

شناسایی عوامل موثر بر هوش معنوی و تاثیر آن بر اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۳۰

کد مقاله: ۵۴۸۹۷

مهسا قاسمی^۱، شقایق جلیلی^۲، زینب دوستدار^۳

چکیده

با توجه به تغییر و تحولات گسترده اعتماد سازمانی همانند قلب تپنده‌ای است که بقا و حیات سازمان آموزشی را تضمین می‌نماید. هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر هوش معنوی و تاثیر آن بر اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی بود. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت محتوایی، رویکردی کیفی-کمی دارد که با نگرش اکتشافی اجرا شده است. در فاز کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های غیرساختارمند جمع‌آوری شدند و با استفاده از روش تحلیل تم، مضامین مرتبط با هوش معنوی شناسایی گردیدند. در مرحله کمی تحقیق، برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اعتماد سازمانی از پرسشنامه الون و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. این ابزار دارای ۳۳ گویه و سه مولفه اعتماد عمودی یا اعتماد به مدیران (سوالات ۱ الی ۱۱)، اعتماد افقی یا اعتماد به همکاران (سوالات ۱۲ الی ۲۲) و اعتماد موسسه‌ای یا اعتماد به سازمان (سوالات ۲۳ الی ۳۳) می‌باشد. داده‌های کمی مربوط به متغیر هوش معنوی با استفاده از پرسشنامه‌ای ۲۶ گویه‌ای که توسط محقق ساخته شده، جمع‌آوری شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۳۲ نفر از معلمان سرآمد و سرگروه‌های درسی بود، در حالی که در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه همکاران شاغل در دوره ابتدایی ناحیه ۱ اردبیل به تعداد ۱۰۷۰ نفر است. در بخش کیفی، از روش نمونه‌گیری هدفمند بهره گرفته شد و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در این راستا، ۱۰ مصاحبه انجام شد که منجر به اشباع نظری گردید. در بخش کمی، با توجه به ناهمگونی جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. در این فاز، نمونه آماری شامل ۲۸۵ نفر (۷۳ نفر مرد و ۲۱۲ نفر زن) بود. برای بررسی رابطه بین هوش معنوی و اعتماد سازمانی، از آزمون‌های آماری شامل تحلیل رگرسیون چندگانه، آزمون همبستگی (پیرسون و اسپیرمن) و تحلیل واریانس استفاده شد. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS بهره‌برداری گردید. نتایج حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین هوش معنوی و اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی برابر با ۰/۷۹۳ است. این مقدار نشان‌دهنده یک همبستگی قوی و مثبت بین دو متغیر مورد بررسی می‌باشد. به علاوه، ضریب تعیین ۰/۶۵۳ نشان می‌دهد که ۶۵/۳٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل مدل توضیح داده می‌شود. به عبارت دیگر، مدل رگرسیونی که ایجاد شده، توانسته است حدود ۶۵/۳٪ از واریانس متغیر وابسته را تبیین کند. به طور کلی طبق نتایج (F(4, 280)=690/131, Sig > 0/001) نشان‌دهنده این است که حداقل یکی از متغیرهای مستقل تأثیر معناداری بر اعتماد سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، اعتماد سازمانی، معلمان دوره ابتدایی

۱- آموزگار، مدیریت آموزش و پرورش استان اردبیل

۲- آموزگار، مدیریت آموزش و پرورش استان اردبیل

۳- آموزگار، مدیریت آموزش و پرورش استان اردبیل

با توجه به تغییر و تحولات گسترده در ساحت‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، آموزشی، فرهنگی و ... روز به روز بر پیچیدگی سازمان‌ها افزوده شده است. حال با این شرایط، سازمانی می‌تواند حیات خود را تضمین نماید، که زمینه را برای رشد و نمو اعتماد سازمانی فراهم آورد. اعتماد سازمانی به سان خونی است که در شریان‌های سازمان جریان دارد. وجود این اعتماد به پایداری و رشد سازمان کمک می‌کند و فقدان آن می‌تواند به افول تدریجی و نابودی آن منجر شود. اعتماد به عنوان مفهومی چند بعدی و پیچیده، تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله ویژگی‌های کمی و کیفی قرار دارد. این مفهوم ارتباط نزدیکی با امنیت دارد، زیرا امنیت شرط لازم برای شکل‌گیری اعتماد به‌شمار می‌آید. با این حال، اعتماد شامل دامنه‌ای وسیع‌تر از امنیت است و به عناصری نظیر قابلیت اعتماد، قدرت، قابلیت اطمینان، توانایی و در دسترس بودن افراد یا نهادها مرتبط می‌شود (هاشه و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ فورتینو و همکاران^۲، ۲۰۲۰). اعتماد سازمانی به معنای باور کارکنان نسبت به رفتار سازمان در شرایط مختلف است. این اعتماد نمایانگر ثبات اقدامات سازمان در مواجهه با موقعیت‌های دشوار و غیرقابل پیش‌بینی می‌باشد و نقش کلیدی در شکل‌گیری مأموریت‌ها، چشم‌انداز، فرهنگ و ارزش‌های سازمان ایفا می‌کند (اسلام^۳، ۲۰۲۱؛ گجده^۴، ۲۰۲۰). محققان دیگری اعتماد سازمانی را به عنوان ارزیابی کارکنان از توانایی سازمان در انجام مسئولیت‌های خود و التزام آن به اصول اخلاقی در تعاملات با ذی‌نفعان تعریف کرده‌اند (اسلام^۵، ۲۰۲۱؛ وربراگ^۶، ۲۰۱۸). در نهایت، اعتماد سازمانی یک اصل حیاتی برای تقویت روابط درون سازمانی و حفظ بقای سازمان در محیط‌های پرچالش محسوب می‌شود. به دست آوردن این اعتماد نیازمند شفافیت، رعایت اصول اخلاقی و توانایی سازمان در پاسخگویی به انتظارات و نیازهای کارکنان است. این عوامل به ایجاد محیطی مثبت و سازنده کمک می‌کنند که در آن کارکنان احساس ارزشمندی و امنیت کنند و در نتیجه، بهره‌وری و کارایی سازمان افزایش یابد. به باور شریف (۲۰۲۱)، اعتماد سازمانی مفهومی چند سطحی است که منبع آن در سطح فردی قرار دارد، اما نمود آن در سطوح گروهی، سازمانی و فراتر از سازمان آشکار می‌شود. پژوهشگران و صاحب نظران بر این عقیده‌اند که تقویت اعتماد سازمانی یکی از اساسی‌ترین عوامل در ایجاد هماهنگی، انسجام و پویایی در محیط کار است. اعتماد سازمانی، بهبود روابط کاری را تسهیل کرده و به افزایش رفتار شهروندی سازمانی، ایجاد امنیت شغلی، ارتقای عملکرد، کاهش بی‌ثباتی، تقویت وفاداری کارکنان و تمایل به رعایت تصمیمات و مقررات سازمان می‌انجامد. این روند در نهایت منجر به اثربخشی بیشتر سازمان خواهد شد (اسماعیل و همکاران^۷، ۲۰۲۳؛ تاپر و همکاران^۸، ۲۰۰۷؛ حکیمی^۹، ۲۰۲۰؛ الشعبانی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱؛ کندی^{۱۱}، ۲۰۰۹؛ پترسون و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۴). همچنین، اعتماد سازمانی بستری را فراهم می‌کند که در آن نگرش‌های مثبت، عملکرد بهتر، همکاری و نوآوری در کار، و رهبری کارآمدتر افزایش می‌یابد (سیلوا و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۳؛ اوتومو و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، مطالعات نشان داده‌اند که نبود اعتماد سازمانی کافی می‌تواند پیامدهای منفی قابل توجهی به همراه داشته باشد؛ از جمله کاهش تعهد سازمانی، افت نوآوری (اوتومو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۸)، کاهش درگیری شغلی و افت عملکرد کاری (سیلوا و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۰) و افزایش رفتارهایی مانند خرابکاری و زورگویی در محیط کار (النا و ال‌بنان^{۱۷}، ۲۰۱۹). یکی از متغیرهایی که می‌تواند منجر به شکل‌گیری و توسعه اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی گردد، هوش معنوی افراد است. این هوش به عنوان یک بعد کلیدی از هوش انسانی، توانایی فرد در درک معانی عمیق، ارزش‌ها و ارتباطات انسانی را شامل می‌شود. در محیط‌های آموزشی، به ویژه در میان معلمان، هوش معنوی می‌تواند نقش مهمی در بهبود فرآیند یاددهی و یادگیری ایفا کند (بهرامی^{۱۸}، ۱۴۰۲). معلمان با هوش معنوی بالا قادرند به طور مؤثرتری به نیازهای عاطفی و اجتماعی دانش‌آموزان پاسخ دهند و فضای کلاس را به محیطی حمایت‌کننده و مثبت تبدیل کنند. به عبارتی، معلمان با هوش معنوی بالا می‌توانند با استفاده از روش‌های تدریس مبتنی بر همدلی، به بهبود درک دانش‌آموزان از مطالب درسی و ایجاد ارتباطات مثبت در کلاس کمک کنند (فروغی و همکاران^{۱۹}، ۱۴۰۲). همچنین، هوش معنوی به معلمان امکان می‌دهد تا ارزش‌های اخلاقی و هویت اجتماعی را در دانش‌آموزان تقویت کنند. این معلمان معمولاً توانایی بیشتری در ایجاد فضایی برای گفت‌وگو و تبادل نظر در کلاس دارند، که این امر به پرورش تفکر انتقادی و خلاق در دانش‌آموزان کمک می‌کند (غنی‌پور و همکاران^{۲۰}، ۱۳۹۷).

1 Hasche et al.

2 Fortino et al

3 Islam

4 Gajda

5 Verbrug

6 Tapper et al

7 Hakimi

8 Alshaabani et al

9 Kennedy

10 Patterson et al

11 Silva et al

12 Utomo et al

13 Elena & El Banan

علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهند که هوش معنوی می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی در میان معلمان کمک کند. معلمانی که دارای هوش معنوی بالا هستند، معمولاً در مواجهه با چالش‌های تحصیلی و اجتماعی، توانایی بیشتری در مدیریت استرس دارند و می‌توانند به طور مؤثری با مشکلات مختلف کنار بیایند (حیدریان و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به این ویژگی‌ها، توجه به هوش معنوی در برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای معلمان می‌تواند تأثیرات مثبتی بر کیفیت آموزش و پرورش داشته باشد. در این مقاله محقق در نظر دارد، به شناسایی عوامل موثر بر هوش معنوی پرداخته و تأثیر آن بر اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی را مورد بررسی قرار دهد.

۲- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت محتوایی، رویکردی کیفی-کمی دارد که با نگرش اکتشافی اجرا شده است. در فاز کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های غیرساختارمند جمع‌آوری شدند و با استفاده از روش تحلیل تم، مضامین مرتبط با هوش معنوی شناسایی گردیدند. در مرحله کمی تحقیق، برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اعتماد سازمانی از پرسشنامه الون و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. این ابزار دارای ۳۳ گویه و سه مولفه اعتماد عمودی یا اعتماد به مدیران (سوالات ۱ الی ۱۱)، اعتماد افقی یا اعتماد به همکاران (سوالات ۱۲ الی ۲۲) و اعتماد موسسه‌ای یا اعتماد به سازمان (سوالات ۲۳ الی ۳۳) می‌باشد. طریقه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید حوزه علوم تربیتی بوده و پایایی آن در پژوهش یانچشمه و همکاران (۱۳۹۶) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و در این پژوهش ۰/۸۴ به دست آمد. همچنین، داده‌های کمی مربوط به متغیر هوش معنوی با استفاده از پرسشنامه‌ای ۲۶ گویه‌ای که توسط محقق ساخته شده، جمع‌آوری شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۳۲ نفر از معلمان سرآمد و سرگروه‌های درسی بود، در حالی که در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه همکاران شاغل در دوره ابتدایی ناحیه ۱ اردبیل به تعداد ۱۰۷۰ نفر است. انتخاب این افراد به دلیل تخصص و تجربه‌های آموزشی آن‌ها در زمینه‌های مختلف تربیتی و درک عمیق از مسائل آموزش و پرورش صورت گرفت. در بخش کیفی، از روش نمونه‌گیری هدفمند بهره گرفته شد و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در این راستا، ۱۰ مصاحبه انجام شد که منجر به اشباع نظری گردید. در بخش کمی، با توجه به ناهمگونی جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. در این روش، جامعه به دو طبقه براساس ویژگی جنسیت تقسیم شده و از هر طبقه به‌طور تصادفی نمونه‌هایی انتخاب گردید تا نمایانگر ویژگی‌های مختلف جامعه آماری باشد. در این فاز، نمونه آماری شامل ۲۸۵ نفر (۷۳ مرد و ۲۱۲ زن) بود. برای بررسی رابطه بین هوش معنوی و اعتماد سازمانی، از آزمون‌های آماری شامل تحلیل رگرسیون چندگانه، آزمون همبستگی (پیرسون و اسپیرمن) و تحلیل واریانس استفاده شد. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS بهره‌برداری گردید.

۳- یافته‌های پژوهشی

در بخش کیفی، جنسیت ۶ نفر (۶۰ درصد) از مصاحبه شوندگان، زن و ۴ نفر (۴۰ درصد) مرد بودند. از این تعداد ۷ نفر دارای کارشناسی ارشد و ۳ نفر دارای مدرک کارشناسی در رشته‌های علوم تربیتی و روان‌شناسی بودند. به علاوه، تمام مصاحبه شوندگان بالای ۸ سال سابقه بودند. همچنین در بخش کمی ۲۱۲ نفر (۷۴/۳۹ درصد) از پاسخگویان زن و ۷۳ نفر (۲۵/۶۱ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۶ نفر (۲/۱۱ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۲۱۲ نفر (۷۴/۳۹ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۶۵ نفر (۲۲/۸۱ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۲ نفر (۰/۷۰ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین مشخص شد، بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۱۵۶ نفر (۵۴/۷۴ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۲۰ الی ۳۰ سال، سابقه خدمت داشتند.

۳-۱- یافته‌های کیفی

برای شناسایی عوامل موثر بر هوش معنوی در معلمان دوره ابتدایی از روش مصاحبه غیرساختارمند استفاده شد و نتایج به دست آمده با روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که ۴ مضمون سازمان دهنده، ۲۶ کد اولیه را شامل می‌شوند. که مشخصات آن‌ها به شرح جدول ذیل است:

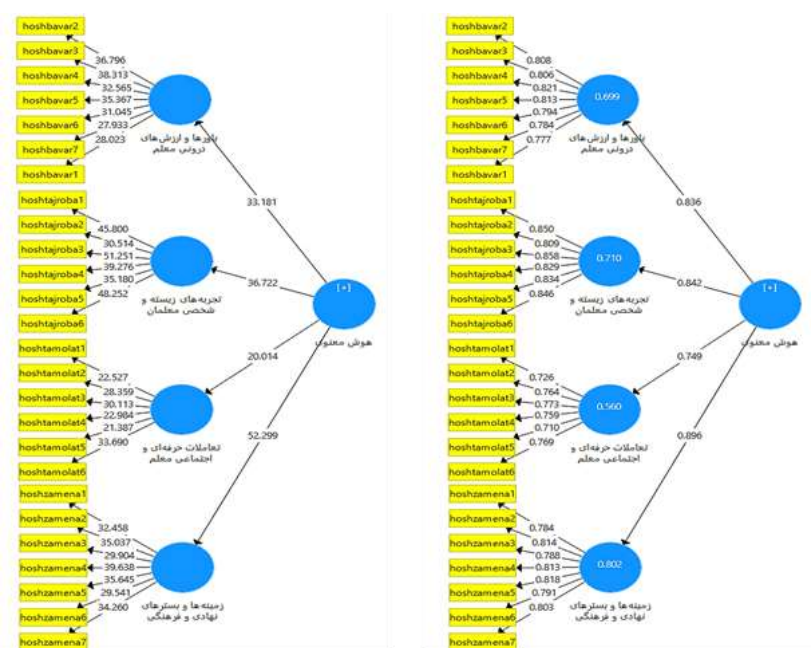
جدول ۱- مضامین هوش معنوی معلمان

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین اولیه
عوامل تاثیرگذار بر هوش معنوی معلمان	باورها و ارزش‌های درونی معلم	نحوه درک و احساس مسئولیت نسبت به تاثیرگذاری بر روح و ذهن دانش‌آموزان (۱م، ۲م، ۳م، ۵م، ۷م) گرایش به تعلیم و تربیت به عنوان رسالتی معنوی، نه صرفاً شغلی (۲م، ۴م، ۵م، ۶م ۱۰م) وجود اراده و انگیزه برای پرورش جنبه‌های اخلاقی و معنوی دانش‌آموزان (۱م، ۳م، ۶م، ۸م، ۱۰م) نگرش به آموزش به عنوان فرصتی برای تعالی فردی و اجتماعی (۲م، ۴م، ۵م، ۷م، ۹م) اتکا به انصاف و عدالت به عنوان مبنای اصلی در روابط با دانش‌آموزان (۱م، ۳م، ۶م ۸م، ۱۰م) اعتقاد به اهمیت تعالی اخلاقی و معنوی در کنار تدریس علمی (۲م، ۴م، ۵م، ۷م، ۱۰م) پرهیز از مادی گرایی و جلب توجهات دنیوی در فرآیند تعلیم و تربیت (۳م، ۵م، ۷م، ۹م، ۱۰م)
	تجربه‌های زیسته و شخصی معلمان	تأثیر برخورد با بحران‌ها و چالش‌های زندگی در شکل‌گیری نگاه معنوی (۱م، ۴م، ۵م، ۷م، ۱۰م) یادگیری از تجربیات شخصی و ارتباط آنها با رشد معنوی و تربیتی (۲م، ۳م، ۶م ۸م، ۹م) دریافت تأثیرات از مربیان معنوی یا تربیتی در دوران تحصیل و شغل (۱م، ۴م، ۵م، ۶م، ۱۰م) تعامل با الگوهای معنوی در زندگی شخصی و شغلی معلم (۲م، ۵م، ۷م، ۸م، ۹م) بازتاب تجربیات کودکی و خانواده بر تصمیمات تربیتی معلمان (۳م، ۶م، ۷م، ۸م، ۱۰م) نقش تجربیات روزمره در کلاس درک و تغییر نگرش‌های معنوی معلم (۱م، ۲م، ۴م، ۶م، ۹م)
	تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی معلم	برقراری ارتباط‌های روحی و عاطفی با دانش‌آموزان به‌منظور هدایت معنوی (۲م، ۴م، ۶م، ۷م، ۱۰م) تعاملات گروهی با همکاران و یادگیری از تجربیات تربیتی آنها (۳م، ۵م، ۷م، ۸م، ۹م) تعامل معلم با دانش‌آموزان به‌عنوان عاملی برای شکوفایی هوش معنوی در کلاس (۱م، ۲م، ۵م، ۶م، ۹م) تبادل ارزش‌های معنوی و اخلاقی در جلسات گروهی و تیمی مدرسه (۳م، ۴م، ۶م ۸م، ۱۰م) استفاده از تجربیات معلمان همکار به‌عنوان راهکارهای معنوی در تدریس (۱م، ۵م، ۶م، ۷م، ۹م) الگوهای معنوی موجود در تعاملات حرفه‌ای با سایر کارکنان مدرسه (۲م، ۴م، ۷م، ۸م، ۱۰م)
زمینه‌ها و بسترهای نهادی و فرهنگی		اثرگذاری برنامه‌های تربیتی رسمی و غیررسمی در ارتقای هوش معنوی معلمان (۱م، ۳م، ۵م، ۷م، ۱۰م) نقش سیاست‌های آموزش و پرورش در تقویت مؤلفه‌های معنوی معلمان (۲م، ۴م، ۶م، ۸م، ۹م) فراهم کردن محیط آموزشی و اجتماعی حمایتی برای رشد معنوی معلمان (۱م، ۴م، ۶م، ۷م، ۱۰م) تأثیر تعاملات فرهنگی مدرسه با محیط اجتماعی در ایجاد بستر معنوی برای معلمان (۲م، ۳م، ۶م، ۸م، ۹م) مشارکت معلمان در برنامه‌های تربیتی فرهنگی و معنوی مدرسه (۱م، ۴م، ۵م، ۷م، ۱۰م) تأثیر فشارهای اجتماعی و فرهنگی بر نگرش‌های معنوی معلمان (۲م، ۴م، ۶م، ۸م، ۹م) وجود برنامه‌های انگیزشی و توسعه فردی برای تقویت هوش معنوی در معلمان (۳م، ۵م، ۶م، ۸م، ۱۰م)

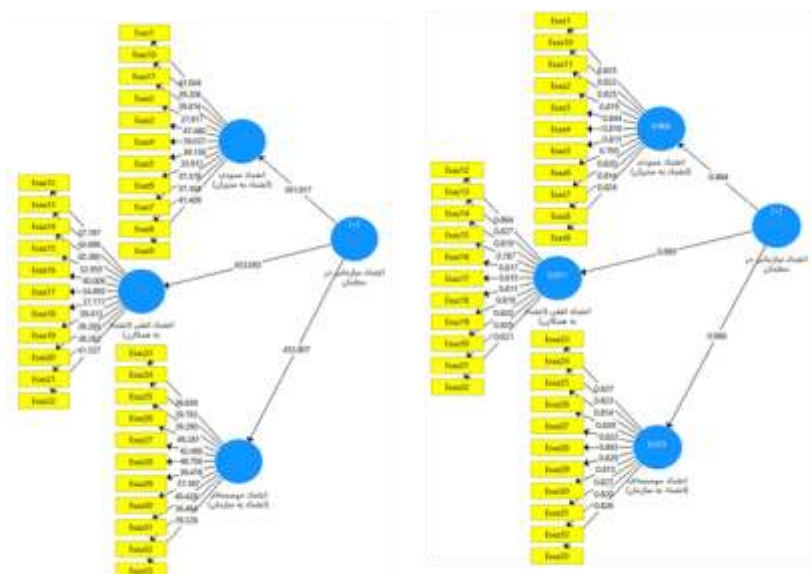
۳-۲- یافته‌های کمی

در این بخش، ابتدا به منظور اعتباریابی مضامین هوش معنوی از روش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شد. طبق تصویر زیر مقادیر بار عاملی (رابطه متغیرهای آشکار ساز با مقوله‌های خود) بالاتر از ۰/۵ بوده و مقدار معناداری ($t > 1/96$) است.

پس می‌توان اذعان داشت روابط مثبت و معنی‌دار است. به علاوه، ضرایب مسیر برای تمامی مقوله‌ها با مقوله اول (هوش معنوی) بالاتر از ۰/۶ است.



شکل ۱: مقادیر بار عاملی، ضرایب مسیر و مقدار معناداری هوش معنوی



شکل ۲: مقادیر بار عاملی، ضرایب مسیر و مقدار معناداری اعتماد سازماتی

جهت سنجش روایی و پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ و روایی سازه (همگرایی و واگرایی) استفاده شد. نتایج آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده مقولات به شرح زیر بود:

جدول ۲- میزان آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده مقوله‌ها

مقولات	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی همگون (rho-A)	پایایی ترکیبی (C.R)	میانگین واریانس استخراج شده (AVA)
باورها و ارزش‌های درونی معلم	۰/۹۰۷	۰/۹۰۷	۰/۹۲۶	۰/۶۴۱
تجربه‌های زیسته و شخصی معلمان	۰/۹۱۵	۰/۹۱۵	۰/۹۳۴	۰/۷۰۲
تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی معلم	۰/۸۴۵	۰/۸۴۵	۰/۸۸۶	۰/۵۶۴

زمنه‌ها و بسترهای نهادی و فرهنگی	۰/۹۰۷	۰/۹۰۷	۰/۹۲۶	۰/۶۴۳
هوش معنوی (کل)	۰/۹۵۰	۰/۹۵۲	۰/۹۵۴	۰/۵۰۰
اعتماد افقی (اعتماد به همکاران)	۰/۹۵۰	۰/۹۵۰	۰/۹۵۶	۰/۶۶۶
اعتماد عمودی (اعتماد به مدیران)	۰/۹۵۱	۰/۹۵۱	۰/۹۵۸	۰/۶۷۳
اعتماد موسسه‌ای (اعتماد به سازمان)	۰/۹۵۴	۰/۹۵۴	۰/۹۶۰	۰/۶۸۴
اعتماد سازمانی (کل)	۰/۹۸۳	۰/۹۸۴	۰/۹۸۴	۰/۶۵۴

براساس نتایج ارائه شده در جدول (۶)، می‌توان گفت که پایایی و روایی مورد بررسی در سطح مناسبی قرار دارد. به این دلیل که مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی مقوله‌ها بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب می‌باشد. همچنین، مقدار پایایی ترکیبی نیز بالاتر از ۰/۷ گزارش شده و این مقدار از میانگین واریانس استخراج شده نیز بیشتر است. برای وجود روایی همگرا، مقدار CR باید بیشتر از ۰/۷ باشد و در این صورت تمامی شرایط روایی همگرا برقرار خواهد بود. به طور خلاصه، شرایط زیر برقرار است: $(CR > AVE; CR > 0/7, AVE > 0/5)$. جهت ارزیابی برازش مدل کلی، از شاخص SRMR و شاخص برازش هنجار شده (NFI) استفاده گردید. به گونه‌ای که اگر مقدار SRMR کمتر از ۰/۱ باشد، مدل دارای برازش مناسبی است؛ در این تحقیق، مقدار SRMR برای مدل اشباع شده ۰/۰۵۴ گزارش شده است. همچنین، مقدار NFI نیز باید برابر یا بیشتر از ۰/۹ باشد که در مدل حاضر تقریباً برابر با ۰/۹ است.

۳-۳- بررسی رابطه بین هوش معنوی و اعتماد سازمانی

یکی از پیش‌فرض‌های اصلی در تحلیل‌های آماری، به ویژه در آزمون همبستگی پیرسون، این است که داده‌ها باید از توزیع نرمال پیروی کنند. توزیع نرمال به معنای آن است که داده‌ها به طور متقارن حول میانگین قرار دارند و شکل منحنی توزیع به صورت زنگی است. در پژوهش حاضر برای بررسی توزیع نرمال داده‌ها از مقدار آماره چولگی و کشیدگی استفاده شد. از آنجایی که مقدار این دو شاخص در محدوده $[-2, +2]$ قرار داد می‌توان اذعان داشت که توزیع داده‌ها نرمال بوده و با توجه به نسبی بودن مقیاس‌های پژوهش بکاربست روش پیرسون بلامانع است.

جدول ۳- ضریب همبستگی

هوش معنوی	همبستگی پیرسون		اعتماد سازمانی
	سطح معناداری (Sig)		هوش معنوی
		۱	۰/۷۹۳
		--	۰/۰۰۱

طبق جدول فوق، ضریب همبستگی بین هوش معنوی و اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی برابر با ۰/۷۹۳ است. این مقدار نشان‌دهنده یک همبستگی قوی و مثبت بین دو متغیر مورد بررسی می‌باشد. به عبارت دیگر، افزایش در سطح هوش معنوی معلمان با افزایش در سطح اعتماد سازمانی آن‌ها همراه است. علاوه بر این، سطح معناداری (p-value) برابر با ۰/۰۰۱ است که کمتر از سطح معنی‌داری متعارف ۰/۰۵ می‌باشد. این نتیجه بیانگر آن است که همبستگی مشاهده شده از نظر آماری معنادار است و به احتمال زیاد ناشی از تصادف نیست. به بیان دیگر، می‌توان گفت که رابطه مثبت و قوی بین هوش معنوی و اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی به طور معناداری وجود دارد.

۳-۴- رابطه بین مقوله‌های هوش معنوی با اعتماد سازمانی

برای بررسی رابطه بین مقوله‌های هوش معنوی با اعتماد سازمانی از روش رگرسیون خطی و با رویکرد همزمانی استفاده شد. البته پیش شرط‌های بکاربست رگرسیون از جمله، توزیع نرمال، استقلال خطای باقی مانده، و مستقل بودن متغیرهای پیش بین مورد بررسی قرار گرفت. طبق توضیحات توزیع داده‌ها نرمال بوده و با توجه به اینکه مقدار دوربین واتسون ۱/۷ به دست آمده و در محدوده (۱/۵، ۲/۵) قرار دارد، می‌توان اذعان داشت که استقلال خطای باقی مانده برقرار است. از طرفی، به منظور بررسی عدم هم خطی متغیرهای مستقل، از شاخص VIF استفاده شد، در صورتی که مقادیر VIF کمتر از ۵ باشد فرض عدم هم خطی متغیرهای مستقل برقرار است، همانگونه که در جدول پایین ملاحظه می‌شود این شاخص شرایط ذکر شده را دارد و در شرایط مطلوبی است، بنابراین این پیش‌فرض رگرسیون چندگانه نیز برقرار است.

جدول ۴- مدل پژوهش

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد خطای برآورد
۱	0/808	0/653	0/648	20/24

طبق جدول بالا ضریب همبستگی 0.808 نشان دهنده یک رابطه قوی و مثبت بین دو متغیر مورد بررسی است. این بدان معناست که با افزایش یکی از متغیرها، دیگری نیز به طور قابل توجهی افزایش می‌یابد. به علاوه، ضریب تعیین 0.653 نشان می‌دهد که $65/3\%$ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل مدل توضیح داده می‌شود. به عبارت دیگر، مدل رگرسیونی که ایجاد شده، توانسته است حدود $65/3\%$ از واریانس متغیر وابسته را تبیین کند. به طور کلی طبق نتایج ($F(4, 280) = 690/131, 0/001 > \text{Sig}$) سازمانی دارد.

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد شده بتا ^۱	مقدار آماره t	مقدار معناداری (Sig)	آمار خطی	
	Std. Error	B				ضریب تورم واریانس (VIF)	مقدار ضریب تحمل (Tolerance)
مقدار ثابت	۴/۵۴۳	۶/۳۸۸		۴/۴۰۶	۰/۰۰۰		
باورها و ارزش‌های درونی معلم	۱/۶۹۵	۹/۲۲۲	۰/۲۷۷	۵/۴۴۲	۰/۰۰۰	۲/۰۹	۰/۴۷۷
تجربه‌های زیسته و شخصی معلمان	۱/۵۹۱	۸/۳۱۱۲	۰/۴۰۷	۸/۰۶۶	۰/۰۰۰	۲/۵۷	۰/۴۸۶
تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی معلم	۱/۷۱۱	۵/۲۰۵	۰/۱۴۹	۳/۰۴۳	۰/۰۰۰	۱/۹۳	۰/۵۱۷
زمینه‌ها و بسترهای نهادی و فرهنگی	۱/۹۵۸	۴/۰۶۳	۰/۱۲۲	۲/۰۷۵	۰/۰۰۰	۲/۷۷	۰/۳۶۱

طبق نتایج به دست آمده از جدول فوق مقدار ضریب بتا برای مقوله‌های هوش معنوی باورها و ارزش‌های درونی معلم ($B=0.3$ و $t\text{-value}=5.44$)؛ تجربه‌های زیسته و شخصی معلمان ($B=0.4$ و $t\text{-value}=8.06$)؛ تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی معلم ($B=0.1$ و $t\text{-value}=3.04$)؛ زمینه‌ها و بسترهای نهادی و فرهنگی ($B=0.1$ و $t\text{-value}=2.08$) همانطور که مشاهده می‌شود مقدار معناداری برای تمامی روابط بزرگتر از $1/96$ بوده که نشان از معنی‌داری است. به عبارتی می‌توان اذعان داشت که روابط مقوله‌های هوش معنوی با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق به شناسایی عوامل مؤثر بر هوش معنوی و تأثیر آن بر اعتماد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی پرداخته شد. نتایج کیفی این مطالعه نشان‌دهنده وجود چهار مضمون سازمان دهنده است که شامل ۲۶ کد اولیه می‌شود. این مقوله‌ها عبارتند از باورها و ارزش‌های درونی معلم، تجربه‌های زیسته و شخصی معلمان، تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی معلم و همچنین زمینه‌ها و بسترهای نهادی و فرهنگی. مقوله اول، یعنی باورها و ارزش‌های درونی معلم، تأثیر عمیق باورهای شخصی معلمان را بر رفتار و تعاملات آن‌ها با دانش‌آموزان و همکاران نشان می‌دهد. معلمان با باورهای قوی و ارزش‌های مثبت، قادرند محیطی امن و اعتمادآور در کلاس درس ایجاد کنند. این باورها نه تنها بر نگرش‌های معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه بر نوع تعاملات آن‌ها با دانش‌آموزان و همکاران نیز اثرگذار است. به عبارت دیگر، معلمانی که به ارزش‌های انسانی و اخلاقی پایبند هستند، می‌توانند الگوهایی مثبت برای دانش‌آموزان خود باشند و به این ترتیب اعتماد و احترام را در کلاس درس تقویت کنند. تجربه‌های زیسته و شخصی معلمان، به عنوان مقوله دوم، نقش مهمی در شکل‌گیری هوش معنوی و تعاملات آن‌ها با دیگران ایفا می‌کند. این تجربیات به معلمان کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌ها واکنش‌های بهتری نشان دهند. به عنوان مثال، معلمانی که در شرایط سخت و چالش‌برانگیز قرار گرفته‌اند، ممکن است توانایی بیشتری در مدیریت کلاس و ایجاد ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان داشته باشند. این نوع تجربیات، به معلمان این امکان را می‌دهد که با درک عمیق‌تری از احساسات و نیازهای دانش‌آموزان خود عمل کنند و به آن‌ها کمک کنند تا در مسیر یادگیری پیشرفت کنند. مقوله سوم، یعنی تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی معلم، به اهمیت روابط معلمان با همکاران و دانش‌آموزان اشاره دارد. این تعاملات نه تنها بر هوش معنوی معلمان تأثیر می‌گذارد بلکه در بهبود روابط و تقویت فرهنگ سازمانی نیز مؤثر است. معلمان که به ایجاد شبکه‌های حمایتی و همکاری با همکاران خود اهمیت می‌دهند، قادرند محیطی مثبت و پرانرژی در مدرسه به وجود آورند. این نوع تعاملات می‌تواند به ایجاد حس تعلق و اعتماد در میان اعضای سازمان آموزشی کمک کند و به نوبه خود، تأثیر مثبتی بر کیفیت یادگیری دانش‌آموزان داشته باشد. سرانجام، زمینه‌ها و بسترهای نهادی و فرهنگی به عنوان مقوله چهارم، تأثیر محیط‌های حمایتی و فرهنگی غنی را بر هوش معنوی و اعتماد سازمانی معلمان تأکید می‌کند. محیط‌هایی که به ترویج ارزش‌های انسانی، اخلاقی و اجتماعی می‌پردازند، می‌توانند به تقویت هوش معنوی

معلمان کمک کنند. این بسترهای فرهنگی و نهادی می‌توانند شامل برنامه‌های آموزشی، کارگاه‌های توسعه فردی و فرصت‌های همکاری میان معلمان باشند که به رشد و توسعه هوش معنوی آن‌ها کمک می‌کنند. در بخش کمی تحقیق، تحلیل‌های آماری نشان داد که رابطه قوی و مثبتی بین هوش معنوی و اعتماد سازمانی وجود دارد. این یافته‌ها حاکی از این است که با افزایش هوش معنوی معلمان، اعتماد سازمانی نیز به طرز قابل توجهی افزایش می‌یابد. همچنین، درصد قابل توجهی از تغییرات اعتماد سازمانی به وسیله متغیرهای مستقل مدل توضیح داده می‌شود. این نتایج به وضوح نشان می‌دهند که هوش معنوی می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در ایجاد و تقویت اعتماد در محیط‌های آموزشی عمل کند و با یافته‌های تحقیقات پیشین همسو هستند. به عنوان مثال، نتایج به دست آمده از پژوهش‌های امیدی و همکاران (۱۴۰۳) به بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد معلمان پرداخته و نشان داده‌اند که هوش معنوی می‌تواند به بهبود تعاملات و اعتماد در محیط‌های آموزشی کمک کند. همچنین پژوهش‌های فروغی و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی نقش هوش معنوی در افزایش انگیزه و اعتماد به نفس معلمان پرداخته‌اند. دیلمقانی و اسدی (۱۳۹۵) نیز به تأثیر هوش معنوی بر کیفیت روابط معلم-دانش‌آموز اشاره کرده‌اند. تحقیقات پاک‌نیت و جاویدی (۱۳۹۵) و میرکمالی و آشوب (۱۳۹۵) نیز بر ارتباط مثبت بین هوش معنوی و کیفیت آموزشی تأکید کرده‌اند. این یافته‌ها ضرورت توجه به تربیت و آموزش هوش معنوی در برنامه‌های آموزشی معلمان را تأکید می‌کنند و می‌توانند به عنوان راهکارهایی برای بهبود کیفیت آموزشی و فرهنگی در مدارس مورد استفاده قرار گیرند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود که سیاست‌گذاران آموزشی و مدیران مدارس به ایجاد بسترهای مناسب برای تقویت هوش معنوی معلمان و ارتقای اعتماد سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند. این اقدامات می‌تواند به بهبود روابط کاری، افزایش انگیزه و در نهایت ارتقای کیفیت آموزش در مدارس کمک کند. با توجه به این یافته‌ها، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تقویت هوش معنوی معلمان نه تنها به نفع خود آن‌ها، بلکه به نفع دانش‌آموزان و کل جامعه آموزشی خواهد بود.

منابع

- امیدوار، عظیم؛ کاظمی، سلیم؛ طوسی، داود؛ عاقل‌زاده، دریا (۱۴۰۳). رابطه‌ی هوش معنوی با سلامت سازمانی معلمان ابتدایی و نقش واسطه‌ای اخلاق اسلامی کار و سلامت معنوی. پژوهش در دین و سلامت، ۱۰ (۴): ۱-۱۵. لینک مقاله
- بهرامی، مهدیس؛ رابطه هوش معنوی با یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند. فصلنامه ایده های نوین روانشناسی. ۱۴۰۲؛ ۱۸ (۲۲) ۱-۱۲. لینک مقاله
- پاک نیت، میترا؛ جاویدی، حجت (۱۳۹۵). رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه علمی روش ها و مدل های روانشناختی، ۷ (۲۳): ۱۹-۳۸
- دیلمقانی، سعید و اسدی، اسماعیل (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان ادارات استان آذربایجان غربی، لینک مقاله
- فروغی، فردین؛ خدایی، معصومه؛ فاطمی زاده، لیلی؛ حسن‌زاده، سمیه (۱۴۰۲). رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با اعتماد سازمانی معلمان: نقش میانجی فرهنگ اخلاقی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری. ۷ (۲۵): ۱۲۵۱-۱۲۶۳. لینک مقاله
- فروغی، فردین؛ شوقی، علی؛ پورمیرعلی، زهره (۱۴۰۱). مدلیابی تأثیر فرهنگ اخلاقی و هوش معنوی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی دلبستگی شغلی، سومین همایش ملی مدرسه آینده، اردیبهل، لینک مقاله
- میرکمالی، سید محمد؛ آشوب، امیر (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. مدیریت اسلامی. ۲۴ (۴): ۲۴۴-۲۳۴. لینک مقاله
- Alshaabani, A.; Hamza, K. A., & Rudnák, I. (2021). Impact of diversity management on employees' engagement: the role of organizational trust and job insecurity. Sustainability, 14(1), 420
- Fortino, G.; Fotia, L.; Messina, F.; Rosaci, D., & Sarné, G. M. (2020). Trust and reputation in the internet of things: State-of-the-art and research challenges. IEEE Access, 8(1), 60117-60125
- Gajda, K. (2020). Factors shaping interorganizational trust in e-commerce based on literature review. Management, 24(1), 23-38.
- Hakimi, I. (2020). Failure of Organizational Trust by Psychopath Managers: Exploring the Role of Abusive Supervision and Decline of Job Satisfaction. Journal of Human Resource Studies, 10(2), 75-100. (In Persian).
- Hasche, N.; Höglund, L., & Mårtensson, M. (2021). Organizational trust in horizontal relationships from a bidirectional perspective. Public Management
- Islam, M. N.; Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. Asia Pacific Management Review, 26(2), 95-102
- Patterson, M., Warr, P., West M. (2004). Organizational justice and Company productivity. Journal of Occupational and Organizational psychology, 77, 23- 53
- Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2023). Employees' perception of corporate social responsibility and performance: the mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust. Journal of Strategy and Management, 16(1), 92-111
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. Journal of management, 33(3), 261-289.
- Verbarg, R. M.; Nienaber, A. M.; Searle, R. H., Weibel; A., Den Hartog, D. N., & Rupp, D. E. (2018). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. Group & organization management, 43(2), 179-206