

Organizational training in learning individuals according to the effect of spiritual intelligence

Abstract:

Spiritual intelligence includes a sense of meaning and having a mission in life which leads to a balanced understanding of the value of matter and believes in the betterment of the world, which is used to solve problems and issues related to the meaning of life and values. Employees often start their careers with special hopes and expectations due to their spiritual intelligence to reach the highest level in the organization, and most of them care about their progress, reaching power, gaining the highest responsibilities and rewards. This study emphasizes on three specific approaches of organizational behavioral learning, perceptual learning and executive learning of employees and according to the effects of spiritual intelligence at two levels of service (10 and less than 10 and over 10 years) using the correlation method in the statistical population. Employees working in an organization with a sample size of 219 people were surveyed. With this study, the correlation coefficients at the levels of service history between the two variables of stagnation in the path of career advancement and burnout are analyzed and the relationships between them are determined. The results show that with increasing service history, the obtained correlation coefficient decreases. This result is consistent with the analysis of the relationship between the two main variables and with increasing employee age, the correlation coefficient of decay and stagnation Decreased in the path of career advancement, which is expected to increase the decomposition of employees as the stagnation in the path of career advancement increases.

Keywords: organizational education, burnout, correlation, spiritual intelligence, inertia, learning

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.288392.1770>

آموزش سازمانی در یادگیری افراد با توجه به تاثیر هوش معنوی

ساناز علی حسینی^۱

هادی زادسر^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

چکیده:

هوش معنوی مجموعه تواناییهایی است که افراد برای بکارگیری، آشکار کردن و استفاده از آنها استفاده می کنند منابع معنوی، ارزشها و کیفیتها را به شکلی تجسم می بخشد که عملکرد و رفاه روزمره آنها را تقویت می کند. این مقاله بیان می کند که یادگیری سازمانی می تواند توانایی سازمانها را با توجه به یادگیری و هوش معنوی کارکنان، برای تشخیص فرصت، به درجه والا سوق دهد. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه با توجه به هوش معنوی برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها جهت بالا بردن جایگاه شغلی و پیشرفت کاری تلاش می کنند. این تحقیق با تأکید بر سه رویکرد مشخص یادگیری سازمانی رفتاری، یادگیری ادراکی و یادگیری اجرایی کارکنان و با توجه به اثرات هوش معنوی در دو سطح سابقه خدمت (۱۰ و کمتر از ۱۰ سال و بالای ۱۰ سال) با استفاده از روش همبستگی در جامعه آماری کارکنان شاغل در یک سازمان با حجم نمونه ۲۱۹ نفر بررسی شد. با این بررسی ضرایب همبستگی در سطوح سابقه خدمت، بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی تحلیل و روابط بین آن مشخص می شود. در نتایج تحلیل مشاهده شد که با افزایش سابقه خدمت ضریب همبستگی به دست آمده کاهش می یابد که این نتیجه با تحلیل رابطه بین دو متغیر اصلی مطابقت دارد و با افزایش سن کارمندان (کارمندی که سابقه خدمت بالاتری دارند) ضریب همبستگی تحلیل رفتگی و سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کاهش یافت که انتظار می رود با افزایش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، تحلیل رفتگی کارمندان افزایش می یابد. **کلیدواژه ها:** آموزش سازمانی، تحلیل رفتگی، میزان همبستگی، هوش معنوی، ناحیه سکون، یادگیری

کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، مدیر عامل شرکت آموزشی اکسیردانش نوین ایرانیان، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)^۱

دکتری مکانیک سنگ، رییس مرکز آموزش علمی کاربردی و مدیر فناوری و تجاری سازی دانشگاه صنایع و معادن ایران.^۲

مقدمه

منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه های هر سازمان است. زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه وابسته به نیروی انسانی است. علیرغم پیشرفت های فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود و انسان به عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح است و مدیریت سازمان با توجه به این نکته باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی شناخته و توان و استعداد های نهفته او را پرورش داده و به نحو موثری آن را در پیشبرد هدف های سازمان بسیج کند (توکلی، شجاعی، ۱۳۸۶، ص ۱۲). که آموزش صحیح کارکنان از اولویت هاست. آموزش یعنی پروراندن احساسی مستقل نسبت به زندگی، و ایجاد رابطه ای که سبب می شود خاطره هایی از همزیستی انسان ها پدید آمده، برای همگان سودمند افتد (حسن زاده، ۱۳۸۷، ص ۸۸). با توجه با قدرت یادگیری کارمندان در موارد مختلف بر اساس هوش معنوی آنها و با توجه به جنس، سن، تحصیلات، سابقه خدمت مرتبط با پست فعلی، سابقه خدمت آنها پژوهش انجام شده است.

در حالی که هوش یکی از موضوعات مورد بحث در روانشناسی است، اما هیچ تعریف استانداردی از آنچه دقیقاً هوش را تشکیل می دهد وجود ندارد. برخی از محققان اظهار داشته اند که هوش یک توانایی کلی و واحد است. برخی دیگر معتقدند که هوش طیف وسیعی از استعدادها، مهارت ها و استعدادها را در بر می گیرد. با این تفاسیر، یکی از ابعاد هوش هوش معنوی جزو عناوینی است که تحقیقات چندان گسترده ای در خصوص آن صورت نگرفته است و همین عامل مسایل حل نشده ای در پیش رو ایجاد میکند. هوش معنوی مجموعه توانایی هایی است که افراد برای بکارگیری، آشکار کردن و تجسم منابع معنوی، ارزشها و کیفیتها از راههایی که عملکرد و رفاه روزمره آنها را تقویت می کند، استفاده می کنند (حسن زاده، ۱۳۸۷، ص ۵۲).

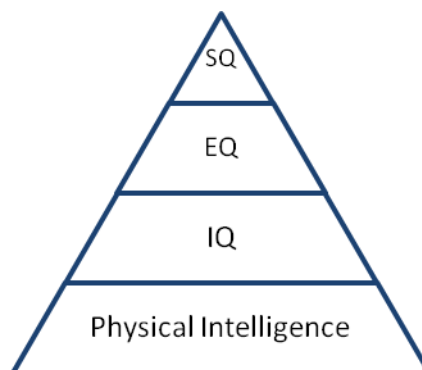
تحقیق های نشان می دهند که میان هدف و معنای زندگانی، رضایتمندی و سلامتی از زندگی، همبستگی هایی وجود دارد. المر و همکارانش در بررسی ها، دریافتند که معنویت با اندوه کمتر و طول عمر زندگی بیشتر همراه است. افرادی که دارای اعتقادات و سمت و سوی معنوی می باشند، هنگام روبرویی با بیماری و غم، بهتر به درمان پاسخگو می باشند بهتر با جراحی و بیماری کنار می آیند و میزان افسردگی در این دسته از افراد کمتر است. همچنین تحقیقات بیانگر آن است که تمرین های معنوی شامل افزایش بینش و آگاهی نسبت به عمیق انگاری در سطوح چندگانه از هوشیاری هستند و بر بازدهی افراد تأثیر فزاینده دارند. تحقیقات در اندازه گیری اندازه ی توجه و برگزاری آزمون انعطاف شناختی برای دو گروه، بیان گر این است که اجرای آزمایش ها و تمرین های تعمق برتر (تی ام) باعث تحت تأثیر قرار دادن رشد ذهنی می شود. تمرین ها و آزمایش های تی ام در یک بازه ی دو سال باعث اثر بخشی بیشتر توانایی یادگیری، افزایش بهره هوشی و بهبود زمان واکنش در این دسته از گروه های آزمایشی شده است (نصرآبادی، باقی، ۱۳۷۹، ص ۹).

این مقاله درصدد بررسی رابطه آموزش سازمانی در یادگیری افراد با توجه به تأثیر هوش معنوی می باشد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش :

۲-۱- هوش معنوی

شکل هرمی ویگلزورث (Wigglesworth) مطابق شکل شماره «۱»، به صورت هوش شکل هرمی، شناختی، بدنی، هیجانی بر اساس ترتیب رشد آنها، نشان داده شده است در این الگوی کودکان ابتدا مطابق با هوش بدنی، کنترل بر بدن خود را درک می کنند، سپس بر اساس الگوی هوشیهر، که در فعالیت های مدرسه بارز است، مهارت های زبانی و مفهومی آنها افزایش می یابد. هوش هیجانی برای افرادی نمایانگر است که به گسترش روابط با دیگران علاقمند می باشند، و در نوک هرم، هوش معنوی زمانی ظاهر می شود که فرد به دنبال معنای مشکلات و مسائل می رود (Vaughan, 2020, P 101).



شکل ۱- رابطه ی بین هوش های مختلف (منبع : Wigglesworth, 2020)

هوش معنوی رابطه نزدیک تری با خردمندی، شهود و نگرش در مقابل آموزش های بر پایه ی دانش واقع بینانه و غیردینی دارد و باعث عمق بخشیدن و بالا بردن شاخص نمادگرایی ادراکی در فرد میشود. این موضوع باعث افزایش کارکرد مناسب و اغنای روابط کاری و اجتماعی می شود. از طرفی رشد معنوی و خودشکوفایی با هوش معنوی نسبت به خود کنترلی و اعتقاد یکپارچه به آیین و رسوم ارتباط بیشتری دارد. احتمالاً اشخاصی که از هوش معنوی یکپارچه برخوردار هستند، سبک زندگی متفاوتی خواهند داشت (Joseph, 2015, P 33).

لیچفیلد تشابه هوش های گاردنر (هوش های متفاوت) را در موارد زیر بیان می کند:

- بین همه هوش ها لایه های همپوشی وجود دارد،
- در افراد متفاوت هر یک از هوش ها فرق دارد،
- هوش ها قابلیت رشد دارند.

سه تفاوت عمده میان هوش معنوی و دیگر هوش ها وجود دارد که عبارتند از :

- سروکار داشتن با افراد مختلف،
- هوش های دیگر یعنی همه سطوح دیگر را شامل میشود.
- احتمالاً در ارزیابی، ذهنی تر از هوش های دیگر است.

مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف (عمومی) از نظر مک هاوک در جدول شماره «۱» نشان داده شده است :

جدول شماره ۱. تفاوت هوش معنوی و هوش متعارف

هوش معنوی	هوش متعارف
غیر خصوصی	خصوصی
نمادین	معنایی
متحدکننده	متمایز کننده
خود شکوفاکننده	خود کنترل کننده
کیفی	کمی
معنوی	مادی
شهودی	عقلی

هوش معنوی مجموعه توانایی هایی است که افراد برای بکارگیری ، آشکار کردن و تجسم منابع معنوی ، ارزشها و کیفیتها از راههایی که عملکرد و رفاه روزمره آنها را تقویت می کند ، استفاده می کنند. با وقوع هر دو این هوش در محل کار ، محیط مساعدتر خواهد شد. یک محیط کار بهتر مربوط به سطح بالاتری از بهره وری است. هوش معنوی را به عنوان "استفاده انطباقی از اطلاعات معنوی برای تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف" تعریف شده است که شامل توانایی های زیر است (Emmons, 2020, P 62):

توانایی ظرفیت تعالی جسمی و مادی.

توانایی تجربه حالت های هوشیاری افزایشی.

توانایی تقدیس کردن تجربه روزمره.

توانایی استفاده از منابع معنوی برای حل مشکلات.

توانایی ظرفیت با فضیلت بودن.

۲-۲- یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی همچنان یک موضوع مهم برای همه نوع سازمانها محسوب می شود. مطالعاتی که در جستجوی ماهیت ایجاد دانش، سرمایه هوش و مدیریت دانش هستند با مقالات چاپ شده اخیر برای دانشگاهها و برای شاغلین در حال افزایشند. چارچوبها و گونه شناسی های متعددی برای تعریف و توصیف یادگیری سازمانی به کار رفته اند در سه زیر بخشی که در ادامه می آید، حالت های رفتاری، ادراکی و اجرایی به اختصار شرح داده شده اند (ماتیوسیک، ۲۰۱۸، ص ۱۹).

در زمینه تشخیص فرصت و یادگیری سازمانی، انواع متعددی از پدیده‌های هم‌تراز تصور می‌شود. برای مثال تلاش یک سازمان برای یکپارچه کردن دانش تازه ممکن است بر فرایند تشخیص فرصت افراد اثر بگذارد، یا نگرش‌های کارآفرینانه یک شخص ممکن است یادگیری تازه‌ای را در سطح تیمی برانگیزد. رابطه‌هایی که به آنها اشاره می‌شود شامل تعاملات هم‌تراز چون قاب‌های زمانی می‌شوند، و چنان مواردی باید هنگامی که سئوالات تحقیق ایجاد می‌شوند و تحقیق طراحی می‌شود مورد توجه قرار گیرند. اگرچه این موضوع فراتر از دیدگاه مقاله ماست، اما اهمیت سطوح چندگانه تحلیل در نشان دادن یکپارچگی ادبیات تشخیص فرصت و یادگیری سازمانی را تصدیق می‌کند اما مستقیماً بر رابطه بین یادگیری سازمانی و تشخیص فرصت کارآفرینانه تمرکز می‌شود (خواججه‌ئیان، ۲۰۱۵، ص ۱۰).

۳-۲- یادگیری رفتاری

تعداد زیادی از ایده‌های کلاسیک درباره تشخیص فرصت بر پایه این فرض بنا شده‌اند که سازمان‌ها نظام‌های هدف‌گرا و روال‌مندی هستند که بر اساس تجربیاتشان رفتارهایی را تکرار می‌کنند که موفقیت‌آمیز بوده‌اند و از آنهایی که ناکام بوده‌اند اجتناب می‌کنند. این رویکرد یادگیری، اکتساب، توزیع و انبار کردن اطلاعات و دانش در یک سازمان را توصیف می‌کند علاوه بر آن بر مفاهیم یادگیری سازگاری تمرکز می‌کند که بر این مبناست که یادگیری آزمون و خطا به روال‌ها و فرایندهایی منجر می‌شوند که مزیت انتخابی سازمان را نشان می‌دهد. به دلیل تأکید بر یادگیری از رفتارهای تکرار شده، این دیدگاه اغلب به عنوان یادگیری رفتاری مورد خطاب قرار گرفته است. یادگیری رفتاری بر "پیش‌آیندها و تغییرات در ساختار سازمانی فن‌آوری‌ها، روال‌ها و نظام‌هایی که سازمان بر اساس آنها به تجربیات قبلی خود و سازمان‌های دیگر واکنش نشان می‌دهد." تمرکز دارد این نظریه‌ها بر آنند که یادگیری سازمانی یک فرایند سازگاری است و بنابراین فقط با شکاف‌های عملکردی یا نشانه‌های دیگری از عملکرد ضعیف بازار راه می‌افتد به طور مشابه، به دلیل اینکه یادگیری به صورت آزمون و خطا روال‌هایی تولید می‌کند که تمایل دارد سازمان را باثبات کند، فقط ممکن است تغییرات عمده از طریق رویدادهای ساختاری از خارج تولید شده جرقه زده شوند. به همین ترتیب یادگیری سازمانی در ابتدا افزایشی است (Pinto, 2020, P 31).

۴-۲- یادگیری ادراکی

اخیراً نگرشی پدیدار شده است که بر محتویات یادگیری سازمانی، و بر اینکه چگونه تغییرات در نقشه‌های ادراکی افراد در مدل ادراکی سازمان‌ها تفسیر می‌شوند و جمع‌آوری می‌شوند، تمرکز می‌کند. در اینجا تمرکز ما بر محتوای یادگیری است تا نتایج رفتاری، یعنی فرایندهایی که ایجاد دانش در یک شرکت و استفاده از دانش برای افزایش خلاقیت، کیفیت ترانکشن‌ها و انواع دیگر عملکرد را بهبود می‌بخشد با جایگذاری صحیح فرایندها، یک سازمان یادگیرنده ضرورتاً می‌تواند داده‌ها را به اطلاعات و اطلاعات را به دانش تغییر شکل دهد، که پس از آن می‌تواند به اهرمی برای تولید دانش سازمانی باشد یادگیری سازمانی، در این معنا، شامل فرایند استخراج دانش تولید شده در خارج یا تغییر شکل دانش ذخیره شده در داخل سازمان برای افزایش دارایی‌های استراتژیک شرکت است. دارایی‌های مورد نیاز، دانش یا "فرایندهای اندیشیدن" است، پس این دیدگاه به عنوان یادگیری ادراکی شناخته می‌شود (Kumar Roy et al, 2021, P 60).

یادگیری ادراکی به نگرش استراتژیک بر پایه منابع مربوط می‌شود زیرا به این مفهوم است که تمام فرایندهای ایجاد دانش می‌توانند صلاحیت‌های منحصر به فرد سازمانی و منابع بالقوه‌ای برای مزیت‌های نسبی تولید کنند.

۲-۵- یادگیری اجرایی

در تضاد با دو چهارچوب قبلی، یادگیری اجرایی بر اجرای لحظه به لحظه تصحیح مغایرت‌های بین "نظریه اسپوزد" (آنچه افراد یا سازمان‌ها می‌گویند انجام می‌دهند) و "نظریه در عمل" (آنچه افراد یا سازمان‌ها واقعاً انجام می‌دهند) برای تصحیح مؤثرتر اجرا در واقعیت تمرکز دارد. یادگیری اجرایی در ابتدا با الگوهای اعتقادی در ارتباط است و کیفیت تعامل بین اعضای سازمان که استفاده از ظرفیت‌های شرکت را تسهیل می‌کند (یا محدود می‌کند). چنان یادگیری همزمان شخصی و سازمانی است، همانطور که از طریق تعهد برای بهبود یکپارچگی فعالیت‌های فردی بنا شده است، به همان ترتیب به عنوان چنیش فعالیت‌ها در طول سازمان نیز بنا شده است. وقتی گروهی از افراد به یک رویکرد یادگیری اجرایی التزام دارند، یک اجماع از روش‌های یادگیری به وجود می‌آید که به طور مهمی بر کیفیت ارتباطات، نوآوری و عملکرد تیمی شرکت اثر می‌گذارد. بر پایه این رویکرد یادگیری در "زمان واقعیت" از طریق چهارچوب بندی دوباره و تقریباً همزمان باور و عمل شکل می‌گیرد که افراد را همچون سازمان‌ها تغییر شکل می‌دهد. بنابراین این دیدگاه به عنوان یادگیری اجرایی شناخته می‌شود (Amrutha, Geetha, 2021, p 127).

در میان بینش‌هایی که از طریق تحقیق و عمل در یادگیری اجرایی به دست آمده، بین یادگیری فزاینده "تک حلقه‌ای" و یادگیری تغییردهنده "دو حلقه‌ای" تفاوتی وجود دارد. در چرخه تکی، اصلاحات افزایشی به رفتارهای سازمانی اعمال می‌شود که کارایی سازماندهی را بهبود می‌دهد. برخلاف آن یادگیری چرخه دوتایی، با زمینه‌ای که عمل در آن واقع شده است، با پرسیدن مداوم این سؤال که آیا سازمان و اعضای آن اعمال صحیحی را انجام داده‌اند که منجر به رسیدن به اهداف مناسب شود، به چالش برمی‌خیزد. پرسیدن اینگونه سئوالات انعکاسی نیاز به پیشنهادی دارد که زوایای پنهان را بنمایاند و با احساسات ناراحت کننده روبه‌رو شود. ایجاد این آگاهی یک هدف کلیدی از یادگیری اجرایی است، زیرا این یادگیری به افراد و سازمان‌ها اجازه می‌دهد از طریق روالهای دفاعی کارکنان را در ارائه بهترین توانایی‌هایشان که بر تمام سطوح زندگی سازمانی اثر می‌گذارد حفظ کنند (Vaughan, 2013, P 44).

۳- روش تحقیق

این سه حالت، یادگیری رفتاری، یادگیری ادراکی و یادگیری اجرایی، چارچوبی فراهم می‌کند که بدانیم چگونه سازمان‌ها کارآفرین می‌آموزند. این سه حالت برای افراد، گروه‌ها و بنگاه‌ها دائمی نیستند؛ در واقع بیشتر دیدگاه یادگیری اجرایی به حمایت از کارآفرینان، تیم‌های کارآفرینی و کل سازمان‌ها اختصاص دارد تا با یادگیری‌های ادراکی و رفتاری بیشتر سازگار شوند بنابراین در طول زمان، یک فرد یا بنگاه ممکن است در یکی از آنها ماهرتر شود. مستندات به طور فزاینده‌ای نشان می‌دهند که یادگیری رفتاری و ادراکی اساساً بر پایه شبیه‌سازی یا موردسنجی قرار گرفته‌اند (سعادت، ۱۳۹۵، ص ۲۹).

با همه این تفصیلات و یادگیری‌ها و هوش معنوی مختلف نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به نقطه‌ای می‌رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می‌یابد. در این ناحیه احتمال اندکی وجود دارد که شخص پس از آن ارتقای مقام یابد، این ناحیه "سکون" نام دارد. از سوی دیگر فرصتهای اندک برای ارتقاء و وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در فرد ایجاد می‌کند که در

یک نظام غیر منصف گرفتار آمده است و این احساس باعث می شود فرد نسبت به شغلش نقطه نظرهای منفی پیدا کند که بدبینی مزمن، فقدان پیشرفت، دلسردی، بی علاقه‌گی و .. از جمله نشانه های تحلیل رفتگی هستند (Tremblay , Roger, 2014, P ۴۰).

در ادامه با استفاده از روش همبستگی در جامعه آماری کارکنان شاغل در یک سازمان با حجم نمونه ۲۱۹ نفر انجام پذیرفت. جمع آوری اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه بسته شامل پرسشنامه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و پرسشنامه تحلیل رفتگی "مسلش جکسون" صورت گرفت. یافته های حاصل از این تحقیق پیرامون فرضیات تحقیق نشان داد که بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی و مولفه های آن از جمله فرسودگی عاطفی، جسمانی، کاهش عملکرد و تهی شدن از ویژگیهای شخصیتی (رابطه وجود دارد.

۴- یافته ها

بررسی رابطه بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی از نظر (جنس، سن، تحصیلات، سابقه خدمت مرتبط با پست فعلی، سابقه خدمت)

رابطه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی از نظر جنسیت:

جدول شماره ۲. جدول همبستگی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی در سطوح جنسیت

گروه جنسیت	اسپیرمن	مقدار P	کندال	مقدار P	فراوانی
مرد	۰/۵۲۳	۰/۰۰۰	۰/۴۲۲	۰/۰۰۰	۱۰۷
زن	۰/۶۱۳	۰/۰۰۰	۰/۶۱۳	۰/۰۰۰	۱۰۸

با توجه به ضرایب همبستگی بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه معنی دار مثبتی در هر دو گروه جنسیت مشاهده می شود که میزان همبستگی ها در جدول شماره ۲ مشاهده می شود و ضرایب همبستگی به دست آمده در گروه زنان بیش از مردان است تعبیر همبستگی ها به دست آمده در هر دو گروه به این صورت است که انتظار می رود با افزایش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، تحلیل رفتگی در بین کارمندان افزایش یابد. (مقدار P هر دو آزمون برابر با (۰/۰۰۰) به دست آمده و این مقدار کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است و فرض صفر رد می شود)

رابطه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی از نظر سن :

با توجه به ضرایب همبستگی بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه معنی دار مثبتی در هر سه گروه سنی (کمتر از ۳۰ سال، ۳۱-۴۰ سال و بالای ۴۱ سال) مشاهده می شود. که میزان همبستگی ها در جدول شماره ۳ مشاهده میشود و با کاهش سن در بین آزمودنی ها ضرایب همبستگی افزایش می یابد. تعبیر همبستگی های به دست آمده در هر سه گروه به این صورت است که انتظار می رود با افزایش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، تحلیل رفتگی در بین کارمندان افزایش یابد.

جدول شماره ۳. جدول همبستگی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی در سطوح سنی

گروه سنی	اسپیرمن	P - مقدار	کنندال	P - مقدار	فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۰/۴۹۱	۰/۰۰۰	۰/۵۶۱	۰/۰۰۰	۷۲
۳۱-۴۰ سال	۰/۴۳۷	۰/۰۰۰	۰/۵۳۱	۰/۰۰۰	۸۳
بالای ۴۱ سال	۰/۳۸۹	۰/۰۰۰	۰/۴۶۹	۰/۰۰۰	۵۸

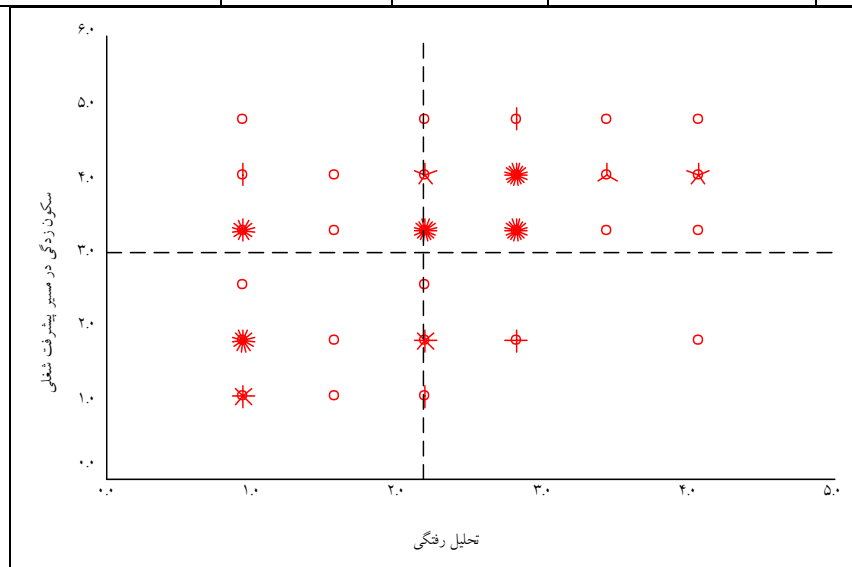
فرضیه اصلی:

H_0 : بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۴. محاسبات آماری آزمون همبستگی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی

سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی					متغیر
اسپیرمن		فراوانی	کنندال		تحلیل رفتگی
مقدار P	ضریب همبستگی		مقدار P	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۶۷	۲۱۲	۰/۰۰۰	۰/۴۷۶	



نمودار ۱. نمودار پراکنش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی در برابر تحلیل رفتگی

با توجه به اینکه ضرایب همبستگی کنندال و اسپیرمن به دست آمده برابر با ۰/۴۷۴ و ۰/۵۶۶ محاسبه گردیده و مقدار P هر دو آزمون برابر با (۰/۰۰۰) به دست آمده و این مقدار P کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است فرض صفر رد می شود در نتیجه بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه معنی دار خطی می توان یافت چون ضرایب همبستگی به

دست آمده مثبت می باشند رابطه موجود مستقیم است یعنی با توجه به نمودار ۱ انتظار می رود، در بین کارمندان که از سکون زدگی بالایی در شغلشان برخوردارند، تحلیل رفتگی بالایی مشاهده شود.

رابطه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی از نظر تحصیلات :

مطابق با جدول ۴ با توجه به ضرایب همبستگی در هر دو سطح تحصیلات (کمتر از لیسانس و بالاتر)، بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه مشخصی وجود دارد که این میزان همبستگی ها در جدول ۵ مشاهده می گردد. تعبیر همبستگی های به دست آمده در هر دو سطح تحصیلات به این صورت است که انتظار می رود با افزایش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، تحلیل رفتگی کارمندان افزایش می یابد.

جدول شماره ۵. همبستگی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی در سطوح تحصیلات

گروه تحصیلات	اسپیرمن	P - مقدار	کندال	P - مقدار	فراوانی
کمتر از لیسانس	۰/۴۴۵	۰/۰۰۰	۰/۵۱۹	۰/۰۰۰	۹۱
لیسانس و بالاتر	۰/۴۴۲	۰/۰۰۰	۰/۵۳۱	۰/۰۰۰	۱۲۳

بررسی رابطه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی از نظر سابقه خدمت مرتبط با پست فعلی :

با توجه به ضرایب همبستگی در هر چهار سطح سابقه خدمت مطابق با جدول ۵، بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه معنی دار مثبتی مشاهده می شود که میزان همبستگی ها در جدول بالا مشاهده می گردد تعبیر همبستگی های به دست آمده در هر چهار سطح سابقه (افراد کوچکتر از سه سال، سه تا شش سال، شش تا ده سال و بزرگتر از ۱۰ سال) به این صورت است که انتظار می رود با افزایش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، تحلیل رفتگی کارمندان افزایش یابد.

جدول شماره ۶. جدول همبستگی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی در سطوح سابقه خدمت

گروه سابقه خدمت مرتبط	P - مقدار	اسپیرمن	P - مقدار	کندال	فراوانی
کمتر از ۳ سال	۰/۰۲۱	۰/۲۸۹	۰/۰۲۱	۰/۳۲۲	۵۱
۳-۶ سال	۰/۰۰۰	۰/۵۸۲	۰/۰۰۰	۰/۶۶۸	۴۵
۶-۱۰ سال	۰/۰۰۰	۰/۴۴۱	۰/۰۰۰	۰/۵۴۴	۴۹
بالای ۱۰ سال	۰/۰۰۰	۰/۳۵۹	۰/۰۰۰	۰/۴۳۳	۶۶

بررسی رابطه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی از نظر سابقه خدمت :

با توجه به ضرایب همبستگی در هر دو سطح سابقه خدمت، بین دو متغیر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی مطابق با جدول ۷ رابطه معنی دار مثبتی مشاهده می شود که با توجه به میزان همبستگی ها در جدول بالا، مشاهده می گردد با افزایش سابقه خدمت ضریب همبستگی به دست آمده کاهش می یابد که این نتیجه با تحلیل رابطه بین دو متغیر اصلی مطابقت دارد زیرا در آنجا نیز تحلیل نشان داد که با افزایش سن کارمندان (کارمندانی که سابقه خدمت بالاتری دارند) ضریب همبستگی تحلیل رفتگی و سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کاهش یابد تعبیر همبستگی های به دست آمده در هر دو سطح سابقه خدمت (۱۰ و کمتر از ۱۰ سال و بالای ۱۰ سال) به این صورت است که انتظار می رود با افزایش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، تحلیل رفتگی کارمندان افزایش می یابد.

جدول شماره ۷. همبستگی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی در سطوح سابقه خدمت مرتبط

گروه سابقه خدمت	P - اندازه	اسپیرمن	P - اندازه	کندال	فراوانی
۱۰ و کمتر از ۱۰ سال	۰/۰۰۰	۰/۵۳۵	۰/۰۰۰	۰/۶۱۹	۱۰۸
بالای ۱۰ سال	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰	۰/۴۱۲	۱۰۱

۵- جمع بندی و نتیجه گیری

در این تحقیق جهت آنالیز داده‌ها از میانگین، انحراف معیار استفاده شد و از آزمون تحلیل کواریانس تک متغیره برای مشخص کردن اثربخشی آموزش هوش معنوی استفاده شد. کلیه مفروضات استفاده از تحلیل کواریانس از جمله نرمالیتی و همسانی واریانس‌ها بر اساس آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و لوین برقرار بود.

در نتایج تحقیق ابتدا میانگین و انحراف استاندارد دو گروه آزمایش و کنترل در حیطه‌ی پیشرفت شغلی، تحصیلات و سابقه و سپس داده‌های مربوط به آزمون فرضیه ارائه شده است.

غیریکسانی واریانس‌ها در مولفه‌ی سابقه خدمت وجود دارد (۰/۰۰۸) ولی با توجه به استاندارد بودن ابزارهای پژوهش، تصادفی بودن شیوه‌ی انتخاب حجم نمونه در دو گروه و همچنین برابری تعداد نمونه‌ها در دو گروه آزمایش و کنترل، آزمون F در برابر عدم رعایت فرض یکسانی واریانس‌ها مقاوم بوده است؛ لذا می‌توان از آزمون کواریانس استفاده نمود. در مورد تحصیلات (۰/۶۸۶) و پیشرفت شغلی (۰/۲۸۴)، شرط یکسانی واریانس‌ها برقرار است.

نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد با در نظر گرفتن نمرات متغیرات به عنوان متغیرهای همپراش، تفاوت بین آموزش کارکنان در دو گروه کمتر از ده سال و بیشتر از ده سال فعالیت شغلی در حیطه پیشرفت شغلی در سطح $P < ۰/۰۲۲$ معنی‌دار است ولی در حیطه سطوح تحصیلات و سابقه خدمت معنی‌دار نیست. عبارت دیگر می‌توان گفت تفاوت بین نمرات دو گروه بیان‌کننده این مطلب است که هوش معنوی بر حیطه پیشرفت شغلی تاثیر داشته است.

جدول ۸. خلاصه نتایج تحلیل کواریانس اثرات آموزش هوش معنوی بر مولفه‌ها

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات اتم	توان آماری
سابقه خدمت	پیش‌آزمون	۱	۴۱۰/۱۶۷	۶/۷۵۲	۰/۰۱۷	۰/۲۴۳	۰/۶۹۸
	گروه	۱	۱۳۴/۴۹۵	۲/۲۱۴	۰/۱۵۶	۰/۰۹۵	۰/۲۹۵
	خطا	۲۱	۶۰/۷۵۰				
پیشرفت شغلی	پیش‌آزمون	۱	۳۶۶/۱۵۲	۳۱/۱۲۹	۰/۰۰۰	۰/۵۹۷	۱/۰۰
	گروه	۱	۲۷/۰۱۸	۶/۱۲۳	۰/۰۲۲	۰/۲۲۶	۰/۶۵۵
	خطا	۲۱	۱۱/۷۳۶				
سطوح تحصیلات	پیش‌آزمون	۱	۸۴۰/۶۷۲	۵۲/۲۳۲	۰/۰۰۰	۰/۷۱۳	۱/۰۰
	گروه	۱	۲۵/۴۶۱	۱/۵۸۲	۰/۲۲۲	۰/۰۷۰	۰/۲۲۵
	خطا	۲۱	۱۶/۰۹۵				

پیشنهاد‌های زیر در راستای نتایج و آزمون فرضیات این مقاله، ارائه می‌شود:

- ۱- هوش معنوی در خصوص زندگی و تجربه‌های مرتبط به اشخاص دید وسیع می‌دهد و او را در تفسیر تجربه‌ها یاری می‌کند.
 - ۲- مهمترین منبع و سرمایه‌ی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان می‌باشد. بنابراین لازم است که سازمانها پس از گذشت هر چند وقت نسبت به سنجش میزان سکون زندگی و همچنین تحلیل رفتگی کارکنان خود اقدام و بر اساس نتایج آن به بررسی علل و راههای مقابله با آن پردازند.
 - ۳- همان‌گونه که نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی در کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. به علاوه عده‌ای از تحلیل‌گران متعقدند که ۷۰٪ از کارمندان امروز، در شرایط سکون زندگی به سر می‌برند و عده‌ای پیش‌بینی می‌کنند که در سالهای آینده این رقم به ۹۰٪ خواهد رسید.
 - ۴- همان‌طور که نتایج نشان داد هوش معنوی بر سطوح تحصیلات و سابقه شغلی اثربخش نبوده است. پژوهش نشان می‌دهد که پیشرفت شغلی انعکاس ساده‌ای از شرایط و حوادث واقعی است و خلق و ارزیابی شناختی افراد از رویدادها و شرایط را نیز نشان می‌دهد.
 - ۵- راهکارهای مختلفی نیز وجود دارد که با استفاده از آنها مدیریت هر سازمان می‌تواند مانع از وارد آمدن محرک‌های تنش‌زا بر کارکنان شود. از این رو به مدیران علاقمند به سلامت جسمی و روانی کارکنان پیشنهاد می‌شود برای پیشگیری از فرسودگی ناشی از کار به این راه‌کارها عمل نمایند:
- الف - افرادی را به کار بگمارند که نه تنها به آن علاقمند باشند بلکه از ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام درست وظایف شغلی برخوردار باشند. زیرا اگر مناسب‌ترین فرد برای تصدی مسئولیت‌های یک شغل انتخاب شود، احتمال وارد آمدن تنش‌های روانی به او کمتر است.
 - ب - برای متصدیان مشاغل گوناگون سازمان، دوره‌های آموزشی مناسب تشکیل داده شود و مراقبت به عمل آید که برنامه‌ریزی طراحی و اجرای چنین دوره‌هایی بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل شغل شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی انجام گیرد.
 - ج - امکاناتی فراهم شود که مهارت‌های افراد بسته به موضوع مسئولیت‌کاری آنها، افزایش یابد. زیرا اگر فرد نتواند بر موقعیت شغل با توجه به هوش معنوی خود تسلط داشته باشد، فشار روانی زیادی را تحمل می‌کند.
- از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود بودن زمان برگزاری جلسات آموزش هوش معنوی اشاره نمود زیرا هوش معنوی امر کوتاه‌مدتی نیست که بتواند در طی جلسات محدود تغییر نماید و در افراد با سابقه‌های و تحصیلات متفاوت، متغیر است.

منابع:

- ۱- داتیس خواجه‌نیا، "نقش یادگیری سازمانی در فرایند تشخیص فرصت"، ترجمه جی تی لومپکین، ۲۰۱۵
- ۲- رحمانی، نصرآبادی، علی باقی، "مدیر موفق"، چاپ اول، انتشارات لوح محفوظ، تهران، ۱۳۷۹.
- ۳- رمضان حسن زاده، "مدیریت پژوهش"، تدوین برنامه درسی و تنظیم نهایی، ۱۳۸۷
- ۴- سعادت، اسفندیار، ۱۳۹۵، تاثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی، مجله مدیریت دانش، شماره ۳۳-۳۴.
- ۵- علیرضا منظری توکلی، آمنه شجاعی، "بررسی رابطه بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان"، ۱۳۸۶
- ۶- ماتیسویک، هیل "یاگیری و انواع آن"؛ ناهاپیت و گوشال ۲۰۱۸.
- ۷- Amram, Joseph (Yosi), "Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership", Institute of Transpersonal Psychology, 2015.
- ۸- Emmons, R.A. (2020). "Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition and the Psychology of Ultimate Concern," The International Journal for the Psychology of Religion. 10:27-34.
- ۹- Michel Tremblay ,Alain Roger," Career Plateauing Reactions: The Moderating Role of Job Scope Role Ambiguity and Participation Among Canadian Managers" , 2014.
- ۱۰- Nasel, D. D., "Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality"; Unpublished thesis. Australia: The University of South Australia. ۲۰۱۹
- ۱۱- V.N.Amrutha, S.N.Geetha (2021), Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction, Journal of Cleaner Production Volume 290, 25 March 2021, 125876
- ۱۲- Vaughan, F., "What is spiritual intelligence?" Journal of humanistic psychology. 42, 2013.
- ۱۳- Wigglesworth, C., "Spiritual intelligence and why it matters", www.consciouspursuits.com, 2020