



Investigating the Effect of Spiritual Intelligence on Stagnation in the Career Development of Human Capital with the Moderating Role of Organizational Climate in Payame Noor University of East Azerbaijan Province

Majid Vahedi

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mali: mjdvahedi@yahoo.com

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of spiritual intelligence on stagnation in the career advancement of human capital with the moderating role of organizational climate in Payame Noor University of East Azerbaijan Province. In this study, the King (2008) model, Bardwick (1986) occupational stagnation model (1986), and Halpin and Craft organizational climate questionnaire (1963) were used for spiritual intelligence. The statistical population of this study consists of staff and professors of Payame Noor universities in East Azerbaijan province, which was obtained from 240 people as a statistical sample to complete a questionnaire to analyze the data and test the hypothesis. Data were analyzed using one-sample and independent t-test, analysis of variance, structural equation modeling and hierarchical multiple regression in SPSS and SMART-PLS software. The results of data analysis showed that the organizational climate moderates the relationship between spiritual intelligence and stagnation in the path of career advancement and its coefficient is negative. As a result, the interaction between organizational climate and spiritual intelligence leads to a reduction of stagnation in the path of career advancement.

Keywords: Spiritual Intelligence, Stagnation, Organizational Climate, Career Development.

Citation: Vahedi, M. (2021). "Investigating the Effect of Spiritual Intelligence on Stagnation in the career Development of Human Capital with the Moderating Role of Organizational Climate in Payame Noor University of East Azerbaijan Province". *Public Organizations Management*, 9(1), 11-28. (in Persian)

(DOI): 10.30473/IPOM.2020.54638.4174

Received: (27/Oct/2020)

Accepted: (15/Jul/2020)

شناسایی تأثیر هوش معنوی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه انسانی با نقش تعدیل گری جوسازمانی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

مجید واحدی

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

E-mali: mjdvahedi@yahoo.com

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی تأثیر هوش معنوی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه انسانی با نقش تعدیلگری جوسازمانی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی است. در این پژوهش برای هوش معنوی از مدل کینگ (۲۰۰۸)، سکون زندگی شغلی باردویک (۱۹۸۶) و جوسازمانی پرسشنامه هالپین و کرافت (۱۹۶۳) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و استادان دانشگاه های پیام نور استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند که به تعداد ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری جهت تکمیل پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه، به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تی تک نمونه ای و مستقل، تحلیل واریانس، روش مدل سازی معادلات ساختاری و رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی در نرم افزارهای SPSS و Smart-PLS استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها، نشان داد که جوسازمانی رابطه بین هوش معنوی و سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی را تعدیل می نماید و ضریب آن منفی است، در نتیجه تعامل بین جوسازمانی و هوش معنوی منجر به کاهش سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی می گردد.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، سکون زندگی، جوسازمانی، مسیر پیشرفت شغلی.

استناد: واحدی، مجید (۱۳۹۹). «شناسایی تأثیر هوش معنوی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه انسانی با نقش تعدیل گری جوسازمانی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی». *مدیریت سازمان های دولتی*، ۹(۱)، ۲۸-۱۱.

(DOI): 10.30473/IPOM.2020.54638.4174

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹/۵/۲۵)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹/۸/۶)

مقدمه

امروزه یکی از مهم‌ترین اصول مؤثر در حفظ و بهبود منابع انسانی در سازمان‌ها، مدیریت و کنترل فشارهای روحی و پیشگیری از سکون‌زدگی شغلی^۱ در محل کار است. منابع انسانی مهم‌ترین عامل بهره‌وری در هر جامعه‌ای به شمار می‌رود و بی‌شک شکوفایی هر جامعه‌ای در توسعه سرمایه فکری و انسانی آن نهفته است به گونه‌ای که نیروی کار با ویژگی‌های فکری و رفتاری توانمند و کارآمد مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌آید (اندیشمند و شکوه شمس‌الدینی، ۱۳۹۸).

همچنین عامل مهم دیگر در رابطه با پیشرفت شغلی کارکنان، جوسازمانی^۲ است که این عامل به برداشت کارمندان از محیط کسب‌وکار یا محیط کار داخلی سازمانشان اشاره دارد. شرایط خوب پیش‌شرط موفقیت هر سازمان است. اطمینان از جوسازمانی مناسب برای عملکرد شغلی کارمندان مهم است. چرا که کارمند مهم‌ترین سرمایه‌ای است که می‌تواند از پایداری سازمان پشتیبانی کند (سامبندام و مدهوی^۳، ۲۰۱۹).

مفهوم سکون‌زدگی شغلی نیز در راستای همین مطلب در دو دهه اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. به‌هرحال به خاطر برخی مفاهیم سکون‌زدگی شغلی نیز در راستای همین مطلب در دو دهه اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. به هر حال به سبب عوامل اتفاق افتاده در شرایط جاری برای همه سازمان‌ها شامل جنبه‌های محیطی و سازمانی مثل مهندسی مجدد کسب‌وکار^۴، کوچک‌سازی^۵، سلسله‌مراتب^۶، مدیریت در سازمان، می‌تواند منجر به سکون‌زدگی کارکنان گردد. چون ساختارهای سازمانی بیشتر افقی هستند، امروزه پیشرفت شغلی برحسب ترفیع عمودی به یک امر رقابتی و دشوار تبدیل شده. بنابراین، بیشتر کارمندان قبل از دستیابی به اهداف شغلی‌شان اغلب به مرحله سکون‌زدگی شغلی می‌رسند (انگوری و آکولا^۷، ۲۰۰۹).

عوامل زیادی بر سکون‌زدگی شغلی تأثیرگذار است، هوش معنوی^۸ افراد یکی از عوامل مؤثر بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی است. هوش معنوی شامل یک نوع سازگاری و رفتار حل مسئله است که در برگیرنده سطحی از توسعه‌یافتگی در زمینه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، عاطفی، فردی و غیره

است و به تعامل و هماهنگی با جهان اطراف و دستیابی به یکپارچگی بعد درونی و بیرونی فرد کمک می‌نماید که در نهایت دیدگاه جامع در مورد زندگی و تمام تجارب و حوادث اطراف را در اختیار افراد قرار می‌دهد و آنان را به انجام تفسیری جدید از تجارب خود قادر می‌سازد و شناخت عمیق‌تری از اصول انسانی را موجب می‌شود (انیماساهون^۹، ۲۰۱۰).

یکی از ابزارهایی که می‌تواند افراد را در ارتقای مسیر پیشرفت شغلی و در جلوگیری از سکون‌زدگی یاری رساند برخورداری از هوش معنوی است. به‌طوری‌که افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، احساس دین و مسئولیت می‌کنند تا با تلاش بیش‌تر خدمتی را به جامعه ارائه دهند. در نتیجه این افراد در محیط‌های کاری تلاش و پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند و به موفقیت‌های بیشتری می‌رسند. هوش معنوی، توانایی افراد در رفتار عاقلانه و همراه با شفقت است که صرف‌نظر از شرایط و موقعیت موجود، بتوانند آرامش درونی و بیرونی خود را حفظ کنند. کینگ^{۱۰} (۲۰۰۸) هوش معنوی را به صورت مجموعه‌ای از توانایی‌های روحی قابل انطباق تعریف می‌کند که مبتنی بر جنبه‌های غیرمادی و مافوق هستی بوده و ظرفیت و توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می‌کند تا وی معنا را در زندگی درک کند و به موقعیت‌های معنوی بالاتر دست یابد. هوش معنوی نه فقط تصویر هوش انسانی را کامل می‌کند بلکه بهره‌های هوشی و هیجانی فرد را نیز مدیریت کرده و به وی کمک می‌کند تا بهترین استفاده را از بهره‌های هوشی و هوش هیجانی خود داشته باشد. از این‌رو، به نظر می‌رسد، در دنیای کسب‌وکار، سازمانی که نیروهای آن از هوش معنوی بالا برخوردارند، فضای مثبت و سازنده‌ای دارد و علی‌رغم بحث‌هایی که در تبادل افکار و خواسته‌ها صورت می‌گیرد، حس احترام بالایی بین افراد وجود دارد و هر کس آماده است که در شرایط مورد نیاز، به کمک دیگران برود.

چون ساختارهای سازمانی بیشتر افقی هستند، امروزه پیشرفت شغلی برحسب ترفیع عمودی به یک امر رقابتی و دشوار تبدیل شده است. بنابراین، بیشتر کارمندان قبل از دستیابی به اهداف شغلی‌شان اغلب به مرحله سکون‌زدگی شغلی می‌رسند (انگوری و آکولا^۷، ۲۰۰۹).

سکون‌زدگی شغلی یک عامل مهم برای تصمیم‌گیری کارمند به ترک از سازمان است و به صورت برعکس مخصوصاً

1. Stagnation
2. Organizational Climate
3. Sambandam Madhavi
4. Business reengineering
5. Downsizing
6. Hierarchy
7. Ongori & Agolla
8. Spiritual Intelligence

مبانی نظری

هوش معنوی

در تعاریف و الگوهای پیشنهادی هر یک از این صاحب‌نظران، بر توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع گوناگون هوش معنوی تأکید شده است. برای اولین بار استیونز^۱ در سال ۱۹۹۶ مفهوم هوش معنوی را در ادبیات آکادمیک روانشناسی مطرح کرد و بعد از آن ایمونس^۲ در سال ۱۹۹۹ ابعاد دیگری از این مفهوم را روشن ساخت و به موازات آن گاردنر این مفهوم را در ابعاد مختلف نقد و بررسی کرد و پذیرش این مفهوم متشکل از معنویت و هوش را به چالش کشید (نقل از سهرابی و ناصری، ۱۳۸۹). پیدایش سازه هوش معنوی را می‌توان به‌منزله کاربرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت عملی در نظر گرفت. به عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌برند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات وجودی با تلاش در راستای حل مسائل روزانه استفاده کنند (ایمونس، ۲۰۰۰).

از نظر سیسک^۳ (۲۰۰۲) هوش معنوی را می‌توان به‌عنوان یک خودآگاهی عمیق که در آن فرد بیش از پیش از ابعاد خویش آگاه می‌شود (نه تنها از بدن بلکه از ذهن بدن و روح) تعریف کرد. از نظر ولمن^۴ (۲۰۰۱) هوش معنوی، عبارت است از ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤال‌هایی درباره معنای زندگی و به‌طور هم‌زمان تجربه پیوند بین هرکدام از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم. ایمونس (۲۰۰۰) هوش معنوی را به‌عنوان استفاده توافقی اطلاعات معنوی برای تسهیل حل مشکل روزانه و کمال‌گایی تعریف می‌کند. به نظر زوهر و دریک^۵ (۲۰۰۰) هوش معنوی، بافت و زمینه‌ای را که هوش‌های دیگر در چارچوب آن عمل می‌کنند، فراهم می‌کند. این کار به‌واسطه ایجاد معنا و راهنمایی شهودی^۶ به وجود آوردن استدلال خلاق^۷ و یک رویکرد کل‌نگرانه^۸ مهیا می‌شود. هوش معنوی، تنها یکپارچه‌سازی معنویت و هوش نیست، بلکه بیانگر آمیختگی خصوصیات و علایق معنوی فرد، صفات شخصیتی، توانایی‌های شناختی ویژه و فرایندهای

در حالت رقابتی سازمان را تحت‌تأثیر قرار خواهد داد. اگر مدیریت مداخلات مناسبی را برای مدیریت سکون‌زدگی شغلی انجام دهد، سازمان‌ها منفعت زیادی به دست می‌آورند. توجه به مسئله سکون‌زدگی شغلی و مطالعه عوامل تأثیرگذار، زمینه‌ساز و مرتبط با آن و ارائه راهکارهایی برای پیشگیری از بروز آن و فائق آمدن بر عوارض آن، می‌تواند سهم ارزشمندی در سلامت کارکنان دانشگاه پیام نور و پیشبرد بهتر اهداف دانشگاه داشته باشد. مدیران و کارکنان همچنین می‌توانند با اتخاذ تدابیر مناسب جهت تقلیل سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی دست‌کم مقداری از سکون‌زدگی شغلی شاغلین را تا آنجایی که به این مسائل مربوط می‌شود کاهش دهند و از پیامدهای نامطلوب این معضل شغلی کارکنان مانند کاهش اثربخشی، غیبت از کار، بی‌علاقگی نسبت به کار، سهل‌انکاری، کاهش توان کاری و غیره جلوگیری کنند.

متغیرهای زیادی می‌تواند بر رابطه بین هوش معنوی و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی تأثیرگذار باشد ولی با توجه به محدودیت‌های موجود و تکیه بر تجربیات و دانش در این زمینه، جوسازمانی از حائز اهمیت‌ترین در بین آن‌ها است که بررسی نقش تعدیلگری و واسطه‌ای آن بر رابطه بین متغیرهای پژوهش حاضر، یکی از اهداف اصلی است. جوسازمانی، انعکاسی از رویه‌ها و اعتقادات مشترک و سیستم‌های ارزشی در یک سازمان است که می‌توان آن را درک کارکنان از حوادث، اقدامات و روش‌ها و رفتارهای سازمانی دانست.

با توجه به وضعیت موجود دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی و افزایش رقابت بین دانشگاه‌ها برای جذب دانشجو، شناخت میزان هوش معنوی، سکون‌زدگی شغلی و جوسازمانی رفتار استادان و رفتار مسئولان، برای افزایش میزان کارایی و اثربخشی فعالیت‌های نیروی انسانی و کاهش بی‌انگیزگی آن‌ها ضروری و دارای اهمیت زیادی است. تا از این طریق راهکارهایی برای افزایش بهره‌وری و جلوگیری از سطح سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی افراد ارائه شد.

1. Stunens
2. Emmons
3. Sisk
4. Wolman
5. Zohar & Drake
6. Intuitive guidance
7. Creative reasoning
8. Holistic approach

عصب‌شناختی است. به نظر آمرام هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن رسالت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود (آمرام^۱، ۲۰۰۷).

هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها استفاده می‌شود و سؤال‌هایی مانند (آیا شغل من موجب تکامل من در زندگی می‌شود؟) با (آیا من در شادی و آرامش روانی مرده سهمیم هستم؟) را در ذهن ایجاد می‌کند (ویگلزورث^۲، ۲۰۰۴). درواقع این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن، بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامونش مطرح می‌کند (مک مولن^۳، ۲۰۰۳). شایان ذکر است که سؤال‌های جدی در مورد اینکه از کجا آمده‌ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نمودهای هوش معنوی است (عبداله زاده، باقرپور، بوژمهرانی و لطفی، ۱۳۸۸).

کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را به صورت مجموعه‌ای از توانایی‌های روحی قابل انطباق تعریف می‌کند که مبتنی بر جنبه‌های غیرمادی و مافوق هستی بوده و ظرفیت و توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می‌کند تا وی معنا را در زندگی درک کند و به موقعیت‌های معنوی بالاتر دست یابد. از نظر وی هوش معنوی، بر مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی و انطباقی که بر جنبه‌های غیرمادی و متعالی واقعیت، استوار است، به‌ویژه آن‌هایی که ماهیت هستی فرد، معنای شخصی، تعالی و حالت‌های اوج گرفته هوشیاری ارتباط دارند. در عمل، این فرایندها با توجه به توانایی فرد در تسهیل شیوه‌های منحصر به فرد حل مسئله، استدلال انتزاعی و سازگاری است. مقصود از تعریف ذیل از هوش معنوی دقت بیشتر در بازاندیشی این مفهوم است. هوش معنوی از دیدگاه کینگ به‌عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که در وحدت و یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های غیرمادی و مافوق هستی فرد و رسیدن به نتایجی مانند اندیشه وجودی عمیق، بهبود معنا، شناخت خویش برتر و سلطه بر سطوح معنوی شرکت دارند. همچنین، هوش معنوی به‌واسطه کنش آن در یکپارچه کردن هوش عقلانی و هوش هیجانی باید بعد از این دو هوش گسترش یابد. این کنش یکپارچه کننده^۴

هوش معنوی تعامل بین فرایندهای تفکر منطقی و هیجان را تسهیل می‌کند و این قابلیت را نیز دارد که نتیجه تعامل آن‌ها را به کلی تغییر دهد و بدین واسطه، موجب رشد و دگرگونی شخصی شود (زهر و مارشال^۵، ۲۰۰۰). به نظر سانتوس هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی براساس این قوانین تعریف کرده است. وی اصول زیر را برای هوش معنوی عنوان کرده است:

شناخت و تصدیق هوش معنوی؛ یعنی باور داشتن به این مسئله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است؛

بازشناسی و باور یک موجود معنوی برتر (خداوند)؛ اگر خالق است و ما مخلوقیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد؛

لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرامی‌خواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از توانایی‌ها کدگذاری شده‌اند؛

شناختن جایگاه خود در نزد خداوند (شخصیت فرد بازتاب فهم وی از خداوند است)؛

شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد (سانتوس^۶، ۲۰۰۶).

سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی

مسیر پیشرفت شغلی^۷ عبارت است از الگوی سلسله‌مراتبی از مشاغلی که یک فرد می‌تواند در طی زندگی کاری خود آن‌ها را به دست آورد (آسواتاپا^۸، ۲۰۰۵). مایکل درایور، در نتیجه تحقیقات خود، اظهار می‌دارد: الگوی سلسله‌مراتبی مسیر پیشرفت شغلی، شباهت بسیار زیادی با دیدگاه‌های بیشتر کارکنان دارد؛ یعنی، فرد در زندگی خود، رشته شغلی اصلی را برای کار انتخاب و در آن زمینه برنامه‌ریزی می‌کند و در رشته مزبور پیش می‌رود و سرانجام به‌عنوان یک فرا آگاه در آن رشته در می‌آید. براساس مطالعات هاقس، موفقیت مسیر پیشرفت شغلی به دو بعد عینی و ذهنی تقسیم می‌شود (مایرهوفر، میر، شفینگر و اشمیت^۹، ۲۰۰۸). اجزای عینی موفقیت مسیر

5. Zohar & Marshall

6. Santos

7. Career path.

8. Aswathappa

9. Mayrhofer, Meyer, Schiffinger & Schmidt

1. Amram

2. Wigglesworth

3. McMullen

4. Integrative Function

ندارند و مسئولیت اضافی دیگری را نیز نمی‌تواند بپذیرد (استونر^۶، ۱۹۸۰). بسیاری از محققان دریافته‌اند که سکون زدگی اغلب در پنجمین مرحله سلسله‌مراتب شغلی یعنی در آغاز ۴۰ سالگی رخ می‌دهد. دامنه پاسخ کارمندان نسبت به سکون زدگی تا حد زیادی بین عملکرد عالی و پویا و نگرش مثبت تا ناراضی‌یتی بی‌حدوحساب و عملکرد ضعیف در نوسان است (طالقانی و متقی، ۱۳۸۱)؛ به عبارت دیگر، سکون زدگی شغلی یک دوره ثباتی را نشان می‌دهد که مهارت کاری کارمندان وقف یک مشکل خانوادگی یا علاقه شخصی می‌شود. جنبه عینی سکون‌زدگی شغلی به حقیقتی اشاره می‌کند که می‌تواند مشاهده شود، حتی تجزیه تحلیل شوند. انواع منبع انسانی ممکن است مثل پیش‌بینی برای ترفیع در آینده، مدت‌زمان کنونی، یا مدت‌زمان بین ترفیعات قابل مشاهده باشد (مایا ساری^۷، ۲۰۱۲). نلسون چون متخصص مقوله انگیزش است معتقد است که سکون‌زدگان، ناتوان نمی‌باشند، بلکه عوامل پیچیده‌ای باعث ایستایی آن‌ها شده است و برای درمان سکون‌زدگی گام اول را گذاشته و به کار بردن ابزار روان‌شناسی جهت برون‌فکنی اندوخته‌های ذهنی سکون‌زدگان می‌داند و قائل به فرایند زیر است. ادغام‌های گسترده، بازسازی‌های ساختاری، کوچک‌سازی، کندی ارتقاء و درنهایت کاهش پست‌های سازمانی که به‌موجب آن مجال و فرصت برای حرکت سلسله‌مراتبی به‌شدت محدود گردیده، در اغلب موارد به مفهوم ایجاد روحیه سکون‌زدگی در مسیر شغلی است (فوستر، شاستری و ویتنه^۸، ۲۰۱۱). باردویک معتقد است که باید میان سه نوع سکون‌زدگی شغلی تفاوت قائل شد، ولی این سه عامل را شامل موارد زیر می‌داند:

۱. عوامل ساختاری سکون‌زدگی شغلی
۲. عوامل محتوایی سکون‌زدگی شغلی
۳. عوامل زیستی سکون‌زدگی شغلی

عوامل ساختاری: این عامل مربوط به مقوله ساختار سازمان و ارتقای شغلی است او عقیده دارد که به‌طور مثال از میان یک‌صد نفر که با بهره‌مندی از شایستگی خویش استخدام شده‌اند، تنها یک نفر به سطح میانی مدیریت دست می‌یابد و این مسئله در خصوص سطح مدیریت عالی سازمان نیز چنین است یعنی فقط یک نفر به سطح مدیریت عالی سازمانی می‌رسد. بقیه افراد در سطوح پایین‌تر می‌مانند و

پیشرفت شغلی پیامدهایی قابل‌مشاهده مانند پرداخت، ارتقاء، تعالی و شأن شغل را در برمی‌گیرد (بالوت^۱، ۲۰۰۷)؛ اما موفقیت ذهنی مسیر پیشرفت شغلی نوعاً به‌عنوان میزان رضایت از مسیر پیشرفت شغلی تعریف می‌شود (هسلین^۲، ۲۰۰۵ و دریس، پیرمانز و کارلیر^۳، ۲۰۰۸). در سال‌های اخیر، سنجش‌های موفقیت مسیر پیشرفت شغلی فوق‌العاده بااهمیت شمرده می‌شوند و بیشتر توجه محققان به معیارهای ذهنی به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رضایت از مسیر پیشرفت شغلی جلب شده است (هافمانس، دریس و پیرمنز^۴، ۲۰۰۸) برخی از این پیامدهای ذهنی شامل توسعه مهارت‌های جدید، تعادل زندگی شخصی و زندگی کاری و چالشی بودن کار برای افراد است (بارنت و برادلی^۵، ۲۰۰۷).

باردویک (۱۹۸۸) که اولین بار پدیده ناحیه سکون‌زدگی را مطرح کرد، تخمین می‌زند که تنها یک درصد از نیروی کار در زندگی کاری‌شان گرفتار این پدیده نمی‌شوند. در این ناحیه احتمال صعود از نردبان مسیر ترقی پایین می‌آید. به عبارت دیگر، مقصود از ناحیه سکون‌زدگی ناحیه‌ای است که چون شخص بدان جا رسد، احتمال بسیار اندکی وجود دارد که بتواند پس از آن ارتقای مقام یابد. این حالت، یا به دلیل شخصی، چون فقدان مهارت لازم برای ارتقا به پست‌های بالاتر و یا به دلیل سازمانی، چون فقدان پست خالی برای ارتقاء، احتمال دارد در طول مسیر ترقی شغلی کارکنان یک سازمان اتفاق بیفتد (قلیچ لی، ۱۳۷۷).

سکون‌زدگی دامی است که بر سر راه کارکنان سازمان‌ها قرار دارد ۹۹٪ از کارکنان در طول زندگی کاری خود مبتلا به پدیده سکون زدگی می‌شوند. براساس نظر باردویک در سال ۱۹۹۸، بیشتر افراد ظرف حدود سه سال در یک شغل ماهر می‌شوند، از این به بعد کار معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد احساس درماندگی کرده و کار خود را کم‌ارزش و ناخوشایندتر از قبل می‌داند. ممکن است فرد به نگرش‌ها و رفتارهایی برسد. که دیگر کارایی ندارد و سلامت جسمی و روانی‌اش نیز دچار تزلزل گردد (منتظری توکلی و شجاعی، ۱۳۸۶).

سکون‌زدگی در مسر ترقی شغلی آنگاه رخ می‌دهد که کارمندان به نقطه‌ای می‌رسند که دیگر امکان پیشرفت بیشتر

6. Stoner
7. Mayasari
8. Foster, Shastri & Withane

1. Ballout
2. Heslin
3. Dries, Pepermans & Carlier
4. Hofmans, Dries & Pepermans
5. Barnett & Bradley

فیزیکی، قوانین سازمانی حاکم و ویژگی‌های رفتاری افراد در محیط کار قرار می‌گیرد (الیس و هارتلی^۱، ۲۰۰۰). بررسی‌ها نشان می‌دهد بیش از چند دهه است که از اولین تعریف جوسازمانی می‌گذرد. در این مدت تعاریف گوناگونی از طرف صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف ارائه شده است که اهم آن به شرح زیر بیان می‌شود.

گریگ^۲ (۲۰۰۳) برخی از این تعاریف را به نقل از صاحب‌نظران گوناگون چنین بیان می‌کند: «مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی که سازمان را توصیف می‌کند و شامل الف) آن را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند، ب) در طول زمان پایدار می‌ماند و بر ج) رفتار اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد (فورهند و ون هالر^۳، ۱۹۶۴). جو در آموزش عالی نیز به یک سری ویژگی‌هایی که یک دانشکده را از دانشکده دیگر متمایز می‌کند و بر رفتار اعضای آن تأثیر می‌گذارد، اطلاق می‌گردد (هوی و هانوم^۴، ۱۹۹۷ هوی و میسکل^۵، ۲۰۰۹). به‌طور کلی جوسازمانی به مواردی اشاره می‌کند که بر روابط بین اشخاص، ارتباطات و تصمیم‌گیری‌ها در سازمان اثر می‌گذارد (لوتانز، اولیو، وی ونورمن^۶، ۲۰۰۷).

اگرچه اندیشمندان راجع به تعریف جوسازمانی اتفاق نظر ندارند، ولی اکثر آنان در خصوص ویژگی‌های آن دیدگاه‌های یکسانی ابراز داشته و ویژگی‌های زیر را برای جوسازمانی برشمرده‌اند:

۱. یک برداشت جمعی کارکنان درباره ویژگی‌های خاص سازمان مثل اقتدار، اعتماد، انسجام، حمایت تقدیر، نوآوری و عدالت.

۲. برآیند تعامل اعضای یک سازمان.

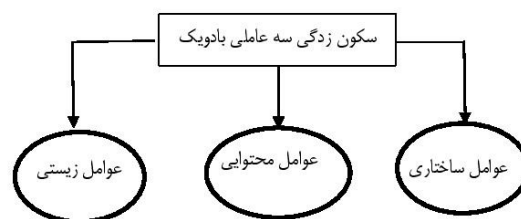
۳. پایه‌ای برای تفسیر شرایط.

۴. تداعی‌کننده هنجارها و ارزش‌ها و نگرش‌ها راجع به فرهنگ سازمان.

۵. منبع تأثیرگذار بر رفتار (گاردنر، اولیو، لوتانز، می و والیومباوا^۷، ۲۰۰۵).

درنهایت جوسازمانی همانند هوای موجود در یک اتاق است که نمی‌توان آن را دید و یا لمس کرد بلکه باید آن را حس کرد و درک کرد، با این حال کلیت سازمان را احاطه کرده

علیرغم صلاحیت‌هایی که کسب کرده‌اند، امکان صعود برایشان میسر نیست. لذا، وقتی کارکنان مسیر مشخص فرا روی خود نمی‌بینند و شاهد پیشرفت همکاران نمی‌باشند سکون‌زده می‌شوند. عوامل محتوایی: گاهی افراد به علت محتوای شغل دچار سکون‌زدگی شغلی می‌شوند، عموماً کارهای با تنوع پایین و دارای محتوای خسته و کسل‌کننده در این دسته قرار می‌گیرند. آن‌ها سالیان متمادی مشغول یک کار یکنواخت بوده و دقیقاً می‌دانند که هرروز از آنان چه انتظاری می‌رود و هیچ چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. بعد محتوایی می‌تواند همه سازمان‌ها را در برگیرد. حتی سازم آن‌های آکادمیکی نیز از آن مصون نمی‌باشند. عوامل زیستی: این عوامل به زندگی و حیات فرد بازمی‌گردد باردویک معتقد است وقتی زندگی شخص به‌طور کلی تغییرات چندانی نداشته باشد و دچار روزمرگی شده باشد و فرد هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی احساس نکند دچار سکون‌زدگی شغلی زیستی شده است (خنیفیر، ۱۳۸۵). شکل ۱ فرایند سکون‌زدگی سه عاملی باردویک را نشان می‌دهد.



شکل ۱. فرایند سکون‌زدگی سه عاملی باردویک (باردویک، ۱۹۸۸)

مردم هنگامی در معرض سکون‌زدگی زندگی هستند که کار بخش مهمی از زندگی آن‌ها را تشکیل دهد. کار اساس هویت و اعتمادبه‌نفس آن‌ها را تشکیل می‌دهد. البته تا زمانی که این هویت و اعتمادبه‌نفس برای کار آن‌ها موفقیت‌آمیز باشد؛ اما ترفیعات که تمام می‌شود، گهگاه حس وحشتناک شکست را تحریک می‌کند و همچنین مهارت پیوسته در کاری موجب ایجاد احساس یکنواختی می‌شود. هنگامی که این اتفاقات می‌افتد، فرصت خوبی است که آن‌ها احساس سکون‌زدگی زندگی کنند (باردویک، ۱۹۸۸).

جوسازمانی

جوسازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان اطلاق می‌شود. همین‌طور احساس تعهد نسبت به سازمان، حس اعتماد و تعلق، اعتمادبه‌نفس و وفاداری را نیز شامل می‌شود که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند فضای

1. Ellis & Hartley
2. Gregg
3. Forehand & Von Haller
4. Hoy & Hannum
5. Hoy & Miskel
6. Luthans, Avolio, Avey & Norman
7. Gardner, Avolio, Luthans, May & Walumbwa

متوسطه منطقه ۲ تهران) پرداختند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ‌سازمانی قبیله‌ای، توسعه‌گرا و بازار با سکون‌زدگی شغلی محتوایی و سلسله‌مراتبی رابطه معنی‌دار منفی وجود داشته و بین فرهنگ‌سازمانی سلسله‌مراتبی با سکون‌زدگی شغلی محتوایی و سلسله‌مراتبی رابطه معنی‌دار مثبت وجود داشته است. همچنین بین فرسودگی شغلی با سکون‌زدگی شغلی محتوایی و سلسله‌مراتبی رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد.

جوکار، امینی و صادقی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با سکون‌زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد، بین تفکر استراتژیک مدیران و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ همچنین بین گوش دادن به صداها، جدید توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد؛ بین ایجاد برقراری تعاملات جدید توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد؛ بین ایجاد انگیزش تازه توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد؛ بین استقبال مدیر از تجربه‌های جدید و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و معکوس وجود ندارد و بین ترسیم چارچوب فکری جدید توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد.

مدد نوری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی عوامل مؤثر بر ایجاد سکون‌زدگی شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران را بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل زیستی بیشترین تأثیر را بر ایجاد سکون‌زدگی شغلی در اعضای هیئت علمی دارد. غیابی ندوشن و ساسانی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر مرتبط بودن رشته تحصیلی با ویژگی‌های شغلی بر سکون‌زدگی شغلی کارکنان» به بررسی این عامل در شرکت مشانیر پرداختند. آن‌ها با استفاده از پرسشنامه سکون‌زدگی در مسیر شغلی که واحدی، بشیرنائم و رسولی (۱۳۹۳) آن را تنظیم نموده بودند به جمع‌آوری اطلاعات پرداختند. با استفاده از تحلیل واریانس یک‌طرفه به این نتیجه رسیدند که تناسب رشته تحصیلی با شغلی که کارکنان دارند می‌تواند بر سکون‌زدگی و دو بعد ارتقای سازمانی و یادگیری سازمانی مؤثر باشد و باعث کمتر شدن این پدیده شود. اما بر بعد لذت و شادی سازمانی تأثیر معنی‌داری ندارد.

بشیرنائم، واحدی و رسولی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی کارکنان بر سکون‌زدگی در مسیر

و هر چیزی که اتفاق می‌افتد آن را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و خود نیز از آنچه در سازمان می‌گذرد، تأثیر می‌پذیرد و می‌تواند با ابزارهایی مثل پرسشنامه هالپین و کرافت^۱ (۱۹۷۰) آن را اندازه‌گیری کرد. بنابراین، هر سازمانی، فرهنگ، سنت‌ها و روش‌های عمل ویژه‌ای دارد که بر روی هم جو آن سازمان را تشکیل می‌دهند. جوسازمانی مربوط به تعیین ویژگی‌های قابل‌اندازه‌گیری محیط کار است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در این محیط کار می‌کنند درک شده بر روی انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد (ارهارت و کوئنزی^۲، ۲۰۱۷). همچنین به‌عنوان منبعی مؤثر و با نفوذ جهت شکل‌دهی رفتار عمل می‌کند. جو برخی سازمان‌ها ممکن است پویا و کاری، برخی دیگر سهل‌گیر و برخی کاملاً انسانی و برخی دیگر سخت و سرد و ترس‌آور باشد. در جو باز که جو مطلوبی است، کارکنان از رضایت شغلی قابل‌توجهی برخوردار بوده و انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات دارند. آن‌ها دارای نیروی محرکه لازم برای ترتیب دادن کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. به‌علاوه کارکنان به همکاری با سازمان خود افتخار می‌کنند. آن‌ها به‌خوبی با یکدیگر همکاری می‌کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می‌دهند.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلفی در داخل و خارج از کشور در مورد هوش معنوی، سکون‌زدگی و جوسازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است، برخی از آن‌ها عبارت‌اند از:

اندیشمند و شکوه شمس‌الدینی (۱۳۹۸) ر پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون‌زدگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه‌روزی مقطع متوسطه انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت و درگیری) با سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سلیمانی و تراب ابطحی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و فرسودگی شغلی با سکون‌زدگی شغلی در بین معلمان مطالعه موردی (معلمان مدارس مقطع

ابعاد گوناگون جوسازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و آن‌ها را برمی‌انگیزد.

جولمی^۲ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای کیفی حلقه مفقوده فرهنگ‌سازمانی و جو را مورد بررسی قرار داد. با توجه به رویکردهای ارائه شده، فرهنگ‌سازمانی را می‌توان به‌عنوان یک موقعیت مشترک مبتنی بر قراردادهای سازمان درک کرد، در حالی که جوسازمانی به‌عنوان کل فضا و شرایط موجود در سطح سازمانی در نظر گرفته می‌شود. نتایج نشان داده شده است که فرهنگ‌سازمانی و جو به‌طور جدایی‌ناپذیری درهم‌آمیخته‌اند، اما باید آن‌ها را از هم تفکیک کرد. مهم‌تر از همه، درگیری عاطفی افراد پیش‌شرط تکامل هر فرهنگ‌سازمانی تلقی می‌شود.

اختر، ارشد، مود انور و عباسی^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر توسعه و پایداری سازمانی از دیدگاه اسلام پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد نقش هوش معنوی باید به‌عنوان عامل مهمی برای توسعه کارکنان در سازمان در نظر گرفته شود، زیرا باعث افزایش آگاهی معنوی در بین کارکنان شده که در نهایت سبب بهره‌وری آن‌ها در سازمان می‌شود.

ایوانچوا و اوفلین^۴ (۲۰۱۶) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین پیشرفت شغلی با سکون‌زدگی شغلی تصدی‌گری، و قراردادهای نامعین در ایرلند انجام دادند. در این پژوهش قراردادهای نامعین به‌عنوان یک‌شکل خاص از تصدی‌گری بررسی گردید که مانعی برای پیشرفت شغلی بوده و موجب افزایش سکون‌زدگی شغلی می‌گردد و باید قراردادهای دائمی برای افزایش امنیت شغلی کارکنان ایجاد گردد.

انور و عثمان گانی^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی تأثیر هوش معنوی و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که هوش معنوی کارکنان نقش مهمی در ایجاد رفتار شهروندی در بین کارکنان دارد. دو بعد هوش معنوی یعنی تفکر انتقادی وجودی و آگاهی متعالی تأثیر بیشتری از سایر ابعاد بر رفتار شهروندی سازمانی دارند.

فو و دشنده^۶ (۲۰۱۴) در مقاله‌ای به تأثیر جوسازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان پرداختند. آنان سازمان‌های متفاوتی را بررسی کردند که رهبران هریک از آن‌ها به شیوه متفاوتی آموزش دیده بودند. به‌طوری

پیشرفت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی پرداختند. نتایج حاصل بیانگر این بود که ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی مؤثر است. طبرسی، رضاییان، هادیزاده مقدم و جمالی نظری (۱۳۹۳) در پژوهشی به طراحی و تبیین الگوی مدیریت سکون‌زدگی شغلی در سازمان‌های ایرانی پرداخته‌اند. نتایج بیانگر این است که ۱۳ درصد واریانس رضایت شغلی، ۲۳ درصد تحلیل رفتگی روان‌شناختی، ۳۶ درصد تمایل به رهایی سازمان و ۱۳ درصد تعهد سازمانی از طریق سکون‌زدگی شغلی قابل تبیین است.

یوسف‌زایی بور و بهرام‌زاده (۱۳۹۲) در مقاله‌ای به بررسی رابطه سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان گلستان پرداختند. این پژوهش با هدف شناسایی میزان سکون‌زدگی تحلیل رفتگی، فرسودگی عاطفی و جسمانی کاهش عملکرد و تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی در سازمان دارایی استان گلستان انجام شده است کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند آن‌ها شغل مطمئن درازمدت و ارضاکنده می‌خواهند و مایل‌اند در شغل خو درشد و توسعه پیدا کنند. از سوی دیگر کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود رسیدن به قدرت کسب بالاترین مسئله‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند.

اسهرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی» به سنجش هوش معنوی مدیران پرداخته‌شده است. نتایج حاصل از آن نشان داد هوش معنوی مدیران نقش و تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان دارد و مؤلفه معنا و هدف‌دار بودن کار بیشترین تأثیر و مؤلفه‌های شعور و خودآگاهی و موهبت و تعالی‌جویی در مراتب بعدی قرار دارند و در نهایت حقیقت اعمال مدیران کمترین تأثیر بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتیجه نوینی در مورد تقویت عملکرد کارکنان از طریق به‌کارگیری هوش معنوی در سازمان‌های دولتی کشور به دست آمد.

سامبندام و مدوهی^۱ (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با هدف بررسی تأثیر جوسازمانی بر عملکرد کارکنان در صنعت تولید را انجام دادند. نتایج و پیشنهادها مربوط به تجزیه و تحلیل نشان داد که

2. Julmi

3. Akhtar, Arshad, Mohd Anuar & Abbasi

4. Ivancheva & O'Flynn

5. Anwar & Osman-Gani

6. Fu & Deshpande

1. Sambandam & Madhavi

نشان داد که هر سه بعد معنویت استفاده‌شده رابطه معنی‌داری با دو متغیر یا متغیرهای بیشتری از پنج نگرش شغلی آزمون شده دارد درحالی‌که معنویت در کار یک مفهوم انتزاعی تأیید شده است. بدین ترتیب کاربردهای متعدد و جهت‌گیری‌های پژوهشی برای مدیران تجاری و دانشگاهی در بررسی نیاز به اثر جامع (فراگیر) از معنویت در کار روی افراد و سازمان‌ها ارائه می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه این پژوهش به بررسی تأثیر هوش معنوی بر سکون‌زدگی شغلی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می‌پردازد. همچنین در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و محتوای مطالب و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده می‌شود، از نظر جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی - پیمایشی است و در بخش میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه استفاده شد. از آنجایی که نتایج این پژوهش در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی قابل استفاده است.

پژوهش به لحاظ هدف از نوع کاربردی است. در بخش میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی است. مقیاس پاسخگویی برای پرسشنامه هوش معنوی بر مبنای طیف لیت‌رت از ۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد و ۵= خیلی زیاد و جهت سکون‌زدگی شغلی و جوسازمانی از ۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= نظری ندارم، ۴= موافقم و ۵= کاملاً موافقم است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی، تحلیل عاملی و روایی همگرایی پژوهش استفاده شد. پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده و مقدار آن برای هوش معنوی ۰/۹۵۴، سکون‌زدگی شغلی ۰/۷۲۸، جوسازمانی ۰/۹۲۵ محاسبه گردیده است. برای تعیین حجم نمونه آماری نیز از فرمول محاسباتی کوکران استفاده می‌شود.

$$n = \frac{Z^2 pq / d^2}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

N: حجم نمونه آماری، d: درصد خطا (در اینجا محاسبه با سطح خطای ۰/۰۵)، Z: مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد (در اینجا محاسبه با سطح اطمینان ۹۵ درصد)، N: حجم جمعیت آماری

که رهبران سازمان‌ها به دو گروه تقسیم می‌شدند. گروه اول سختگیر بوده و بر حفظ نظم تأکید داشتند و گروه دوم بر ایجاد جو غیررسمی و دادن پاداش تأکید داشتند. نتایج نشان داد که کارکنان گروه اول احساس می‌کردند که سازمان غیرحاملی و کاملاً ساختاری بوده، ولی گروه دوم سازمانشان را دارای ساختار محدود می‌دانستند که نوآوری و نواندیشی را تشویق می‌کند.

جوتی^۱ (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر جوسازمانی بر رضایت شغلی، تعهد شغلی و ترک شغلی طبق یک مدل تجربی» به بررسی تأثیر جوسازمانی بر رضایت شغلی، تعهد شغلی و ترک کار با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون پرداخت. طبق نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل رگرسیون حاصل از ۸۲۰ پرسشنامه، ۴ مورد از ۵ فرضیه در نظر گرفته شده موردقبول قرار گرفت.

ولمر^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی معضلات فرسودگی شغلی و راه‌حل‌های اساسی در محیط‌های کاری پرداخت. از نظر وی اشتغال و پیشرفت شغلی اهداف مهمی در زندگی اکثر مردم است. افراد برای تأمین هزینه‌های زندگی خود باید به دنبال کار باشند اما اشتغال بسیار بیشتر از این است. هم می‌تواند منبع رضایت باشد و هم ناراضی. شغل موفق باعث افتخار و خوشبختی فرد می‌شود. عدم موفقیت در حرفه خود بر عزت‌نفس تأثیر می‌گذارد و فرد را ناخوشایند می‌کند. دو دلیل عمده فرسودگی شغلی و معضلات اساسی آن بیان خواهیم کرد. یکی مربوط به فقدان فرصت‌های شغلی ناشی از عوامل فردی و بین فردی است (مسائل خودکارآمدی، اهداف، موضوعات نگرشی و مسائل شغلی دوگانه) دیگری مربوط به رکود شغلی ناشی از شرایط سازمانی است (اجتماعی شدن، پشتیبانی، قلدری و تبعیض).

در پژوهشی که توسط هیلمان، هولت و ریلویک^۳ (۲۰۰۷) که با عنوان «اثر سکون‌زدگی شغلی در گردش» انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که سکون‌زدگی شغلی به‌طور متفاوت از گردش نیت، اهداف نسبت به رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سکون‌زدگی به‌طور مستقیم تأثیر پذیرفته و نیت متأثر از طریق رفتارهای جست‌وجوی شغلی متعادل می‌شود.

میلی من، کزاپلویسکی و فرگوسن^۴ (۲۰۰۳) آزمون تجربی رگرسیون برای رابطه بین معنویت محیط کاری و پنج متغیر رایج نگرش شغلی کارکنان را اجرا کرده‌اند. نتایج تجزیه و تحلیل

1. Jyoti
2. Volmer
3. Heilmann, Holt & Rilovick
4. Milliman, Czaplewski & Ferguson

رویکردی جامع برای آزمون فرضیه‌ها درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون (پنهان) است. روش حداقل مربعات جزئی به‌جای بازتولید ماتریس کوواریانس تجربی، بر بیشترین واریانس متغیرهای وابسته به وسیله متغیرهای مستقل تمرکز دارد. همچنین در این پژوهش از تحلیل مسیر و رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس و اسمارت.پی.ال.اس استفاده شده است. ابعاد عملیاتی متغیرهای پژوهش شامل گویه‌های زیر است که در جدول ۱ نشان داده شده است.

(تعداد کارکنان و هیئت‌علمی ۷۲۰ نفر است)، p : نسبتی از جمعیت دارای صفت معین، q : نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین. در مطالعه حاضر براساس حجم جامعه آماری، تعداد نمونه آماری ۲۴۰ نفر محاسبه شد (تعداد ۲۶۰ پرسشنامه بین کارکنان و اعضای هیئت‌علمی توزیع گردید. جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل از مدل‌های معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری تکنیکی بسیار جامع و قوی از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر، بسط مدل خطی عمومی است که به محقق امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌گونه‌ای هم‌زمان آزمون کند. این مدل

جدول ۱. متغیرهای پژوهش و ابعاد آن

متغیرهای پژوهش	نماد	ابعاد	تعداد گویه
هوش معنوی (کینگ، ۲۰۰۸)	H1	تفکر وجودی انتقادی	۷
	H2	معناسازی شخصی	۵
	H3	آگاهی متعالی	۷
	H4	بسط حالت هوشیاری	۵
سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی (باردویک، ۱۹۸۶)	S1	عدم ارتقا و رشد سازمانی	۶
	S2	فقدان یادگیری	۶
	S3	عدم احساس لذت و روزمرگی	۳
جوسازمانی (هالپین و کرافت ۱۹۶۳)	J1	مراعات یا ملاحظه‌گری	۵
	J2	نفوذ و پویایی	۷
	J3	فاصله‌گیری	۵
	J4	روحیه گروهی	۴
	J5	علاقه	۳
	J6	صمیمیت	۳
جمع کل ابعاد / گویه‌ها		۱۳	۶۶

قابل‌پذیرش برای میانگین واریانس توسعه داده شده، بیش از ۰/۵ است. مقدار این شاخص برای تمام متغیرها بیش از ۰/۵ است و بیانگر روایی همگرایی پژوهش است. روایی همگرایی پژوهش با استفاده از میانگین واریانس توسعه داده شده (AVE) بررسی شده است. مقدار قابل‌پذیرش برای میانگین واریانس توسعه داده شده، بیش از ۰/۵ است (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). مقدار این شاخص برای تمام متغیرها بیش از ۰/۵ است و بیانگر روایی همگرایی پژوهش است. به‌منظور بررسی سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص پایایی مرکب (CR)، جهت سنجش انسجام یا همسانی درونی متغیرهای مشاهده‌پذیر هر متغیر پنهان از آلفای کرونباخ استفاده می‌شود.

برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی، تحلیل عاملی و روایی همگرایی پژوهش استفاده شده است. به‌طوری که ابتدا سؤال‌های طرح شده از نظر اعتبار محتوایی به تأیید استادان و خبرگان رسید. همچنین آزمون اعتبار عاملی ابزار پرسشنامه، با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی، برای اطمینان از وجود ارتباط بین هریک از گویه‌ها با متغیر مکنون مربوط به خود انجام شد.

با توجه به جدول ۲، بار عاملی گویه‌های پژوهش برای متغیرهای مکنون هوش معنوی و سکون‌زدگی بیشتر از ۰/۶ هست که نشانگر روایی بالای این متغیرها است همچنین با توجه به مقدار t و مقدار بار عاملی متغیر جوسازمانی، روایی آن مورد تأیید است. روایی همگرایی پژوهش با استفاده از میانگین واریانس توسعه داده شده (AVE) بررسی شده است. مقدار

در جدول ۲ مقادیر شاخص‌های مذکور نشان داده شده است. متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۸ است. همچنین مقدار مقادیر بالای ۰/۷ نشان‌دهنده سازگاری درونی مدل‌های اندازه گیری است. مقدار شاخص پایایی مرکب برای تمامی

جدول ۲. نتایج حاصل از پایایی روایی

سازه	نماد	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Cr>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	۰/۸۹۷	۰/۹۲۱	۰/۷۴۵
	آگاهی متعالی	۰/۸۳۲	۰/۹۰۷	۰/۵۹۱
	معناسازی شخصی	۰/۸۶۷	۰/۸۹۲	۰/۵۹۴
سکون‌زدگی	بسط حالت هوشیاری	۰/۸۷۴	۰/۹۰۸	۰/۵۹۳
	عدم ارتقا و رشد سازمانی	۰/۸۷۷	۰/۹۲۵	۰/۸۰۴
	فقدان یادگیری	۰/۸۶۴	۰/۸۹۷	۰/۵۹۸
	عدم احساس لذت و شادی	۰/۸۸۴	۰/۸۹۱	۰/۵۹۶
جو سازمانی	مراعات یا ملاحظه گری	۰/۸۶۷	۰/۸۹۶	۰/۵۹۱
	نفوذ و پویایی	۰/۸۵۴	۰/۸۹۴	۰/۵۴۶
	فاصله گیری	۰/۸۴۲	۰/۸۹۴	۰/۵۷۸
	روحیه گروهی	۰/۸۶۷	۰/۹۱۱	۰/۵۱۲
	علاقه	۰/۸۷۱	۰/۹۶۵	۰/۵۹۱
	صمیمیت	۰/۸۶۵	۰/۹۴۵	۰/۵۳۴

یافته‌های پژوهش

است. بنابراین، هوش معنوی افراد در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بیشتر از عدد ۳ است. بیشترین میانگین مربوط به بعد معناسازی شخصی (۳/۸۱) و کمترین میانگین مربوط به بعد بسط حالت هوشیاری با مقدار ۲/۶۱ است. میانگین میزان سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی برابر ۳/۱۱ و بیشتر از عدد ۳ است. انحراف معیار ۰/۵۲۵، بیشترین مقدار میانگین مربوط به بعد عدم احساس لذت و شادی ۳/۴۵ و کمترین مقدار، بعد عدم ارتقا و رشد سازمانی با مقدار ۲/۸۱ است. میانگین میزان جوسازمانی برابر ۳/۰۷ و انحراف معیار ۰/۳۷۴ است، مقدار میانگین بیشتر از عدد ۳ است. مقدار میانگین مؤلفه، زوحیه گروهی برابر ۳/۱۴، علاقه برابر ۳/۳۰، صمیمیت برابر ۳/۲۹، فاصله‌گیری برابر ۳/۵۶، نفوذ و پویایی ۲/۵۸ و مراعات ۲/۵۳ است. جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

یافته‌های توصیفی نمونه آماری پژوهش شد، اطلاعات حاصل نشان داد: از نظر جنسیت، ۱۸۷ نفر مرد (۶۵/۶ درصد) و ۹۸ نفر زن (۳۴/۴ درصد) است. از نظر تحصیلات تعداد ۱۶ نفر دیپلم، ۳۹ نفر فوق‌دیپلم، ۵۶ نفر لیسانس، ۶۴ نفر فوق‌لیسانس و ۶۵ نفر دارای تحصیلات دکتری بودند. افراد دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و دکتری بیش از ۵۳ درصد نمونه را تشکیل داده‌اند. از نظر سابقه کاری ۷۵ نفر کمتر از ۵ سال، ۱۳۵ نفر بین ۵ تا ۱۵ سال، ۲۰ نفر بین ۱۵ تا ۲۵ سال و ۱۰ نفر بین ۲۵ تا ۳۰ سال هستند. عمده افراد بین ۵ تا ۱۵ سال (۵۶/۳) سابقه کاری دارند. از نظر وضعیت اشتغال ۱۱۹ نفر کارمند و ۱۲۱ نفر هیئت‌علمی هستند. تقریباً نزدیک ۵۰ درصد افراد کارمند و ۵۰ درصد پاسخگویان هیئت‌علمی می‌باشند. میانگین میزان هوش معنوی ۳/۳۱ و انحراف معیار ۰/۸۱۷

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	انحراف معیار
هوش معنوی	۲۴۰	۲/۰۶	۴/۶۹	۳/۳۱۰۹	۰/۸۱۷۵۲
تفکر وجودی انتقادی	۲۴۰	۱/۵۷	۵/۰۰	۳/۴۵۸۳	۰/۹۸۰۱۰
آگاهی متعالی	۲۴۰	۱/۸۶	۴/۸۶	۳/۳۶۰۱	۰/۸۵۰۹۴

متغیرها	تعداد	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	انحراف معیار
معناسازی شخصی	۲۴۰	۲/۸۰	۵/۰۰	۳/۸۱۶۷	۰/۶۰۹۳۲
بسط حالت هوشیاری	۲۴۰	۱/۰۰	۴/۴۰	۲/۶۰۸۳	۱/۱۵۹۹۷
سکون‌زدگی شغلی	۲۴۰	۲/۱۱	۳/۸۹	۳/۱۱۶۹	۰/۵۲۵۹۷
عدم ارتقا و رشد سازمانی	۲۴۰	۱/۵۰	۳/۸۳	۲/۸۱۲۵	۰/۷۱۸۸۶
فقدان یادگیری	۲۴۰	۲/۳۳	۴/۰۰	۳/۰۷۹۹	۰/۳۷۳۴۴
عدم احساس لذت و شادی	۲۴۰	۱/۳۳	۴/۶۷	۳/۴۵۸۳	۰/۸۱۷۱۴
جوسازمانی	۲۴۰	۲/۴۳	۳/۷۸	۰/۰۷۰۶	۰/۳۷۴۷۳
روحیه گروهی	۲۴۰	۱/۵۰	۴/۲۵	۳/۱۴۱۷	۰/۶۷۲۴۰
علاقه	۲۴۰	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۰۵۶	۰/۸۲۳۳۹
صمیمیت	۲۴۰	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۹۷۲	۰/۸۲۰۸۱
مراعات	۲۴۰	۱/۰۰	۴/۸۰	۲/۵۳۳۳	۱/۰۲۶۲۹
نفوذ و پویایی	۲۴۰	۱/۱۴	۴/۲۹	۲/۵۸۳۳	۰/۸۶۳۳۱
فاصله‌گیری	۲۴۰	۲/۰۰	۴/۶۰	۳/۵۶۲۵	۰/۶۵۴۱۲

$$GOF = \sqrt{R^2 \times \text{Communality}} = \sqrt{0/133 \times 0/608} = 0/284$$

به‌منظور بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر از آزمون مدل مفهومی پژوهش به روش حداقل مربعات جزئی-مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس انجام شده است. برای معنی‌دار بودن رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اگر ضریب معنی‌داری (مقدار t) مسیر میان دو متغیر مستقل و وابسته بیشتر از ۱/۹۶ باشد، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته معنی‌دار بوده و منجر به تأیید فرضیه می‌گردد. طبق جدول ۵، بین هوش معنوی و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. مقدار t در این رابطه برابر ۳/۰۷۱ و ضریب مسیر آن منفی ۰/۲۰۳ است. بنابراین، هوش معنوی تأثیر منفی و معنی‌داری بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی دارد. همچنین مقدار t برای فرضیه دوم برابر ۳/۰۷۳ و معنی‌داری آن برابر منفی ۰/۱۶۳ بوده، در نتیجه جوسازمانی به‌طور معنی‌داری رابطه بین هوش معنوی و سکون‌زدگی شغلی را تعدیل می‌نماید. از این‌رو، فرضیه اول و دوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در ادامه قبل از به دست آوردن یافته‌های استنباطی، ابتدا کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه گردید. مقادیر بالای صفر نشان‌دهنده این است که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. در جدول ۴، مقادیر این شاخص برای متغیرهای مکنون نشان داده شده است و برای تمام متغیرها مقدار شاخص بیشتر از صفر بوده و عدد مثبتی است.

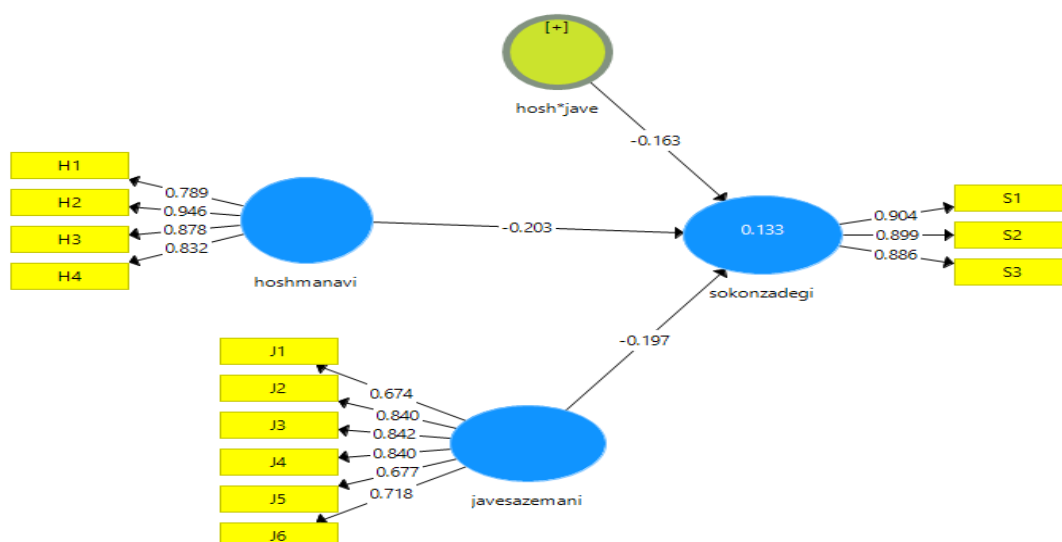
جدول ۴. شاخص افزونگی

متغیرهای پژوهش	افزونگی
سکون‌زدگی	۰/۱۴۸
جوسازمانی	۰/۰۶۱

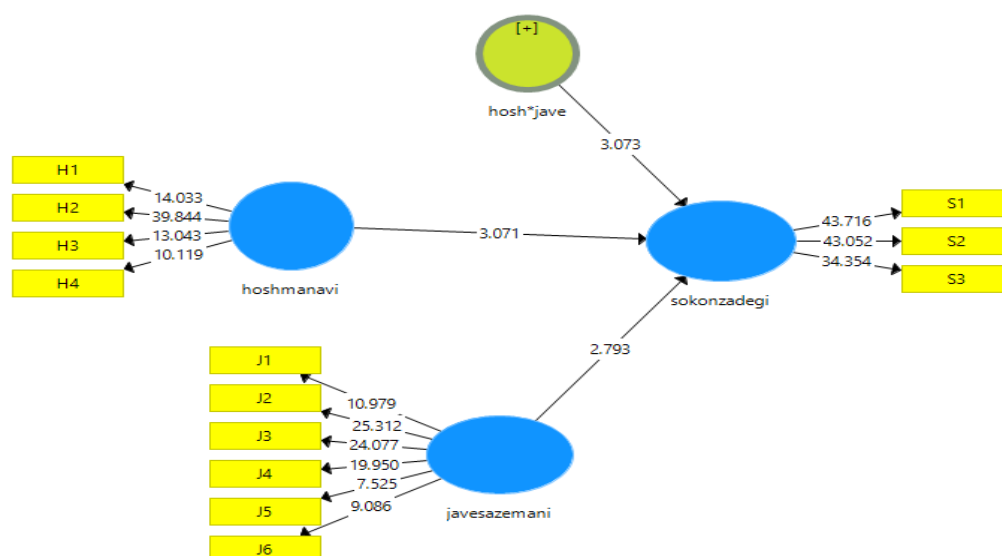
همچنین به‌منظور سنجش نیکویی برازش مدل پژوهش در مدل‌سازی مسیری، از شاخص GOF استفاده شد. این شاخص از طریق میانگین هندسی متوسط واریانس توسعه داده شده در متوسط ضریب تعیین به دست می‌آید. مقدار به دست آمده برای این شاخص بین صفر تا یک است. مقادیر ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب ناچیز، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلز و همکاران، ۲۰۰۹). طبق نتایج معیار GOF، ۰/۲۸۴ است که این مقدار بیانگر مدلی رضایت‌بخش است و نشان از برازش کلی خوب مدل دارد.

جدول ۵. معنی‌داری ضرایب مسیر

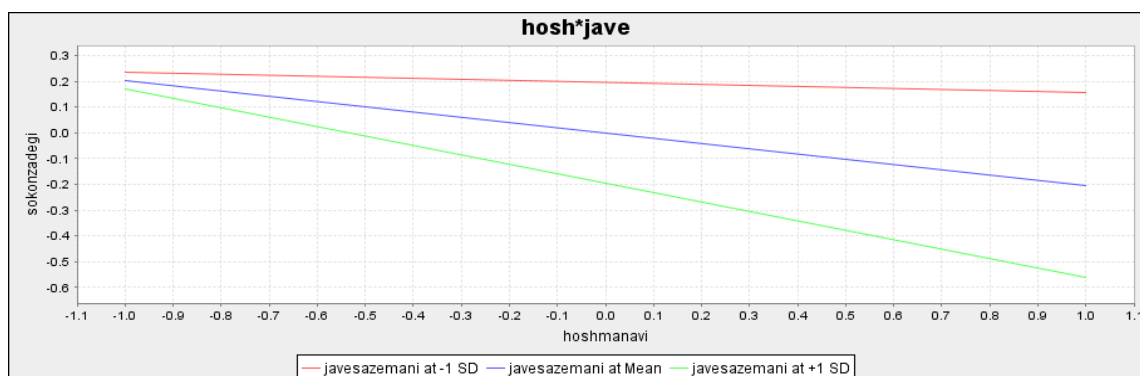
فرضیه‌ها (مسیرها)	خطای استاندارد	ضرایب مسیر	مقادیر t	نتیجه فرضیه
هوش معنوی و سکون‌زدگی شغلی	۰/۰۶۶	۰/۲۰۳	۳/۰۷۱	تأیید
نقش تعدیلگری جوسازمانی بر رابطه هوش معنوی و سکون‌زدگی شغلی	۰/۰۵۳	-۰/۱۶۳	۳/۰۷۳	تأیید



شکل ۲. ضریب بار عاملی متغیرهای پژوهش



شکل ۳. مقادیر تی متغیرهای پژوهش



شکل ۴. تعدیلگری جوسازمانی بر رابطه هوش معنوی و سکون زندگی شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به شناسایی تأثیر هوش معنوی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی با نقش تعدیلگری جوسازمانی پرداخته شده است. به این منظور، بر اساس مرور ادبیات و پیشینه، مؤلفه‌های هریک از متغیرهای پژوهش استخراج شد. هوش معنوی به‌عنوان متغیر مستقل، سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و متغیر جوسازمانی به‌عنوان متغیر تعدیلگر در نظر گرفته شد. سپس مدل مفهومی پژوهش برای بررسی رابطه معنی‌داری بین هوش معنوی، سکون‌زدگی شغلی و جوسازمانی توسعه داده شد. وضعیت فرضیه‌های پژوهش براساس داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از روش حداقل مربعات جزئی-مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر مبنای تحلیل‌های صورت گرفته، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بدین صورت است:

فرضیه یک: طبق نتایج مدل ساختاری، ضریب مسیر برابر منفی $0/203$ و میزان آماره t آن برابر $3/071$ است. چون میزان آماره آن در معادله ساختاری حاصل، بزرگ‌تر از مقدار تی با 95 درصد اطمینان است. لذا، فرض وجود تأثیر معنی‌دار بین هوش معنوی و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی تأیید می‌شود. به علاوه میزان ضریب استاندارد دارای علامت منفی است. بدین معنی که با افزایش میزان هوش معنوی، میزان سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کاهش می‌یابد.

فرضیه دو: طبق نتایج مدل ساختاری ضریب مسیر برابر منفی $0/163$ و میزان آماره t آن برابر $3/073$ است. چون میزان آماره آن در معادله ساختاری حاصل، بزرگ‌تر از مقدار تی با 95 درصد اطمینان است. لذا، فرض وجود تعدیلگری جوسازمانی بر رابطه بین هوش معنوی و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی تأیید می‌گردد. از این‌رو، جوسازمانی به‌طور معنی‌داری رابطه بین هوش معنوی و سکون‌زدگی شغلی را تعدیل می‌نماید.

یافته‌های حاصل از پژوهش بیانگر این است که هوش معنوی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. این نتیجه متناسب با دیدگاه ایمونس (۲۰۰۰)، زوهر و مارشال (۲۰۰۰)، سانتوس (۲۰۰۶)، سیسک (۲۰۰۲)، ایمونز (۲۰۰۰)، کینگ (۲۰۰۸) و نتایج مطالعات هافمانس و همکاران (۲۰۰۸)، میلی من و همکاران (۲۰۰۳)، محمدنژاد، بحیرایی و حیدری (۱۳۸۸) و مدد نوروزی و همکاران (۱۳۹۵) است. همچنین هوش معنوی بر جوسازمانی استادان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با مطالعات ولمن (۲۰۰۱)، میلی من و همکاران (۲۰۰۳)، سرخی و عابدی (۱۳۸۸)، فرامرزی، معماری و سلطان حسینی (۱۳۸۸)،

محمدنژاد و همکاران (۱۳۸۸) و اسپرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۱) مطابقت دارد. همچنین رابطه منفی و معنی‌داری بین جوسازمانی استادان و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی وجود دارد. در مطالعات ارهارد و کوئیزی (۲۰۱۷) هیلمان و همکاران (۲۰۰۷)، جوتی (۲۰۱۳) و فو و دشپنده (۲۰۱۴) بر تأثیر صمیمیت و شادی و روحیه مشارکت بر روی احساس لذت و شادی و انگیزه افراد تأکید شده است.

پیشنهادهای

۱. با توجه به اینکه جوسازمانی رابطه بین هوش معنوی و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی را تعدیل می‌نماید و ضریب آن منفی است، در نتیجه تعامل بین جوسازمانی و هوش معنوی منجر به کاهش سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی می‌گردد. از این‌رو، در برنامه‌ریزی‌های توسعه منابع انسانی، توجه به وضعیت جوسازمانی و بهبود وضعیت جوسازمانی ضروری و با اهمیت است. بر این اساس و با توجه به یافته‌های تحقیقات مورد اشاره در بخش پیشینه پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که جهت توسعه منابع انسانی و کاهش سکون‌زدگی افراد در مسیر پیشرفت شغلی، مدیران، سیاست‌گذاران و مسئولان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می‌بایست توجه خاصی به جوسازمانی، رابطه بین کارکنان و مسئولین و ایجاد هدف‌گذاری مشترک برای کارکنان و استادان داشته باشند تا از این طریق میزان آسیب‌های ناشی از سکون‌زدگی شغلی افراد در سازمان به حداقل برسد.

۲. نتایج پژوهش بیانگر این است که میزان هوش معنوی در بین کارکنان و استادان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بیش از متوسط است و تأثیر معنی‌داری بر کاهش سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی دارد. بنابراین، افزایش میزان مؤلفه‌های تفکر وجودی انتقادی و معناسازی شخصی از هوش معنوی و افزایش مؤلفه‌های روحیه گروهی، صمیمیت و علاقه منجر به کاهش میزان سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی خواهد گذاشت. تفکر وجودی انتقادی توانایی برای اندیشیدن نقادانه راجع به موضوعاتی مانند معنی‌داری، هدف، وجود فراتر از وجود (واقعیت، مرگ، هستی)، توانایی برای رویارویی با استنتاج یا فلسفه‌های اصیل وجود، همچنین توانایی برای اندیشیدن راجع به موضوعات غیر وجودی از یک دیدگاه وجودی است. معناسازی شخصی توانایی برای هدایت معنی‌داری شخصی و اهداف در همه تجربیات مادی و فیزیکی و در برگیرنده توانایی خلق هدف برای زندگی است. از این‌رو، با افزایش این عوامل افراد به سمت هدف‌گذاری در زندگی شخصی و محیط کاری سوق پیدا می‌نمایند و از این طریق اندیشیدن به موضوعات و

نگاه نقادانه به مسائل و مشکلات در سازمان، کمتر به سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی هدایت می‌شوند.

ملاحظات

این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی دانشگاه پیام نور به شماره ۴/۳۴۳۰۰/ص است

۳. از طرفی با توجه به تأثیرگذاری منفی حاصل از ضریب حاصل‌ضرب جوسازمانی در هوش معنوی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، پیشنهاد می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران برنامه مناسبی برای بهبود وضعیت جوسازمانی به اجرا در آورند تا از این طریق نقش تعدیلگری جوسازمانی منجر به کاهش سکون‌زدگی در

منابع

- اسهرلوس، وحیده و داداشی خاص، اسماعیل (۱۳۹۱). «تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی». *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۳)، ۹۲-۱۳۵.
- اندیشمند، ویدا و شکوه شمس‌الدینی، زهرا (۱۳۹۸). «رابطه فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون‌زدگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه‌روزی». *پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، ۲(۱۸)، ۳۰-۴۱.
- بشیر بنائم، یاسر؛ واحدی، مجید و رسولی، مریم (۱۳۹۴). «تبیین نقش سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی منابع انسانی (مطالعه موردی: سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی)». *مدیریت سلامت*، ۶۰، ۶۷-۷۸.
- جوکار، علی‌اکبر؛ امینی، محمدتقی و صادقی، صادق (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با سکون‌زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری». *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۲(۲۲)، ۱۳۷-۱۴۸.
- خنیفیر، حسین (۱۳۸۵). «بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راه‌کارهای علمی برون‌رفت». *مدیریت فرهنگ*، ۱۲، ۸۳-۱۱۱.
- سرخ، زهرا و عابدی، فرشته (۱۳۸۸). *رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیت در بین افراد ۵۰-۱۹ سال شهرسازی*. پایان‌نامه رشته روان‌شناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.
- سلیمانی، توران و تراب ابطحی، میلاد (۱۳۹۷). *بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و فرسودگی شغلی با سکون‌زدگی شغلی در بین معلمان مطالعه موردی (معلمان مدارس مقطع متوسطه منطقه ۲ تهران)*، چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، شیراز.
- سهرابی، فرامرز و ناصری، اسماعیل (۱۳۸۹). «بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن». *پژوهش در سلامت روان‌شناختی*، ۴(۲)، ۶۹-۷۷.
- طالقانی، جهانگیر، و متقی، محمدحسین (۱۳۸۱). *بررسی رابطه سبک‌های رفتاری متعاقب مواجهه با پدیده سکون در مسیر ترقی شغلی و عملکرد کارکنان در شرکت ملی صنایع مس ایران (مجموع مس سرچشمه)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- طبرسا، غلامعلی؛ رضاییان، علی؛ هادیزاده مقدم، اکرم و جمالی نظری، آرزو (۱۳۹۳). «طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های ایرانی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت)». *سازمان‌های دولتی*، ۳(۱)، ۹۰-۱۰۳-۱۰۳۹۰.
- عبداله‌زاده، حسن؛ باقرپور، معصومه؛ بوژمهرانی، سمانه و لطفی، محدثه (۱۳۸۸). *هوش معنوی*. تهران: انتشارات روان سنجی.
- غیائی ندوشن، سعید و ساسانی، الهام (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر مرتبط بودن رشته تحصیلی با ویژگی‌های شغلی بر سکون‌زدگی شغلی کارکنان». *فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش در علوم انتظامی*، ۳(۱)، ۴۷-۷۱.
- فرامرزی، سالار؛ معماری، رضا و سلطان حسینی، محمد (۱۳۸۸). «بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان». *مطالعات اسلام و روانشناسی*، ۳(۵)، ۷-۲۳.
- قلیچ لی، بهروز (۱۳۷۷). *ناحیه سکون در مسیر ترقی شغلی*. تدبیر، ۹۰، ۵۰-۵۳.
- محمدنژاد، حبیب؛ بحیرایی، صدیقه و حیدری، فائزه (۱۳۸۸). «مفهوم هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های اسلام». *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱۳(۲)، ۹۶-۱۱۶.
- مدد نوروزی، علی؛ زارع، علیرضا و شیرالی، رضوان (۱۳۹۵). «عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران». *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲(۳)، ۱۹-۳۵.

منتظری توکلی، علیرضا و شجاعی، آمنه (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان.

واحدی، مجید؛ بشیربنائم، یاسر و رسولی، مریم (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی». *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲، ۶۲-۲۵.

یوسف‌زایی بور، محمدحسین و بهرام‌زاده، حسینعلی (۱۳۹۲). بررسی رابطه سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان گلستان. *اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب‌وکار، اقتصاد و فرهنگ*.

- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2017). Spiritual quotient towards organizational sustainability: the Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163-170.
- Amram, Y. (2007). What is spiritual intelligence? An ecumenical, grounded theory. Retrieved July, 18, 2016.
- Animasahun, R. A. (2010). "Intelligent quotient, emotional intelligence and spiritual intelligence as correlates of prison adjustment among inmates in Nigeria prisons". *J Soc Sci*, 22(2), 121-128.
- Anwar, M. D. & Osman-Gani, A. (2015). "The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behaviour". *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(4), 1162-1178.
- Aswathappa, K. E. M. A. L. (2005). *Human resource and personnel management*. Tata McGraw-Hill Education.
- Ballout, H. I. (2007). "Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support". *Journal of managerial psychology*, 22(8), 741-765.
- Bardwick, J. M. (1988). *The plateauing trap: how to avoid today's# 1 career dilemma*. Bantam.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). "The impact of organizational support for career development on career satisfaction". *Career Dev. Int* , 12(7), 617-36.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). "Career success: Constructing a mult Dubrin, A. J. (1991). Sex and gender differences in tactics of influence. *Psychological Reports*, 68(2), 635-646. idimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.
- Ehrhart, M. G. & Kuenzi, M. (2017). *The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover*. The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention, 494-512.
- Ellis, J. R., & Hartley, C. L. (2000). *Managing and coordinating nursing care*. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- Emmons, R. A. (2000). "Spirituality and intelligence: Problems and prospects". *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 57-64.
- Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). "Environmental variation in studies of organizational behavior". *Psychological bulletin*, 62(6), 361.
- Foster, B. P., Shastri, T., & Withane, S. (2011). "The impact of mentoring on career plateau and turnover intentions of management accountants. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 20(4).
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). "The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company". *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower developmen"t. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Gregg, J. R. (2003). *Influence leadership: An analysis of how leaders use influence tactics in higher education*.

- Halpin, A. & Croft, D.B (1970). *Organizational Climate, Adapted From, Organizational Behavior in School*, Edited by Robert, G. Owens, Englewood Cliffs. N. J: Prentice-Hall Inc.
- Heilmann, S. G., Holt, D. T., & Rilovick, C. Y. (2008). Effects of career plateauing on turnover: A test of a model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(1), 59-68.
- Heslin, P. A. (2005). "Conceptualizing and evaluating career success". *Journal of Organizational behavior*, 26(2), 113-136.
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). "The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women". *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397-403.
- Hoy, W. K., & Hannum, J. W. (1997). "Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement". *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2009). *Theory research and practice. Educational administration* (8nd. ED), New York: Random House.
- Ivancheva, M., & O'Flynn, M. (2016). Between career progression and career stagnation: casualisation, tenure, and the contract of indefinite duration in Ireland. In *Academic labour, unemployment and global higher education* (pp. 167-184). Palgrave Macmillan, London.
- Julmi, Ch. (2017). "Organisational atmospheres: the missing link between organisational culture and climate". *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(2), 131-145.
- Jyoti, J. (2013). "Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: An empirical model". *Journal of Business Theory and Practice*, 1(1), 66.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. ProQuest.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Mayasari, I. (2012). *Managing Career Plateau Professionally In Organization Setting*. Universitas Paramadina Jakarta.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A. (2008). "The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success: An empirical study". *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 292-323.
- McMullen, B. (2003). Spiritual intelligence: in the final article in his series on intelligence and medicine, Brian McMullen discusses the importance of just "being". (Careers). *Student BMJ*, 11, 60-62.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment". *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Ongori, H., & Agolla, J. E. (2009). "Paradigm shift in managing career plateau in organisation: The best strategy to minimize employee intention to quit". *African Journal of Business Management*, 3(6), 268.
- Raja, S., & Madhavi, C. (2019). "Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manu facturing Industry". *Suraj Punj Journal for Multidisciplinary Research*, 9(3), 146-157.
- Santos, E. Severo, (2006), *Spiritual intelligence; What is spiritual intelligence? How it ben Sergiovanni*,
- Sisk, D. (2002). "Spiritual intelligence: The tenth intelligence that integrates all other intelligences". *Gifted Education International*, 16(3), 208-213.
- Stoner, J. A. F. (1980). *Managerial career plateaus: An exploratory study*. Center for Research in Career Development, Graduate School of Business, Columbia University.

- Volmer, J., Spurk, D., & Abele, A. E. (2011). Career Stagnation: Underlying Dilemmas and Solutions in Contemporary Work Environments. 10.1007/978-94-007-4059-4_7.
- Wigglesworth, C. (2004). *Spiritual Intelligence and Why It Matters*. Retrieved from homepage of Conscious Pursuits.
- Wolman, R. (2001). *Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters*. Richard N. Wolman, PhD.
- Zohar, D. & Drake, G . (2000). On the whole. *People Management*, 6(8), 55. Retrieved May 28, 2003, from, Business Source Premier Database.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsbury.