فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۸، شماره ۲۲، پاییز ۱۴۰۲

رابطه هوش معنوی با یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند

مهدیس بهرامی[۱]

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش معنوی با یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند بود. روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ نوع داده کمی و به لحاظ ماهیت پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۳۴۰ معلم شهر دماوند بودند که با ا ستفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری ت صادفی طبقه‌ای ۱۸۱ معلم انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پر س شنامه‌های ا ستاندارد هوش معنوی هیلدبرانت (۲۰۱۱) و یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷) بود. به منظور محا سبه روایی از روایی محتوایی و برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج بیانگر روا و پایا بودن پرسشنامه‌ها بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی و ...) و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) با نرم‌افزار Spss-V23 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی و وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی، توسعه حالت آگاهی) به ترتیب به میزان ۰/۲۱۹، ۰/۲۵۱، ۰/۲۸۵ و ۰/۲۶۳ با میزان یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند رابطه دارد. همچنین بعد آگاهی بیشترین سهم و بعد تفکر انتقادی کمترین سهم را در تبیین و پیش بینی یادگیری معلمان دارا بود.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، آگاهی، تفکر انتقادی، یادگیری سازمانی

[۱]دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۸، شماره ۲۲، پاییز ۱۴۰۲

۱- مقدمه

در قرن حاضر توجه جدی به امر مهم آموزش و پرورش از اهداف کلیدی و مهم دولت‌ها محسوب می‌شود. بی شک نظام آموزش و پرورش مسئولیت سنگینی بر عهده دارد چرا که تعلیم و تربیت اکثریت نوجوانان بر عهده این نهاد است. دروس مختلف در آموزش و پرورش باید بتوانند از نظر محتوا نیازهای فکری و اعتقادی دانش آموزان را برآورده کنند. البته وجود یک محتوای خوب و کامل به تنهایی برای موفقیت کافی نیست، بلکه مهم‌تر از آن وجود معلمانی است که بتوانند آن محتوا را با بیانی شیوا و جذاب در ذهن دانش آموز به تصویر بکشند. اینجاست که نقش حساس و سرنوشت ساز معلمان و توجه به کیفیت تدریس آن‌ها آشکار می شود (آقاسی، سعید و رحیمی، مهدی، ۱۳۹٤).

نظام‌های آموزشی در گذر از مسائل کمی و همگانی کردن آموزش ناگزیر از توجه به مسائل کیفی پدیده‌های آموزشی هستند و ارتقای کیفیت آموزشی را ضمن توجه به منابع و تجهیزات از طریق اصلی‌ترین عامل در یک نظام آموزشی یعنی» معلم «مورد توجه و هدف گیری قرار داده اند. حرفه تدریس، آموزش و برنامه ریزی درسی از جمله حرفه‌هایی است که نیاز به صلاحیت‌ها و ویژگی های خاصی دارد. ایثار، عشق به تعلیم و تربیت و نگرانی و علاقه به آینده جامعه و کشور از جمله اولین ویژگی‌ها و خصلت‌هایی است که یک مربی یا برنامه ریز درسی باید داشته باشد. آگاهی از مفاهیم، اصول و مسائل اساسی تعلیم و تربیت و برنامه ریزی، آشنایی با مبانی و آثار فلسفی، روانی و اجتماعی برنامه‌های تربیتی و مهارت در کاربرد روش‌های ارزشیابی و تکنیک‌های تحلیل برنامه نیز از ویژگی‌های ضروری و حیاتی حرفه تدریس و برنامه ریزی تعلیم و تربیت است (سعیدی، ۱۳۹۱).

برای تربیت دانش آموزانی که قادر به طبقه بندی اطلاعات، پردازش و پیش بینی آن باشند معلمان باید در نقش خود بازنگری کنند و به جای سخنرانی، به راهنمایی دانش آموزان روی آورند. آنان باید اطلاعات و فناوری‌های جدید را در کلاس درس به کار گیرند (ملایری، ۱۳۸٤). امروزه تدریس در آموزش و پرورش فقط» تدریس یاد دادن «نیست بلکه برانگیختن و راهنمایی یادگیری و یادگیرندگان است. معلم موفق، معلمی نیست که تنها آموزش می‌دهد، بلکه کسی است که فرصت‌های یادگیری را فراهم می‌سازد (علی‌حسینی و زادسر، ۱٤۰۱).

یادگیری سازمانی معلمان فرایندی مستمر و پویا است که در آن معلمان به صورت فردی و جمعی، دانش، مهارت و تجربیات خود را به منظور ارتقای عملکرد و اثربخشی تدریس، بهبود کیفیت آموزش و پرورش و در نهایت، دستیابی به اهداف سازمانی به اشتراک می‌گذارند. معلمان از طریق گفتگو، تبادل نظر، برگزاری جلسات هم‌اندیشی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، دانش و تجربیات خود را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند (ناهودا[1] و همکاران، ۲۰۲۳). از سویی معلمان با همکاری یکدیگر، به حل مسائل و چالش‌های آموزشی می‌پردازند و راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه ارائه می‌کنند. معلمان به طور مداوم در جستجوی فرصت‌های یادگیری جدید هستند و در جهت ارتقای دانش و مهارت‌های تخصصی خود تلاش می‌کنند. در یک سازمان یادگیرنده، معلمان از

1 . Nahuda et al

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

یکدیگر حمایت و تشویق می‌کنند و فضایی امن و پویا برای تبادل نظر و ایده‌ها فراهم می‌شود و مدیران و رهبران آموزشی با تشویق و حمایت از معلمان، زمینه را برای یادگیری سازمانی فراهم می‌کنند (جانسون[1]، ۲۰۱۳)

در این راستا هوش معنوی به عنوان توانایی درک و تفسیر معنای زندگی و همچنین یافتن هدف و تعهد در کار تعریف می‌شود (ترج و موربرگ[2]، ۲۰۱۵). معلمان با هوش معنوی بالا قادر به ایجاد روابط قوی و معنادار با دانش‌آموزان هستند. هوش معنوی به معلمان کمک می‌کند تا به دانش‌آموزان به عنوان انسان‌هایی کامل با نیازها و خواسته‌های منحصر به فرد خود نگاه کنند و روابط قوی و معناداری با دانش‌آموزان خود ایجاد کنند که برای یادگیری موثر ضروری است (لازارو[3] و همکاران، ۲۰۱۶). کار در آموزش می‌تواند چالش‌برانگیز و پر استرس باشد.هوش معنوی به معلمان کمک می‌کند تا با چالش‌ها و استرس‌ها به طور موثر مقابله کنند و از فرسودگی شغلی جلوگیری کنند. معلمان با هوش معنوی بالا می‌توانند محیط یادگیری مثبتی را در کلاس درس ایجاد کنند که در آن دانش‌آموزان احساس امنیت، احترام و حمایت می‌کنند. یادگیری سازمانی به عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که از طریق آن سازمان‌ها دانش و مهارت‌های جدید را به دست می‌آورند، به اشتراک می‌گذارند و به کار می‌برند (معلمی، ۱۳۹۲). دنیای آموزش به طور مداوم در حال تغییر است و معلمان با مهارت‌های یادگیری سازمانی قوی قادر به بروز ماندن در مورد آخرین تحقیقات و روش‌های آموزشیهستند (امرم[4]، ۲۰۱۵).

هوش معنوی و یادگیری سازمانی دو مفهوم کلیدی در حوزه آموزش و پرورش هستند. هوش معنوی به عنوان توانایی درک و تفسیر معنای زندگی و یافتن هدف در آن، و یادگیری سازمانی به عنوان فرایندی مستمر و پویا که در آن معلمان به صورت فردی و جمعی دانش، مهارت و تجربیات خود را به اشتراک می‌گذارند، تعریف می‌شوند.

معلمان با هوش معنوی بالا، درک عمیق‌تری از معنای زندگی و کار خود دارند و به همین دلیل، انگیزه و تعهد شغلی بیشتری دارند (تقو ی و احمدی، ۱۴۰۱). هوش معنوی به معلمان کمک می‌کند تا با دیدگاهی وسیع‌تر به مسائل و چالش‌ها نگاه کنند و راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه ارائه کنند. این امر موجب می‌شود تا با تفکر انتقادی به مسائل و چالش‌ها نگاه کنند و به دنبال راه‌حل‌های عمیق‌تر و پایدارتر باشند. هوش معنوی به معلمان کمک می‌کند تا با اتکا به منابع درونی خود، به حل مسائل و چالش‌های آموزشی بپردازند در انتها می‌توان گفت هوش معنوی به معلمان کمک می‌کند تا با یکدیگر ارتباطات مؤثرتر و عمیق‌تری برقرار کنند (ناسل[5]، ۲۰۱۴).

از سوی دیگر هوش معنوی پایین می‌تواند تأثیرات منفی متعددی بر یادگیری سازمانی معلمان داشته باشد. معلمان باهوش معنوی کم، درک عمیقی از معنای زندگی و کار خود ندارند و به همین دلیل، انگیزه و تعهد شغلی کمتری دارند. این امر می‌تواند منجر به کم‌کاری، بی‌تفاوتی نسبت به کار و عدم تمایل به یادگیری و رشد شغلی شود. هوش معنوی به معلمان کمک می‌کند تا با دیدگاهی وسیع‌تر به مسائل و چالش‌ها نگاه کنند و راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه ارائه کنند؛ بنابراین وجود هوش معنوی کم معلمان می‌تواند منجر به تفکر قالبی و عدم توانایی در ارائه راه‌حل‌های جدید و خلاقانه برای مسائل آموزشی شود؛ همچنین می‌تواند منجر به تفکر

1 . Janson
2. Terje and Morberg
3 . Lazaro et al
4 . Amram
5 . Nasel

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

سطحی و عدم توانایی در تحلیل عمیق مسائل و چالش‌ها شود و همین‌طور منجر به اتکا به منابع خارجی و عدم توانایی در حل مستقل مسائل و چالش‌ها شود و درنهایت می‌توان گفت می‌تواند منجر به سوءتفاهم، عدم درک متقابل و ضعف در برقراری ارتباطات مؤثر با همکاران و دانش‌آموزان شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹٤).

بررسی ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی شهر دماوند از نوآوری‌های این پژوهش به‌حساب می‌آید و بر همین اساس ارائه یافته‌های خاص و بومی جزو تفاوت‌های این پژوهش با سایر پژوهش‌ها در این حوزه است. درنهایت با توجه به آنچه گفته شد هدف این مقاله بررسی رابطه بین هوش معنوی با یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند است.

۲- روش‌شناسی

- **روش پژوهش**

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به بررسی رابطه هوش معنوی با یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند می‌پردازد، روش پژوهش ازنظر هدف کاربردی، ازنظر ماهیت پژوهش توصیفی – همبستگی و ازنظر نوع داده کمی بود. **جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری**

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدائی شهر دماوند که در سال ۱۴۰۱ مشغول به خدمت بودند، که بر اساس آمار ثبت‌شده در اداره آموزش‌وپرورش شهرستان دماوند تعداد ۳۴۰ نفر تحت عنوان معلم در شهر دماوند مشغول به خدمت بود. بنابراین با توجه به حجم جامعه (۳۴۰) و مراجعه به جدول برآورد حجم نمونه مورگان، حجم نمونه پژوهش تعداد ۱۸۱ معلم بود که با در نظر گرفتن ده درصد ریزش تعداد ۱۹۹ پرسشنامه توزیع گردید. لازم به ذکر است برای انتخاب نمونه‌های پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد.

- **ابزار گردآوری داده**

در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد که توضیحات مربوط به هریک از این دو پرسشنامه در ادامه آورده شده است:

الف) هوش معنوی: در این تحقیق برای سنجش هوش معنوی از پرسشنامه سنجش هوش معنوی بر اساس مؤلفه‌های چهارگانه لیندا هیلدبرانت (۲۰۱۱) استفاده‌شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲٤ گویه می‌باشد. که بعد تفکر انتقادی و وجودی دارای ۷ گویه و بعد تولید معنی شخصی داری ۵ گویه و بعد آگاهی دارای ۷ گویه و بعد توسعه جالت آگاهی دارای ۵ گویه می‌باشد. لازم به ذکر است، مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ٤، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲، کاملاً مخالفم نمره۱) برای پرسشنامه‌های تحقیق استفاده‌شده است.

ب) یادگیری سازمانی: در این تحقیق برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷) استفاده‌شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱٤ گویه می‌باشد. همچنین مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ٤، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲، کاملاً مخالفم نمره۱) برای پرسشنامه‌های تحقیق استفاده‌شده است.

- **روایی[1] و پایایی[2] ابزار اندازه‌گیری**

1 Validity
2 Reliability

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

روایی: در این پژوهش به‌منظور محاسبه روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده شد. برای این منظور سؤالات پرسشنامه توسط فرم‌های لاوشه (CVI , CVR) به لحاظ ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن و اینکه سؤالات این پرسشنامه متناسب با این جامعه آماری است یا خیر توسط خبرگان بررسی و قبل از توزیع پرسشنامه اصلاحات لازم صورت گرفت.

پایایی: جهت بررسی میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان این ضریب برای همه مؤلفه‌های هوش معنوی و یادگیری سازمانی بیشتر از ۰/۷به دست آمد؛ بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه‌های پژوهش از روایی و پایایی مناسب برخوردار بود. در جدول زیر اطلاعات مربوط به پرسشنامه شامل مخلفه‌ها، طراح، سال طراحی و پایایی آمده است:

جدول ۲- اطلاعات مرتبط با پرسشنامه‌های پژوهش

نام پرسشنامه	مؤلفه	نویسنده	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
هوش معنوی	تفکر انتقادی و وجودی	لیندا هیلدبرانت (۲۰۱۱)	۷	۰/۸۳۷
	تولید معنی شخصی		۵	۰/۷۹۶
	آگاهی		۷	۰/۸۰۱
	توسعه حالت آگاهی		۵	۰/۸۵۹
یادگیری سازمانی	-------	اشمیت و همکاران (۲۰۱۲)	۱۴	۰/۷۸۴

- **روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها**

در این پژوهش در تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد:

آمار توصیفی: به‌منظور توصیف متغیرهای پژوهش از شاخص‌های انحراف معیار، میانگین، کجی و کشیدگی و همچنین شاخص‌های فراوانی و درصد برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی استفاده شد.

آمار استنباطی: در این پژوهش جهت آزمون فرضیه‌ها و تائید یا رد آن‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. لازم به ذکر است، برای انجام تجزیه‌وتحلیل داده‌های این پژوهش از نرم‌افزار Spss-V23 استفاده شد.

۳-یافته‌های پژوهش

- توصیف آماری داده‌ها

در ادامه به بررسی توصیف آماری آزمودنی‌ها مطابق با جداول مربوطه می‌پردازیم:

جدول۳- اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۲۵	۶۹/۱
	مرد	۵۶	۳۰/۹
	فوق‌دیپلم و کمتر از آن	۱۹	۱۰/۵

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

تحصیلات	لیسانس	۱۱۳	٦۲/٤
	فوق‌لیسانس و بالاتر از آن	٤۹	۲۷/۱
دامنه سنی	۲۰-۳۰	۱	۰,٤۸
	۳۱-٤۰	۲۸	۱۳,٦۵
	٤۱-۵۰	۱۵۳	۷٤,٦۳
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۳	۱۱,۲۱
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	٦۱	۳۳/۷
	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	۸۵	٤۷/۰
	بیش از ۲۰ سال	۳۵	۱۹/۳
	کمتر از ۱۰ سال	٦۱	۳۳/۷

با توجه به داده‌های جدول بالا می‌توان استدلال نمود که بیشترین فراوانی جنسیت شامل ۱۲۵ نفر معادل ٦۹/۱ درصد مربوط به معلمان زن و کمترین فراوانی با ۵٦ نفر معادل ۳۰/۹ درصد مربوط به معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر دماوند است. در ادامه بیشترین فراوانی تحصیلات معلمان با ۱۱۳ نفر معادل ٦۲/٤ درصد به معلمان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و کمترین فراوانی نیز با ۱۹ نفر معادل ۱۰/۵درصد به معلمان دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و کمتر از آن تعلق دارد؛ همچنین تعداد ٤۹ نفر از معلمان شامل ۲۷/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر از آن می‌باشند و درنهایت بیشترین فراوانی سابقه خدمت با ۸۵ نفر معادل ٤۷/۰ درصد به معلمان دارای سابقه خدمت بین ۱۰ الی ۲۰ سال و کمترین فراوانی نیز با ۳۵ نفر معادل ۱۹/۳ درصد به معلمانی که بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند تعلق دارد؛ همچنین تعداد ٦۱ نفر از معلمان شامل ۳۷/۷ درصد دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال می‌باشند.

در جدول زیر توصیف متغیرها از جنبه‌های شاخص مرکزی، پراکندگی و توزیع داده و همچنین نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف- اسمیرنوف آورده شده است:

جدول ٤-توصیف متغیرهای پژوهش (هوش معنوی و یادگیری سازمانی)

	میانگین	**انحراف معیار**	**ضریب کجی**	**ضریب کشیدگی**	**سطح معناداری آزمون K-S**
هوش معنوی	٤/۱۰	۰/۵۸	-۰/۷٦	۰/۵۵	۰/۲۰۲
تفکر انتقادی و وجودی	٤/۰۵	۰/۵۰	-۱/۳٤	۱/۸۰	۰/۱۲٤
تولید معنی شخصی	٤/۰۷	۰/۳۲	-۰/۰۷	-۰/٦۷	۰/۱۳۹

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

آگاهی	٤/٠٤	٠/٢٩	-٠/٢٥	١/١٤	٠/١٤٢
توسعه حالت آگاهی	٤/٠٣	٠/٣٦	-٠/٣٢	٠/٣٧	٠/١٥٧
یادگیری سازمانی	٤/٠٤	٠/٣٨	-٠/٦٩	٠/٨٠	٠/١٩٦

با توجه به داده‌های جدول بالا بیشترین میزان میانگین در بین ابعاد هوش معنوی با (٤/٠٧) به بعد تولید معنی شخصی و کمترین میزان آن نیز با (٤/٠٣) به بعد توسعه حالت آگاهی اختصاص دارد. همین‌طور مشاهده می‌شود که سطح معناداری آزمون نرمال بودن داده در متغیر یادشده بزرگ‌تر از ٠/٠٥ است. بنابراین با اطمینان ٠/٩٥ می‌توان بیان نمود که متغیرهای پژوهش از مفروضه نرمال بودن برخوردار می‌باشند، بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

- استنباط آماری داده‌ها

در ادامه به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی و وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی، توسعه حالت آگاهی) با یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند پرداخته می‌شود.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون رگرسیون چندگانه به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ٥- خلاصه‌ای از نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

مدل	شاخص‌های آماری			
	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبین چندگانه (R^2)	ضریب تبین چندگانه تعدیل‌شده	انحراف معیار ضریب تبین چندگانه
مؤلفه‌های هوش معنوی	٠/٤٣٥	٠/١٨٩	٠/١٨٨	٠/٢٥٨

با توجه به داده‌های جدول بالا و مقدار R محاسبه‌شده می‌توان بیان نمود که ابعاد هوش معنوی به میزان ٠/٤٣٥ با میزان یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند رابطه دارد. همچنین با مشاهده مقدار R^2 محاسبه شده برای متغیرها چنین استدلال می شود که ابعاد هوش معنوی تقریباً ١٩ درصد از تغییرات میزان یادگیری سازمانی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ٦- ضرایب مدل رگرسیونی پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۸، شماره ۲۲، پاییز ۱۴۰۲

	B	خطا انحراف معیار	بتا		
مقدار ثابت	۲/۲۵۸	۰/٤٥٥		۷/۱۵۲	۰/۰۰۰
تفکر انتقادی و وجودی	۰/۱۰٤	۰/۰٦۲	۰/۲۱۹	۱/۹۹۱	۰/۰۰۰
تولید معنی شخصی	۰/۱۰۱	۰/۰۷۷	۰/۲۵۱	۲/۳۱۱	۰/۰۰۰
آگاهی	۰/۱۹۳	۰/۰۸۹	۰/۲۸۵	۲/۵۷۵	۰/۰۰۰
توسعه حالت آگاهی	۰/۱۵۸	۰/۰۷۹	۰/۲٦۳	۲/٤۱۲	۰/۰۰۰

با توجه به داده‌های جدول بالا و میزان ضریب بتا برای متغیرهای واردشده به رگرسیون مشاهده می‌شود ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی و وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی، توسعه حالت آگاهی) ترتیب به میزان ۰/۲۱۹، ۰/۲۵۱، ۰/۲۸۵ و ۰/۲٦۳ با میزان یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند رابطه دارد. ، از طرفی با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری آزمون از ($p < ۰/۰۵$) در هر سه بعد می‌توان بیان نمود که روابط فوق معنادار است، بنابراین فرض پژوهش تائید و فرض خلاف رد می‌شود از طرفی با توجه به مثبت بودن میزان ضرایب ($\beta=۰/۲۱۹$)، ($\beta=۰/۲۵۱$)، ($\beta=۰/۲۸۵$) و ($\beta=۰/۲٦۳$) می‌توان نتیجه گرفت ازنظر معلمان شهر دماوند با افزایش هوش معنوی در سطوح (تفکر انتقادی و وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی، توسعه حالت آگاهی)، یادگیری سازمانی هم افزایش می‌یابد. همچنین بعد آگاهی به دلیل دارا بودن ضریب بتا بیشتر بیشترین سهم و بعد تفکر انتقادی کمترین سهم را در تبیین و پیش‌بینی یادگیری معلمان دارا می‌باشد.

با توجه به نتایج مدل رگرسیونی برگرفته از جدول فوق معادله خط رگرسیون به‌قرار زیر است:

یادگیری سازمانی= ۲,۲٦+ ۰,۱ تفکر انتقادی و وجودی+ ۰,۱ تولید معنی شخصی +۰,۱۹ آگاهی+ ۰,۱٦ توسعه حالت آگاهی معاله فوق بیان می‌دارد که به ازای یک واحد تغییر در مؤلفه‌های هوش معنوی شامل تفکر انتقادی و وجودی+ تولید معنی شخصی + آگاهی+ توسعه حالت آگاهی به ترتیب یادگیری سازمانی معلمان ۰,۱ ، ۰,۱، ۰,۱۹ و ۰,۱٦ افزایش می‌یابد.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین هوش معنوی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدائی شهر دماوند انجام شد.

یافته‌ها نشان داد بین مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی و وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی، توسعه حالت آگاهی) با یادگیری سازمانی معلمان شهر دماوند رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

درنهایت می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پاپیون و راجش (۲۰۲۰) و نیتا[1] (۲۰۱۹) همخوانی دارد. بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- ایجاد فضا و اختصاص کارگاه‌های آموزشی مدیتیشن و یوگا به‌منظور آرامش و تمرکز بیشتر هنرمندان توسط مسئولین ذی ربط سازمان هنری فرهنگی شهر تهران؛
- نقد و بررسی آثار هنری توسط هنرمندان متخصص در حوزه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و ... به‌منظور تقویت سلامت معنوی ایشان؛

هر پژوهش در کنار نتایج مفید، محدودیت‌هایی نیز برای تعمیم‌پذیری نتایج دارد. ازجمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که در این پژوهش به دلیل محدودیت‌های نمونه‌گیری سطح تحصیلات و رشته‌ی هنری کنترل نشد و همچنین در این پژوهش روش نمونه‌گیری در دسترس بود و امکان انتخاب تصادفی فراهم نشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده بر اساس رشته‌های هنری مختلف به‌صورت جداگانه انجام شود.

پیشنهادها پژوهش

- برنامه‌های آموزشی: برگزاری دوره‌های آموزشی هوش معنوی برای معلمان شامل گنجاندن مباحث هوش معنوی در برنامه‌های درسی تربیت‌معلم دانشگاه فرهنگیان، ارائه آموزش‌های ضمن خدمت درزمینهٔ هوش معنوی برای معلمان
- برنامه‌های سازمانی: ایجاد فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر معنویت در مدارس، ترویج ارزش‌های معنوی در بین معلمان و دانش‌آموزان و حمایت از معلمان در جهت ارتقای هوش معنوی خود.

منابع

آقاسی، سعید، رحیمی، مهدی (۱۳۹٤). **بررسی رابطه بین ظرفیت یادگیری سازمانی و رهبری معنوی**، کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران، سال انتشار: ۱۳۹٤

تقو ی و احمدی. (۱٤۰۱). الگوی روابط ساختاری یادگیری خودتنظیمی، هویت اخلاقی و هوش معنوی در دانش‌آموزان دورهٔ متوسطهٔ دوم: تعلم التنظیم الذاتی علی أساس الهویة الأخلاقیة بوساطة الذکاء الروحی لدی الطلاب. *پژوهش در دین و سلامت*, ۹(۳), ۷۵-۸۷.

سعیدی، ایران. (۱۳۹۱). **مقایسه هوش معنوی و تاب‌آوری معتادین و افراد عادی شهر اهواز**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی اهواز

علی‌حسینی و زادسر. (۱٤۰۱). آموزش سازمانی در یادگیری افراد با توجه به تأثیر هوش معنوی. *جامعه‌شناسی سیاسی ایران*, ۲٦(۵), ۳۰۵۹-۳۰۷۱.

محمدی، دانیال. (۱۳۸٤). **رابطه تاب‌آوری با توانمندی روانی پرستاران بیمارستان‌های شهرآبادان، پایان‌نامه کارشناسی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

[1] Nita

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

معلمی، صدیقه (۱۳۹۲). **رابطه سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان**، دوره ۱۲، شماره ٤٨، آذر و دی ۱۳۹۲، صفحه ۹-۷۰۲

Janson, J.O. (2013). Spiritual intelligence 12 month after coronary bypass graft surgery. Heart lung. 29, 410 – 10.

Lazaro, H. Capones, T. & Antonette, R. (2016). Relationship of resilience with happiness and mental health to students. Journal of psychology. Vol. 38.No. 6, pp.337-344.

Nahuda, N., Nurhasanah, N., & Nadiah, N. (2023). The Influence of Spiritual Intelligence on Students' Learning Motivation (Survey at SMA Negeri 103 Jakarta). *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, *6*(4), 2604-2622.

Nasel, D. D. (2014). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality; Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.

Terje, G. and Morberg, K. (2015). Relationship of spiritual intelligence and Alexithymia with mental health of Students. Journal of Stress and Health, 32, 323-334.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۸، شماره ۲۲، پاییز ۱۴۰۲

The Relationship between Spiritual Intelligence with Teachers' Organizational Learning in Damavand City

Mahdis Bahrami[1]

Abstract

The purpose of the present study was to investigate the relationship between spiritual intelligence and organizational learning of teachers in Damavand city. The research method was applied in terms of objective, quantitative in terms of data type, and correlational in terms of the nature of descriptive research. The statistical population included 340 teachers of Damavand city, who were selected using Morgan's table and stratified random sampling method. The data collection tools were the standard questionnaires of Hildebrandt's spiritual intelligence (2011) and Chiva et al.'s (2007) organizational learning. In order to calculate validity, content validity was used and Cronbach's alpha coefficient was used to calculate reliability, and the results indicated the validity and reliability of the questionnaires. In order to analyze the data, descriptive statistics (mean, standard deviation, percentage, frequency, etc.) and inferential (Pearson correlation and multiple regression) methods were used with Spss-V23 software. The findings showed that the dimensions of spiritual intelligence (critical and existential thinking, production of personal meaning, awareness, development of the state of consciousness) are respectively 0.219, 0.251, 0.285 and 0.263 with the level of organizational learning of city teachers. Damavand has a relationship. Also, the dimension of awareness had the greatest contribution and the dimension of critical thinking had the least contribution in explaining and predicting teachers' learning.

Keywords: spiritual intelligence, awareness, critical thinking, organizational learning

[1] Master's student, Faculty of Humanities, Department of Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۸، شماره ۲۲، پاییز ۱۴۰۲

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-24]