

## توسعه فردی و تحول سازمانی

# تبیین مدل علی پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس سلامت معنوی و سرمایه معنوی معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق

فاروق خلف عبید<sup>۱</sup>، فرانک امیدیان<sup>۲</sup>، قیس ذیاب عبد<sup>۳</sup>، مریم براتعلی<sup>۱</sup>

شیوه استناددهی: عبید، فاروق خلف، امیدیان، فرانک، عبید،

قیس ذیاب، براتعلی، مریم. (۱۴۰۴). تبیین مدل علی

پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس سلامت معنوی و سرمایه

معنوی معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق.

توسعه فردی و تحول سازمانی، ۳(۳)، ۱۷-۱.

۱. گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران

۳. استادیار، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تکریت، صلاح‌الدین، عراق

\* ایمیل نویسنده مسئول: faranakomidian@iau.ac.ir

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی سلامت معنوی و سرمایه معنوی در اشتیاق شغلی معلمان تربیت اسلامی در استان صلاح‌الدین عراق بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۱۱۵ نفر از معلمان تربیت اسلامی دوره متوسطه دوم در استان صلاح‌الدین عراق در سال تحصیلی ۲۰۲۴-۲۰۲۵ بود. ۳۹۱ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه اشتیاق شغلی اتریکت (۲۰۰۳)، سلامت معنوی دلمن و فری (۲۰۰۴)، و سرمایه معنوی خالیک و همکاران (۲۰۱۴) بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری چون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، آزمون تی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار SPSS و SmartPLS تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین سلامت معنوی و اشتیاق شغلی ( $\beta = 0.326, t = 7.903, p < 0.001$ ) و بین سرمایه معنوی و اشتیاق شغلی ( $\beta = 0.237, t = 2.701, p < 0.001$ ) رابطه معناداری وجود دارد. مدل پژوهش دارای برازش قوی با شاخص GOF برابر با ۰.۷۰۹ بود. همچنین مقدار  $R^2$  برای متغیر اشتیاق شغلی برابر با ۰.۷۴۷ گزارش شد که حاکی از قدرت پیش‌بینی بالای مدل است. سلامت معنوی و سرمایه معنوی نقش مؤثری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان ایفا می‌کنند. نتایج این پژوهش می‌تواند مبنایی برای برنامه‌ریزی راهبردی در جهت ارتقای انگیزش معلمان و بهبود محیط آموزشی در استان صلاح‌الدین عراق باشد.

کلیدواژگان: اشتیاق شغلی، سلامت معنوی، سرمایه معنوی، معلمان تربیت اسلامی، مدل علی

تاریخ چاپ: ۱۹ مهر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۳ تیر ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۱ تیر ۱۴۰۴

تاریخ ارسال: ۱ اردیبهشت ۱۴۰۴

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت  
دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)



این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت

دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)

صورت گرفته است.

# Personal Development and Organizational Transformation

## Explaining the Causal Model of Predicting Job Enthusiasm Based on Spiritual Health and Spiritual Capital of Islamic Education Teachers in Salahuddin Province, Iraq

Farooq Khalaf Obaid<sup>1</sup>, Faranak Omidian<sup>2\*</sup>, Qays Dheyab Abed<sup>3</sup>, Maryam Baratali<sup>1</sup>

1. Department of Educational Sciences, Isf. C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2. Department of Education, Dez.C., Islamic Azad University, Dezful, Iran

3. Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences, University of Tikrit, Salahuddin, Iraq

\*Corresponding Author's Email: faranakomidian@iau.ac.ir

**How to cite:** Obaid, H., Omidian, F., Dheyab Abed, Q., & Baratali, M. (2025). Explaining the Causal Model of Predicting Job Enthusiasm Based on Spiritual Health and Spiritual Capital of Islamic Education Teachers in Salahuddin Province, Iraq. *Personal Development and Organizational Transformation*, 3(3), 1-17.

Submit Date: 21 April 2025

Revise Date: 24 June 2025

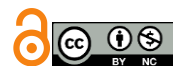
Accept Date: 2 July 2025

Publish Date: 11 October 2025

### Abstract

This study aimed to examine the predictive role of spiritual health and spiritual capital in the job enthusiasm of Islamic education teachers in Salahuddin Province, Iraq. This applied study used a descriptive-correlational design. The statistical population included 1,115 secondary school Islamic education teachers in Salahuddin Province during the 2024–2025 academic year. A sample of 391 teachers was selected through convenience sampling. Data collection tools included the Utrecht Job Enthusiasm Questionnaire (2003), the Spiritual Well-Being Scale by Daaleman and Frey (2004), and the Spiritual Capital Questionnaire by Khalili et al. (2014). Data were analyzed using Pearson correlation, multiple regression, t-tests, and structural equation modeling through SPSS and SmartPLS. Results indicated significant relationships between spiritual health and job enthusiasm ( $\beta = 0.326$ ,  $t = 7.903$ ,  $p < 0.001$ ), and between spiritual capital and job enthusiasm ( $\beta = 0.237$ ,  $t = 2.701$ ,  $p < 0.001$ ). The model exhibited strong overall fit with a GOF value of 0.709. The  $R^2$  value for job enthusiasm was reported at 0.747, suggesting that spiritual health and spiritual capital collectively explained approximately 74.7% of the variance in teachers' job enthusiasm. Spiritual health and spiritual capital are significant predictors of job enthusiasm among Islamic education teachers. The findings provide practical implications for educational authorities in Iraq to develop supportive strategies aimed at fostering teacher engagement and improving the quality of education in the region.

**Keywords:** Job enthusiasm, spiritual health, spiritual capital, Islamic education teachers, causal model



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## مقدمه

نقش اساسی معلمان در نظام‌های آموزشی به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه مانند عراق، غیرقابل انکار است. معلمان نه تنها مجریان سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی هستند، بلکه عنصر کلیدی در تحقق اهداف کلان اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی محسوب می‌شوند. در این میان، اشتیاق شغلی یکی از شاخص‌های روان‌شناختی مهمی است که به‌طور مستقیم بر کیفیت عملکرد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار است. اشتیاق شغلی مفهومی چندبعدی شامل انرژی حرفه‌ای، فداکاری شغلی و جذب شغلی است که می‌تواند به عنوان یک نیروی محرکه در تقویت کارایی و بهره‌وری کارکنان تلقی شود (Anitha, 2014). با توجه به شرایط خاص حرفه معلمی و چالش‌هایی مانند کمبود منابع، فشار کاری و عدم امنیت شغلی، بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی، به‌ویژه در بافت‌های فرهنگی و مذهبی خاص مانند عراق، اهمیت دوچندانی پیدا می‌کند (Hajloo et al., 2015).

از جمله متغیرهایی که در ادبیات پژوهشی اخیر به‌عنوان عوامل روانی-معنوی تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی مورد توجه قرار گرفته‌اند، می‌توان به سلامت معنوی و سرمایه معنوی اشاره کرد. سلامت معنوی، یکی از ابعاد چهارگانه سلامت (جسمی، روانی، اجتماعی، معنوی) است که نقش کلیدی در ادراک فرد از معنا، هدف و ارتباط با خویش، دیگران و قدرتی متعالی دارد (Fattahi & Amini, 2015). افراد برخوردار از سلامت معنوی بالا نه تنها در مواجهه با چالش‌های زندگی از تاب‌آوری بیشتری برخوردارند، بلکه عملکرد حرفه‌ای و انگیزش بالاتری نیز از خود نشان می‌دهند (Rezaeirad et al., 2022). در پژوهشی بر روی معلمان آموزش ابتدایی، مشخص شد که دینداری و التزام به باورهای دینی با سلامت روان و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد و این امر خود به افزایش اشتیاق شغلی منجر می‌شود (Asghari, 2023). سرمایه معنوی نیز به عنوان منبعی درونی و ساختاری در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی، نقش مهمی در هدایت رفتار شغلی افراد ایفا می‌کند. برخلاف سرمایه مادی یا انسانی، سرمایه معنوی ناظر بر ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و اخلاق کاری برآمده از معنویت است که درون افراد نهادینه شده است و آن‌ها را به سوی انجام مسئولانه وظایف حرفه‌ای سوق می‌دهد (Naami, 2018). پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که سرمایه معنوی می‌تواند به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر گذاشته و به‌عنوان عاملی اساسی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی کارکنان عمل کند (Khalili et al., 2014). در محیط‌های آموزشی، سرمایه معنوی می‌تواند ضمن افزایش انسجام درونی مدرسه، زمینه‌ساز خلاقیت، نوآوری و پایداری معلمان در انجام وظایفشان شود (Amiri et al., 2021).

مطالعه‌ای در زمینه بررسی سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی در میان سالمندان ایرانی نشان داد که افزایش سرمایه معنوی منجر به ارتقای سطوح معنابخشی، ارتباط اجتماعی و رضایت از زندگی می‌شود؛ یافته‌هایی که می‌توان آن را به فضای آموزشی و حرفه معلمی نیز تعمیم داد (Golparvar et al., 2015). همچنین بررسی رابطه سلامت معنوی با رضایت شغلی در پرستاران یک مرکز درمانی حاکی از آن بود که سلامت معنوی بالا می‌تواند زمینه‌ساز رضایت حرفه‌ای و کاهش فرسودگی شغلی گردد (Gholipour Khanemiri et al., 2018). در پژوهش دیگری نیز تأکید شده است که باورهای مذهبی و اخلاقی نقش مهمی در کنترل استرس شغلی، افزایش رضایت شغلی و ایجاد نگرش مثبت در محیط‌های سازمانی دارند (Faqihi Farahmand & Zanjani, 2015).

در بافت آموزشی عراق که متأثر از تنش‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است، معلمان تربیت اسلامی در مواجهه با چالش‌هایی نظیر کمبود منابع، تفاوت‌های قومیتی و فرهنگی، و فشارهای حرفه‌ای، نیازمند منابع درونی پایداری برای حفظ اشتیاق شغلی هستند. پژوهشی در اندونزی نیز بر اهمیت مدیریت مدرسه‌محور و حرفه‌ای بودن معلمان در افزایش اشتیاق آنان تأکید کرد و نشان داد که ساختارهای حمایتی مدیریتی

نقش تسهیل‌گر در ارتقاء انگیزش شغلی دارند (Rohma et al., 2020). در همین راستا، مطالعه‌ای در چین نشان داد که اقلیم مدرسه، رهبری معلم و خودکارآمدی معلمان از عوامل کلیدی در ایجاد اشتیاق شغلی هستند (Zhang & Ye, 2024). در ایران نیز مطالعات مشابهی در زمینه معنویت و عملکرد شغلی انجام شده است. پژوهشی بر روی معلمان تربیت بدنی نشان داد که معنویت از طریق افزایش فضیلت شغلی، موجب ارتقای اشتیاق شغلی می‌شود (Aryanpour & Khalili Bagheri, 2024). نتایج مطالعه دیگری بیانگر آن است که آموزش‌های معنویت‌محور، نه تنها موجب رشد سلامت معنوی دانشجویان پرستاری می‌شود، بلکه رشد ابعاد وجودی آن‌ها را در مواجهه با چالش‌های حرفه‌ای تضمین می‌کند (Mokhtari et al., 2021). این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش دیگری همسو است که بیان می‌دارد بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار، با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد و این عوامل می‌توانند رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان را کاهش دهند (Mousavi Nia et al., 2022).

برخی دیگر از مطالعات نیز نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی، در صورت برخورداری از حمایت‌های روان‌شناختی و معنوی، می‌تواند به عنوان یک عامل میانجی بین متغیرهایی همچون تعهد سازمانی و سلامت اداری ایفای نقش کند (Javaheri & Faraji, 2021). از سوی دیگر، پژوهش‌هایی که بر طراحی برنامه‌های درسی معنوی در مدارس تمرکز داشته‌اند، تأکید کرده‌اند که ورود مؤلفه‌های معنویت در محتوای آموزشی و فرآیند یاددهی-یادگیری می‌تواند زمینه‌ساز توسعه سلامت معنوی و افزایش عملکرد حرفه‌ای فراگیران و معلمان باشد (Haqparast Lati et al., 2018).

در مجموع، یافته‌های پژوهش‌های پیشین حاکی از آن است که سلامت معنوی و سرمایه معنوی، از جمله منابع مهم روانی-اجتماعی هستند که می‌توانند نقش مؤثری در افزایش اشتیاق شغلی ایفا کنند. با توجه به نبود پژوهش‌هایی در زمینه بررسی این متغیرها در میان معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق، پژوهش حاضر درصدد است تا به تبیین مدل علی پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس سلامت معنوی و سرمایه معنوی بپردازد.

### روش‌شناسی

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان تربیت اسلامی دوره متوسطه دوم شهر صلاح‌الدین عراق که تعداد آن‌ها ۱۱۱۵ نفر در سال تحصیلی ۲۰۲۴-۲۰۲۵ خواهند بود. برای تعیین حجم نمونه لازم نیز از فرمول برآورد حجم نمونه کوکران استفاده گردید. در فرمول کوکران برای جامعه ۱۱۱۵ نفر در سطح اطمینان ۹۵٪ ( $\alpha=0/05$ ) تعداد نمونه  $n=286$  می‌باشد. بنابراین روش نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس می‌باشد.

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. مبانی نظری و پیشینه پژوهش با استفاده از کتب، مقالات علمی معتبر و به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شد. برای جمع‌آوری داده‌های اصلی در زمینه متغیرهای اصلی پژوهش از روش میدانی با استفاده از پرسشنامه استفاده شد. برای گردآوری داده‌های اصلی از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد:

پرسشنامه اشتیاق شغلی: برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه ۹ گویه‌ای اشتیاق شغلی اترخت (۲۰۰۳) که بسته پاسخ و براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، استفاده شد. این پرسشنامه سه بعد انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد، که توسط سهی (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است. که سوالات بر اساس فرایند پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری شده‌اند. پرسشنامه سلامت معنوی: برای سنجش سلامت معنوی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی سلامت معنوی دلمن و فری (SIWB) (۲۰۰۴) استفاده شد. که سوالات بر

اساس فرایند پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری شده اند. پرسشنامه سرمایه معنوی: برای سنجش سرمایه معنوی از پرسشنامه ۷ سؤالی سرمایه معنوی خالیک و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. که سوالات بر اساس فرایند پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری شده اند. تعریف مفهومی: سرمایه معنوی مفهومی است که توسط دو محقق به نام‌های دانا زوهر و یان مارشال در سال ۲۰۰۴ وارد ادبیات مدیریت گردید. این سرمایه، از نوع پول و مادیات نیست بلکه از بعد معنایی بسیار با ارزش تر و با اهمیت تر از مادیات محسوب می‌گردد، چرا که علاوه بر افزودن به ثروت مادی افراد، بر افزایش ثروت معنوی آن‌ها نیز تاثیرگذار می‌باشد. سرمایه معنوی عامل حرکت و تولید انرژی در سازمان‌ها بوده و باعث می‌گردد که آن‌ها از قابلیت‌هایی برخوردار شوند که به تعالی و توسعه پایدارشان بیانجامد. در واقع نکته متمایز چنین سازمان‌هایی، این است که می‌تواند به سرمایه داری پایدار دست یابد.

جدول ۱. سوالات پرسشنامه

| ردیف | مولفه        | سوالات پرسشنامه |
|------|--------------|-----------------|
| ۱    | اشتیاق شغلی  | ۱-۹             |
| ۲    | سلامت معنوی  | ۱۰-۲۲           |
| ۳    | سرمایه معنوی | ۲۳-۳۰           |

این پرسشنامه‌ها در قالب یک پرسشنامه واحد، پس از ترجمه به زبان عربی برای اجرا در اختیار شرکت کنندگان در تحقیق قرار خواهد گرفت. مقیاس اندازه گیری گویه‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که از خیلی کم تا خیلی زیاد طبقه بندی شده است. برای تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تائیدی و برای بررسی قابلیت اعتماد ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد و برای ارائه نمای توصیفی از جامعه مورد پژوهش از جداول توزیع فراوانی، درصد به منظور توصیف متغیرهای جمعیت شناختی، همچنین برای مقایسه نمرات میانگین از آزمون انحراف معیار و واریانس (و نمودار درصد فراوانی) استفاده خواهد شد. در بخش آمار استنباطی هم از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل واریانس و برای بررسی تفاوت معنادار بین گروه‌ها در متغیرهای پژوهش بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی از آزمون زوجی استفاده می‌گردد. نرم افزار مورد استفاده، نرم افزار SPSS خواهد بود.

## یافته‌ها

از بین ۳۹۱ نفری که به عنوان نمونه تحقیق به سوالات پاسخ دادند، ۴۳ نفر پاسخ دهندگان از میان خانم‌ها و ۳۴۸ نفر از میان آقایان می‌باشند. تحصیلات افراد در ۴ گروه تحصیلی دسته‌بندی شده‌اند که ۱۹۲ نفر دارای تحصیلات لیسانس، ۱۶۸ نفر فوق لیسانس و ۳۱ نفر دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. همچنین سابقه کاری تا ۱۰ سال، ۱۲۸ نفر سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال و ۸۱ نفر دارای سابقه کاری بالای ۲۱ سال می‌باشند.

جدول ۲. آمار توصیفی برای متغیرهای پژوهش

| متغیر        | تعداد | میانگین | میان | انحراف معیار | کمترین | بیشترین |
|--------------|-------|---------|------|--------------|--------|---------|
| اشتیاق شغلی  | ۳۹۱   | ۰۶۳     | ۰۰۳  | ۸۹۰          | ۰۰۱    | ۰۰۵     |
| سلامت معنوی  | ۳۹۱   | ۲۰۳     | ۰۰۴  | ۱۲۰          | ۰۰۱    | ۰۰۵     |
| سرمایه معنوی | ۳۹۱   | ۲۴۳     | ۷۵۳  | ۰۴۰          | ۰۰۱    | ۰۰۵     |

نتایج آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها در جدول (۳) ارائه گردیده است:

جدول ۳. آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

| سوالات       | آماره Z | سطح احتمال | وضعیت    |
|--------------|---------|------------|----------|
| اشتیاق شغلی  | ۷۸۲.۳   | ۰۰۰.۰      | غیرنرمال |
| سلامت معنوی  | ۰۶۹.۲   | ۰۰۰.۰      | غیرنرمال |
| سرمایه معنوی | ۵۹۲.۲   | ۰۰۰.۰      | غیرنرمال |

جدول (۴) مقدار KMO، مقدار آماره بارتلت، درجه آزادی و sig آزمون بارتلت را نشان می‌دهد.

جدول ۴. آزمون KMO و بارتلت

| مقدار  | شاخص                   |
|--------|------------------------|
| ۸۷۱.۰  | آزمون کیزر مایر اولکین |
| ۱۳۹۴.۳ | آزمون کرویت بارتلت     |
| ۱۰۳۵   | درجه آزادی             |
| ۰۰۰.۰  | سطح معناداری           |

به منظور ارزیابی پایایی مدل سنجش، از روایی همگرا و روایی واگرا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و واریانس میانگین (AVE) استفاده شد. همان‌طور که مشاهده شد همه‌ی بارهای عاملی در جدول حداقل در سطح ۰/۴ بودند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره‌ی تی که در ستون سمت چپ ذکر شده، نشان دهنده این است که آیا این متغیر برای سازه متناظر خود، متغیر تأثیرگذاری بوده یا خیر. چنانچه مقادیر این متغیرها بیشتر یا مساوی ۱/۹۶ باشد حاکی از آن است که آن متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، برای سازه موردنظر مناسب بوده و در غیر این صورت متغیر تأثیرگذاری نبوده است. همان گونه که مشاهده می‌گردد تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد.

جدول ۵. روایی همگرا و پایایی

| ابعاد        | آلفای کرونباخ | Rho   | پایایی ترکیبی | AVE   |
|--------------|---------------|-------|---------------|-------|
| رضایت شغلی   | ۹۹۵.۰         | ۹۹۸.۰ | ۹۹۶.۰         | ۹۲۴.۰ |
| سرمایه معنوی | ۹۵۸.۰         | ۹۶۲.۰ | ۹۶۶.۰         | ۸۰۱.۰ |
| سلامت معنوی  | ۹۷۱.۰         | ۹۸۷.۰ | ۹۷۶.۰         | ۷۷۹.۰ |

همان‌طور که در جداول بالا مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی سازه‌ها در این قسمت نیز تایید می‌شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

## توسعه فردی و تحول سازمانی

جدول ۶. میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)

| سازه‌ها      | اشتقاق شغلی | سرمایه معنوی | سلامت معنوی |
|--------------|-------------|--------------|-------------|
| اشتقاق شغلی  | ۸۲۱.۰       |              |             |
| تعهد حرفه‌ای | ۶۴۳.۰       | ۸۹۵.۰        |             |
| رضایت شغلی   | ۳۸۶.۰       | ۵۳۷.۰        | ۸۸۳.۰       |

برای بررسی روایی افتراقی، روش فرنل و لارکر (۱۹۸۱) به کار برده شده است؛ به این ترتیب که اگر ریشه‌ی دوم (جذر) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی تأیید می‌شود. جدول شماره‌ی (۶) نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می‌دهد. مقادیر قطری، جذر مقادیر AVE هستند. برای بررسی بارهای عاملی متقاطع و برای بررسی روایی ابزارها همان‌گونه که مشاهده شد، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی سازه‌ها، بیشتر از همبستگی با سایر سازه‌ها است، به عبارت دیگر معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) در تمامی سازه‌ها محقق شده است؛ بنابراین روایی افتراقی سازه‌ها تأیید می‌گردد. برای ارزیابی مدل ساختاری، معنی‌داری و ضرایب مسیر مدل تحقیق با استفاده از روش بوت استرپ (نمونه‌گیرهای مجدد و متوالی) و آماره آزمونی استیو دنت مورد بررسی قرار گرفته است.

معیار ضریب تعیین ( $R^2$ )، ضرایب مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) در جدول (۷) آمده است.

جدول ۷. مقادیر  $R^2$  مدل تحقیق

| ابعاد       | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده |
|-------------|------------|----------------------|
| اشتقاق شغلی | ۷۴۷.۰      | ۷۴۶.۰                |

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد مقادیر  $R^2$  برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است. بر این اساس ۷۷.۴ درصد از تغییرات اشتقاق شغلی توسط تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی، سرمایه معنوی و سلامت معنوی تبیین می‌گردد.

در نهایت قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون نا پارامتری استون گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. در آزمون استون گیسر دو مقدار (مقادیر  $Q^2$ ) ارائه می‌شود: CV.Redundancy و CV.Community. مقدار CV.Redundancy به ارزیابی مدل ساختاری و مقدار CV.Community به ارزیابی مدل سنجش می‌پردازد (تننهاوس، ۲۰۰۵).  $Q^2$  مثبت و بزرگ، نشان از قابلیت بالای پیش‌بینی مدل دارد. مقادیر  $Q^2$ ، ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان دهنده توانایی ضعیف، متوسط و قوی یک سازه برون‌زا در پیش‌بینی یک متغیر برون‌زا است (وونگ، ۲۰۱۳). مقادیر  $Q^2$  منفی نشان دهنده تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است. مقادیر  $Q^2$ ، در جدول شماره (۸) و (۹) نشان داده شده است.

جدول ۸. مقادیر شاخص CV.Redundancy

| ابعاد        | SSO       | SSE       | $Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$ |
|--------------|-----------|-----------|-----------------------|
| اشتقاق شغلی  | ۰۰۰.۵۱۹,۳ | ۲۷۳.۴۳۳,۱ | ۵۹۳.۰                 |
| سرمایه معنوی | ۰۰۰.۷۳۷,۲ | ۰۰۰.۷۳۷,۲ | .....                 |
| سلامت معنوی  | ۰۰۰.۶۹۲,۴ | ۰۰۰.۶۹۲,۴ | .....                 |

جدول ۹. مقادیر شاخص CV.Community

| ابعاد        | SSO       | SSE       | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|--------------|-----------|-----------|--------------------|
| اشتياق شغلی  | ۰۰۰.۵۱۹,۳ | ۲۳۶.۵۱۷,۱ | ۵۶۹.۰              |
| سرمایه معنوی | ۰۰۰.۷۳۷,۲ | ۲۳۸.۸۳۰   | ۶۹۷.۰              |
| سلامت معنوی  | ۰۰۰.۶۹۲,۴ | ۹۵۶.۳۹۱,۱ | ۷۰۳.۰              |

بررسی مقادیر  $Q^2$  در جداول شماره (۸) و (۹) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر  $Q^2$  منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.

همچنین مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص  $R^2$  و میانگین شاخص‌های اشتراکی قابل محاسبه است. معیار GOF توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R)}}$$

از آنجا که در حداقل مربعات جزئی مقدار Commonality با AVE برابر است و تنزل و همکاران (۲۰۰۹) فرمول زیر را ارائه کرده‌اند:

$$GOF = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R)}}$$

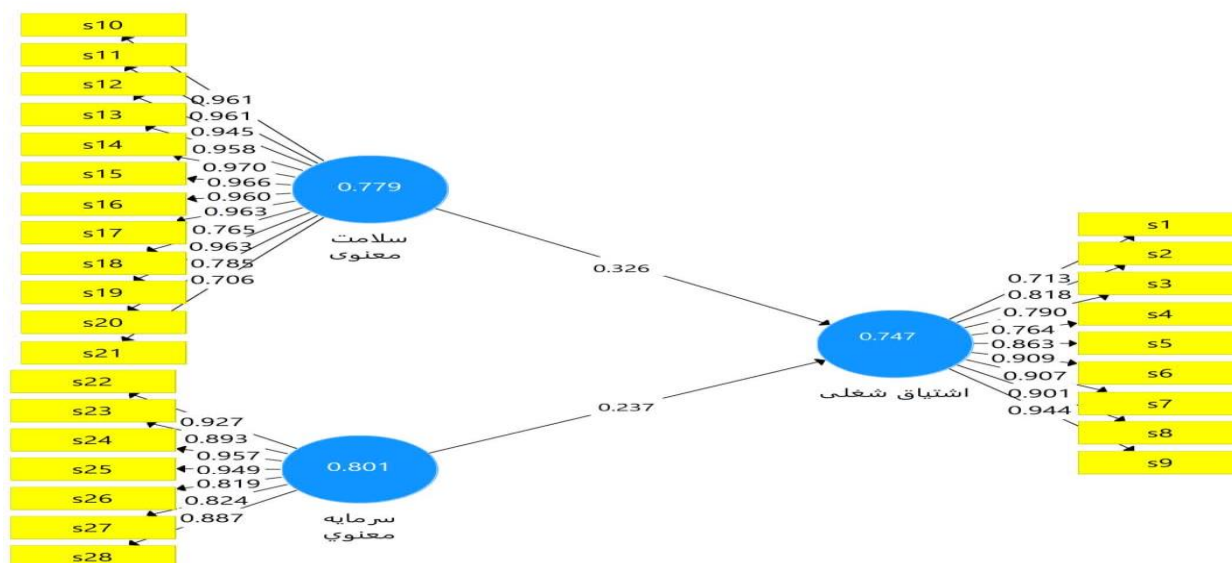
و تنزل و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF در نظر گرفته‌اند:

- ضعیف: اگر بین ۰.۱ تا ۰.۲۵ باشد.
- متوسط اگر بین ۰.۲۵ تا ۰.۳۶ باشد.
- قوی: اگر از ۰.۳۶ بیشتر باشد.

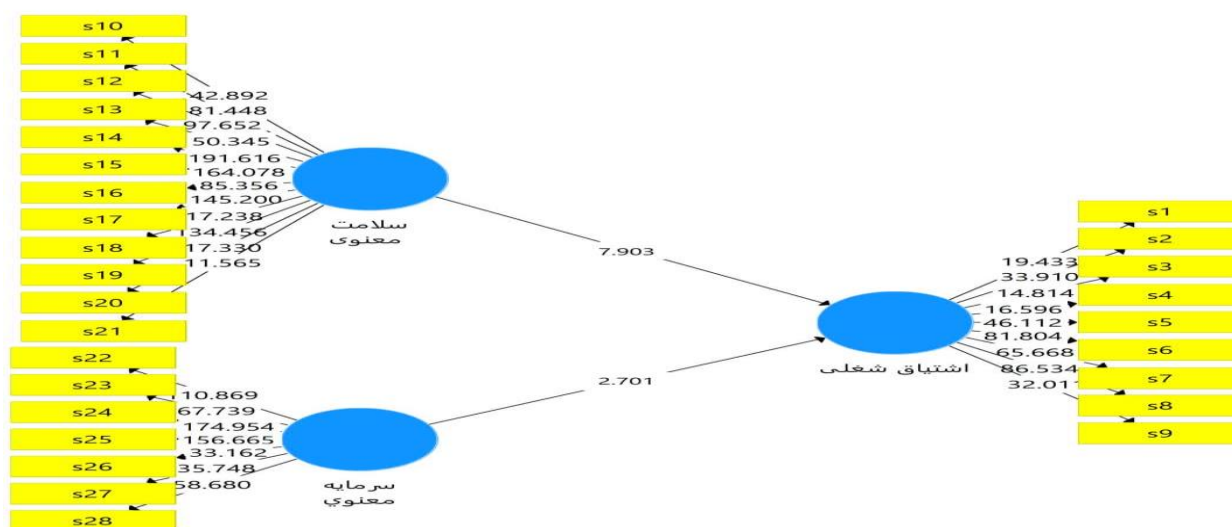
تنهاوس و همکاران معتقدند شاخص GOF در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل است. این شاخص همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند. همچنین می‌توان از آن برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند.

$$GOF = \sqrt{۰.۷۴۰ \times ۰.۷۴۷} = ۰.۷۰۹$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰.۷۰۹ به دست آمد که حاکی از برازش کلی قوی مدل است.



شکل ۱. ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل ۲. مقادیر آماری تی مدل تحقیق

شکل (۱)، ضرایب مسیر مدل فرضیه‌های تحقیق را نمایش می‌دهد. ضریب مسیر بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که در مدل‌های ساده تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌گردید. عددی بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر است.

شکل (۲)، آماره تی مدل را نمایش می‌دهد که چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰. خلاصه ضرایب مدل رگرسیون

| متغیر مستقل  | ضریب همبستگی R | ضریب تعیین $R^2$ | ضریب تعیین تعدیل یافته Ra |
|--------------|----------------|------------------|---------------------------|
| سلامت معنوی  | ۷۲۲.۰          | ۵۲۲.۰            | ۵۱۷.۰                     |
| سرمایه معنوی |                |                  |                           |

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب همبستگی سرمایه معنوی و سلامت معنوی با اشتیاق شغلی برابر با ۷۲۲.۰ گردید. همچنین مقدار ضریب تبیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی عزت اشتیاق شغلی، می‌تواند توسط متغیر مستقل تبیین گردد. بنابراین با توجه به اطلاعات مندرج در جدول متغیرهای سرمایه معنوی و سلامت معنوی می‌توانند ۵۲ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی معلمان تربیت اسلامی را تبیین کند.

جدول ۱۱. تحلیل جدول ANOVA

| شاخص      | مجموع تغییرات | درجه آزادی | میانگین مجزورات | F       | سطح معناداری |
|-----------|---------------|------------|-----------------|---------|--------------|
| رگرسیون   | ۶۸۴.۲۶۸       | ۴          | ۱۷۱.۶۷          | ۲۹۱.۱۰۵ | ۰.۰۰۰        |
| باقیمانده | ۲۵۲.۲۴۶       | ۳۸۶        | ۶۳۸.            |         |              |
| کل        | ۹۳۶.۵۱۴       | ۳۹۰        |                 |         |              |

برای بررسی این موضوع که آیا مدل رگرسیون می‌تواند به طور معنا دار و مناسبی تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند، از فرضیه آزمون زیر استفاده می‌شود:

$H_0$  = مدل رگرسیونی مناسب نیست.

$H_1$  = مدل رگرسیونی مناسب می‌باشد.

تحلیل مدل رگرسیونی در جدول (۱۱)، نشان داده شده است. با توجه به جدول، مشاهده می‌شود که آماره  $F = ۲۹۱.۱۰۵$  به دست آمده است و لذا در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه صفر رد می‌شود. به بیان دیگر نتایج نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی ارائه شده، مدل مناسبی جهت نشان داد که تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

جدول ۱۲. تحلیل جدول ضرایب رگرسیون

| متغیرهای مستقل        | (متغیر وابسته) | مقدار B | خطای ضرایب غیر استاندارد | مقدار بتا $\beta$ | t     | مقدار معناداری |
|-----------------------|----------------|---------|--------------------------|-------------------|-------|----------------|
| مقدار ثابت (constant) | اشتیاق شغلی    | ۳۹۳.۰   | ۱۲۴.۰                    |                   | ۱۶۴.۳ | ۰.۰۲.۰         |
| سلامت معنوی           |                | ۶۵۲.۰   | ۱۴۲.۰                    | ۶۲۹.۰             | ۵۸۰.۴ | ۰.۰۰۰          |
| سرمایه معنوی          |                | ۵۶۸.۰   | ۱۰۷.۰                    | ۶۱۳.۰             | ۲۹۷.۵ | ۰.۰۰۰          |

برای بررسی میزان تاثیر متغیر مستقل بر وابسته، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. در جدول (۱۲) ضرایب تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نشان داده شده است. میزان پیش بینی کنندگی سلامت معنوی، سرمایه معنوی در خصوص اشتیاق شغلی معلمان تربیت اسلامی

به ترتیب برابر ۰/۰۵، ۰/۰۵، ۰/۰۵ است، با توجه به مقدار سطح معناداری که از سطح خطای  $\alpha = 0/05$  کمتر می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. جدول شماره (۱۳)، نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۳. آزمون فرضیه‌های تحقیق

| فرضیه | متغیر مستقل  | متغیر وابسته | ضریب مسیر | آماره t | سطح معناداری | نتیجه |
|-------|--------------|--------------|-----------|---------|--------------|-------|
| ۱     | سلامت معنوی  | اشتقاق شغلی  | ۰.۳۲۶     | ۷.۹۰۳   | ۰.۰۰۰        | تأیید |
| ۲     | سرمایه معنوی | اشتقاق شغلی  | ۰.۲۳۷     | ۲.۷۰۱   | ۰.۰۰۰        | تأیید |

نتایج حاصل از فرضیه اول حاکی از این است که ضریب مسیر سلامت معنوی-اشتقاق شغلی ۰.۳۲۶ است. سطح معنی داری برای این مسیر کوچکتر از سطح خطاست ( $P-Value < 0.05$ )، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد و آماره تی (۹.۰۳۷) که بیشتر از میزان t جدول (۱.۹۶) بوده نشان دهنده این است که فرضیه تحقیق تایید می‌شود و می‌توان بیان داشت سلامت معنوی معلمان تربیت اسلامی، پیش بینی کننده اشتقاق شغلی آنان می‌باشد. نتایج حاصل از فرضیه دوم حاکی از این است که ضریب مسیر سرمایه معنوی-اشتقاق شغلی ۰.۲۳۷ است. سطح معنی داری برای این مسیر کوچکتر از سطح خطاست ( $P-Value < 0.05$ )، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد و آماره تی (۷.۰۱۲) که بیشتر از میزان t جدول (۱.۹۶) بوده نشان دهنده این است که فرضیه تحقیق تایید می‌شود و می‌توان بیان داشت سرمایه معنوی معلمان تربیت اسلامی، پیش بینی کننده اشتقاق شغلی آنان می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که هر دو متغیر سلامت معنوی و سرمایه معنوی نقش معناداری در پیش‌بینی اشتقاق شغلی معلمان تربیت اسلامی در استان صلاح‌الدین عراق دارند. ضریب مسیر بین سلامت معنوی و اشتقاق شغلی برابر با ۰.۳۲۶ و آماره t معادل ۷.۹۰۳ بود که بیانگر رابطه‌ای مثبت و معنادار است. همچنین، ضریب مسیر بین سرمایه معنوی و اشتقاق شغلی برابر با ۰.۲۳۷ و آماره t برابر با ۲.۷۰۱ به دست آمد که این رابطه نیز معنادار ارزیابی شد. میزان ضریب تعیین ( $R^2$ ) نیز برابر با ۰.۷۴۷ محاسبه گردید که نشان‌دهنده توان بالای تبیینی مدل در پیش‌بینی اشتقاق شغلی بر اساس دو متغیر مستقل است. برازش کلی مدل نیز با شاخص GOF معادل ۰.۷۰۹ تأیید شد که نمایانگر قابلیت مناسب مدل در تبیین ساختار پژوهش است.

در تبیین نتایج حاصل از نقش سلامت معنوی بر اشتقاق شغلی می‌توان اظهار داشت که برخورداری از سطح بالای سلامت معنوی منجر به ایجاد احساس معنا، هدف و امیدواری در زندگی حرفه‌ای معلمان می‌شود. سلامت معنوی به‌عنوان یک سازه روانی-معنوی، به افراد این امکان را می‌دهد که در مواجهه با دشواری‌های شغلی از تاب‌آوری و سازگاری بیشتری برخوردار باشند و انگیزه درونی بیشتری برای ادامه فعالیت حرفه‌ای خود احساس کنند (Fattahi & Amini, 2015). این یافته با نتایج پژوهش (Rezaeirad et al., 2022) هم‌راستا است که رابطه مثبت بین سلامت معنوی و عملکرد شغلی کارکنان را تأیید کرده‌اند. همچنین پژوهش (Asghari, 2023) نشان داد که دینداری و ابعاد آن مانند عواطف دینی و عمل به باورهای مذهبی، با سلامت روان و رضایت شغلی رابطه معنادار دارند که می‌تواند موجب تقویت اشتقاق

شغلی در معلمان شود. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعه (Gholipour Khanemiri et al., 2018) نیز مطابقت دارد که سلامت معنوی را عاملی در ارتقاء رضایت شغلی پرستاران دانسته است.

از سوی دیگر، نقش سرمایه معنوی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت. سرمایه معنوی با تأکید بر ارزش‌های درونی، باورهای اخلاقی و جهت‌گیری‌های معنوی افراد، بستری را فراهم می‌سازد که معلمان احساس مسئولیت، تعلق و تعهد بیشتری نسبت به حرفه خود داشته باشند. چنین سرمایه‌ای نه تنها به عنوان یک منبع انگیزشی درونی عمل می‌کند بلکه می‌تواند از طریق ایجاد حس معنا و پیوند عمیق با مأموریت شغلی، سطح اشتیاق شغلی را افزایش دهد (Naami, 2018). پژوهش حاضر از این جهت با نتایج (Khalili et al., 2014) همسو است که سرمایه معنوی را عاملی در افزایش رضایت شغلی و ارتقاء نگرش حرفه‌ای کارکنان دانشگاهی معرفی کرده‌اند. همچنین یافته‌های (Amiri et al., 2021) نیز تأکید دارند که سرمایه معنوی از طریق تقویت باورها و ارزش‌های فرهنگی-معنوی، موجب توسعه پایدار در سازمان‌های مردم‌نهاد می‌گردد و قابلیت تعمیم به محیط‌های آموزشی را نیز دارا است.

هم‌راستایی این یافته‌ها با پژوهش (Golparvar et al., 2015) که به طراحی و اعتباریابی مقیاس سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی سالمندان پرداخته‌اند، نشان می‌دهد که سرمایه معنوی می‌تواند در همه سطوح سنی و موقعیت‌های اجتماعی، به عنوان منبعی مؤثر در ارتقاء انگیزش و رضایت فردی ایفای نقش کند. علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر با مطالعه (Mousavi Nia et al., 2022) همخوانی دارد که در آن، ارتباط معناداری بین معنویت محیط کار و رضایت شغلی و رفتارهای غیر اخلاقی مثبت به نفع سازمان در میان کارکنان دانشگاهی گزارش شده است. این نتایج نشان می‌دهند که تقویت سرمایه معنوی می‌تواند زمینه‌ساز توسعه نگرش‌های مثبت، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش اشتیاق شغلی در محیط‌های آموزشی باشد.

نکته قابل توجه دیگر، تأیید نقش اشتیاق شغلی به عنوان متغیر روانی-هیجانی مهم در افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی است. پژوهش (Anitha, 2014) تأکید دارد که اشتیاق شغلی نه تنها بر عملکرد فردی اثرگذار است، بلکه در ارتقاء کارایی سازمانی و کاهش نرخ ترک شغل نیز مؤثر است. همچنین نتایج تحقیق (Aryanpour & Khalili Bagheri, 2024) بیانگر آن است که معنویت و فضیلت شغلی، به صورت مستقیم و غیرمستقیم، بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر می‌گذارند. این هم‌راستایی نشان می‌دهد که مدل ارائه‌شده در پژوهش حاضر از لحاظ نظری و تجربی از پشتیبانی کافی برخوردار است.

مطالعه حاضر همچنین با یافته‌های (Binu Raj et al., 2023) هم‌راستا است که نشان دادند معنویت محیط کار در ارتباط با رهبری معنوی و بهزیستی، بر رضایت شغلی معلمان در مؤسسات آموزشی عالی هند تأثیرگذار بوده است. علاوه بر آن، (Zhang & Ye, 2024) در بررسی نقش جو مدرسه، خودکارآمدی و رهبری معلم، تأکید کرده‌اند که جو مثبت مدرسه به‌ویژه در بافت‌های فرهنگی متنوع، نقش تقویت‌کننده در اشتیاق معلمان ایفا می‌کند؛ چیزی که می‌تواند با سرمایه معنوی تقویت شود. همچنین در پژوهش (Rohma et al., 2020) مشخص شد که حرفه‌ای بودن معلمان و مدیریت مدرسه‌محور به‌طور مستقیم با اشتیاق شغلی آن‌ها در ارتباط است. بنابراین، اگر این متغیرها با مؤلفه‌های معنوی ترکیب شوند، کارایی بیشتری در ارتقاء انگیزه شغلی معلمان خواهند داشت.

از منظر نظری، نتایج به‌دست‌آمده تأییدکننده دیدگاهی است که معتقدند سلامت معنوی و سرمایه معنوی به‌عنوان منابع درونی پایداری می‌توانند نقش تسهیل‌گر در فرآیند مقابله با فشارهای شغلی ایفا کنند. در واقع، افراد برخوردار از این منابع، دارای چارچوب معنایی غنی‌تری برای تفسیر تجربه‌های شغلی هستند و این امر به‌صورت مستقیم موجب ارتقاء احساس رضایت، معنا و تعهد نسبت به شغل می‌شود.

(Abroshan, 2019). همچنین باید افزود که وجود چنین منابعی می‌تواند نقش حمایتی در برابر تعارضات نقش، فشار کاری، و فرسودگی شغلی داشته باشد که در محیط‌های آموزشی به‌ویژه در مناطق در حال توسعه رایج است.

در پژوهش (Javaheri & Faraji, 2021) نیز تأکید شده است که اشتیاق شغلی نقش میانجی در رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت اداری دارد، و این نکته خود گواه آن است که متغیر اشتیاق شغلی نه تنها متأثر از مؤلفه‌های معنوی است، بلکه خود نیز به‌عنوان یک سازه واسط می‌تواند پیامدهای سازمانی مهمی به همراه داشته باشد. افزون بر آن، (Safian et al., 2021) در بررسی خود نشان دادند که سلامت معنوی با سلامت سازمانی رابطه معناداری دارد و این تعامل می‌تواند به بهبود کلی فضای کاری و روابط انسانی کمک کند.

با توجه به مجموع این شواهد، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از داده‌های تجربی و تحلیل آماری، مدلی قابل اتکا را برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان در بافت فرهنگی و مذهبی عراق ارائه می‌دهد. این مدل می‌تواند در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی آموزش و پرورش در جهت ارتقاء انگیزه و بهبود عملکرد معلمان مورد استفاده قرار گیرد.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، اجرای آن در یک استان خاص یعنی صلاح‌الدین عراق و تنها در بین معلمان تربیت اسلامی بود که ممکن است قابلیت تعمیم نتایج به دیگر استان‌ها یا رشته‌های درسی را محدود کند. همچنین استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ممکن است به بروز سوگیری در نتایج بینجامد. افزون بر آن، اتکا بر ابزارهای خودگزارشی می‌تواند باعث تورش پاسخ‌دهی به‌ویژه در سنجش مؤلفه‌های معنوی شود.

پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابهی در سایر مناطق عراق یا کشورهای هم‌فرهنگ انجام گیرد تا مقایسه‌های بین‌فرهنگی امکان‌پذیر شود. همچنین استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق و گروه‌های متمرکز می‌تواند ابعاد عمیق‌تری از تجربه زیسته معلمان درباره سلامت معنوی و اشتیاق شغلی را آشکار سازد. پژوهش‌های آتی می‌توانند متغیرهایی مانند هوش معنوی، تاب‌آوری یا رهبری معنوی را نیز به مدل اضافه کنند و نقش واسطه‌ای یا تعدیل‌گر آن‌ها را بررسی نمایند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، توصیه می‌شود مدیران و مسئولان آموزش و پرورش به تقویت برنامه‌های آموزشی و فرهنگی در راستای ارتقاء سلامت معنوی و سرمایه معنوی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند. اجرای کارگاه‌های معنویت‌محور، برگزاری جلسات بازان‌دیشی دینی، و تقویت ارتباطات اخلاقی درون‌سازمانی از جمله اقداماتی است که می‌تواند به افزایش اشتیاق شغلی بینجامد. همچنین جذب و نگهداشت معلمان با رویکرد مبتنی بر ارزش‌های انسانی و معنوی باید به عنوان یک راهبرد کلان سازمانی تلقی گردد.

### تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

### Extended Abstract

#### Introduction

Teacher enthusiasm has long been recognized as a cornerstone of educational quality and student achievement. In recent years, educational researchers have increasingly turned their attention toward the psychological and spiritual underpinnings of teacher engagement, identifying variables such as spiritual health and spiritual capital as key contributors to job enthusiasm in pedagogical settings. Job enthusiasm, defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption, has been consistently associated with improved job performance, organizational commitment, and mental well-being ([Anitha, 2014](#)). However, despite its importance, teacher enthusiasm in conflict-affected and culturally complex contexts such as Iraq remains underexplored, particularly within the domain of Islamic education.

Spiritual health, as one of the four foundational dimensions of well-being (alongside physical, mental, and social health), plays an instrumental role in providing individuals with a sense of purpose, coherence, and connectedness. It enhances personal resilience and positively shapes professional behaviors in high-demand environments such as education ([Fattahi & Amini, 2015](#)). A growing body of evidence indicates that higher levels of spiritual well-being correlate with increased psychological endurance and professional satisfaction among teachers and other helping professionals ([Gholipour Khanemiri et al., 2018](#); [Rezaeirad et al., 2022](#)). This connection is particularly salient in religiously and culturally devout societies where spirituality forms a central component of personal identity and occupational purpose.

In parallel, the concept of spiritual capital has emerged as a novel explanatory factor in the organizational behavior literature. Spiritual capital refers to the internalized values, beliefs, and ethical commitments derived from an individual's spiritual orientation, which in turn fuel motivation, responsibility, and professional perseverance ([Khalili et al., 2014](#); [Naami, 2018](#)). In educational contexts, spiritual capital may enable teachers to derive greater meaning from their roles, foster deeper commitment to their students, and navigate institutional constraints with greater composure and optimism. Research by ([Amiri et al., 2021](#)) has demonstrated that spiritual capital in NGOs facilitates sustained organizational performance and adaptive resilience, findings that can be extended to public-sector educational institutions.

Despite mounting international evidence for the importance of spirituality in professional settings, few empirical investigations have examined the combined predictive power of spiritual health and spiritual capital on teacher enthusiasm, especially within the Iraqi context. In addition, studies that address this relationship in Islamic education—a domain where religious beliefs are not only relevant but embedded in curricular and pedagogical frameworks—remain scarce. Prior studies have confirmed that spirituality can directly enhance job enthusiasm in diverse settings, such as among physical education teachers in Iran ([Aryanpour & Khalili Bagheri, 2024](#)), school-based instructors in Indonesia ([Rohma et al., 2020](#)), and higher education faculty in India ([Binu Raj et al., 2023](#)). Research also highlights that teacher leadership, perceived school climate, and self-efficacy are crucial facilitators of teacher enthusiasm ([Zhang & Ye, 2024](#)).

Given the contextual sensitivity and theoretical relevance of spiritual constructs in Islamic education, this study aimed to explore how spiritual health and spiritual capital serve as predictors of job enthusiasm among Islamic education teachers in Salahuddin Province, Iraq. Drawing upon a causal model and building on the theoretical groundwork laid by earlier scholars, this research provides

empirical insights with significant implications for educational policy, teacher development, and culturally-informed psychological support systems.

### Methods and Materials

This applied and correlational study employed a descriptive research design to investigate the causal relationship between spiritual health, spiritual capital, and job enthusiasm. The population included all second-cycle Islamic education teachers in Salahuddin Province, Iraq, during the 2024–2025 academic year ( $N = 1,115$ ). A sample of 391 teachers was selected using a convenient and purposive sampling method.

Data were collected using three validated questionnaires: the Utrecht Job Enthusiasm Questionnaire (Utrecht Work Engagement Scale) adapted by Sahehi (2013), the Spiritual Well-Being Scale (Daaleman & Frey, 2004), and the Spiritual Capital Questionnaire by Khalili et al. (2014). The instruments were translated into Arabic and distributed in a unified format. All items were rated on a 5-point Likert scale ranging from "very low" to "very high." Reliability and construct validity were confirmed using Cronbach's alpha, confirmatory factor analysis, and AVE scores. Data analysis was conducted using SPSS and SmartPLS software. Analytical procedures included descriptive statistics, correlation coefficients, multiple regression, and structural equation modeling (SEM).

### Findings

Descriptive analysis revealed that the mean score for job enthusiasm was 3.06 ( $SD = 0.89$ ), for spiritual health 3.20 ( $SD = 1.12$ ), and for spiritual capital 3.24 ( $SD = 1.04$ ), indicating moderate levels across all variables. Normality tests (Kolmogorov–Smirnov) showed non-normal distributions for all three constructs ( $p < 0.001$ ).

Reliability tests confirmed strong internal consistency, with Cronbach's alpha values exceeding 0.95 for all scales. AVE values and composite reliability scores also met acceptable thresholds. Convergent validity was confirmed by factor loadings above 0.40 and t-values exceeding 1.96. Discriminant validity was validated using the Fornell–Larcker criterion.

Regression analysis indicated that both spiritual health ( $\beta = 0.326$ ,  $t = 7.903$ ,  $p < 0.001$ ) and spiritual capital ( $\beta = 0.237$ ,  $t = 2.701$ ,  $p < 0.001$ ) significantly predicted job enthusiasm. The model accounted for 74.7% of the variance in job enthusiasm ( $R^2 = 0.747$ ), demonstrating high predictive capability. The model's GOF value was 0.709, indicating strong model fit. Stone-Geisser  $Q^2$  coefficients also exceeded the minimum thresholds, confirming the model's predictive relevance.

### Discussion and Conclusion

The results of this study underscore the central role that spiritual health and spiritual capital play in shaping job enthusiasm among Islamic education teachers. These findings are consistent with prior research affirming the value of spirituality as a motivational and psychological resource in professional contexts. Teachers with higher levels of spiritual health are likely to experience greater purpose, resilience, and emotional well-being in their roles, leading to increased levels of vigor, dedication, and absorption—core dimensions of job enthusiasm. The ability to perceive one's teaching as meaningful and divinely aligned may buffer against occupational stress and enhance professional satisfaction.

Likewise, spiritual capital equips teachers with an ethical compass and internal motivation that sustains them amid educational challenges. Through deeply held spiritual beliefs and a sense of mission, teachers are empowered to overcome obstacles, engage meaningfully with students, and uphold high standards in their practice. This aligns with existing literature suggesting that spiritual

capital enhances organizational commitment, reduces burnout, and fosters ethical behavior in complex work environments.

The theoretical implications of this study are significant. It supports integrative models that position spirituality not merely as a private or personal phenomenon, but as an active component of professional identity and motivation. The findings also enrich culturally grounded understandings of teacher engagement, particularly in Islamic settings where religious and pedagogical values are intertwined.

Practically, the results advocate for the incorporation of spiritual development programs in teacher training and professional development initiatives. School administrators and educational policymakers in Iraq and similar contexts should recognize the potential of spiritual health and spiritual capital as tools to enhance teacher morale and performance. Initiatives such as reflective practice workshops, values-based leadership training, and spiritually enriched curricula may foster deeper teacher engagement and well-being.

In conclusion, this study contributes to the growing body of evidence that spirituality is a critical yet underutilized dimension of teacher motivation. By empirically demonstrating the predictive power of spiritual health and spiritual capital on job enthusiasm, the research offers both theoretical insight and practical direction for educators, researchers, and policymakers committed to fostering effective, fulfilled, and spiritually resilient teachers.

### References

- Abroshan, S. A.-I. (2019). A mediating role of religious orientation in the relationship between the need for cognition and resilience. *Psychology and Religion*, 47(12), 101-119. <http://ensani.ir/fa/article/416470/>
- Amiri, M., Nargesian, A., Farahi, A., & Gholami, B. (2021). Presenting a model of spiritual capital in non-governmental organizations in Tehran. *Journal of Human Resource Management Research*(43), 101-129. [https://hrmj.ihu.ac.ir/m/article\\_206080.html](https://hrmj.ihu.ac.ir/m/article_206080.html)
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Aryanpour, S., & Khalili Bagheri, H. (2024). The impact of spirituality on the job enthusiasm of physical education teachers with the mediating role of job virtue. *Human Resource Management in Sports*, 11(1), 191-207. [https://shm.shahroodut.ac.ir/article\\_3070.html](https://shm.shahroodut.ac.ir/article_3070.html)
- Asghari, A. (2023). Examining the relationship between religiosity, mental health, and job satisfaction of primary school teachers in Naqdeh County. *Journal of Psychological and Educational Studies*, 9(1), 117-128. <https://doi.org/10.1017/S0003055423000175>
- Binu Raj, A., Ambreesh, P., Tripathi, N. N., & Ambreesh Kumar, A. (2023). Workplace spirituality and job satisfaction among teachers: influence of well-being and spiritual leadership. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7), 1303-1322. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0110>
- Faqihi Farahmand, N., & Zanjani, S. (2015). Examining the relationship between employees' perceptions of work ethic dimensions with job satisfaction and work stress (case study of the Technical and Vocational Training Organization of Tabriz). *Sociological studies*, 5(18), 103-118. [https://journals.iau.ir/article\\_521133.html](https://journals.iau.ir/article_521133.html)
- Fattahi, I., & Amini, A. (2015). Analyzing the concept and types of definitions of spiritual health. *Journal of Spiritual Studies*(15-16), 5-16. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1376625/>
- Gholipour Khanemiri, T., Khodaei, A., Shirazi, M., & Nazari, K. (2018). Examining the relationship between spiritual health and job satisfaction among nurses in the Shahid Tabatabai Educational Treatment Center. *Ethics and History of Medicine*, 11, 221-230. [https://ijme.tums.ac.ir/browse.php?a\\_id=6004&sid=1&slc\\_lang=fa](https://ijme.tums.ac.ir/browse.php?a_id=6004&sid=1&slc_lang=fa)
- Golparvar, M., Mosahabi, M. R., Abedini, H., Adibi, Z., & Abdali, F. (2015). Constructing and validating a scale for spiritual capital and spiritual well-being of the elderly. *Journal of Educational Measurement*(19), 125-145. [https://jem.atu.ac.ir/article\\_1701.html](https://jem.atu.ac.ir/article_1701.html)
- Hajloo, N., Sobhi Gharamaleki, N., & Aqil Hoshand, R. (2015). Personality predictors of job enthusiasm among teachers. *A New Approach in Educational Management*, 6(2), 61-75. <https://ensani.ir/fa/article/352997/>

- Haqparast Lati, T., Nadri, A., & Naraghi Sif, M. (2018). A model for a spiritual curriculum in the course of social studies aimed at the development of spiritual health for learners. *Journal of Educational Guidance in Medical Sciences*(11), 150-157. <https://edcbmj.ir/article-1-1539-fa.html>
- Javaheri, N., & Faraji, H. (2021). Examining the impact of organizational commitment on administrative health with an emphasis on the mediating role of job enthusiasm in the Governorate of North Khorasan. *Journal of Administrative Studies and Research*(12), 36-50. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1879883/>
- Khalili, A., Asl, M. K., & Farajzadeh, Z. (2014). Spiritual capital and job satisfaction: A case study of university staff. *Journal of Management Development*, 33(8), 797-809.
- Mokhtari, L., Gharaman Zadeh, R., Nasrollah Zadeh, L., & Khorami Markani, A. (2021). The impact of spirituality-based educational intervention on spiritual health and spiritual development of nursing students. *Journal of Midwifery, Nursing, and Paramedicine*, 7(2). [https://sjnmp.muk.ac.ir/browse.php?a\\_id=421&sid=1&slc\\_lang=fa](https://sjnmp.muk.ac.ir/browse.php?a_id=421&sid=1&slc_lang=fa)
- Mousavi Nia, M. J., Ashaqi, M., & Naami, A. Z. (2022). The relationship between ethical leadership, organizational identity, and spirituality in the workplace with unethical behavior for the benefit of the organization, mediating job satisfaction among employees of Shahid Chamran University of Ahvaz. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*(88), 215-225. <https://www.sid.ir/paper/1032764/fa>
- Naami, A. M. (2018). The impact of spirituality training on organizational commitment, retention of human resources, and job enthusiasm of primary school managers. *Journal of School administration*, 6(1), 153-168. <https://ensani.ir/fa/article/453141/>
- Rezaeirad, M., Payan, S., & Elahi, M. (2022). The relationship between spiritual intelligence and spiritual health with the enhancement of job performance of employees at the University of Medical Sciences of Langeroud. *Scientific Research Journal of Quran and Medicine*, 7(3), 82-87. <https://www.sid.ir/paper/1116680/fa>
- Rohma, S., Harapan, H., & Wardiah, D. (2020). The Influence of School-Based Management and Teacher's Professionalism toward Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 2723-6919. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.6>
- Safian, M., Hassanpour, M., Bahmani, A., & Mousavi Davoodi, S. M. (2021). The relationship between spiritual health and organizational health in the staff of the Medical University of Qom. *Research in Religion and Health*, 7(4), 10-18. <https://journals.sbmu.ac.ir/jrrh/article/view/30517>
- Zhang, E., & Ye, Y. (2024). Understanding how to ignite teacher enthusiasm: The role of school climate, teacher efficacy, and teacher leadership. *Current Psychology*, 43(15), 13241-13254. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05387-2>