

دراسة الدور الوسيط للذكاء الروحي في علاقاته بين الفضيلة التنظيمية وتعزيز نفسيات معلمي المدارس الابتدائية في مدينة أردبيل

سليم كاظمي ^{id}، عادل زاهد بابلان* ^{id}، مهدي معيني كيا ^{id}، علي خالقزاده ^{id}

قسم العلوم التربوية، كلية العلوم التربوية وعلم النفس، جامعة الخقق الأردبيلي، إيران.

* المراسلات الموجهة إلى الدكتور عادل زاهد بابلان؛ البريد الإلكتروني: zahed@uma.ac.ir

معلومات المادة

الوصول: ١٩ ربيع الثاني ١٤٤٢

وصول النص النهائي: ٢٥ جمادى الأولى ١٤٤٢

القبول: ٢٠ جمادى الثاني ١٤٤٢

النشر الإلكتروني: ١٨ شعبان ١٤٤٣

الكلمات الرئيسية:

التعزيز النفسي
 الذكاء الروحي
 الفضيلة التنظيمية
 المعلم

الملخص

خلفية البحث وأهدافه: شهد القرن الواحد والعشرين توجهات جديدة للجانب الأخلاقي لدى معلمي المدارس الابتدائية. ونظراً إلى الإهمية المتزايدة التي باتت تحظى بها مسألة الفضيلة الأخلاقية في تنمية المشاعر الاجتماعية والعمل الإجتماعي، أصبحت هذه المسألة محط اهتمام كبير نظراً لدورها الإيجابي في تحسين الجانب الروحي لدى الإنسان. وانطلاقاً من هذه القناعات تسعى هذه الدراسة لتبيين ودراسة الدور الوسيط للذكاء الروحي في علاقاته بين الفضيلة التنظيمية وتعزيز نفسيات معلمي المدارس الابتدائية. وقد اخترنا مدارس مدينة أردبيل الابتدائية كنموذج لتطبيق هذه الدراسة.

منهجية البحث: تعتمد هذه الدراسة على منهج الوصفي/التضامني القائم على نمذجة المعادلات الهيكلية. أما الفئة التي أجريت عليها هذه الدراسة فهي تشمل جميع معلمي مدينة أردبيل البالغ عددهم ٣٨٥٠ معلماً إبتدائياً، اخترنا من بينهم ٣٥٠ معلماً لتطبيق البحث عليهم ودراسة المعطيات الحاصلة من مجموع الإحصاءات. اعتمدت هذه الدراسة على منهجية كوكران واستخدمت الطريقة العشوائية لاختيار النماذج المطلوب إجراء الدراسة عليها. كما اعتمدت هذه الدراسة في تحليل معطياتها على استبيانات علم النفس، والفضيلة التنظيمية، والذكاء الروحي. ولدراسة المعطيات تم الاعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية. تمت مراعاة جميع الموارد الأخلاقية في هذا البحث وإضافة الى هذا فإن مؤلفي البحث لم يشيروا الى اي تضارب في المصالح.

المعطيات: تشير نتائج البحث حول درجة التضامن أنّ الفضيلة التنظيمية، والذكاء الروحي، وتحسين الجانب النفسي وتعزيز التضامن يلعب دوراً إيجابياً في تعزيز التضامن والتعامل الإيجابي. فضلاً عن ذلك، فإن تأثير كل من هذه المقولات كان مباشراً وذا دلالة احصائية وعلى النحو التالي: الفضيلة التنظيمية على تعزيز نفسيات (٠/٢٧) والذكاء الروحي (٠/٨٤) والذكاء الروحي على تعزيز المعنويات (٠/٦٨). كما أنّ تأثير الفضيلة التنظيمية عبر الذكاء الروحي على تعزيز نفسيات بلغ (٩/٧٢) و كان له تأثير غير مباشر وذو دلالة احصائية.

الاستنتاج: تؤكد نتائج البحث أنّ تتمتع المعلم بالذكاء الروحي والفضيلة التنظيمية له صلة وثيقة بالنسيات العالية وكلما كان الذكاء الروحي كبيراً كان جانب النفسي لدى المعلم كبيراً أيضاً. وبناء على هذه المعطيات يمكن القول أنّ معيار الأخلاق الدينية في المؤسسة أو المنظمة يمكن أن تؤثر إيجاباً على الذكاء الروحي و تعزز الجانب النفسي لدى المعلم.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Kazemi S, Zahed-babelan A, Moeini-Kia M, Khaleghkha A. Explaining the Mediating Role of Spiritual Intelligence in the Relationship between Organizational Virtue and Psychological Well-being among Primary School Teachers in Ardabil. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2022;8(1):81-94. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i1.33130>

تبیین نقش واسطه‌ای هوش معنوی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل

سلیم کاظمی ^{id}، عادل زاهد بابلان ^{id*}، مهدی معینی‌کیا ^{id}، علی خالق‌خواه ^{id}

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
 *مکاتبات خطاب به دکتر عادل زاهد بابلان؛ رایانامه: zahed@uma.ac.ir

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۵ آذر ۱۳۹۹
 دریافت متن نهایی: ۲۰ دی ۱۳۹۹
 پذیرش: ۱۵ بهمن ۱۳۹۹
 نشر الکترونیکی: ۱ فروردین ۱۴۰۱

واژگان کلیدی:

بهزیستی روان‌شناختی
 فضیلت سازمانی
 معلمان
 هوش معنوی

چکیده

سابقه و هدف: در قرن بیست‌ویک نگرش‌های جدیدی نسبت به جنبه‌های اخلاقی معلمان در مدارس شده است و با توجه به نقشی که فضیلت در پرورش احساسات و تعاملات سازنده دارد، اهمیت روزافزون آن در بهبود بهزیستی روان‌شناختی آشکار شده است. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر تبیین نقش واسطه‌ای هوش معنوی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل بود.

روش کار: روش این پژوهش توصیفی-همبستگی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۳۸۵۰ نفر بود که از این تعداد ۳۵۰ نفر نمونه آماری پژوهش در نظر گرفته شدند که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد بهزیستی روان‌شناختی، فضیلت سازمانی و هوش معنوی و برای تحلیل یافته‌ها از روش الگوی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد که بین متغیرهای فضیلت سازمانی، هوش معنوی و بهزیستی روان‌شناختی همبستگی معنادار در جهت مثبت وجود داشت. علاوه بر این، فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی (۰/۲۷) و هوش معنوی (۰/۸۴) و هوش معنوی بر بهزیستی روان‌شناختی (۰/۶۸) اثر مستقیم مثبت و معناداری داشت. علاوه بر این، فضیلت سازمانی از طریق هوش معنوی بر بهزیستی روان‌شناختی (۹/۷۴) اثر غیرمستقیم مثبت و معناداری داشت.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، هرچقدر هوش معنوی معلمان و فضیلت در سازمان بالاتر باشد به همان میزان بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از کار بیشتر می‌شود. بنابراین فضیلت به‌عنوان یک متغیر اخلاقی اسلامی در سازمان می‌تواند بر هوش معنوی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان تأثیر بگذارد.

استناد مقاله به این صورت است:

Kazemi S, Zahed-babelan A, Moeini-Kia M, Khaleghkhah A. Explaining the Mediating Role of Spiritual Intelligence in the Relationship between Organizational Virtue and Psychological Well-being among Primary School Teachers in Ardabil. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2022;8(1):81-94. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i1.33130>

مقدمه

مفهوم فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در زمینه علوم انسانی به آن توجه شده است. در واقع، مفهوم فضیلت سازمانی به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی به بهبود اخلاق اجتماعی منجر می‌شود (۱). از دیدگاه محققان فضیلت‌مندی به معلمان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست به شیوه‌های درست و به میزان متعادل می‌دهد. قرارگرفتن در معرض فضیلت سازمانی موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنان در جهت کمک و احترام به یکدیگر می‌شود (۲). فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. بنابراین، هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که موجب ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند به فضیلت سازمانی منجر شود (۳).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند با فضیلت در ارتباط باشد، مفهوم بهزیستی روان‌شناختی است. بهزیستی بر حسب کیفیت و کمیت مؤلفه‌هایی تعریف می‌شود که بر اساس آن افراد زندگی خود را لذت‌بخش می‌بینند. به عبارت دیگر، اینکه افراد چگونه زندگی خود را ارزیابی می‌کنند به بهزیستی مربوط می‌شود (۴). یکی از مهم‌ترین الگوهای که به بهزیستی روان‌شناختی مفهوم می‌بخشد مقیاس‌های چندبعدی بهزیستی روان‌شناختی ریف^۱ است. ریف بهزیستی روان‌شناختی را تلاش افراد برای انجام توان‌های بالقوه حقیقی‌شان تفسیر می‌کند. این الگو از طریق ترکیب نظریه‌های متنوع رشد شخصی و کارکردهای انطباقی بسط یافته و شکل گرفته است (۵). بهزیستی روان‌شناختی به کیفیت تجربه‌شده زندگی اشاره می‌کند و منعکس‌کننده عملکرد و تجربه روان‌شناختی مطلوب است. بهزیستی حالت رضایت از شاد بودن، سلامتی و موفقیت است که به تجربه و عملکرد روان‌شناختی مطلوب اشاره دارد. بهزیستی توانایی شرکت فعالانه در کار و تفریح، خلق روابط معنی‌دار با دیگران، گسترش حس خودمختاری و داشتن هدف در زندگی و تجربه کردن هیجان‌ات مثبت است (۶). بهزیستی شامل ابعادی مانند پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، استقلال، تسلط بر محیط، هدفمندی در زندگی و رشد

شخصی می‌شود (۷). کلینجر^۲ معتقد است که بهزیستی صحیح شامل هیجان‌ات مثبت، ویژگی‌های شخصیتی بالغ مانند خودرهبی، مشارکت‌کردن، خودشکوفایی، رضایت از زندگی و نیروهای شخصیتی مانند امید، دلسوزی و شجاعت می‌شود (۸). وجود گرایش‌های معنوی ناشی از قوه تعقل در انسان است که توجه به آن موجب نگرش معنوی در انسان می‌شود. هر چه گرایش‌ها و نگرش‌های معنوی انسان زیربنای اعتقادی و فکری پیدا کند، فرد بیشتر و عمیق‌تر در جریان رشد معنوی قرار می‌گیرد (۹). یکی از متغیرهایی که بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر دارد، هوش معنوی است. هوش معنوی سازه‌ای به نسبت جدید است که با دین همپوشانی دارد. معنویت و هوش معنوی مفهومی مهم در زندگی فردی و سازمانی افراد است. هوش معنوی یکپارچه‌کننده زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار است (۱۰). هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی برای حل مسئله در زندگی روزانه، فرایند دستیابی به هدف و مجموعه توانایی‌ها برای کاربست ابزار، منابع، ارزش‌ها و ویژگی‌های معنوی برای افزایش کنش و بهزیستی زندگی روزانه است (۱۱). گلدمن^۳ و همکاران در پژوهش خود هوش معنوی را توانایی تجربه‌شده‌ای می‌دانند که به افراد امکان دستیابی به دانش و فهم بیشتر را می‌دهد و زمینه را برای رسیدن به تکامل و ترقی در زندگی فراهم می‌سازد (۱۲). همچنین، پژوهش اسمیت^۴ نشان می‌دهد که هوش معنوی لازمه سازگاری بیشتر با محیط است؛ افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، در مقابل فشارهای زندگی تحمل بیشتری دارند و توانایی بالاتری را برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند (۱۳).

با توجه به آنچه ذکر شد، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای هوش معنوی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی معنوی در بین معلمان انجام گرفته است تا مشخص شود متغیرهای پژوهش چه تأثیری بر یکدیگر دارند.

بر اساس الگوی مفهومی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ذکر می‌شود:

* فضیلت سازمانی به‌طور مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر دارد.

* فضیلت سازمانی به‌طور مستقیم بر هوش معنوی تأثیر دارد.

* هوش معنوی به‌طور مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر دارد.

^۲ Kerlinger

^۳ Goldmann

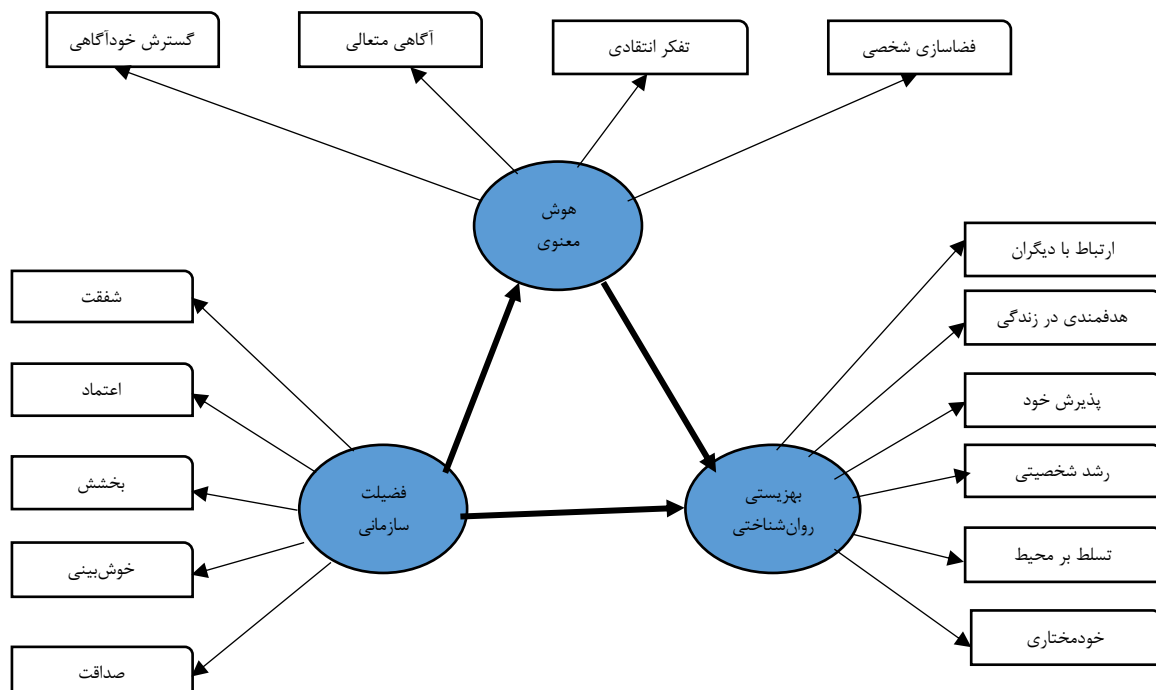
^۴ Smith

مجله پژوهش در دین و سلامت

^۱ Reef psychological well-being

هوش معنوی بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر دارد.

* فضیلت سازمانی به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی



نمودار (۱) الگوی فرضی پژوهشی

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از چهار پرسش‌نامه بسته‌پاسخ به شرح ذیل استفاده شده است:

(۱) پرسش‌نامه هوش معنوی: کینگ^۱ این پرسش‌نامه را طراحی کرده که دارای ۲۴ گویه پنج‌گزینه‌ای لیکرت است شامل نظری ندارم (۰) تا کاملاً درست (۴). پرسش‌نامه مذکور چهار مقیاس دارد که عبارت است از: تفکر وجودی-انتقادی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و گسترش حالت هوشیاری. تفکر وجودی-انتقادی ۷ سؤال (۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷ و ۲۱) دارد. زیرمقیاس ایجاد معنای شخصی پنج سؤال (۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹ و ۲۳) و زیرمقیاس آگاهی متعالی نیز هفت سؤال (۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۰ و ۲۲) دارد (۱۴). استادان صاحب‌نظر روایی محتوایی پرسش‌نامه را تأیید کرده‌اند و پایایی پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

(۲) پرسش‌نامه فضیلت سازمانی: برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد فضیلت سازمانی کامرون^۲ استفاده شده است (۱). این پرسش‌نامه ۱۵ سؤال در پنج بُعد خوش‌بینی (سؤالات ۱-۳)، اعتماد (سؤالات ۴-۶)، شفقت (سؤالات ۷-۹)، صداقت (سؤالات ۱۰-۱۲) و بخشش (سؤالات

روش کار

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: در این پژوهش تمامی اصول اخلاقی مرتبط از جمله مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، علمی و آموزشی، احترام به حقوق و کرامت افراد، عمل به استانداردهای ممکن و مستدل در تحقیق، استفاده بجا از دانش و مهارت، تحریف‌نکردن اطلاعات، تعارض منافع، رازداری حرفه‌ای، محرمانه‌بودن پرسش‌نامه‌ها، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان در پژوهش و اختیار خروج از آن رعایت شده است.

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس نوع روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۳۸۵۰ نفر بود که از میان آنان ۳۵۰ نفر نمونه آماری پژوهش در نظر گرفته شدند که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. به این صورت که ابتدا از بین مناطق شهر اردبیل چند منطقه به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و سپس از درون هر منطقه مدرسی به‌صورت تصادفی انتخاب شد و در آخر از مدارس انتخاب‌شده معلمان به‌تناسب و به‌صورت تصادفی انتخاب شدند.

^۱ King

^۲ Cameroon

همچنین بیشتر معلمان این نمونه سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال داشتند.

با توجه به اینکه طبیعی بودن متغیرهای پژوهش از پیش فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به کارگیری الگویابی معادلات ساختاری است، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای طبیعی بودن توزیع داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون بیانگر این است که مقدار Z برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ بود. بنابراین، مقدار Z در سطح ۰/۰۵ معنادار نبود و این نشان‌دهنده توزیع طبیعی متغیرها است.

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای پژوهش به ترتیب برابر با ۳۲/۷۴ برای هوش معنوی، ۱۸/۳۶ برای فضیلت سازمانی و ۱۵/۳۷ برای بهزیستی روان‌شناختی و انحراف استاندارد آنها به ترتیب ۵/۱۳، ۳/۵۵، ۲/۳۴ بود. بالاترین میانگین یعنی ۳۲/۷۴ مربوط به بُعد هوش معنوی و پایین‌ترین میانگین یعنی ۱۵/۳۷ نیز مربوط به بُعد بهزیستی روان‌شناختی بود.

جدول ۱) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	P-value
هوش معنوی	۳۲/۷۴	۵/۱۳	۰/۸۶	۰/۱۴
فضیلت سازمانی	۱۸/۳۶	۳/۵۵	۰/۸۶	۰/۱۶
بهزیستی روان‌شناختی	۱۵/۳۷	۲/۳۴	۰/۷۸	۰/۲۲

آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد بین فضیلت سازمانی با هوش معنوی ($r=+0/84$ و $P \leq 0/01$)، بین فضیلت سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی ($r=+0/27$ و $P \leq 0/01$) و بین هوش معنوی با بهزیستی روان‌شناختی ($r=+0/68$ و $P \leq 0/01$) رابطه معنی‌داری وجود داشت.

جدول ۲) ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیر	فضیلت سازمانی	هوش معنوی	بهزیستی روان‌شناختی
فضیلت سازمانی	۱		
هوش معنوی	۰/۸۴**	۱	
بهزیستی روان‌شناختی	۰/۲۷**	۰/۶۸	۱

۱۳-۱۵) دارد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در یک طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. استادان صاحب‌نظر روایی محتوایی پرسش‌نامه را تأیید کرده‌اند و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است.

۳) پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی: ریف این پرسش‌نامه را در سال ۱۹۹۸ طراحی کرده و در سال ۲۰۰۲ نیز تجدیدنظر شده است. این مقیاس دارای شش خرده‌مقیاس خودمختاری (سؤال‌های ۵۰، ۴۴، ۳۸، ۳۲، ۲۶، ۲۰، ۲، ۱۴ و ۸)؛ تسلط بر محیط (سؤال‌های ۵۱، ۴۵، ۳۹، ۳۳، ۲۷، ۲۱، ۱۵، ۹ و ۳)؛ رشد شخصی (سؤال‌های ۵۲، ۴۶، ۴۰، ۳۴، ۲۸، ۲۲، ۱۶، ۱۰ و ۴)؛ ارتباط مثبت با دیگران (سؤال‌های ۴۹، ۴۳، ۳۷، ۳۱، ۲۵، ۱۹، ۱۳، ۷ و ۱)؛ هدفمندی در زندگی (سؤال‌های ۵۳، ۴۷، ۴۱، ۳۵، ۲۹، ۲۳، ۱۷، ۱۱ و ۵) و پذیرش خود (سؤال‌های ۵۴، ۴۸، ۴۲، ۳۶، ۳۰، ۲۴، ۱۸، ۱۲ و ۶) است که در طیف شش‌درجه‌ای لیکرتی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم نمره‌گذاری می‌شود (۱۵). استادان صاحب‌نظر روایی محتوایی پرسش‌نامه را تأیید کرده‌اند و پایایی پرسش‌نامه نیز در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

پرسش‌نامه‌های پژوهش به روش خوداظهاری تکمیل شد. برای آزمون الگوی مفهومی پژوهش از الگوریتم تحلیل الگوها استفاده شد و تحلیل‌های لازم در سه بخش برازش الگوهای اندازه‌گیری، برازش الگوی ساختاری و برازش کلی الگو (اندازه‌گیری و ساختاری) انجام شد. به این ترتیب که ابتدا، از صحت روابط موجود در الگوهای اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل شد و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته و در مرحله پایانی نیز برازش کلی الگوی پژوهش بررسی شد.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر اردبیل بود. از میان پاسخ‌دهندگان ۶۶/۸ درصد زن و ۳۳/۲ درصد مرد بودند. بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی و بیشترین فراوانی سنی مربوط به معلمان با سن ۳۰-۴۰ و کمترین فراوانی مربوط به معلمان با سن ۴۵-۵۰ سال بود.

برازش الگوی اندازه‌گیری

در این پژوهش برازش الگو با معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی پایایی دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شد. مقدار این دو معیار باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد تا پایایی الگوی اندازه‌گیری

قابل قبول باشد. همچنین روایی پرسش‌نامه نیز توسط دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای ارزیابی روایی همگرا معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) محاسبه شد که مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد. نتایج این معیارها برای متغیرها مطابق جدول شماره ۳ است.

جدول ۳) آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
فضیلت سازمانی	۰/۸۳	۰/۸۸	۰/۶۰
هوش معنوی	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۷۰
بهبودی روان‌شناختی	۰/۸۱	۰/۸۷	۰/۵۳

همه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش از ۰/۷ بیشتر بود. همچنین مقدار AVE نیز برای سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۵ به دست آمده است که نشان می‌دهد پایایی و روایی همگرای الگوی پژوهش قابل قبول است.

برازش الگوی ساختاری

برای بررسی برازش الگوی ساختاری از معیارهای مقادیر ضریب تعیین، ضریب معناداری Z که در الگو ارائه می‌شود، معیار Q^2 و معیار اندازه اثر (f^2) استفاده می‌شود. مطابق جدول شماره ۴، مقدار ضریب تعیین برای سازه هوش معنوی ۰/۷۰ و برای سازه بهبودی روان‌شناختی ۰/۸۵ بود که نشان‌دهنده مقدار خوبی است. مقادیر Q^2 نشان می‌دهد متغیرهای درون‌زایی هر دو سازه قابلیت پیش‌بینی تقریباً قوی با سازه‌های مربوط به خود را دارد. همچنین مقادیر f^2 نشان‌دهنده اندازه اثر مناسب برای سازه‌های فضیلت سازمانی و بهبودی روان‌شناختی است (جدول شماره ۵).

جدول ۴) شاخص‌های برازش الگوی ساختاری

سازه	مقدار ضریب تعیین Q^2
هوش معنوی	۰/۷۰
بهبودی روان‌شناختی	۰/۸۵

جدول ۵) مقادیر شاخص اندازه اثر (f^2)

بهبودی روان‌شناختی	هوش معنوی
۰/۱۶۷	۲/۳۹
۱/۰۳	

برازش کلی الگو

برای بررسی برازش کلی الگو که هر دو بخش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند از معیار GOF

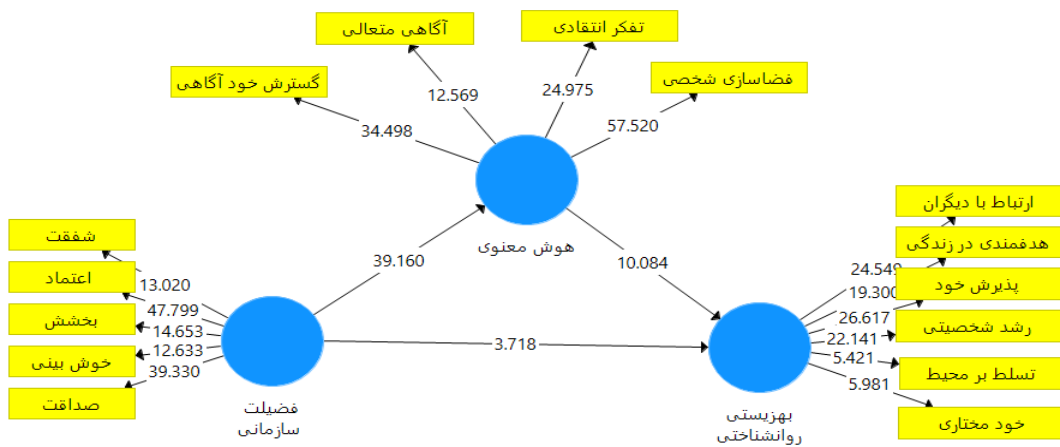
استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است. در نتیجه، مقدار معیار GOF برابر با ۰/۶۸ است که با مقایسه آن با مقادیر قابل قبول برای GOF نشان از برازش مناسب کلی الگو دارد.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}} \\ GOF = \sqrt{\text{average}(0.61 * 0.78)} = 0.68$$

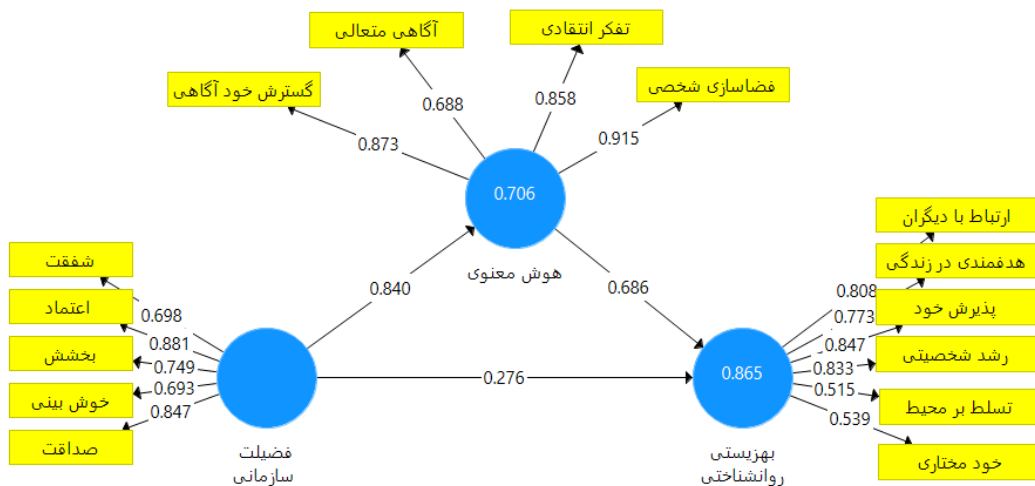
آزمون فرضیه‌ها

پس از تأیید روایی و پایایی، الگوی ساختاری تحقیق ارزیابی می‌شود. با استفاده از این الگو می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. برای آزمون الگوی مفهومی و فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است. شکل ۱ و ۲ الگوهای خروجی نرم‌افزار را نشان می‌دهد.

با توجه به مقادیر ضرایب معناداری T و ضریب مسیر به دست آمده در الگوهای بالا و جداول شماره ۶ و ۷ می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب معناداری T از ۱/۹۶ بیشتر بود؛ پس در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های پژوهشی تأیید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول شماره ۷، فرضیه کلی پژوهش مبنی بر تأثیر غیرمستقیم فضیلت سازمانی بر بهبودی روان‌شناختی با میانجی‌گری هوش معنوی تأیید می‌شود.



شکل (۱) مقدار ضرایب T



شکل (۲) مقدار ضرایب مسیر

جدول (۶) تحلیل مسیر اثرات مستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش

نتیجه	P-value	مقدار t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۰/۰۰	۳/۷۱	۰/۲۷	فضیلت سازمانی - بهزیستی روان‌شناختی
تأیید	۰/۰۰	۳۹/۱۶	۰/۸۴	فضیلت سازمانی - هوش معنوی
تأیید	۰/۰۰	۱۰/۰۸	۰/۶۸	هوش معنوی - بهزیستی روان‌شناختی

جدول (۷) تحلیل مسیر اثر غیرمستقیم در الگوی پژوهش

نتیجه	P-value	مقدار t	فرضیه
تأیید	۰/۰۰	۹/۷۴	فضیلت سازمانی - هوش معنوی - بهزیستی روان‌شناختی

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی روابط علی بین متغیرها در میان معلمان ابتدایی شهر اردبیل پرداخته شده است. یافته‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهشی نتایج ذیل را به دست داده است. بر اساس الگوی آزمون شده پژوهش، اثر فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی تأیید شده است. نتایج معادلات ساختاری نشان می‌دهد که ارتباط بین فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی معنی‌دار بود. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های چلیک و ایسن^۱ (۱۶)، چان^۲ (۱۷)، بورک^۳ و همکاران (۱۸) و ترکیان و همکاران (۱۹) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که معلمان دارای فضیلت، سطح بهزیستی روان‌شناختی بالاتری دارند. به عبارتی، هرچقدر همدلی، شفقت، خوش‌بینی و اعتماد در بین معلمان بیشتر باشد، به همان اندازه بهزیستی روان‌شناختی همچون رشد شخصی، ارتباطات مثبت و هدفمندی در زندگی افزایش می‌یابد. از این رو می‌توان گفت که فضیلت موجب افزایش تمایلات متعالی همچون انسانیت، خوش‌بینی و بخشش در بین معلمان می‌شود و بستر را برای شکوفایی تعاملات اثربخش فراهم می‌سازد. همچنین فضیلت موجب ایجاد سلوک در زندگی شخصی و اجتماعی مرتبط با بهزیستی معلمان می‌شود و معلمان را نسبت به توانایی‌های خود آگاه می‌سازد.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر هوش معنوی تأیید شد. نتایج معادلات ساختاری نشان می‌دهد که ارتباط بین فضیلت سازمانی و هوش معنوی معنی‌دار بود. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های تابلی و همکاران (۲۰)، فروتنی (۲۱) و مرادی و همکاران (۲۲) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که بین ابعاد فضیلت سازمانی (همدلی، صداقت، وظیفه‌شناسی، شهامت و غیرت) و هوش معنوی ارتباط مثبت وجود دارد. در تبیین این فرض می‌توان اظهار داشت که اهمیت حفظ نگرش مثبت و فضیلت سازمانی در محیط کار با بهبود سلامت و هوش معنوی ارتباط زیادی دارد. بنابراین، می‌توان گفت وقتی معلمان نسبت به یکدیگر احترام و ارزش قائل شوند، این امر می‌تواند به ایجاد محیط کار معنویت‌مدار و مسئولیت‌مدار کمک کند. بنابراین هر چه عاطفه انسانی و فضیلت متعالی در مدارس بیشتر باشد

به همان میزان خودآگاهی متعالی، معنای شخصی و تفکر انتقادی معلمان بیشتر می‌شود.

فرضیه دیگر پژوهش اثر مستقیم هوش معنوی بر بهزیستی روان‌شناختی بود که تأیید شد. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های شجاعی و همکاران (۲۳)، رحیمی‌پور (۲۴)، ضیاپور و همکاران (۲۵)، ستوده و همکاران (۲۶)، پروانه و همکاران (۲۷) و حیدری و همکاران (۲۸) همسو است. هوش معنوی یکپارچه‌کننده زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی است. از این رو، از آن به توانایی سازگاری فرد با محیط نام برده شده است. به این معنا، هوش معنوی بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که کاربردی آن در زندگی روزانه موجب افزایش انطباق‌پذیری فرد و بهزیستی روان‌شناختی او می‌شود. هوش معنوی به حل مسائل وجودی و یافتن معنا و هدف در اعمال و رویدادهای زندگی روزمره کمک می‌کند و به ما اجازه می‌دهد تا آنجایی که ممکن است موقعیت را تغییر دهیم یا بهتر کنیم و در واقع موقعیت‌ها را به شکل مطلوب اداره کنیم (۲۸). در تبیین این یافته می‌توان گفت که باورهای دینی و معنوی معلمان موجب می‌شود با بسیاری از ناملایمات، فشارها و استرس‌های روانی در زندگی کنار بیایند و به زندگی اخروی خوش‌بین باشند. بنابراین، هوش معنوی توانایی و ظرفیت معنوی معلمان است که موجب می‌شود انطباق‌پذیری معلمان و سلامت روانی و جسمی آنان در کار تضمین شود. به عبارت دیگر، هوش معنوی مشکلات معنایی و ارزشی را برای معلمان حل می‌کند و به بهزیستی روان‌شناختی آنان کمک می‌کند.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر غیرمستقیم فضیلت سازمانی متغیر میانجی هوش معنوی بر بهزیستی روان‌شناختی تأیید شد. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های شجاعی و همکاران (۲۳)، رحیمی‌پور (۲۴)، ستوده و همکاران (۲۶)، پروانه و همکاران (۲۷)، حیدری و همکاران (۲۸)، تابلی و همکاران (۲۰)، فروتنی (۲۱) و مرادی و همکاران (۲۲) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که عوامل اعتقادی و معنوی نقش مهمی در بهزیستی روان‌شناختی معلمان دارد. در واقع، فضیلت‌هایی همچون خوش‌بینی، اعتماد، صداقت و بخشش با هوش معنوی افراد را مجهز به باور، معنا، ارزش و رفتارهایی می‌کند که نقش مهمی در افزایش توانمندی معلمان داشته باشد و از آسیب‌پذیری آنان در برابر رویدادها و مشغله کاری و زندگی استرس‌آور که به تهدید بهزیستی روان‌شناختی منجر می‌شود، جلوگیری می‌کند. به عبارت دیگر،

۱) Celik & Esen

۲) Chun

۳) Burke

ملاحظات اخلاقی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، پژوهش حاضر برگرفته از رساله مقطع دکتری مؤلف اول مقاله است که کمیته اخلاق دانشگاه محقق اردبیلی با کد اخلاق IR.ARUMS.REC.1399.209 آن را تأیید کرده است.

حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش با استفاده از اعتبارات مالی دانشگاه محقق اردبیلی انجام شده است.

تضاد منافع

مؤلفان مقاله تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

مشارکت مؤلفان

جمع‌آوری داده‌ها: مؤلفان اول و دوم؛ نظارت بر مقاله و تدوین آن: مؤلف دوم و تجزیه و تحلیل داده‌ها: مؤلفان سوم و چهارم.

References

1. Cameron K, Bright D, Caza A. Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*. 2004;47(6):766-90.
2. Manz CC. *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*: World Scientific; 2008.
3. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*. 2010;93(2):215-35.
4. Narimani M, Yosefi F, Kazemi R. The role of attachment styles and quality of life in predicting psychological well-being in adolescents with learning disabilities. *Journal of learning disabilities*. 2014;3(4):124-42. (Full Text in Persian)
5. Michael Manie F. Structural relationship between psychological wellbeing and perceived emotional intelligence, the ability to control negative thinking and depression in mothers of children with mental retardation compared with normal children. *Exceptional children research ninth*. 2008(2):103-20.
6. Cho J, Martin P, Margrett J, MacDonald M, Poon LW. The relationship between physical health and

محدودیت‌های پژوهش

همه محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می‌شود؛ در پژوهش حاضر نیز وجود داشت. از جمله اینکه پرسش‌نامه تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود و احتمال سوگیری نیز در پرسش‌نامه‌ها وجود دارد. همچنین عوامل شخصیتی و فردی نیز در نحوه پاسخگویی افراد تأثیرگذار است. از سوی دیگر، نبود برنامه و محتوای جامع برای افزایش دانش و آگاهی کارکنان و مدیران آموزش و پرورش و همچنین کمبود آموزش‌های لازم در این حوزه موجب شده است که به امر سلامت و بهزیستی کارکنان کم‌توجهی شود.

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به اینکه تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده است، پیشنهاد می‌شود از ابزارهای دیگر مانند مصاحبه در کنار پرسش‌نامه استفاده شود. علاوه بر این، متصدیان آموزش و پرورش و مدیران سازمان‌های آموزشی به‌عنوان مهم‌ترین عامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی باید آموزش‌های لازم را برای ارتقای هوش معنوی معلمان ارائه دهند تا فرهنگ فضائل سازمانی همچون خوش‌بینی، اعتماد و صداقت تقویت شود. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس به‌منظور بهزیستی روان‌شناختی معلمان دوره‌ها و کارگاه‌هایی با هدف ارتقای هوش معنوی در مدارس برگزار کنند تا به ارتقای سلامت و بهزیستی روان‌شناختی افراد منجر شود.

قدردانی

پژوهشگران از همکاری و مساعدت صمیمانه معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل در جهت نیل به اهداف پژوهش تشکر و قدردانی می‌کنند.

psychological well-being among oldest-old adults. *Journal of aging research*;2011.

7. Pailler S, Tsaneva M. The effects of climate variability on psychological well-being in India. *World Development*. 2018;106:15-26.

8. Cloninger CR. On well-being: Current research trends and future directions. *Mens Sana Monographs*. 2008;6(1):3.

9. Shahbazi A, Rahgozar H. The Relationship Between the Relationship between Moral Intelligence with Organizational Commitment and Organizational Trust Among Employees of Islamic Azad University Marvdasht Branch. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2017;8(30):209-34. (Full Text in Persian)

10. Mahmoodi F, Sadeghi F, Jamal Omid M. The role of spiritual attitude in predicting cognitive emotion regulation strategies in students. *Journal of Religion and Health*. 2017;5(1):51-60. (Full Text in Persian)

11. Shabani J. *Spiritual intelligence (concepts, theories and applications)*. edition 1. Tehran:Savalan; 2015. (Full Text in Persian)

12. Ghadampoor E, Mirdrikvand F, Moradzadeh S. Comparing spiritual intelligence, spiritual well-being and social support in delinquent and normal teenagers. *Islam And Health Journal*. 2019;4(2):14-24. (Full Text in Persian)

13. Smith S. Explaining the Interaction of Emotional Intelligence and SpiritualityTraumatology. *Journal of Social Science*. 2004;10(4):231-43.

14. King U. *The search for spirituality: Our global quest for a spiritual life: BlueBridge*; 2008.

15. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*. 1989;57(6):1069.

16. Celik A, Esen E. The moderating role of psychological wellbeing organizational virtuousness and work engagement. *Journal of International Social Research*. 2017;10(50):668-74.

17. Chun R. Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. *Journal of Business Ethics*. 2005;57(3):269-84.

18. Burke R, Koyuncu M, Fiksenbaum L. Flow, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *Arch Nurs Pract Care* 2(1): 010-017 DOI: [http://dx doi org/1017352/anpc](http://dx.doi.org/1017352/anpc). 2016;7(010):13-9.

19. Turkian B, Karimi F. Model of the relationship between virtue and organizational loyalty with psychological well being and job engagement (case Model of the relationship between virtue and organizational loyalty with psychological well-being

and job engagement (case study: isfahan highschool teachers). *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2019;20(3):55-64.

20. Tabli H, Moradi MR, Irannejad J. Analysis of the Relationship between Organizational Virtue as a Moral Component with Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*. 2017;1(21):1-11. (Full Text in Persian)

21. Bohrani A, Foroutani Z. Prediction of organizational virtue based on moral leadership and spiritual intelligence. *Islam & Management*. 2020;9(3):1-10. (Full Text in Persian)

22. Hassanzadeh Samarin T, Sefidkar S. Investigation the relationship between organizational virtuousness and organizational citizenship behavior. *Management Studies in Development & Evolution*. 2015; 23(76): 141-55. (Full Text in Persian)

23. Shojaei A, Soleymani E. The effectiveness of spiritual intelligence training on psychological well-being of students covered by the imam khomeini relief committee. *Journal of School Psychology*. 2015;4(1):104-21. (Full Text in Persian)

24. Rahimi Pour M, Karami E. The mediating role of spiritual intelligence with psychological well-being and life satisfaction in Mehriz Elderly people. *The Scientific Journal of Rehabilitation Medicine*. 2014;3(3):72-81. (Full Text in Persian)

25. Ziapour A, Molavi S, Afsari D. A study of the relationship between organizational virtuousness and employee engagement. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 2015;9:1442-7. (Full Text in Persian)

26. Sotoodeh H, Shakerinia I, Kheyraati M, Dargahi S, Ghasemi Jobaneh R. Surveying the relationship between spiritual and moral intelligence and the psychological well-being of nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2016;9(1):63-73. (Full Text in Persian)

27. Parvaneh E, Momeni K, Parvaneh A, Karimi P. Predicted psychological well-being according to spiritual intelligence and hardiness of students female. *IHJ*. 2015; 1 (4) :14-20. (Full Text in Persian)

28. Heidari A, Kouroshnia M, Hosseini M. The mediating role of psychological well-being in the relationship between Spiritual intelligence and happiness. *Psychological Methods and Models*. 2015;6(21):73-86. (Full Text in Persian)