

رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرکرد

فاطمه ترمس هفشجانی^۱

عبادالله احمدی^۲

تاریخ وصول: ۹۴/۱۰/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱/۲۸

چکیده

هدف از انجام پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرکرد بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ در آموزش و پرورش مشغول به کار بودند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه؛ تاب‌آوری (کانر و دیویدسون)؛ پرسشنامه هوش معنوی (حسن عبدالله‌زاده) و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (مرزبان) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون ساده و چندگانه استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که: بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری کارکنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ بین ابعاد هوش معنوی با تاب‌آوری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ ابعاد هوش معنوی قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری کارکنان می‌باشد. اخلاق کار قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری کارکنان می‌باشد.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، اخلاق کار، تاب‌آوری.

مقدمه

تاب‌آوری^۳ یک مفهوم روان‌شناختی است، دادن تعریفی واحد برای آن کار سهل و ساده‌ای نیست اما براساس یک ریشه یابی از تاب‌آوری و بیان مفهومی از آن می‌توان گفت تاب‌آوری اصطلاحی است که در ابتدا به طور آزاد از علم فیزیک به قرض گرفته شد و به معنی ارتجاعی بودن و به عقب جهیدن است، همانند فلزات، انسانها قادرند در برابر نیروهای متوسط خارجی حالت انعطافی خود را حفظ کنند، اما به میزان تفاوتی که انسانها با فلزات در استدلال کردن، فکر کردن و هزاران رخداد طبیعی، محیطی و اجتماعی دیگر دارند، تعریف اصطلاح تاب‌آوری در روان‌شناسی سخت‌تر از علم فیزیک است (عبدالعظیمی، ۱۳۸۹ به نقل از میرزایی، ۱۳۹۰).

به طور کلی واژه تاب‌آوری به عوامل و فرایندهایی اطلاق می‌شود که خط سیر رشد را از خطر به رفتارهای مشکل‌زا و آسیب‌روان‌شناختی قطع کرده است و علی‌رغم وجود شرایط ناگوار، به پیامدهای سازگارانه منتهی می‌شود.

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی - سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ایران

گارمزی و ماتسن^۱ (۱۹۹۱) تاب‌آوری را یک فرایند، توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز علی‌رغم شرایط تهدید کننده، تعریف نموده‌اند (کووان و همکاران^۲، ۱۹۹۶). تحقیقات گذشته نشان داده است که هوش معنوی می‌تواند بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر بگذارد (حمید و همکاران، ۱۳۹۰؛ هاشمی و جوکار، ۱۳۹۰؛ ویلز، یایگر و سندی^۳، ۲۰۰۳).

معنویت^۴ به عنوان یکی از ابعاد انسانیت شامل آگاهی و خودشناسی می‌شود، بیلوتا معتقد است معنویت، نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان است، این آگاهی ممکن است منجر به تجربه ای شود که فراتر ای خودمان است (جانسون، ۲۰۰۱).

زوهار، فیزیکدان، فیلسوف و نویسنده، به همراه همسرش مارشال، روان‌پزشک و روان‌درمانگر، هوش معنوی^۵ را با ترکیب مفاهیم روانشناختی، فلسفی و مذهبی در سال ۲۰۰۰ ارائه دادند. از نظر آن‌ها هوش معنوی هوشی است که می‌تواند موقعیت و فعالیت ما را گسترده‌تر و غنی‌تر سازد؛ هوشی که تعیین می‌کند یک فعالیت یا یک مسیر زندگی بیشتر از فعالیت یا مسیر دیگر معنی‌دار است (کشاورزی و یوسفی، ۱۳۹۱).

به نظر می‌رسد هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می‌گردد. این دیدگاه شامل همه‌ی رویدادها و تجارب فرد می‌شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته‌اند. فرد می‌تواند از این هوش برای چارچوب دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره‌گیرد. این فرایند قادر است از لحاظ پدیدار شناختی به رویدادها و تجارب فرد معنا و ارزش شخصی بیشتری بدهد (نازل، ۲۰۰۴).

هوش معنوی، سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و به عنوان کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به هدف عمل می‌کند (ایمونز^۶، ۲۰۰۰).
به علاوه می‌توان گفت اخلاق کار^۷ نیز می‌تواند بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر بگذارد (کدخدایی و حاجیان‌فر، ۱۳۹۲).

اخلاق کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان هاست. از نظر کلی، اخلاق کاری در ادیان یکتاپرست اشاره ای است به مجموعه آموزه‌های دینی که بر مبنای آن‌ها افراد نحوه کار و فعالیت خود را تنظیم نموده و به پیش می‌برند. بر این اساس اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است. یوسف با مروری بر مفاهیم مرتبط با اخلاق کاری، مواردی را که در حوزه این مفهوم می‌گنجد مشتمل بر مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجحیت برای فعالیت و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداش‌های پولی و غیرپولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی رو به پیشرفت و ترقی برشمرده است (گل‌پرور و نادری، ۱۳۹۰).

اخلاق کار حوزه‌ای از فرهنگ یک سازمان و یا جامعه به شمار می‌رود که عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و در واقع وجدان کاری شکل درونی شده، این عقاید، ارزش‌ها و هنجارهاست. از این منظر، اخلاق کار و وجدان کار، امور واقع و پدیده‌هایی هستند که قابل شناسایی و مطالعه، تغییرپذیر، قابل کنترل و دستکاری که از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کنند (والکر^۸، ۲۰۰۹).

1. Gramezy and Masten
5. spiritual intelligence

2. Cowan et al
6. Emmons

3. Wills, Yaeger, & Sandy
7. work ethics

4. spirituality
8. Walker

طبق نظریه رفتاری اخلاق کار، هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گرفت، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی بصورت ارزش‌های درونی در می‌آید. پس به این ترتیب مدیران ارشد سازمان‌ها قادر خواهند بود اخلاق کار را در کارکنان درونی کنند. بنابراین درونی شدن اخلاق کار در کارکنان باعث تعهد اخلاقی به این معنی که شخص بطور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را، در سازمان به خاطر ارزش که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد (کاوایی، ۱۳۸۴). در راستای متغیرهای این پژوهش تحقیقاتی انجام شده است که در ادامه به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود:

هاشمی و جوکار (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین تعالی معنوی و تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری بین تعالی معنوی و تاب‌آوری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون همزمان تاب‌آوری روی عوامل تعالی معنوی نشان داد که عامل پیوند معنوی و وحدت معنوی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار تاب‌آوری بودند. حمید و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی سلامت روان و هوش معنوی با تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه» به این نتیجه رسیدند که بین سلامت روان و تاب‌آوری، رابطه‌ی مثبت معنادار و بین هوش معنوی و تاب‌آوری نیز رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیرهای پیش‌بین، متغیر ملاک را به طور معناداری تبیین می‌کنند. سلامت روان و هوش معنوی به طور معناداری، تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کنند. حسین‌چاری و محمدی (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان پیش‌بینی تاب‌آوری روان‌شناختی بر اساس اعتقادات مذهبی در دانشجویان شهری و روستایی انجام دادند. نمونه‌ای مشتمل بر ۱۹۷ دانشجو از دانشجویان شهری و روستایی دانشگاه پیام نور شهرستان بافت در استان کرمان به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که از بین ابعاد پنجگانه اعتقادات مذهبی، بعد باورهای مذهبی در درجه اول و دانش مذهبی در مرتبه بعدی می‌توانند تاب‌آوری دانشجویان را به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی نمایند. کشاورزی و یوسفی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه‌ی بین هوش عاطفی، هوش معنوی و تاب‌آوری» به این نتیجه رسیدند که نمرات کلی هوش عاطفی و هوش معنوی به طور مثبت و معنی‌داری نمره کلی تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کنند اما هوش عاطفی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر تاب‌آوری است. کولائی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط هوش معنوی با تاب‌آوری در برابر استرس و ترجیح روش‌های زیان‌ناک در بین زنان باردار» به این نتیجه رسیدند که تاب‌آوری در برابر استرس زنان باردار با تمام مؤلفه‌های هوش معنوی ارتباط معنی‌داری داشت. نیک‌آمال و شادمان‌فر (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان ارتباط هوش معنوی با تاب‌آوری روان‌شناختی در دانشجویان انجام دادند. نمونه‌ای شامل ۴۵۰ دانشجو (۲۲۰ پسر و ۲۳۰ دختر) رشته‌های مختلف از دانشگاه تهران، تربیت مدرس و تهران مرکزی و علوم تحقیقات شهر تهران به شیوه نمونه برداری خوشه‌ای انتخاب شدند. نتایج همبستگی و تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که رابطه معنادار و مثبت بین تاب‌آوری شناختی و هوش معنوی وجود دارد. همچنین تاب‌آوری دانشجویان توسط هوش معنوی با چهار مؤلفه خودآگاهی متعالی، تجارب معنوی، شکیبایی و بخشش قابل پیش‌بینی است. کدخدایی و حاجیان‌فر (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان بررسی نقش اخلاق بر سلامت روان در اجتماع از دیدگاه نهج البلاغه انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که حسن خلق از موارد مهم اثرگذار بر سلامت روان است و صفات پسندیده در ارتقای آن مؤثر است. یافته‌های ویلز، یایگر و سندی^۱ (۲۰۰۳)

نیز حاکی از آن است که دینداری، از تاثیر فشارهای زندگی بر گرایش اولیه به مصرف مواد می کاهد و در طول زمان نیز میزان افزایش مصرف مواد را مهار می کند. موریرا-آلمیدا، لوتیوفوننتو، کونینگ^۱ (۲۰۰۶) تحقیقی با عنوان مذهب و سلامتی روانی: یک فراتحلیل، مرکزی برای مطالعه مشکلات روحی و مذهبی انجام دادند. این مطالعه به صورت کیفی و فراتحلیل بود. یافته های این فراتحلیل نشان داد که در اکثر مطالعات، رفتارهای مذهبی رابطه معناداری با شاخصهای سلامت روان (از جمله، رضایت از زندگی، خشنودی، احساس مثبت و روحیه بالا) داشته اند. هاسر و آلن^۲ (۲۰۰۶) تحقیقی با عنوان غلبه بر سختی در نوجوانی، روایات مذهبی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که باورهای معنوی و یافتن معنای شخصی در موقعیتهای دردناک بر توانایی شخص برای مقابله تأثیر می گذارد و تاب آوری رابطه مثبت دارد. استاورووا، فنچن هایور و اسپلوسر^۳ (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان چرا افراد مذهبی خوشحالتند؟ انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که افراد مذهبی به طور متوسط از افراد غیر مذهبی خوشحالت ترند.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع پژوهش های همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر کرد می باشد که در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ در آموزش و پرورش مشغول به کار بودند. تعداد کل کارکنان ۱۵۰ نفر (۹۰ نفر مرد و ۶۰ نفر زن) می باشد. در این تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و مطابق با جدول مورگان تعداد ۱۰۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه اخلاق کار: پرسشنامه اخلاق حرفه ای در سال ۱۳۸۹ توسط محقق مرزبان با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور تنظیم شده است، که شامل ۳۵ گویه می باشد. این پرسشنامه شامل گویه های شماره ۱ الی ۷ به سنجش تعهد؛ گویه های ۸ الی ۱۱ به سنجش بعد تخصص؛ گویه های شماره ۱۲ الی ۱۷ به سنجش بعد تعلق؛ گویه های ۱۸ الی ۲۲ به سنجش بعد تداوم؛ گویه های شماره ۲۳ الی ۲۸ به سنجش بعد تکامل؛ گویه های شماره ۲۹ الی ۳۵ به سنجش بعد تحول در پرسشنامه اخلاق حرفه ای پرداخته است، می باشد. یکی از روش هایی که برای تعیین روایی مورد استفاده قرار گرفته است آزمون تحلیل ماده یا آزمون سازگاری درونی طیف است. این آزمون بر این فرض استوار است که آزمون کلی جمع، نمره طیف موضوع مورد بررسی را می سنجد. در صورتی که هر یک از گویه های طیف رابطه معنی دار با جمع نمره طیف داشته باشد، آن گویه نیز موضوع مورد بررسی را می سنجد. اما اگر گویه ای رابطه معنی داری با جمع نمره طیف نداشته باشد آن گویه موضوع مورد بررسی را نمی سنجد و باید حذف شود. نتایج حاصل از این آزمون نشان می دهد که کلیه گویه های ابعاد اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری با جمع نمره طیف های این ابعاد دارند و نیازی به حذف هیچ گویه ای از این طیف ها نیست. برای محاسبه ضریب پایایی از روش های بازآزمایی، فرم های موازی، دونیمه ای کردن و روش کورد ریچاردسون یا آلفای کرونباخ استفاده می شود. برای بررسی پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر از آلفای کرونباخ استفاده شده است.

1 . Moreira-Almeida, Lotufoneto, Koenig

2 . Hauser and Allen

3 . Stavrova, Fetchenhauer, Schlosser

برای انجام این کار ابتدا ۳۰ پرسشنامه توزیع گردید و پایایی آن برابر با ۰/۸۳ به دست آمد. در نتیجه پایایی پرسشنامه در حد قابل قبولی است

ب) پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی شامل ۲۹ سوال توسط حسن عبداله‌زاده با همکاری مهدیه کشمیری و فاطمه عرب عامری در سال ۱۳۸۷ ساخته شده است. گروه هنجاری ۲۸۰ نفر بودند که ۲۰۰ نفر آنان دانشجوی دانشگاه منابع طبیعی گرگان و ۸۰ نفر از دانشجوی آن دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر بودند از این تعداد ۱۸۴ نفر دختر و ۹۶ نفر پسر بودند ابتدا پرسشنامه مقدماتی ۳۰ سوال توسط سازندگان آزمون تدوین گردید و روی ۳۰ نفر از دانشجویان اجرا شد. پایایی آزمون در مرحله مقدماتی به روش آلفا برابر ۰/۸۷ بود در تحلیل سوال به روش لوپ سوال ۱۲ حذف شد و پرسشنامه نهایی با ۲۹ عبارت تنظیم شد. در مرحله نهایی پرسشنامه روی ۲۸۰ نفر از گروه اجرا شد پایایی در این مرحله ۰/۸۹ بدست آمد برای بررسی و روایی علاوه بر روایی محتوایی صوری که سوال‌ها با نظر متخصصین تایید شد از تحلیل عاملی استفاده شد و همبستگی سوال‌ها بالای ۰/۳ بوده در چرخش به واریماکس برای کاهش متغیرها ۲ عامل اصلی بدست آمد عامل اول با ۱۲ سوال «درک و ارتباط با سرچشمه هستی» شامل سوال‌های ۱-۴-۵-۷-۸-۹-۱۱-۱۵-۱۶-۲۴-۲۷-۲۹ و عامل دوم با ۱۷ سوال «زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی» شامل سوال‌های ۲-۳-۶-۱۰-۱۲-۱۳-۱۴-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۵-۲۶-۲۸ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید و مقدار آن ۰/۷۹ به دست آمد.

جدول شماره ۱: بررسی پایایی پرسشنامه هوش معنوی و ابعاد آن

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
هوش معنوی	۰/۷۷۶
(درک و ارتباط با سرچشمه هستی)	۰/۷۱۲
(زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی)	۰/۷۲۶

شیوه نمره گذاری

شیوه نمره گذاری بر مبنای مقیاس ۵ درجه لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق بوده و دامنه نمرات ۲۹-۱۴۵ می‌باشد (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲ تا حدودی موافقم = ۳، موافقم = ۴ کاملاً موافقم = ۵) دامنه نمرات از ۱۴۵ تا ۱۴۵ متفاوت است.

ج) پرسشنامه تاب‌آوری: برای سنجش تاب‌آوری مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، به کار برده شده است. کانر و دیویدسون این پرسشنامه را با بازبینی منابع پژوهش (۱۹۷۹-۱۹۹۱) در زمینه تاب‌آوری تهیه نمودند (به نقل از هنریشه، ۱۳۹۱). پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون ۲۵ گویه دارد که در یک مقیاس پنج درجه ای بین صفر (هرگز) و ۴ (همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. کسب نمره بالاتر در این مقیاس تاب‌آوری بیشتر را نشان می‌دهد.

روایی و پایایی

این مقیاس دارای ۲۵ گویه پنج گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب، همیشه) است که محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داد. محمدی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مقیاس را ۰/۸۹ بدست آورد. روایی مقیاس را به روش همبستگی هر گونه با نمره کل مقول ضریب‌های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ بدست آورد. سامانی،

جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶) در یک بررسی مقطعی پایایی مقیاس را در دانشجویان شیراز و به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷. به دست آوردند و در محاسبه اعتبار مقیاس نتایج تحلیل عاملی مقیاس مقدار ضریب kmo را برابر ۰/۸۹. و مقدار آزمون بارتلت را برابر ۱۸۹۳/۸۳ محاسبه کردند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش به دو صورت یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی ارائه شده است:

الف) یافته‌های توصیفی

جدول شماره ۲: شاخص‌های آماری اخلاق کار، هوش معنوی و ابعاد آن و تاب‌آوری

متغیر	میانگین	انحراف معیار
اخلاق کار	۴/۰۸۵	۰/۶۸
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۴/۰۸۸	۱/۲۱
زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی	۳/۸۰	۱/۰۳
هوش معنوی	۳/۹۱	۱/۰۹
تاب‌آوری	۲/۵۸	۰/۷۸

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار اخلاق کار، هوش معنوی و ابعاد آن و تاب‌آوری نشان داده شده است.

ب) یافته‌های استنباطی

فرضیه کلی پژوهش: بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معنادار

وجود دارد.

جدول شماره ۳: آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری

متغیر پیش‌بین	هوش معنوی	اخلاق کار
متغیر ملاک		
تاب‌آوری	۰/۲۵۴*	۰/۲۰۵*

$$**P < 0.01 \quad *P < 0.05$$

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین هوش معنوی و تاب‌آوری در سطح $p \leq 0.05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین اخلاق کار و تاب‌آوری در سطح $p \leq 0.05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین

می‌توان گفت هر چه هوش معنوی و اخلاق کار افراد بیشتر باشد، میزان تاب‌آوری آنان نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش معنوی با تاب‌آوری کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه پژوهش از آزمون آماری ضریب همبستگی استفاده شده است.

جدول شماره ۴: آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه ابعاد هوش معنوی و تاب‌آوری

متغیر پیش‌بین	درک و ارتباط با سرچشمه هستی	زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی
متغیر ملاک	تاب‌آوری	تاب‌آوری
	۰/۱۹۳*	۰/۱۲۶*

$$**P < 0/01 \quad *P < 0/05$$

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود بین ابعاد هوش معنوی و تاب‌آوری در سطح $p \leq 0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت هر چه ابعاد هوش معنوی افراد بیشتر باشد، میزان تاب‌آوری آنان نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه فرعی دوم: ابعاد هوش معنوی قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری کارکنان اداره آموزش و پرورش می‌باشد. برای پاسخ دادن به این سؤال از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است و نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول شماره ۵: نتایج تحلیل رگرسیون برای ابعاد هوش معنوی و تاب‌آوری

شاخص متغیر	R	R ²	F	B	Beta	t	sig
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۰/۴۴	۰/۱۹۳۶	۸/۹۴	۰/۳۸۷	۰/۴۹۹	۲/۳۴	۰/۰۱۵
زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی	۰/۴۴	۰/۱۹۳۶	۸/۹۴	۰/۳۳۲	۰/۴۴۰	۱/۴۹	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = 0/44$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/1936$ می‌باشد. این امر بیانگر این است که درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی در مجموع حدود ۱۹/۳۶ درصد از تغییرات تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کنند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر واحد تغییر در درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی به ترتیب به میزان ۰/۴۹۹ و ۰/۴۴ در تاب‌آوری تغییر ایجاد می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم: اخلاق کار قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری کارکنان اداره آموزش و پرورش می‌باشد. برای پاسخ دادن به این سؤال از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است و نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل رگرسیون برای اخلاق کار و تاب‌آوری

شاخص متغیر	R	R ²	F	B	Beta	t	sig
اخلاق کار	۰/۲۰۵	۰/۰۴۲	۴/۵۹۰	۰/۲۳۳	۰/۲۰۵	۲/۱۴۲	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چند گانه برابر با $R = 0/205$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/042$ می باشد. این امر بیانگر این است که اخلاق کار حدود ۴/۲ درصد از تغییرات تاب آوری را پیش بینی می کنند. مقدار بتا نیز نشان می دهد که با هر واحد تغییر در اخلاق کار به میزان ۰/۲۰۵ در تاب آوری تغییر ایجاد می گردد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه کلی پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و تاب آوری در سطح $p \leq 0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین اخلاق کار و تاب آوری در سطح $p \leq 0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های این فرضیه با تحقیقات حمید و همکاران (۱۳۹۰)، هاشمی و جوکار (۱۳۹۰)، کشاورزی و یوسفی (۱۳۹۱)، کولائی و همکاران (۱۳۹۲)، نیک آمال و شادمان فر (۱۳۹۲)، کدخدایی و حاجیان فر (۱۳۹۲)، موریرا-آلمیدا و همکاران (۲۰۰۶)، هاسر و آلن (۲۰۰۶) همخوانی دارد. در تبیین این موضوع می توان گفت هوش معنوی درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری (تاب آوری) و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران را در بر می گیرد و خود کنترلی را که هسته اصلی تمامی این رفتارهای فاضلانه است، در فرد پرورش و ارتقا می دهد به طوری که افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، ظرفیت متعالی و هشیاری بالایی داشته که آنان را قادر می سازد که بخشی از فعالیت های روزانه خود را به اعمال معنوی اختصاص داده و توانایی آنان را در تسلط بر خود و محیط افزایش می دهد (هادی تبار و همکاران، ۱۳۹۰).

هوش معنوی در بردارنده نوعی سازگاری و حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید. این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می دهد و او را قادر می سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته و شناخت و معرفت خویش را عمق می بخشد (زوهر و مارشال^۱، ۲۰۰۴). فرد به وسیله هوش معنوی می تواند، بهترین و مناسبترین تصمیمات را بر اساس ابعاد روانی و جسمانی در جهت ارتقا سازگاری و انطباق پذیری با شرایط و محیط زندگی پیچیده امروزی اتخاذ کند (صمدی، ۱۳۸۹).

افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند دارای صفات، قدرت مقابله با سختی ها، دردها و شکست ها، توانایی ایستادگی در برابر جمع و هم رأی نشدن با عامه مردم، گفتن «چرا؟»، پرداختن به سجایای اخلاقی و اهمیت دادن به آن ها، توانمند بودن در خودداری و کنترل خویش و برخوردار بودن از حس انعطاف پذیری بالا می باشند (سهرابی و ناصری، ۱۳۸۷). هم چنین در مورد اخلاق کار می توان گفت اخلاق کار که به طور معمول مرتبط به اعتقادات مذهبی کارکنان است، فرض شده است که با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و همچنین، متغیرهای سازمانی و فردی ارتباط داشته و آن ها را ارتقا می بخشد. ویکز و ناتل^۲ در پژوهش هایشان نشان داده اند زمانی که کدهای اخلاقی به طور مؤثر به کار گرفته شود، رضایت و تاب آوری کارکنان افزایش می یابد (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲).

1 . Zaheer & Marchall

2 . Weeks and Nantel

رعایت اخلاق در سازمان‌ها علاوه بر این که باعث افزایش امنیت روانی در سازمان و رشد و بالندگی آن می‌شود، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های سازمان را در پی خواهد داشت. ایجاد جو اخلاقی در سازمان موجب اتخاذ تصمیم‌های صحیح و اخلاقی در آن می‌شود. از طرف دیگر این عمل باعث بروز رفتارهای مثبت در کارکنان می‌شود (ابراهیمی‌نژاد و شول، ۱۳۹۱). با توجه به این که نمونه پژوهش حاضر در یک کشور اسلامی زندگی می‌کنند. اخلاق کار اسلامی کار خلاق را به عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و کار سخت و سخت‌کوشی را فضیلت می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق خواهند بود و پیشرفت می‌کنند؛ و بالعکس افرادی که سخت‌کوش نیستند، در زندگی موفق نخواهند بود (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲).

زمانی که افراد در تعاملات روزمره خود اصول اخلاقی را در نظر می‌گیرند و به عنوان معیاری در روابط خود به آن رجوع می‌کنند و سعی در کسب رضایت اطرافیان دارند، ممکن است محافظتی در برابر مشکلات باشد. این افراد کارآمد هستند و عادات فکری خود را در اختیار دارند که موجب می‌گردد مولد و کارا باشند. افراد اخلاق‌گرا دارای تعهد به ایده‌آل‌های اخلاقی و ظرفیت مناسب برای یادگیری از دیگران هستند. آن‌ها در پیگیری اهداف اخلاقی صادق‌اند و موشکافانه عمل می‌کنند و اشتیاق زیادی در به خطر انداختن منافع شخصی خود برای تحقق اهداف اخلاقی دارند (امامی و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین می‌توان گفت بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول نشان داد که بین ابعاد هوش معنوی و تاب‌آوری در سطح $p \leq 0.05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت هر چه ابعاد هوش معنوی افراد بیشتر باشد، میزان تاب‌آوری آنان نیز بیشتر می‌شود. یافته‌های این فرضیه با تحقیقات حمید و همکاران (۱۳۹۰)، هاشمی و جوکار (۱۳۹۰)، کشاورزی و یوسفی (۱۳۹۱)، کولائی و همکاران (۱۳۹۲)، نیک‌آمال و شادمان‌فر (۱۳۹۲)، موریرا-آلمیدا و همکاران (۲۰۰۶)، هاسر و آلن (۲۰۰۶) همخوانی دارد. در تبیین این موضوع می‌توان گفت اگر ابعاد هوش معنوی را درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی در نظر بگیریم، این ابعاد می‌توانند بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر بگذارد. در رو به رو شدن با استرس، ارتباط با سرچشمه هستی (مؤلفه هوش معنوی) به فرد امکان می‌دهد تا با ایجاد شرایط جدیدی که حتی اگر استرس‌آور و نگران‌کننده باشد، معنا یا هدفی را در آن بیابد و بتواند با شرایط جدید سازگار شود و به این طریق، عامل استرس‌زا را تغییر داده و تأثیرات منفی آن را کاهش می‌دهد. به طور مشابه، هنگام مواجهه با یک وضعیت سخت، ارتباط با سرچشمه هستی ممکن است فرد را به سمت یک راه حل معنا محور هدایت کرده و به صورت یک روش حل مسأله مؤثر عمل کند (کولائی و همکاران، ۱۳۹۲).

زمانی که فرد حضور ملکوتی و الهی خداوند در جهان را باور داشته باشد، حس کند با سرچشمه‌ی هستی در ارتباط است، در صورت مواجه شدن با مشکلات و رنج‌ها، که خدا کمکش می‌کند، همه این موارد می‌تواند تاب‌آوری فرد در مقابل مشکلات را افزایش دهد. عقاید مذهبی قوی‌تر، باعث ایجاد اثرات روانی مثبتی می‌شود که در ارتقای بهداشت روانی و پایداری عاطفی افراد موثر است. به طور مثال، آشکار شده که عقاید مذهبی در افرادی که اقدام به خودکشی کرده‌اند ضعیف‌تر است. عقاید مذهبی قوی‌تر، باعث ایجاد اثرات روانی مثبتی می‌شود که در ارتقای بهداشت روانی و پایداری عاطفی افراد موثر است (حسین‌چاری و محمدی، ۱۳۹۰). باورهای مذهبی نسبت به اصول دین اسلام می‌تواند توانایی فرد را در زمینه تطابق با شرایط ناگوار و پیش‌بینی ناپذیر محیطی را تا حد زیادی افزایش می‌دهند. بر همین

اساس رابطه پیش‌بینی کنندگی قوی باورهای مذهبی بر تاب آوری قابل تبیین است (حسین چاری و محمدی، ۱۳۹۰). هوش معنوی می‌تواند قابلیت فرد را برای تحمل شرایط دشوار افزایش دهد و زمینه‌ای ایجاد کند که فرد بتواند با تکیه بر دانش شناختی و افزایش توان حل مسأله، به ترمیم خود در حوادث ناگوار پردازد (حسین چاری و محمدی، ۱۳۹۰). همچنین در مورد بعد دیگر هوش معنوی (زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی) می‌توان گفت زمانیکه فرد زندگی را با معنا و همراه با احساس ارزشمندی و هدفمندی بداند، افکار و اعمال خود را کنترل کند و سعی برای بهبود و تکامل خود داشته باشد، تاب‌آوری در فرد افزایش می‌یابد. افرادی که دارای هدف در زندگی خود هستند و احساس ارزشمندی می‌کنند می‌توانند در شرایط استرس‌زا و زمانی که دارای مشکل هستند انعطاف بیشتری از خود نشان داده و مقاومت بیشتری در این شرایط از خود نشان دهند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم نشان داد که درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی در مجموع حدود ۱۹/۳۶ درصد از تغییرات تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کنند. یافته‌های این فرضیه با تحقیقات حمید و همکاران (۱۳۹۰)، هاشمی و جوکار (۱۳۹۰)، کشاورزی و یوسفی (۱۳۹۱)، کولائی و همکاران (۱۳۹۲)، نیک آمال و شادمان فر (۱۳۹۲)، موریرا-آلمیدا و همکاران (۲۰۰۶)، هاسر و آلن (۲۰۰۶) همخوانی دارد. در تبیین این موضوع می‌توان گفت معنویت یکی از ابعاد انسانیت است که شامل آگاهی و خودشناسی و نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی فراتر از خودمان قلمداد می‌شود و امر همگانی با درجات و جلوه‌های متفاوت مانند هشیار یا ناهشیار، ساده یا پیچیده، متحول یا تحول نیافته می‌باشد. تاب‌آوری به عنوان معیاری برای توانایی مقابله با استرس و انعطاف‌پذیری در شرایط سخت قلمداد شده است. داشتن نگرش‌ها و باورهای مذهبی نیز با احساس ذهنی بهزیستی بیشتر و کاهش استرس‌های روان‌شناختی همراه است (حسین چاری و محمدی، ۱۳۹۰).

با توجه به این که ابعاد هوش معنوی (درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی) به توانایی فرد در تفکر به موضوعاتی از قبیل زندگی، مرگ، زندگی پس از مرگ، واقعیت، عدالت و دیگر موضوعات وجودی یا ماورایی می‌پردازد. بر این اساس، فرد می‌تواند یک معنای شخصی و با هدف مشخص از هر یک از موضوعات عنوان شده، برای خود بسازد (تن دام و ولمن^۱، ۲۰۰۴). در نتیجه همین معنا بخشیدن به زندگی و هدفدار بودن می‌تواند تاب‌آوری فرد را در موقعیت‌های استرس‌زا افزایش دهد. از آن جایی که معنویت یکی از نیازهای درونی انسان بوده و متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی، اخلاقی و تلاش آدمی برای معنا بخشیدن به زندگی و پاسخ چراهای زندگی است، هوش معنوی به عنوان زیربنای باورهای فرد، نقشی اساسی در زمینه‌های گوناگون به ویژه ارتقا و تأمین سلامت روانی که تاب‌آوری یکی از نشانه‌های بهداشتی محسوب می‌گردد، ایفا می‌کند (یعقوبی، ۱۳۹۱).

ناکاشیما و کاندا^۲ (۲۰۰۵) عنوان نمودند که یکی از عوامل تاثیرگذار در تاب‌آوری افراد، معنویت و ساختن یک روایت معنی‌دار از زندگی و مرگ است. اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) عنوان نمودند داشتن معنا و هدف در زندگی برای سازگاری با شرایط دشوار و استرس‌زای زندگی، ضروری می‌باشد و در این میان، وجود افراد حمایت‌گر پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار انتخاب هدف و معنای شخصی توسط افراد می‌باشد. افرادی که قادر به شناسایی نظم،

1 - Ten Dam and Volman

2 - Nakashima and Canda

انسجام و هدف در زندگی خود هستند و همچنین توانایی پیگیری و دستیابی به اهداف خود را دارند، تاب‌آوری بیشتری در شرایط دشوار زندگی، از خود نشان می‌دهند (کشاوری و یوسفی، ۱۳۹۱).

نگرش مذهبی و امید به آینده به عنوان پتانسیل‌های حمایتی برای تاب‌آوری می‌باشند و افراد با داشتن مذهب و نگرش معنوی احساس هدفمندی می‌کنند و علیرغم اینکه با مشکلات روبرو هستند از امید برای بهبود شرایط آینده بهره می‌برند. هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌پذیری در رفتار و افزایش مقاومت در برابر تنیدگی، موجب خودآگاهی و بینش عمیق فرد نسبت به زندگی و هدفدار نمودن آن می‌گردد، به گونه‌ای که اهداف فراتر از دنیای مادی ترسیم می‌شوند (ولش و برادسکی^۱، ۲۰۱۰). بنابراین می‌توان گفت که ابعاد هوش معنوی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تاب‌آوری کارکنان باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم نشان داد که اخلاق کار حدود ۴/۲ درصد از تغییرات تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج این فرضیه با تحقیق کدخدایی و حاجیان‌فر (۱۳۹۲) همخوانی دارد. در تبیین این موضوع می‌توان گفت اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت‌شغلی و احساس رضایتمندی و خودشکوفایی از یکسو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر است و در نتیجه موجبات رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکات‌های او خواهد شد (سلاجقه و سیستانی، ۱۳۸۹). حسن خلق و برخورد محبت‌آمیز از میزان فشارهای روحی می‌کاهد و سبب طول عمر می‌شود. آرامش فکر، آسودگی خیال، همکاری و همبستگی اجتماعی در سایه اخلاق به دست می‌آید (کدخدایی و حاجیان‌فر، ۱۳۹۲).

اخلاق منشأ رفتار انسان است و بستری برای همه ابعاد زندگی به خصوص آرامش روحی و روانی می‌باشد و در هدایت انسان به سوی سلامت و سعادت نقش اساسی دارد. فضایل اخلاقی نقش اساسی در تربیت روحی و معنوی انسان دارد و سبب می‌شود که انسان برای ارزش‌های والای انسانی ارزش قائل شده و همواره خدا را ناظر اعمال خود ببیند، فضایل اخلاقی به انسان می‌آموزد که وظایف دشوار، سنگین و پیچیده را در مسیر بحرانی زندگی و کاری با پیروی از چه اصولی انجام دهد تا در مقابل خداوند و وجدان خود شرمند نشود و از آرامش روانی برخوردار گردد (کدخدایی و حاجیان‌فر، ۱۳۹۲). افرادی که دارای اخلاق کار می‌باشند به پیروی از هنجارهای اجتماعی، مقررات و قوانین، عرف و آداب و رسوم توجه می‌کنند. انجام رفتارهای منصفانه، احترام، پذیرش دیگران و حقوق و مسؤولیت‌ها از ویژگی‌های بارز آن‌ها است که مجموع این ویژگی‌ها موجب احساس رضایت درونی در فرد می‌شود. مدیریت و تنظیم تفکرات و اعمال خود به طوری که در مقابل هرگونه فشار از درون و بیرون ایستادگی کنند و انتخاب‌های عقلانی و عمل به شیوه منصفانه به رشد خودشکوفایی در آن‌ها منجر می‌گردد. مهار و سوسه‌ها، همدل بودن، نپذیرفتن گزینه‌های غیراخلاقی، مبارزه با بی‌عدالتی، رفتار محترمانه و ناشی از درک دیگران از دیگر ویژگی‌های بارز افراد با فضائل اخلاقی بالاست (امامی و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به این که نمونه مورد پژوهش در این تحقیق کارمندان در یک کشور اسلامی بودند می‌توان گفت که اخلاق کار اسلامی کار خلاق را به عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و کار سخت و سخت‌کوشی را فضیلت می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق خواهند بود و پیشرفت می‌کنند؛ و

بالعکس افرادی که سخت کوش نیستند، در زندگی موفق نخواهند بود (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲). بنابراین می توان گفت اخلاق کار می تواند تاب آوری کارکنان را پیش بینی کند. با توجه به یافته های فوق پیشنهادات زیر ارائه می شود:

با توجه به این که بین هوش معنوی و تاب آوری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد، لذا پیشنهاد می شود اداره آموزش و پرورش، با برگزاری کلاس ها و دوره های آموزشی ضمن خدمت، هوش معنوی و مؤلفه های آن و همچنین مهارت تاب آوری را در کارمندان ارتقا دهند. همچنین پیشنهاد می شود مشاوران عوامل فرا فردی مثل معنویت و دینداری مرتبط با تاب آوری را شناسایی کرده و با نگاه دقیق تر وارد رابطه مشاوره ای گردند. با توجه به این که بین اخلاق کاری و تاب آوری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، لذا پیشنهاد می شود فضایل اخلاقی، اخلاق کاری (مخصوصاً اخلاق کار اسلامی) مورد تقویت قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می شود از برنامه های مختلف تشویقی و انگیزشی برای کارکنانی که کارها را دقیق و نودوستانه و بر اساس فضایل اخلاقی انجام می دهند استفاده گردد تا انگیزه آنان برای انجام کارهای اخلاقی بیشتر گردد. در ادامه پیشنهاد می شود این تحقیق در جامعه وسیعتر و با نمونه بیشتر انجام شود. و در پژوهش های آتی عوامل مداخله گری همچون تأهل، پیشینه مذهبی، سبک فرزند پروری والدین و غیره مورد کنترل قرار بگیرد و رابطه بین هوش معنوی و تاب آوری مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

فارسی

- حسین چاری، مسعود؛ محمدی، مژگان. (۱۳۹۰). **پیش بینی تاب آوری روان شناختی بر اساس اعتقادات مذهبی در دانشجویان شهری و روستایی**، روانشناسی معاصر، ۶(۲): ۴۵-۵۶.
- حمید، نجمه؛ کیخسروانی، مولود؛ بابامیری، محمد؛ دهقانی، مصطفی. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه ی سلامت روان و هوش معنوی با تاب آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه**. فصلنامه ی علمی پژوهشی جنتاشاپیر، ۳(۲): ۳۳۱-۳۳۸.
- شادی، ناهید. (۱۳۹۱). **رابطه خودتنظیمی و عزت نفس با تاب آوری در نوجوانان مقطع دبیرستانی شهر برازجان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد مرودشت.
- کاویانی، بهنام. (۱۳۸۳). **بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی**، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۵.
- کدخدایی، زهره؛ حاجیان فر، حسین. (۱۳۹۲). **بررسی نقش اخلاق بر سلامت روان در اجتماع از دیدگاه نهج البلاغه**، مجله تحقیقات نظام سلامت، ۹(۳): ۲۴۳-۲۵۸.
- کشاورزی، سمیه و یوسفی، فریده. (۱۳۹۱). **رابطه بین هوش عاطفی، هوش معنوی و تاب آوری**، مجله روان شناسی، ۱۶(۳): ۲۹۹-۳۱۸.
- گل پرور، محسن؛ نادى، محمدعلی. (۱۳۹۰). **نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار**، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، ۶(۱): ۴۳-۵۳.
- میزایی، یعقوب. (۱۳۹۰). **مقایسه تاب آوری و معنابخشی زندگی در افراد عادی و افراد سوء مصرف کننده مواد در شهر شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- نیک‌آمال، میترا؛ شادمان‌فر، نسرین. (۱۳۹۲). **ارتباط هوش معنوی با تاب‌آوری روان‌شناختی در دانشجویان**، فصلنامه علمی - پژوهشی سلامت روان‌شناختی، ۱-۱۵.
- هاشمی، لادن و جوکار، بهرام. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین تعالی معنوی و تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه**، دو فصلنامه روانشناسی معاصر، ۴: ۱۲۳-۱۴۲.

References

- Cowan, P; Cowan, C. and Schulz, M. (1996). **Thinking about Risk and Resilience in Families in Stress, Coping, and Resiliency in Children and Families**, edited by E.M. Hetherington and E.A Blechman. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Emmons RA.(2000). **Is spirituality intelligence? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern**, Int J Psychol Religion, 10(1):3-26.
- Hauser, S, T; Allen P. J.(2006).**Overcoming Adversity in Adolescence: Narratives of Resilience**. Psychoanalytic Inquiry. New York, 26 , 4: 547- 568.
- Johnson, Simon; McMillan, John and Woodruff, Christopher.(1999). **"Property Rights and Finance working paper, Massachusetts Institute of Technology and University of California, San Diego**.
- Moreira-Almeida, A; Lotufoneto, F & Koenig, H. (2006). **Religiousness and Mental Health: a review, Center for the Study of Religious and Spiritual Problems**, Department of Psychiatry,Universidade de São Paulo (USP),São Paulo (SP), Brazil:119-131.
- Nasel, D.D .(2004). **Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new Age/Indri dualistic spirituality**, doctoral dissertation, university of South Australia.
- Stavrova, O; Fetchenhauer, D & Schlosser, T. (2012). **Why are religious people happy? The effect of the social norm of religiosity across countries**, Social Science, 3:132-149.
- Walker, W. E. (2009). **Does the best practice of rational-style model-based policy analysis already include ethical considerations?**, Omega, 37: 1051- 1062.
- Walker, W. E. (2009). **Does the best practice of rational-style model-based policy analysis already include ethical considerations?**, Omega, 37: 1051- 1062.

