای خودش دارای اهمیت می‌گردد (۲۳). بدین ترتیب بهره‌وری او نیز افزایش می‌یابد. پژوهش‌های انجام شده در این زمینه عسگریان و جوادپور شیروان (۲۴)، طاهری و همکاران (۲۵) و اوپلاد (۲۶) نشان دادند که بین وجدان کاری و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باید توجه داشت همان‌طور که وجدان کاری بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد، می‌تواند از برخی عوامل نیز تأثیر بپذیرد.

یکی از عواملی که می‌تواند بر وجدان کاری تأثیر بگذارد، هوش معنوی کارکنان می‌باشد. ویژگی نامحدود بودن و ماهیت کل‌نگر هوش معنوی باعث می‌شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و به دنبال آن انجام کار و تعهد کاری غنی‌تر می‌شود. این هوش حس مسئولیت‌پذیری را افزایش داده و افراد را نسبت به مسئولیت خویش متعهد می‌کند. کارکنان باهوش معنوی بالاتر به فلسفه و چرایی انجام کار خود پی برده و محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی‌ها و ارزش‌های خود تلقی می‌کنند و به همین جهت وجدان کاری در آن‌ها بالاتر است (۲۷). سیفی‌نژاد و قاسمی (۲۸) و حسن‌لو (۲۹) محمددادی و بلاغت (۳۰) نیز در پژوهش‌هایی نشان دادند که

هوش معنوی با وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. در مجموع باید به این نکته توجه داشت که بهره‌وری یکی از دغدغه‌های اصلی و اساسی سیاست‌گذاران، رهبران و مدیران، هم در سطح کلان جامعه، اقتصاد و صنایع ملی و هم در سطح سازمان‌ها می‌باشد و در سازمان آموزش و پرورش بررسی بهره‌وری کارمندان این سازمان و شناخت عوامل مؤثر بر آن از اهمیت دوچندان برخوردار می‌باشد؛ چراکه آموزش و پرورش، محور توسعه و موتور محرکه ایجاد تحول در جامعه و کانون اصلی تربیت منابع انسانی متخصص و آموزش‌دیده است و می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو، حرکت رو به رشد جامعه را تسریع بخشد. بنابراین توجه به ویژگی‌های کارکنان این سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به اینکه یکی از وظایف مهندسیین بهداشت حرفه‌ای و روانشناسان صنعتی سازمانی مراقبت‌های بهداشتی درمانی به‌منظور سالم‌سازی محیط کار و حفظ سلامت نیروی کار است شناسایی عوامل روان‌شناختی مؤثر بر بهره‌وری اهمیت می‌یابد، که در این پژوهش دو متغیر هوش معنوی و وجدان کاری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نظر به اهمیت شناسایی سازوکارهایی که توجیه‌کننده روابط بین عوامل مختلف می‌باشد و تأیید این موضوع توسط پژوهش‌های پیشین که از یک‌سو هوش معنوی و وجدان کاری با بهره‌وری ارتباط دارند و از سوی دیگر بین هوش معنوی و وجدان کاری رابطه وجود دارد، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا وجدان کاری می‌تواند در رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش یزد دارای نقش واسطه‌ای باشد؟ در صورت تأیید این نقش، مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش می‌توانند جهت جذب نیروی جدید دو متغیر هوش معنوی و وجدان کاری را مورد توجه قرار دهند. همچنین شناخت عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری می‌تواند مدیران سازمان را در جهت اتخاذ راهبردهای مناسب برای بالا بردن وجدان کاری کارمندان یاری رساند تا از این طریق بتوانند بهره‌وری سازمان را افزایش دهند.

روش بررسی

مطالعه حاضر پژوهشی مقطعی از نوع همبستگی است. جامعه



مورد مطالعه این پژوهش شامل کلیه کارکنان (رئیس، معاونین و کارکنان اداری) اداره آموزش و پرورش شهر یزد بود. با توجه به آمار اعلام شده توسط آموزش و پرورش کل استان، تعداد ۶۶۲ نفر ۲۱ نفر (۲۴/۱۶ درصد) در پست مدیریت، ۱۶۰ نفر معاون (۳/۱۷ درصد) و ۴۸۱ نفر (۷۲/۶۵ درصد) کارمند اداری مشغول به کار بودند.

طبق جدول مورگان و کرجسی نمونه مورد مطالعه در این پژوهش شامل ۲۴۸ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر یزد بود (بنابراین حجم نمونه بیشتر از ۲۰۰ نفر می‌باشد که برای انجام معادلات ساختاری مناسب است) که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. بنابراین کل کارمندان اداره آموزش و پرورش به سه دسته مدیر، معاون و کارمند تقسیم شدند و سپس به تناسب و به صورت تصادفی از هر طبقه انتخاب شدند. در نهایت نمونه پژوهش شامل ۸ مدیر، ۶۰ معاون و ۱۸۰ کارمند بود. ملاک ورود به پژوهش داشتن حداقل یک سال سابقه کار بود.

ابزارهای پژوهش در این مطالعه شامل سه پرسشنامه بود. ۱- پرسشنامه هوش معنوی (SISRI): این پرسشنامه توسط کینگ (۲۰۰۸) ساخته شده است و دارای ۲۴ آیتم است. که هوش معنوی را در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (نظری ندارم = ۰؛ درست نیست = ۱، تا حدی درست است = ۲، خیلی درست است = ۳ و کاملاً درست است = ۴) می‌سنجد. این پرسشنامه دارای چهار خرده مقیاس تفکر انتقادی وجودی (۷ گویه)، تولید معنای شخصی (۵ گویه)، آگاهی متعالی (۷ گویه)، توسعه حالت هوشیاری (۵ گویه) است. نمرات این پرسشنامه بین ۰ تا ۹۶ متغیر است و نمره بالاتر نشان‌دهنده میزان بالای هوش معنوی در افراد است. در پژوهش کینگ (۳۱) پایایی مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و از طریق تنصیف ۰/۹۱ به‌دست آمده است. در بررسی پایایی هر یک از زیر مقیاس‌ها نیز به همین ترتیب آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس تفکر انتقادی وجودی مقدار ۰/۷۸، زیر مقیاس تولید معنای شخصی مقدار ۰/۷۸، و زیر مقیاس آگاهی متعالی مقدار ۰/۸۷ و زیر مقیاس توسعه حالت

هوشیاری مقدار ۰/۹۱ به‌دست آمده است). همچنین در مطالعه معلمی، رقیبی و سالاری درگی (۳۲) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۹ و پایایی آن از طریق باز آزمایی در یک نمونه ۷۰ نفری در فاصله زمانی دو هفته ۰/۶۷ محاسبه شد. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۱ دست آمد. ۲- پرسشنامه وجدان کاری: پرسشنامه استاندارد وجدان کاری بر پایه مدل بریک و مانت (۱۹۹۱)، در قالب ۱۶ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل دو خرده مقیاس موفقیت‌مداری (سوالات ۱ تا ۸) و قابلیت اتکا (سوالات ۹ تا ۱۶) می‌باشد. نمره بالاتر نشان‌دهنده وجدان کاری قوی‌تر است. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش بهشتی راد و اردلان (۳۳) ۰/۸۴ به‌دست آمده است. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۷ به دست آمد. ۳- پرسشنامه بهره‌وری: پرسشنامه بهره‌وری به‌وسیله هرسی، بلانچارد و گلداسمیت (۱۹۸۳) تهیه شد. این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال در مقیاس لیکرت می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت و به شکل (۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد و ۵ = خیلی زیاد) می‌باشد. پایایی پرسشنامه توسط سازندگان آن ۰/۸۹ اعلام شده است. در پژوهش شهبازیور (۳۴) پایایی ابزار ۰/۸۶ به‌دست آمده است. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۷۶ به‌دست آمد.

در پژوهش حاضر از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۴ جهت بررسی میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی و انجام معادلات ساختاری جهت ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی استفاده شد. همچنین برای آزمودن معناداری نقش میانجی از روش بوت استرپ (bootstrap) استفاده شد. از شاخص‌های برازندگی از جمله شاخص مجذور خی (χ²)، شاخص هنجار شده مجذور کای (χ²/df) شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFA)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص هنجار شده برازندگی (NFI) و شاخص



توکر-لویس (TLI) جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی در داده‌ها استفاده گردید. (صد) مرد و ۳۹ نفر (۱۵/۷ درصد) زن بودند. میانگین و

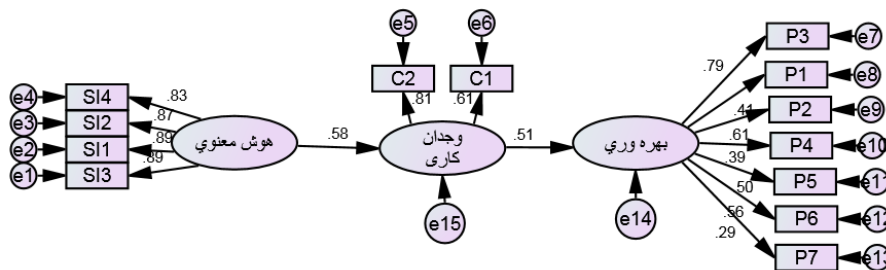
انحراف استاندارد و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش در از مجموع ۲۴۸ نفر شرکت‌کننده در پژوهش، ۲۰۹ نفر (۸۴/۳) جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | ۱ | ۲ | ۳ |
|---------------|---------|------------------|--------|--------|---|
| ۱. هوش معنوی | ۷۱/۶ | ۱۲/۱۱ | ۱ | | |
| ۲. وجدان کاری | ۳۸/۹۹ | ۷/۲۳ | ۰/۴۷** | ۱ | |
| ۳. بهره‌وری | ۹۳/۹۵ | ۹/۲۹ | ۰/۱۸** | ۰/۳۷** | ۱ |

مسیر غیر معنادار (هوش معنوی به بهره‌وری) مدل نهایی ترسیم شد و برازش آن مورد بررسی قرار گرفت. از شاخص‌های جدول ۲ به‌عنوان ملاک‌های انطباق الگو با داده‌های مشاهده‌شده، برای برازش الگو استفاده شد.

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد بین تمامی متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. به‌منظور آزمون مدل پژوهش با استفاده از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار ایموس ابتدا کلیت مدل بر اساس شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفت، در ادامه با حذف



نمودار ۱: مدل نهایی پژوهش

جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش مدل نهایی پژوهش

| RMSEA | NFI | CFI | TLI | AGFI | GFI | χ^2 / df | χ^2 |
|-------|------|------|------|------|------|---------------|----------|
| ۰/۰۶ | ۰/۹۱ | ۰/۹۶ | ۰/۹۵ | ۰/۹۰ | ۰/۹۳ | ۱/۷۸ | ۱۱۳/۱۵ |

همان‌گونه که شکل ۱ نشان می‌دهد هوش معنوی ۰/۵۸ بر روی وجدان کاری تأثیر داشت و وجدان کاری ۰/۵۱ بر روی بهره‌وری اثر داشت. با توجه به حذف مسیر مستقیم هوش معنوی بر بهره‌وری، در نتیجه هوش معنوی تنها توانست به‌طور غیرمستقیم و از طریق وجدان کاری بر روی بهره‌وری اثر داشته باشد. برای تعیین معناداری مسیر غیرمستقیم، از آزمون بوت استرپ نرم‌افزار AMOS استفاده شد. با توجه به حد پایین

شاخص‌ها را نمی‌توان به‌تنهایی دلیل برازندگی دانست، بلکه آن‌ها را باید در کنار یکدیگر تفسیر کرد. اگر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI، TLI و NFI بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد، بر برازش مناسب و مطلوب دلالت دارند. با توجه به این‌که مقدار تمامی شاخص‌ها، بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۵ می‌باشد، مشخص می‌شود که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.



می‌دانند. چنین افرادی خود را در برابر جامعه مسئول می‌دانند و سعی می‌کنند وظایف خود را به بهترین شکل انجام دهند (۳۶). داشتن افرادی باهوش معنوی بالا یکی از مسائلی است که در آموزش و پرورش موردنظر است زیرا این افراد ارزش دوچندانی برای کاری که انجام می‌دهند، قائل هستند. هوش معنوی بالاترین سطوح رشد را در حیطه اخلاقی شامل می‌شود و از این هوش برای بررسی درستی یا نادرستی مسائل و تصمیم‌گیری درباره مسائل اخلاقی و مسیرهای اخلاقی فعالیت‌ها استفاده می‌شود (۳۷). اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود، افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند، که این همان وجدان کاری است (۳۸).

در این همین رابطه واستا و گوپتا در بررسی انجام‌گرفته بر روی ۲۶۰ معلم دوره متوسطه نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین هوش معنوی و وجدان کاری معلمان وجود دارد (۳۹). همچنین مطالعه‌ای که بر روی کارکنان اداره دارایی شهر شیراز انجام‌گرفته نشان داده است که بین هوش معنوی و وجدان کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۴۰). مطالعه محمددادی و بلاغت در شهر زاهدان که بروی ۱۹۶ نفر از مدیران مدارس دوره متوسطه انجام گرفت نیز نشان داد که هوش معنوی پیش‌بینی کننده وجدان کاری است (۳۰).

در تبیین اثر مستقیم وجدان کاری بر بهره‌وری باید به تعریف متغیر وجدان کاری دقت کرد. همان‌گونه که بیان شد وجدان کاری عبارت است از یک احساس تعهد درونی به‌منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار، موردتوافق قرارگرفته است. وجدان کاری نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به‌واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال انجام می‌دهند (۳۸). ازجمله شاخص‌های وجدان کاری، رعایت عدالت در انجام‌وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسئولیت، احساس سودمندی کار، لذت بردن از کار، نیاز اندک به کنترل‌های خارجی، تلاش برای راضی نگه‌داشتن

(۰/۱۶) و حد بالا (۰/۳۵) بدست آمده و سطح معناداری (p=۰/۰۰۱) نقش واسطه‌ای مورد تأیید قرار گرفت. درنتیجه وجدان کاری دارای نقش واسطه‌ای کامل در رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری است.

بحث

همان‌گونه که نتایج پژوهش حاضر نشان داد، هوش معنوی بر وجدان کاری و وجدان کاری بر بهره‌وری اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار داشتند اما اثر مستقیم هوش معنوی بر بهره‌وری معنی‌دار نبود که از مدل حذف شد. نتایج آزمون واسطه‌گری نیز نشان داد هوش معنوی با میانجی‌گری وجدان کاری، بهره‌وری کارکنان را به‌صورت مثبت پیش‌بینی می‌کند؛ یعنی هرچه هوش معنوی کارکنان بالاتر باشد با تأثیر مثبت بر وجدان کاری، بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد.

در تبیین اثر مستقیم هوش معنوی بر وجدان کاری می‌توان گفت یکی از جنبه‌های هوش معنوی، دادن معنی به زندگی و پیوند دادن فعالیت‌ها و تجربیات به ارزش‌ها است و همچنین داشتن تفسیر به روش‌هایی است که باعث بهبود عملکرد در مواجهه با مشکلات می‌شود. این معنی در حوزه سازمان‌ها از دو جنبه هدف و خدمات قابل‌توجه است. هدف به اهداف افراد در کار اشاره دارد، که آیا آن‌ها کار را پیشرفت دهنده می‌دانند یا خیر و خدمات بیانگر این است که کار خود را چگونه می‌بینند؛ به‌عنوان چیزی که به آن عشق می‌ورزند یا یک فعالیت روزمره (۳۵). هوش معنوی می‌تواند به انسان در دستیابی به باورهای مثبت کمک کند زیرا به‌وسیله هوش معنوی، زندگی شخصی، اجتماعی و کاری انسان هدفمند می‌شود و افراد برای رسیدن به هدف خود را مسئول می‌دانند. افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، دوست دارند به دیگران خدمت کنند و دریافته‌اند که تنها راه برای توسعه توانایی‌های شخصی‌شان، استفاده از آن‌ها در خدمت به دیگران است. ارتباط خوبی با ارباب‌رجوع برقرار می‌کنند. کار را به‌عنوان یک وسیلهٔ خلاقیت، ابراز خود و یادگیری می‌بینند و پول را یک پاداش دوم به شمار می‌آورند. آن‌ها یکی از راه‌های رسیدن به آرامش را انجام درست وظایف



خداوند و مردم و همچنین انجام کار بی‌عیب و به نتیجه رساندن کارها، ترجیح سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر به آن، صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها و انجام به‌موقع کارها هستند (۴۱). کارکنان باوجدان کاری بالا، سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائل‌اند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود. آن‌ها اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند. از این‌رو وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری و تحقق توسعه پایدار می‌گردد (۳۸). در همین راستا مطالعه‌ای که در کشور نیجریه بر روی ۱۱۰ نفر از کارکنان ادارات دولتی و مؤسسات بخش خصوصی با روش معادلات ساختاری انجام گرفت نشان داد که وجدان کاری اثر مستقیمی بر بهره‌وری سازمانی دارد (۴۲). مطالعه‌ای که در شهر تهران بر روی ۴۸ نفر از کارکنان منطقه ۴ آموزش و پرورش انجام گرفت نشان داد که بین مؤلفه‌های مختلف وجدان کاری از جمله کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتن‌داری و احتیاط در تصمیم‌گیری بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد (۴۳). پژوهش مشابه دیگری که بر روی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه به تعداد ۲۶۵ انجام گرفت، نشان داد وجدان کاری و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری معلمان رابطه دارند (۲۳).

در تبیین نقش واسطه‌ای وجدان کاری در رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری می‌توان گفت وجود هوش معنوی به افراد کمک می‌کند تا فعالیت‌های زندگی در فضایی غنی‌تر، وسیع‌تر و بامعنا تر قرار گیرد. به عبارت دیگر با استفاده از این هوش به فعالیت‌هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن از معنای عملکردمان آگاه می‌شویم و درمی‌یابیم که کدام یک از اعمالمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی‌مان بالاتر و عالی‌تر است تا آن را الگو و اسوه زندگی خودسازیم (۴۴). از این‌رو هوش معنوی بالا منجر به افزایش وجدان کاری می‌شود. همان‌گونه که بیان شد وجدان کاری درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و

انگیزش دارند تا به هدف دست یابند. بنابراین این امر مورد انتظار است که کارکنانی که دارای وجدان کاری بالاتری هستند، از خود پشتکار و تلاش بیشتری نشان دهند و برای انجام وظایف محوله وقت و انرژی بیشتری صرف کنند. این افراد قدرت کنترل تکانه بیشتری دارند و مسئولیت بیشتری در قبال وظایف خود احساس می‌کنند، از این‌رو سعی دارند وظایفی با کمیت و کیفیت بهتر ارائه دهند (۴۱). در این صورت می‌توان انتظار داشت کارکنانی که وجدان کاری بالاتری داشته‌اند، بهره‌وری شغلی بهتری چه از منظر وظایف اصلی و محوری شغل (عملکرد وظیفه‌ای) و چه از منظر عملکردهای جانبی مثل حمایت، مشارکت و کارگروهمی داشته باشند. در این راستا مطالعه‌ای که تا حدودی مشابه با پژوهش حاضر بود و بر روی مدیران صنعت هواپیمایی پاکستان انجام شده بود نشان داد که اخلاق کاری اسلامی در رابطه بین هوش معنوی و رفتارهای شهروندی سازمانی دارای نقش تعدیل‌کننده است (۴۵).

مطالعه حاضر دارای محدودیت‌هایی بود که تعمیم نتایج را محدود می‌کند از جمله اینکه پژوهش حاضر تنها در بین کارمندان اداره آموزش و پرورش شهر یزد انجام شده است؛ بنابراین در تعمیم یافته‌ها به کارمندان سایر سازمان‌ها باید احتیاط کرد. همچنین استفاده از ابزار خودگزارشی احتمال سوگیری در پاسخ‌ها را خصوصاً در مورد متغیر بهره‌وری افزایش می‌دهد. همچنین بافت فرهنگی و مذهبی شهر یزد می‌تواند بر نتایج به دست آمده مؤثر باشد. همچنین تعداد زیادی از نمونه پژوهش را مردان تشکیل دادند و در نتیجه در تعمیم نتایج یافته‌های این پژوهش به جامعه زنان باید احتیاط کرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در بین کارمندان سایر سازمان‌ها و در شهرهای دیگر انجام شود و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه گردد. همچنین توصیه می‌شود مدیران و مسئولان سازمان‌ها با برگزاری کارگاه‌های مختلف به تقویت هوش معنوی، وجدان کاری در بین کارمندان خود بپردازند تا از این طریق بهره‌وری سازمان افزایش یابد.

**نتیجه‌گیری**

همان‌گونه که نتایج نشان داد وجدان کاری در رابطه هوش معنوی و بهره‌وری دارای نقش واسطه‌ای است. با توجه به اینکه افزایش بهره‌وری از اهداف اصلی سازمان‌ها بوده و کارکنان متعهد با وجدان کاری بالا با انجام وظایف خود سازمان‌ها را در این راستا بسیار کمک می‌کنند، بنابراین سازمان آموزش و پرورش در جهت افزایش بهره‌وری کارکنان خود می‌تواند از ارتقاء هوش معنوی و در نتیجه افزایش وجدان کاری کمک بگیرد.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول

منابع

- Organization. Journal of New Research Approaches in Management and Accounting. 2019;3(21):1-13. [Persian]
- 5.Baradaran V, Valijani M. A Model to Improve the Labor Productivity at Iranian Tax Organization (A Case Study of the Eastern Tehran General Tax Directorate). Taxjournal. 2016;24(29):165-84. [Persian]
- 6.Baradaran V, Valijani M. A Model to Improve the Labor Productivity at Iranian Tax Organization (A Case Study of the Eastern Tehran General Tax Directorate). Taxjournal. 2016;24(29):165-84. [Persian]
- 7.Barzegar N, Amini sabegh Z. Identify effective human resource productivity indicators at the Police Emergency Center 110. Fifth International Conference on Research Approaches in the Humanities and Management. 2017. [Persian]
- 8.Hashempour R, Hosseinpour Ghahremanlou H,

مقاله می‌باشد. نویسندگان پژوهش حاضر بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر یزد که در این مطالعه ما را یاری نمودند تشکر نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ف.د، ا.ز.ن

جمع‌آوری داده‌ها: ع.م.ق.ع

نگارش مقاله: ف.د، ع.م.ق.ع

تحلیل داده‌ها: ع.م.ق.ع، ف.د

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان پژوهش بیان نشده است.

- 1.Hanaysha J. Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. Management Science Letters. 2016;6(1):61-70.
- 2.Ofodeme EA, Scholastica EU, Nwakoby NP. Effect of Human Resource Development on Organization Productivity: A Study of Selected Manufacturing Firms in Anambra State, Nigeria. International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD). 2019;3(3):607-13.
- 3.Baradaran, V., Barad, M., Mohammadi, M. The Analysis of Obstacles of Developing Productivity in Main Department of Islamic republic of Iran rail road wagons based on productivity indicators and presenting an effective procedure for its promotion. 2017;11(2):145-80. [Persian]
- 4.Sharifzadeh Mahani F, Andishmand V. The Effect of Staff Training on Productivity of Education





- Etemadi S, Poursadeghiyan M. The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses . HDQ. 2018;4(1):49-54 .[Persian]
9. Geun HG, Park E. Influence of Emotional Intelligence, Communication, and Organizational Commitment on Nursing Productivity among Korean Nurses. Korean Academy of Community Health Nursing. 2019;30(2):226-33.
10. Mohamed MS, Khalifa GS, Al-Shibami AH, Alrajawi I, Isaac O. The Mediation Effect of Innovation on the Relationship between Creativity and Organizational Productivity: An Empirical Study within Public Sector Organizations in the UAE. Engineering and Applied Sciences. 2019;14(10):3234-42.
11. Abili K, Hayat A, Yozbashi A. An investigation into factors influencing knowledge workers' productivity (Case study: national Iranian Oil Company). Human Resource Management in Oil Industry. 2014;5(19):131-60. [Persian]
12. Solaja MO, Idowu EF, James EA. Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait and organizational productivity. Serbian Journal of Management. 2016;11(1):99-117.
13. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. International journal of Environmental Research and Public Health. 2019;16(20):3803.
14. Nasel DD. Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence a consideration of traditional Christianity and New Age individualistic Spirituality. Doctoral dissertation, University of South Australia). 2004.
15. Mirkamali S, Ashoob A. Relationship between Spiritual Intelligence and the Productivity of the Employees of "Art and Culture Organization of Tehran Municipality. Scientific Journal of Islamic Management. 2016;24(4):244-24. [Persian]
16. Shiasi M, Etebarian A, Zarrin abadi Z, Ahmadi M. The effect of Spiritual Intelligence on the productivity of employees at Isfahan University of Medical Sciences Based on Structural Equation Model. JHA. 2016;19(63):34-44. [Persian]
17. Koražija M, Žižek SŠ, Mumel D. The relationship between spiritual intelligence and work satisfaction among leaders and employees. Naše gospodarstvo/Our. economy. 2016;62(2):51-60.
18. Tehubijuluw FK. The effect of Spiritual Intelligence to increase organization performance through workers Job satisfaction. Business and Entrepreneurial Review. 2016;14(1):1-4.
19. Ahmadi N. Investigating the Relationship between Work Environment Spirituality and Organizational Commitment in Isfahan Mobarak Municipality. M.A. Thesis. Shiraz University. 2012. [Persian]
20. Fathi Ashtiani A. Psychological tests, personality and mental health. Besat publication.



2017. [Persian]
21. Meriac JP, Woehr DJ, Banister C. Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Business and Psychology*. 2010;25(2):315-24.
 22. Gashtasb, M., Mohseni Tabrizi, A., Karami, B. The sociological study of job conscience and organizational factors influencing on them (A comparative study of government staff in Tehran and Yasooj). *Sociology Studies*. 2010;3(7):127-42. [Persian]
 23. Nezhadi Pilerood R, Showghi B. The relationship work conscience, job satisfaction, and productivity of Saveh: A case study. *The Journal of Modern Thoughts in Education* . 2015;10(1):137-53. [Persian]
 24. Asgarian M, Javadpour Shirvan F. The Relation between Work Ethic and the Effectiveness among the Staff in Ministry of Education in Tehran. 2013;8(1):59-70. [Persian]
 25. Taheri, A., Goldahan, T., Sayedi, S. Evaluating the Conceptual Pattern of Productivity Management in Fars Educational Organization. *New Approaches in Educational Administration*. 2011;2(7):141-60. [Persian]
 26. Oyelade AA. Work Ethics and Productivity of University Workers in South West, Nigeria. *KIU Humanities*. 2017;2(1):71-8.
 27. Azarmi S, Farzan F, Amirnejad. The Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Ardabil Province. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 2016; 12(24):69-84. [Persian]
 28. Seifinejad T, Qasemi, HR. Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence, Work Conscience and Productivity of Managers and Staff of Endowment and Charity Organization of Markazi Province. *First International Conference on Management, Economics and Development*. 2015. (Persian) [Persian]
 29. Hasanlou Gh. The Impact of Spiritual Intelligence on the Work Conscience of the Staff (Case Study: Endowment and Charity Organization of Iran. M.A. thesis. Islamic Azad University: Tehran Branch. 2015. [Persian]
 30. Mohammaddadi F, Blaghat SR. Relationship between Spiritual Intelligence with Work Conscience and Communicative Skills of Managers in Zahedan City. *Astra Salvensis*. 2018;231-40.
 31. King D. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure (M.Sc.). Trent University, Canada; 2008.
 32. Moallemi S, Raghibi M, Salari Dargi Z. Comparison of Spiritual Intelligence and Mental Health in Addicts and Normal Individuals. *JSSU*. 2010; 18 (3): 234-242. [Persian]
 33. Beheshtirad, R., Ardalan, M. Relationship between Organizational Culture and Working Conscience with role of mediate Organizational Socialization of Urmia University Staff. *Journal of Applied Sociology*, 2015;26(4):185-98. [Persian]
 34. Shahbaz Pour S. Investigation of Managers





- Productivity Evaluation Indicators in West Oil and Gas Company in Kermanshah Province in 2013. M.A. Thesis. Islamic Azad University: Kermanshah Branch. 2014. [Persian]
35. Chin ST, Anantharaman RN, Tong DY. The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Human Resources Management Research*. 2011;1-9.
36. Askari Vaziri A, Zareei M. Spiritual Intelligence and Its Role in Work Environment, with Emphasis on Religious Doctrines. *Islam and managerial research*. 2012; 1(3): 63-90. [Persian]
37. Nemati L, Bakhshi A. Relationship between spiritual intelligence and work ethics with job performance. *The Journal of Ethic in Science and Technology*. 2017;12(3):73-80. [Persian]
38. Liaghatda M, Bakhtiar Nasrabadi H, Samiee F, Hashemi B. The Study of Effective Factors on Work Commitment Based on Students, Perceptions in Isfahan Universities. *Journal of Applied Sociology*. 2011;22(1):27-40. [Persian]
39. Vats A, Gupta R. Impact of spiritual intelligence on work ethics of secondary school teachers. *International Journal of Research in Social Sciences*. 2018;8(11):70-85.
40. Mooghali A, Marvesti HK. The Relationship between Spiritual Intelligence with Employees' Work Ethic Investigation at The Asset Managements of Shiraz. *Arth prabandh: A Journal of Economics and Management*. 2015;4(2):170-5.
41. Alirezaei N, Masah H, Akrami N. The Relation between Work Conscientiousness with Job Performance. *Ethics in science and Technology*. 2013; 8 (2):76-86.
42. Adeyeye OJ, Adeniji AA, Osinbanjo AO, Oludayo OO. Effects of workplace ethics on employees and organisational productivity in Nigeria. *International Conference on African Development Issues, Social and Economic Models for Development Track*; 2015.
43. Asgarian, M., Javadpour Shirvan, F. The Relation between Work Ethic and the Effectiveness among the Staff in Ministry of Education in Tehran. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 2013;8(1): 70-59. [Persian]
44. Zareei Matin H, Kheir Andish M, Jahani H. Conceptualization of Spiritual Intelligence in Organization (Case Study in Labbafi Nejad Hospital of Tehran). *Management Researches*, 2011;4(12): 71-94. [Persian]
45. Ahmed A. The Influence Of Employees' Spiritual Intelligence On Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role Of Islamic Work Ethic (Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia). 2018.



Structural Model of Spiritual Intelligence and Productivity with the Mediating Role of Work Conscience among Yazd Education Organization Employees

Ali Mohammad GHANE EZABADI¹, Fahimeh DEGHANI^{2*}, Ahmad ZANDVANIAN NAINI³

Abstract

Original Article



Received: 2020/3/08

Accepted: 2020/05/28

Citation:

GHANE EZABADI AM, DEGHANI F, ZANDVANIAN NAINI A. Structural Model of Spiritual Intelligence and Productivity with the Mediating Role of Work Conscience among Yazd Education Organization Employees. Occupational Hygiene and Health Promotion 2020; 4(1): 46-57.

Introduction: Improvement of productivity is one of the most important aims of organizations. Employees and managers play a central role in enhancing the organization's productivity. Therefore, it is important to consider the effective factors on improving it. The purpose of this study was to investigate the mediating role of work conscience in the relationship between employees' spiritual intelligence and productivity.

Method: The research design was cross-sectional and correlational. The participants included 248 employees of the Yazd Education Organization (8 managers, 60 deputies, and 180 employees) selected by proportional stratified sampling method. Data were collected using Spiritual Intelligence Questionnaire (King, 2008), Work Conscience Questionnaire (Barrick & Mount, 1991), and Productivity Questionnaire (Hersey & Goldsmith, 1983). Data analysis was performed using correlation method based on the structural equation modeling approach using AMOS software version 24.

Results: The analysis showed that the model has a suitable fit to data. The direct effect of spiritual intelligence on work conscience (0.58) and the direct effect of work conscience on productivity (0.51) were positive and significant. However, the direct effect of spiritual intelligence on productivity was not significant; so, it was omitted from the model. Moreover, the result of bootstrap test indicated a significant and indirect effect of spiritual intelligence on productivity by mediating the role of work conscience.

Conclusion: It can be concluded that managers of organizations can increase their working conscience by enhancing the spiritual intelligence of their employees and achieve more productivity.

Keywords: Spirituality, Intelligence, Conscience, Productivity, Work

¹ MA in Educational Research, Yazd University

² Assistant Professor, Department of Psychology, Psychology & Educational Sciences Faculty, Yazd University

³ Assistant professor, Department of Educational Sciences, Psychology & Educational Sciences Faculty, Yazd University

(Corresponding author: f.deghani@yazd.ac.ir)

