

## رابطه هوش معنوی با تاب‌آوری و نقش میانجی تعهد عاطفی در کارکنان ستاد مرکزی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات

بهار هاشم پور<sup>۱</sup>، سپیده سادات سید کاوسی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۳۰ مهر ۱۴۰۱

تاریخ دریافت: ۱۰ شهریور ۱۴۰۱

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف یافتن رابطه بین متغیرهای هوش معنوی با تاب‌آوری سازمانی و تعهد عاطفی انجام گرفت. این موضوع از این نظر حائز اهمیت است که هوش معنوی دارای توانایی‌هایی در رفتار حل مسأله است که به فرد کمک میکند تا با پدیده‌های اطراف سازگار شود و به یکپارچه سازی ذاتی و بیرونی برسد. نوع پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی، همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات به تعداد ۳۷۰ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه از فرمول کوکوران استفاده و تعداد ۱۸۶ مورد پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری شد. برای سنجش سازه‌ها از پرسشنامه استاندارد کینگ استفاده و برای روایی پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و از آمار استنباطی جهت تحلیل استفاده شد. یافته‌های معادلات ساختاری در تحقیق نشانگر آن است که هوش معنوی بر تاب‌آوری سازمانی بطور مستقیم با ضریب مسیر ( $\beta=0/79$ ) و با ضریب تی ( $t=1/96 < 5,76$ ) و هوش معنوی بر تعهد عاطفی با ( $\beta=0/42$ ) و با نمره تی ( $T=1/96 < 2,51$ ) و تعهد عاطفی نیز بر تاب‌آوری سازمانی با ضریب مسیر ( $\beta=0/37$ ) و با نمره تی ( $T=1/96 < 2,31$ ) اثرگذار بود. در نهایت با توجه به آزمون فرضیه‌ها پیشنهادهای ارائه شد.

**کلیدواژه‌گان:** تاب‌آوری سازمانی، تعهد عاطفی، معادلات ساختاری، هوش معنوی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری رشته روان‌شناسی، گروه آموزشی روان‌شناسی، واحد نایین، دانشگاه آزاد اسلامی، نایین، ایران

Bahaar.hashempour@gmail.com

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری رشته روان‌شناسی، گروه آموزشی روان‌شناسی، واحد نایین، دانشگاه آزاد اسلامی، نایین، ایران

Sepideh.kavousi2020@gmail.com

## ۱- مقدمه

تطابق انسان با نیازها و تهدیدهای زندگی جایگاه برجسته ای در حوزه روان شناسی تحولی و سلامت روان دارد. یکی از فاکتورهای تعیین کننده پاسخهای افراد در مقابل رویدادهای استرسزا مبحث تاب‌آوری است. تاب‌آوری، یکی از سازه‌های مهم و مطرح در روان‌شناسی مثبت‌گرا است (طاهری‌فرد و میکاییلی، ۱۳۹۸). سازمان‌ها برای اینکه تاب‌آور باشند بر خدمات فراهم شده توسط سازمان‌ها متکی هستند، تا آنها را به برنامه‌ریزی، پاسخ و بازیابی برای موقعیت‌های اضطراری و بحران‌ها قادر سازند (استیفنسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). تاب‌آوری موجب کمک به فرد در هنگام رویارویی با موقعیت‌های سخت و تنش‌زای زندگی خواهد گردید لذا تاب‌آوری توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی و روانی فرد در شرایط خطرناک است (خرمی و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به پذیرش مهم بودن تاب‌آوری و تعهد عاطفی، محقق بر آن است تا به بسترسازی مناسب برای بروز تعهد عاطفی و تاب‌آوری کمک نماید. در دهه‌های اخیر موضوع معنویت در سازمان مورد توجه روزافزون پژوهشها قرار گرفته است به طوری که از آن به عنوان نوعی هوش نام برده می‌شود. (قربانی و همکاران، ۱۳۹۱). کارکنان باید به گونه‌ای از نظر روحی و روانی آماده شوند که سلامت روان در آنها افزایش پیدا کرده و آنها را در اجرای نقش‌های مختلف اجتماعی و فردی یاری رساند. سلامت روان را می‌توان معادل کارکرد مثبت روانشناختی تلقی نموده و آن را در قالب "بهزیستی روانشناختی" اصطلاح مطرح کرده‌اند (لی - فونگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌پذیری در رفتار موجب خودآگاهی و بینش عمیق فرد به زندگی و هدف‌دار نمودن آن به گونه‌ای که فراتر از دنیای مادی، اهداف ترسیم می‌گردد و همین فرایند موجب سازگاری مناسب فرد با محیط به جهت خشنودی و رضایت دیگران می‌شود (خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۸). هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. در حالی که معنویت، جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هشیاری بالا و تعالی است (ذوقی، ۱۳۹۸). هوش معنوی به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که به آگاهی، ادغام و استفاده تطبیقی از جنبه‌های غیرمادی دو متعالی وجود یک فرد کمک می‌کند و منجر به پیامدهایی همچون تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا، شناخت خود متعالی می‌شود، هوش معنوی بیان خصوصیات معنوی ذاتی از طریق افکار، اعمال و نگرش است، هوش معنوی دارای توانایی‌هایی در رفتار حل مسئله است که به فرد کمک می‌کند تا با پدیده‌های اطراف سازگار شود و به یکپارچه‌سازی ذاتی و بیرونی برسد، این رفتار شامل بالاترین سطح رشد در حوزه‌های مختلف شناختی، اخلاقی و عاطفی است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از عالیترین سطوح هوش می‌باشد که به قدرت و توانایی ذهنی فرد برای ارتباط با نیرویی برتر و درک درست از معنای زندگی اشاره دارد. این توانایی ذهنی به فرد کمک می‌کند تا فراتر از ماده و ظاهر به افراد، اشیاء و رویدادها توجه نماید و از خود و جهان در کی فرامادی به دست آورد در واقع این هوش به افراد کمک می‌کند

<sup>1</sup>Stephenson<sup>2</sup>Lee-Fong

تا توجه خود را به تصویری بزرگتر هدایت کنند و آگاهانه فعالیت‌های خود را در یک زمینه گسترده‌تر متمرکز کنند (سیبزیان‌پور و نوری، ۱۳۹۸). هوش معنوی، در جست‌وجوی درک چرایی وجود بر می‌آید و آگاهی، بینش، وظرفیت فهم عمیق پرسش‌های وجودی را شامل می‌شود (برجعی و خسروی، ۱۳۹۵). ذوقی (۱۳۹۸) تحقیقی را با عنوان "رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا" بررسی کردند. و نشان دادند که بین هوش معنوی و خودکارآمدی و نیز بین هوش معنوی و تعهد شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. بنابراین برای افزایش خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی باید به متغیر هوش معنوی در آنان توجه ویژه داشت. عسکری (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه‌پذیری سازمانی" را بررسی کرد. یافته‌های حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی دارند. آرنوت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان هوش معنوی و خودتأییدی به عنوان پیش‌بینی کننده‌های هوش معنوی داست، آنها تأکید نمودند که هرچه هوش و توانایی‌های معنوی بالاتر باشد، بهزیستی روانی در فرد بالاتر خواهد بود. تعهد در فرهنگ لغت آکسفورد به معنای الزامی که آزادی عمل را محدود می‌کند آمده است. پورتر و همکارانش تعهد را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد یا سازمان و مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص تعریف می‌کنند (کاظمی و زارع، ۱۳۹۸). تعهد عاطفی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) که در آن فعالیت می‌کنند.

لا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اخلاق و تعهد عاطفی و عملکرد" نشان دادند که جو کاری اخلاقی تأثیر مستقیمی بر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی، تعهد عاطفی و عملکرد کنشگرایانه ارائه خدمات به مشتریان دارد. علاوه بر این، سیاست‌های سازمانی ادراک شده به طور جزئی بین جو اخلاقی کار و تعهد عاطفی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

تاب‌آوری معیار استقامت سیستم‌ها و توانایی آنها در جذب تغییرات و اختلالات تعریف می‌شود. توانایی سیستم در پاسخ و بازایی در برابر فجایع. توانایی حفظ عناصری که برای نوسازی یا سازماندهی مجدد موردنیاز است، وقتی که اختلالی، ساختار کارکردی سیستم را تغییر می‌دهد (امیری و همکاران، ۱۳۹۷). در مطالعاتی تریسی (۲۰۱۵)، شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی را اینگونه شناسایی می‌کند: منابع انسانی، آگاهی، سرمایه اجتماعی، منابع فیزیکی، زیرساخت عملیاتی، رهبری و فرهنگ و اطلاعات و ارتباطات. استیفنسون (۲۰۱۰)، برای تاب‌آوری سازمانی چهار بعد شناسایی می‌کند: آگاهی وضعیتی، مدیریت آسیب‌پذیری‌های اساسی، ظرفیت انطباقی و منش تاب‌آوری (تعهد به تاب‌آوری و چشم‌انداز شبکه). آمادگی و توانایی برنامه‌ریزی، جذب و بازایی

<sup>1</sup>Arnout

<sup>2</sup>Lau

از پیشامدهای ناسازگار و انطباق موفقیت آمیز نیز ویژگی‌های اشاره شده توسط فنگ و سانساوینی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) است. کارولین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، نیز ابعاد تاب‌آوری سازمانی را آگاهی وضعیتی، وحدت هدف، مشارکت استراتژیک، منابع داخلی، رهبری، استراتژی‌های برنامه‌ریزی، مشارکت کارکنان، نوآوری و خلاقیت، تصمیم‌گیری، شکستن سیلوه‌های ذهنی، و برنامه‌های آزمایش فشار عنوان می‌کنند، برنارد و همکاران نیز تعداد، کیفیت، مهارت‌ها و تخصص‌های افراد، منابع مالی و فنی، یادگیری و کسب دانش و تجربه را مطرح می‌کنند (امیری و همکاران، ۱۳۹۷). صدیقی ارفعی و همکاران (۱۳۹۴) طی مطالعه‌ای با عنوان "رابطه جهت‌گیری مذهبی و هوش معنوی با میزان تاب‌آوری دانشجویان" را بررسی کردند. نتایج حاکی از آن است که هوش معنوی، بیشترین سهم را در تبیین تاب‌آوری دانشجویان دارد. یانگ لی و کرسٹوفر<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) تحقیقی را با عنوان "بررسی تاب‌آوری شبکه زنجیره تامین در حضور اثر فزون‌گر" را بررسی کردند. بنابراین از تصمیم‌گیری مدیریتی آگاهانه‌تری در مورد سرمایه‌گذاری در بهبود انعطاف‌پذیری پشتیبانی می‌کند. پژوهش حاضر به دنبال این سؤال است که بین هوش معنوی و دو متغیر تعهد عاطفی و تاب‌آوری سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟ همچنین به این سؤال پرداخته می‌شود که تعهد عاطفی چگونه می‌تواند بین دو متغیر هوش معنوی و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی ایفا نماید؟

## ۲- بیان مساله

تطابق انسان با نیازها و تهدیدهای زندگی جایگاه برجسته‌ای در حوزه روان‌شناسی تحولی و سلامت روان دارد. یکی از فاکتورهای تعیین‌کننده پاسخ‌های افراد در مقابل رویدادهای استرس‌زا مبحث تاب‌آوری است. تاب‌آوری، یکی از سازه‌های مهم و مطرح در روان‌شناسی مثبت‌گرا است (طاهری‌فرد و میکاییلی، ۱۳۹۸). سازمان‌ها برای اینکه تاب‌آور باشند بر خدمات فراهم شده توسط سازمان‌ها متکی هستند، تا آنها را به برنامه‌ریزی، پاسخ و بازیابی برای موقعیت‌های اضطراری و بحران‌ها توانمند سازند (استیفنسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). تاب‌آوری موجب کمک به فرد در هنگام رویارویی با موقعیت‌های سخت و تنش‌زای زندگی خواهد گردید لذا تاب‌آوری توانمندی در برقراری تعادل زیستی و روانی فرد در شرایط خطرناک است (خرمی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین تعهد عاطفی به دبستگی احساسی کارکنان، احساس هویت و درگیر شدن آنها در سازمان اشاره دارد. کارکنانی که تعهد عاطفی از خود نشان می‌دهند احساس علاقه‌مندی به ماندن در سازمان دارند. فرد متعهد به سازمان، دارای وابستگی عاطفی به سازمان است، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعهد با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور در محل کار،

<sup>1</sup>Fang & Sansavini

<sup>2</sup>Caroline and et al

<sup>3</sup>Yuhong Li and Christopher

<sup>4</sup>Stephenson

رفتار سازمانی، فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (قربانی و همکاران، ۱۳۹۱).

با توجه به پذیرش مهم بودن تاب‌آوری و تعهد عاطفی، محقق بر آن است تا به زمینه‌سازی مناسب برای بروز تعهد عاطفی و تاب‌آوری کمک نماید. در دهه‌های اخیر موضوع معنویت در سازمان مورد توجه روزافزون پژوهشها قرار گرفته است به طوری که از آن به عنوان نوعی هوش نام برده می‌شود. (قربانی و همکاران، ۱۳۹۱). کارکنان باید به گونه‌ای از نظر روحی و روانی آماده شوند که سلامت روان در آنها افزایش پیدا کرده و آنها را در اجرای نقش‌های مختلف اجتماعی و فردی یاری رساند. سلامت روان را می‌توان معادل کارکرد مثبت روانشناختی تلقی نموده و آن را در قالب "بهبودی روانشناختی" اصطلاح مطرح کرده‌اند (لی-فونگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). هوش معنوی از جمله متغیرهایی است که پژوهشگران رشته‌های مختلف، به رابطه آن با سلامت روانی و به طور خاص تاب‌آوری از حیث روانشناختی توجه نشان داده‌اند. یکی از مهمترین مؤلفه‌های مرتبط با بهزیستی روانشناختی هوش معنوی می‌باشد (شرکت و همکاران، ۱۳۹۹). هوش معنوی بیان خصوصیات معنوی ذاتی از طریق افکار، اعمال و نگرش است، هوش معنوی دارای توانایی‌هایی در رفتار حل مسئله است که به فرد کمک می‌کند تا با پدیده‌های اطراف سازگار شود و به یکپارچه‌سازی ذاتی و بیرونی برسد، این رفتار شامل بالاترین سطح رشد در حوزه‌های مختلف شناختی، اخلاقی و عاطفی است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹). هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌پذیری در رفتار موجب خودآگاهی و بینش عمیق فرد به زندگی و هدف‌دار نمودن آن به گونه‌ای که فراتر از دنیای مادی، اهداف ترسیم می‌گردد و همین فرایند موجب سازگاری مناسب فرد با محیط به جهت خشنودی و رضایت دیگران می‌شود (خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۸). هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. در حالی که معنویت، جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هشیاری بالا و تعالی است (ذوقی، ۱۳۹۸). پژوهش حاضر به دنبال این سؤال است که بین هوش معنوی و دو متغیر تعهد عاطفی و تاب‌آوری سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟ همچنین به این سؤال پرداخته می‌شود که تعهد عاطفی چگونه می‌تواند بین دو متغیر هوش معنوی و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی ایفا نماید؟

### ۳- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

#### ۳-۱- هوش معنوی:

هوش معنوی به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که به آگاهی، ادغام و استفاده تطبیقی از جنبه‌های غیرمادی دو متعالی وجود یک فرد کمک می‌کند و منجر به پیامدهایی همچون تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا، شناخت خود متعالی می‌شود، هوش معنوی بیان خصوصیات معنوی ذاتی از طریق افکار،

<sup>1</sup>Lee-Fong

اعمال و نگرش است، هوش معنوی دارای توانایی‌هایی در رفتار حل مسئله است که به فرد کمک می‌کند تا با پدیده‌های اطراف سازگار شود و به یکپارچه‌سازی ذاتی و بیرونی برسد، این رفتار شامل بالاترین سطح رشد در حوزه‌های مختلف شناختی، اخلاقی و عاطفی است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از عالیترین سطوح هوش می‌باشد که به قدرت و توانایی ذهنی فرد برای ارتباط با نیرویی برتر و درک درست از معنای زندگی اشاره دارد. این توانایی ذهنی به فرد کمک می‌کند تا فراتر از ماده و ظاهر به افراد، اشیاء و رویدادها توجه نماید و از خود و جهان درکی فرامادی به دست آورد در واقع این هوش به افراد کمک می‌کند تا توجه خود را به تصویری بزرگتر هدایت کنند و آگاهانه فعالیت‌های خود را در یک زمینه گسترده‌تر متمرکز کنند (سبزیان‌پور و نوری، ۱۳۹۸). هوش معنوی، در جست وجوی درک چرایی وجود بر می‌آید و آگاهی، بینش، وظرفیت فهم عمیق پرسش‌های وجودی را شامل می‌شود (برجلی و خسروی، ۱۳۹۵).

هوش معنوی، ظرفیت تفکر دربارهٔ دغدغه‌های وجودی و توانایی درک مسائل معنوی را فراهم می‌کند. کینگ (۲۰۰۸) چهار مؤلفهٔ مرکزی برای هوش معنوی پیشنهاد می‌کند: (۱) تفکر وجودی انتقادی (۲) ساخت معنای شخصی (۳) آگاهی متعالی و (۴) بسط کیفیت هوشیاری (کینگ، ۲۰۰۸). در این پژوهش، برای سنجش هوش معنوی دیدگاه کینگ را مبنا قرار داده ایم تفکر انتقادی وجودی با مباحثی چون قابلیت تعمق و تفکر نقادانه در طبیعت وجودی، واقعیت‌هستی، فضا، زمان و دیگر موارد وجودی/ متافیزیکی؛ همچنین، قابلیت تفکر در موارد غیر وجودی مرتبط با وجودیک فرد (از دیدگاه وجودی) سر و کار دارد؛ تولید معنی شخصی به توانایی اخذ معنی فردی و درک تجارب فیزیکی و ذهنی شامل قابلیت خلق و تسلط برهدف زندگی می‌پردازد. آگاهی متعالی با محتوای قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود، دیگران و جهان فیزیکی (غیرمادی بودن) در حالت طبیعی و هوشیاری همراه با قابلیت شناسایی روابط ابعاد فوق با خود؛ و در نهایت، توسعه حالت خودآگاهی آگاهی با محتوای توانایی ورود و خروج از حالت هوشیاری (مثل هوشیاری خالص، هوشیاری کیهانی، یگانگی، یکی بودن) و دیگر حالت تفکر در خود (مثل تفکر عمیق، تعمق، دعا و نیایش) مرتبط است (عربشاهی و وفا، ۱۴۰۰).

ذوقی (۱۳۹۸) تحقیقی را با عنوان "رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا" بررسی کردند. و نشان دادند که بین هوش معنوی و خودکارآمدی و نیز بین هوش معنوی و تعهد شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. بنابراین برای افزایش خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی باید به متغیر هوش معنوی در آنان توجه ویژه داشت. عسکری (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه‌پذیری سازمانی" را بررسی کرد. یافته‌های حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی دارند. آرنوت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان هوش معنوی و خودتأییدی به عنوان

<sup>1</sup>King

<sup>2</sup>Arnout

پیش‌بینی کننده‌های هوش معنوی داست، آنها تأکید نمودند که هرچه هوش و توانایی‌های معنوی بالاتر باشد، بهزیستی روانی در فرد بالاتر خواهد بود.

### ۳-۲- تعهد عاطفی:

تعهد در فرهنگ لغت آکسفورد به معنای الزامی که آزادی عمل را محدود می‌کند آمده است. پورتر و همکارانش تعهد را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد یا سازمان و مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص تعریف می‌کنند (کاظمی و زارع، ۱۳۹۸). تعهد عاطفی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) که در آن فعالیت می‌کنند. پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد یا سازمان و مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص تعریف می‌کنند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۷). مفهوم تعهد در محیط کار پس از گذشت سال‌ها تحقیق و نظریه‌پردازی کماکان از زمره موضوعات و مفاهیم چالش‌برانگیز و مورد پژوهش توسط روانشناسان صنعتی و سازمانی و پژوهش‌گران عرصه رفتار سازمانی است (ناصری فر و محمدخانی، ۱۳۹۵). تعهد عاطفی یکی از ابعاد تعهد سازمانی است که به دل بستگی عاطفی کارکنان به سازمان، همانندسازی با آن، خشنودی از آن و تمایل به ماندن در آن اشاره می‌کند. در این نوع از تعهد، فرد قویاً هویت خود را با سازمان می‌شناسد، در آن سرمایه‌گذاری هیجانی و عاطفی می‌کند و به آن وابسته است. کارکنان با تعهد عاطفی بالا، اشتغال خود را در سازمان ادامه می‌دهند به این دلیل که آنها می‌خواهند چنین کاری را انجام دهند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۷).

لا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اخلاق و تعهد عاطفی و عملکرد" نشان دادند که جو کاری اخلاقی تأثیر مستقیمی بر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی، تعهد عاطفی و عملکرد کنش‌گرایانه ارائه خدمات به مشتریان دارد. علاوه بر این، سیاست‌های سازمانی ادراک شده به طور جزئی بین جو اخلاقی کار و تعهد عاطفی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

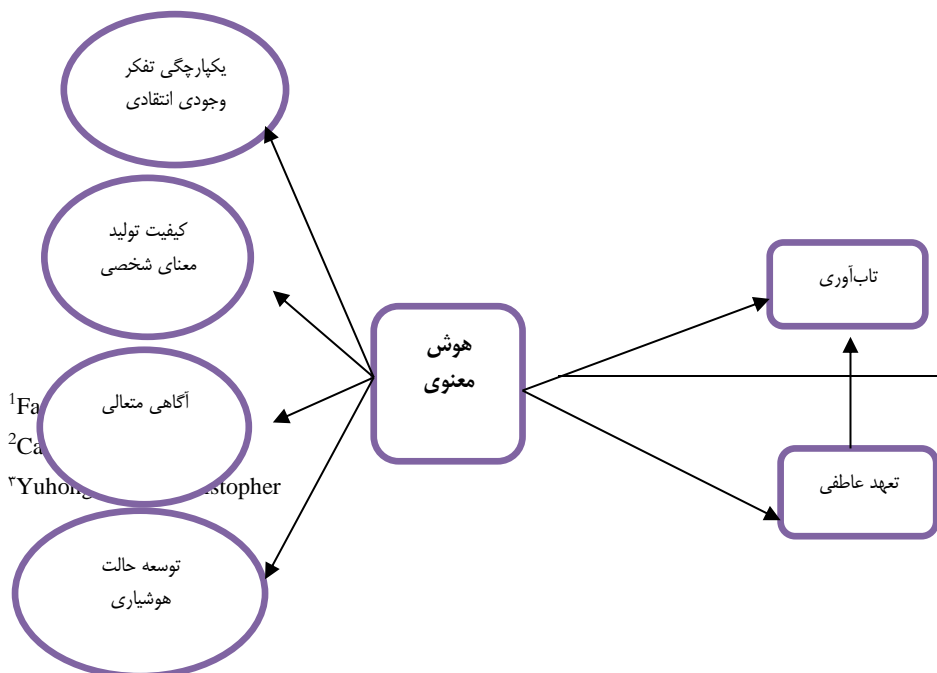
### ۳-۳- تاب‌آوری:

معیار استقامت سیستم‌ها و توانایی آنها در جذب تغییرات و اختلالات تعریف می‌شود. توانایی سیستم در پاسخ و بازیابی در برابر فجایع. توانایی حفظ عناصری که برای نوسازی یا سازماندهی مجدد مورد نیاز است، وقتی که اختلالی، ساختار کارکردی سیستم را تغییر می‌دهد (امیری و همکاران، ۱۳۹۷). هاشمی و جوکار (۱۳۹۰) تاب‌آوری را به عنوان نوعی فرآیند، توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با داشتن موقعیت تهدید کننده تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر تاب‌آوری عاملی است که به افراد در رویارویی و سازگاری با موقعیت‌های سخت و تنش‌زای زندگی کمک می‌کند. افسردگی را کاهش می‌دهد. توانایی سازگاری با درد و کیفیت زندگی

<sup>1</sup>Lau

را افزایش می‌دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴). تاب‌آوری، به معنای توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها، و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب و کار، ویژگی بسیار مهمی است که سازمان‌ها باید برای بقا و تداوم کسب و کارشان به آن مجهز باشند. با این حال، نگرانی صرفاً منوط به فجایع نمی‌شود؛ بلکه انحراف‌ها و عدم قطعیت‌های کوچکی هم که سازمان‌ها را با چالش روبرو می‌کنند مدنظر هستند (امیری و همکاران، ۱۳۹۷).

در مطالعاتی تریسی (۲۰۱۵)، شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی را اینگونه شناسایی می‌کند: منابع انسانی، آگاهی، سرمایه اجتماعی، منابع فیزیکی، زیرساخت عملیاتی، رهبری و فرهنگ و اطلاعات و ارتباطات. استیفنسون (۲۰۱۰)، برای تاب‌آوری سازمانی چهار بعد شناسایی می‌کند: آگاهی وضعیتی، مدیریت آسیب‌پذیری‌های اساسی، ظرفیت انطباقی و منش تاب‌آوری (تعهد به تاب‌آوری و چشم‌انداز شبکه). آمادگی و توانایی برنامه‌ریزی، جذب و بازیابی از پیشامدهای ناسازگار و انطباق موفقیت آمیز نیز ویژگی‌های اشاره شده توسط فنگ و سانساوینی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) است. کارولین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، نیز ابعاد تاب‌آوری سازمانی را آگاهی وضعیتی، وحدت هدف، مشارکت استراتژیک، منابع داخلی، رهبری، استراتژی‌های برنامه‌ریزی، مشارکت کارکنان، نوآوری و خلاقیت، تصمیم‌گیری، شکستن سیلوهای ذهنی، و برنامه‌های آزمایش فشار عنوان می‌کنند، برنارد و همکاران نیز تعداد، کیفیت، مهارت‌ها و تخصص‌های افراد، منابع مالی و فنی، یادگیری و کسب دانش و تجربه را مطرح می‌کنند (امیری و همکاران، ۱۳۹۷). صدیقی ارفعی و همکاران (۱۳۹۴) طی مطالعه‌ای با عنوان "رابطه جهت‌گیری مذهبی و هوش معنوی با میزان تاب‌آوری دانشجویان" را بررسی کردند. نتایج حاکی از آن است که هوش معنوی، بیشترین سهم را در تبیین تاب‌آوری دانشجویان دارد. یانگ لی و کرسٹوفر<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) تحقیقی را با عنوان "بررسی تاب‌آوری شبکه زنجیره تامین در حضور اثر فزون‌گر" را بررسی کردند. بنابراین از تصمیم‌گیری مدیریتی آگاهانه‌تری در مورد سرمایه‌گذاری در بهبود انعطاف‌پذیری پشتیبانی می‌کند. با توجه به مبانی نظری تحقیق مدل مفهومی به شرح زیر توسعه و فرضیه‌های زیر ارائه می‌گردد:





شکل ۱: مدل نظری مفهومی

فرضیه ۱: هوش معنوی بر تاب‌آوری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: هوش معنوی بر تعهد عاطفی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۳: تعهد عاطفی بر تاب‌آوری اثر مثبت و معنادار دارد.

#### ۴- روش‌شناسی

پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ وسعت قلمرو مکانی، میدانی است و از حیث گردآوری اطلاعات میدانی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات مستقر در تهران می‌باشد که سطح تحصیلات آنها بالاتر از دیپلم باشد که تعداد آنها طبق گزارش آمار و اطلاع رسانی رییس مرکز توسعه سرمایه انسانی این وزارت خانه ۳۷۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق جهت انتخاب حجم نمونه از جدول مورگان- کرسی استفاده گردید که طبق این جدول حجم نمونه‌ای در حدود ۱۹۰ نفر انتخاب گردید، و در نهایت ۱۹۰ پرسشنامه در بین اعضای نمونه توزیع گردید و به تعداد ۱۸۶ مورد پرسشنامه پاسخ داده شده توسط اعضای نمونه جمع‌آوری گردید. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری احتمالی از نوع نمونه‌گیری تصافی ساده می‌باشد. برای سنجش هوش معنوی از پرسشنامه استاندارد کینگ (۲۰۰۹) که شامل ۴ مولفه و ۱۹ سنجه است، تعهد عاطفی نمره‌ای است از پرسشنامه استاندارد گل‌پرور و وکیلی (۱۳۸۹)، که شامل ۳ بعد و ۹ سنجه است، و برای سنجش تاب‌آوری از پرسشنامه استاندارد کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) که شامل ۵ مولفه و ۱۶ سنجه است، استفاده شده است، که در بازه و مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق مشاوره و قضاوت‌های خبرگان و اساتید دانشگاهی هیات علمی مورد تأیید قرار گرفت. و پایایی ابزار از طریق محاسبه آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS صورت گرفت. ضریب پایایی متغیر هوش معنوی ۰/۷۲۸، ضریب پایایی متغیر تعهد عاطفی ۰/۷۰۳ و ضریب پایایی متغیر تاب‌آوری ۰/۷۱۴ بدست آمد. با توجه به اینکه همه این ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، پایایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزارهای Lisrel استفاده شده است.

## ۵- یافته‌های پژوهش

قبل از پرداختن به یافته‌های پژوهشی، اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش گزارش می‌شود. جدول ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری در پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵۲	۸۱٫۷٪
	زن	۳۴	۱۸٫۳٪
	کل	۱۸۶	۱۰۰٪
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۲	۱۱٫۸٪
	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۲	۳۳٫۴٪
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۱	۳۸٫۱٪
	بالای ۵۰ سال	۳۱	۱۶٫۷٪
مدرک تحصیلی	کل	۱۸۶	۱۰۰٪
	فوق دیپلم	۵۷	۳۰٫۶٪
	کارشناسی	۴۴	۲۳٫۷٪
	ارشد و دکتری	۸۵	۴۵٫۷٪
سابقه کاری	کل	۱۸۶	۱۰۰٪
	زیر ۱۰ سال	۳۹	۲۱٪
	۱۰ الی ۲۰ سال	۵۲	۲۸٪
	بالای ۲۰ سال	۹۵	۵۱٪
	کل	۱۸۶	۱۰۰٪

ابتدا جهت بررسی یکنواختی و نرمالیتیه بودن داده‌ها از آماره اسمیرنوف و کولموگروف<sup>۱</sup> استفاده می‌کنیم:

جدول ۲: نتایج آماره اسمیرنوف و کولموگروف

متغیر	سطح معناداری
هوش معنوی	۰٫۰۶۸
تعهد عاطفی	۰٫۰۵۷
	۰٫۰۶۲

<sup>1</sup>Kolmogorow – Smirnow

## تاب‌آوری

سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ در احتمال آماره در متغیرها نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها است و لذا استفاده از آزمون پارامتریک برای آزمون فرضیات مجاز است.

جهت آزمون فرضیات تحقیق از طریق معادلات ساختاری در نرم افزار (Lisrel) ابتدا میزان همبستگی و روابط (R) بین متغیرها را در نرم افزار SPSS از طریق ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول ۴: محاسبه شده است:

نتایج جدول ۴: نشان داد که هوش معنوی با تعهد عاطفی در حدود ۳۱,۳٪ با همدیگر همبستگی کامل و رابطه مثبت و معنی‌داری دارند، و از طرفی مشاهده گردید که هوش معنوی نیز با تاب‌آوری سازمانی ۵۸٪ همبستگی دارند و همچنین تعهد عاطفی نیز با تاب‌آوری سازمانی ۴۸,۳٪ رابطه معنی‌دار و همبستگی مثبتی دارند.

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

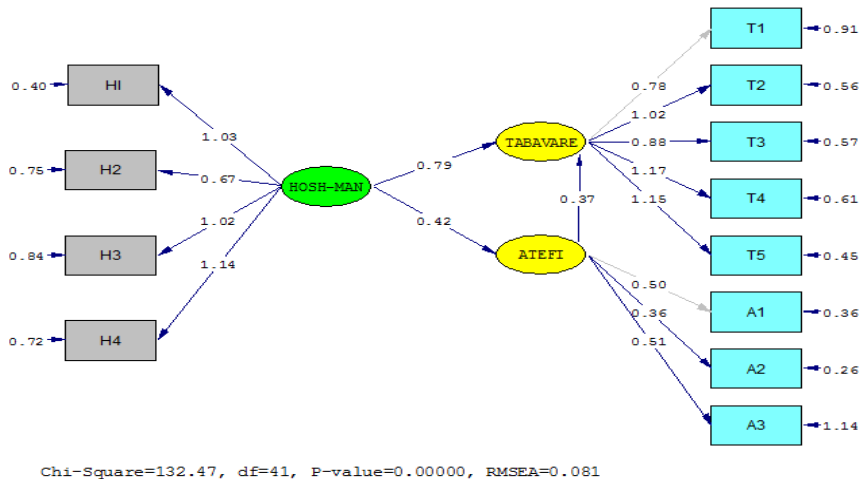
متغیرها	هوش معنوی	تعهد عاطفی	تاب‌آوری
ضریب همبستگی	۱	-	-
هوش معنوی			
سطح معنی‌داری	-	-	-
تعداد	۱۸۶	-	-
تعهد عاطفی			
ضریب همبستگی	*۳۱۳.	۱	-
سطح معنی‌داری	۰۰۰.	-	-
تعداد	۱۸۶	۱۸۶	-
تاب‌آوری			
ضریب همبستگی	**۵۷۹.	**۴۸۳.	۱
سطح معنی‌داری	۰۰۰.	۰۰۲.	-
تعداد	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶

مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> بر پایه فرضیه‌هایی درباره وجود روابط علی بین متغیرها، مدل‌های علی را با دستگاه معادله خطی آزمون می‌کند. بدین ترتیب، SEM، روابط نظری بین شرایط ساختاری معین و مفروض را می‌آزماید و برآورد روابط علی میان متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و نیز روابط میان متغیرهای اندازه‌گیری

<sup>۱</sup>Structural Equation Model

شده (مشاهده شده) را امکان پذیر می‌سازد. در مدل معادلات ساختاری که یک فن نیرومند تحلیل چند متغیره است، تک تک گویه‌ها با خطاهای مجزا تحلیل می‌شود در ادامه از طریق معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) را بررسی می‌کنیم،

در مدل شکل ۲ داده‌های مندرج در پیکان اتصال متغیر پنهان به متغیر مشاهده شده، همان بارهای عاملی استاندارد هستند. برای نمونه بارهای عاملی نخستین متغیر مشاهده شده برای مؤلفه‌های H1 برابر ۰/۳ و خطای این محاسبه نیز برابر ۰/۴۰ درصد و بار عاملی A2 برابر ۰/۳۶ با خطای ۲۶٪ قابل مشاهده است لذا هرچه بار عاملی بزرگتر و به عدد ۱ نزدیکتر باشد، متغیر مشاهده شده بهتر می‌تواند متغیر مستقل را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است، در شکل زیر قابل مشاهده است بار عاملی برای تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۳ می‌باشد و قابل قبول هستند.

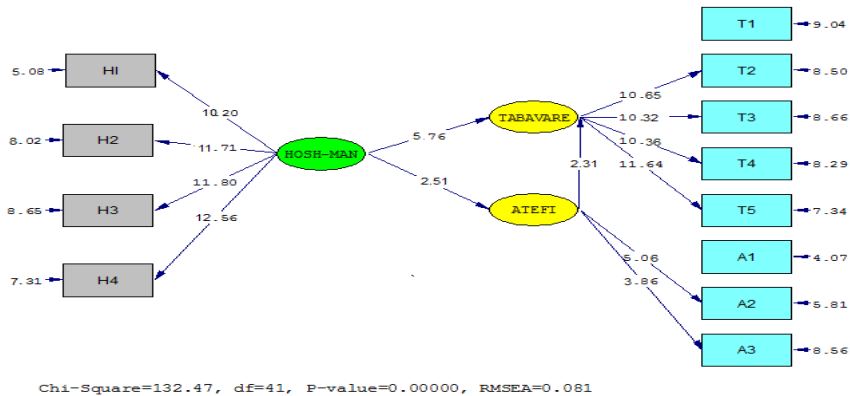


شکل ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد

بنابراین با توجه بارهای عاملی و ضرایب تحلیل مسیرها مدل مورد قبول واقع گردید چون ضرایب بیشتر از ۰/۳ مشاهده شدند.

با توجه به مدل استاندارد معادلات ساختاری چون میزان میانگین مجذور خطاهای مدل  $RMSEA \leq 0.081$  و سطح معنی‌داری  $P \leq 0.000$  هستند بنابراین مطلوب بودن مدل حاصل گردید. و سایر شاخص‌ها نیز اعم از شاخص نیکویی برازندگی (GFI) برابر با ۰/۹۲، برازش هنجار شده (NFI) برابر ۰/۹۸، برازش هنجار شده

(CFI) برابر ۰/۹۶، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI) برابر ۰/۸۵ و میانگین مجذور پس مانده‌ها (RMR) ۰/۱۵ نشان‌دهنده روابط مثبت و تأیید مدل ساختاری می‌باشند.



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری در حالت T-Values معناداری

همانطور که بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل در شکل‌های ۲ و ۳ مشاهده می‌گردد، تمامی ضرایب T-Value معناداری که نشان دهنده میزان همبستگی بین متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه است، معنادار بوده و بیشتر از ۱/۹۶ است، بنابراین تأثیر مولفه‌های هوش معنوی بر تعهد عاطفی و تاب‌آوری پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات مثبت و معنادار است. بنابراین در این شکل، ضرایب استاندارد شده بتا و مقادیر خطا برای متغیرهای پژوهش مشخص شده است که بر اساس آن تمامی روابط بین متغیرها معنی‌دار بوده، مدل نظری پژوهش تأیید و به عنوان مدل نهایی پژوهش پذیرفته می‌شود؛ یعنی تعهد عاطفی قادر است در تأثیرگذاری هوش معنوی بر تاب‌آوری سازمانی از منظر پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری نقش میانجی ایفا کنند. در ادامه جدول ۵: روابط و ضرایب تأثیر مسیرها (بتا) و تحلیل فرضیات با توجه به مدل‌های استاندارد شده و ضرایب T-Value معناداری مدل معادلات ساختاری آمده است.

جدول ۴: روابط متغیرهای تحقیق

نتیجه	T (معناداری)	ضریب مسیر ( $\beta$ )	متغیر
تایید فرضیه	۵/۷۶	۰/۷۹	هوش معنوی ← تاب‌آوری
تایید فرضیه	۲/۵۱	۰/۴۲	سازمانی
تایید فرضیه	۲/۳۱	۰/۳۷	

## هوش معنوی ← تعهد

## عاطفی

## تعهد عاطفی ← تاب‌آوری

## سازمانی

در ادامه جهت بررسی برازش مدل و نیز بررسی قابلیت تعمیم آن، شاخص‌های نیکویی برازش و مدل معادلات ساختاری در حالت معنی‌داری آزمون T ارائه شده است. بررسی شاخص‌های نیکویی برازش در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی در مدل ساختاری

شاخص	دامنه مورد پذیرش	مقدار گزارش شده	نتیجه
تفاوت فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار ( $\chi^2$ )	معنادار باشد	۱۳۲,۴۷	مطلوب
نسبت مجذور کای به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) (۱۳۲,۴۷ ÷ ۴۱)	بین ۱ و ۵ باشد	۳,۳۱	مطلوب
خطای مجذورات میانگین (RMSEA)	کوچکتر از عدد ۱	۰/۰۸۱	مطلوب
شاخص نیکویی برازندگی (GFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۲	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۶	مطلوب
برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۸	مطلوب
میانگین مجذور پس مانده ها (RMR)	هر چه به صفر نزدیکتر باشد	۰/۰۱۵	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	هر چه به عدد ۱ نزدیک باشد	۰/۸۵	مطلوب

بر اساس خروجی نرم افزار لیزرل مشاهده می‌گردد که مهمترین شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری تحقیق مطلوب و طبق این شاخص‌ها تمامی فرضیات تحقیق تایید می‌گردند.

## ۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تحقیق حاضر با هدف تبیین روابط همبستگی بین متغیر هوش معنوی با تاب‌آوری سازمانی و تعهد عاطفی انجام و در این امر از دیدگاه پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات استفاده گردید. نتایج فرضیه اول نشان داد که هوش معنوی با ضریب مسیر  $0/79$  و با تی معناداری  $5/76$  بر تاب‌آوری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد، همانطور که عبداله‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای در بررسی رابطه هوش معنوی با تاب‌آوری، دریافتند که در حدود  $66\%$  همبستگی معنی‌داری بین هوش معنوی و تاب‌آوری کلی وجود دارد و همچنین خدابخشی کولایی و همکارانش (۱۳۹۲) در تحقیق خودشان نشان دادند که مؤلفه‌های هوش معنوی با تاب‌آوری ارتباط معنی‌داری دارند و دو مؤلفه هوش معنوی؛ یعنی تفکر انتقادی وجودی و تولید معنای شخصی، بیشترین همبستگی را با تاب‌آوری داشته‌اند. لذا در یافته‌های تحقیق حاضر نیز مشاهدات حاکی از وجود همبستگی تمام ابعاد هوش معنوی با تاب‌آوری سازمانی است و بیشترین همبستگی متعلق به بعد "آگاهی متعالی" با ضریب  $81\%$  و بعد تفکر انتقادی با ضریب  $69\%$  می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق خدابخشی کولایی و همکارانش و عبداله‌زاده و همکاران با نتایج تحقیق حاضر همسویی دارند. همچنین نتایج این فرضیه با نتایج طاهری‌فرد و میکاییلی (۱۳۹۸) و صدیقی ارفعی و همکاران (۱۳۹۴) تا حدودی همراستا هستند. لذا اختصاص بازه زمانی تفکر در مورد پیوند اهداف فردی و سازمانی توسط مدیران به پرسنل و تفسیر و تحلیل آن در سازمان پیشنهاد می‌گردد، و تشویق پرسنل جهت استفاده از روش وقایع حساس و تفکر در مورد چرایی بروز آن و تبدیل به تجارب مثبت توصیه می‌گردد، و پیشنهاد می‌شود در تدوین استراتژی‌های کلان سازمانی، مقوله استراتژی‌های معنوی سازمان مورد توجه وزارتخانه ارتباطات و فناوری اطلاعات قرار گیرد. از طرف دیگر نتایج فرضیه دوم نشان داد که تعهد عاطفی با ضریب مسیر  $0/37$  و با عدد تی مثبت معناداری  $(T = 1/96 < 2,31)$ ، با تاب‌آوری سازمانی رابطه علی دارد و در حدود  $48,3\%$  درصد این دو متغیر باهم همبستگی و رابطه مثبت و معناداری دارند، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که در زمینه افزایش تاب‌آوری سازمانی در بین پرسنل وزارتخانه ارتباطات و فناوری اطلاعات دوره‌های آموزشی برای متعهد کردن در راستای عاطفی بودن کارکنان برگزار گردد، و تعهد عاطفی به عنوان بافت و زمینه توانمندساز تاب‌آوری سازمانی در نظر گرفته شده است. این بدان معناست که بدون تعهد به تاب‌آوری و منش و رفتار توانمندساز تاب‌آوری، هیچ یک از اقدامات تاب‌آوری به سرانجام مطلوب نخواهد رسید. توصیه بعدی به محققان آتی این است که، به دلیل ماهیت پژوهش انجام شده، بررسی مطالعات کیفی می‌تواند مشاهدات افزون‌تری را نشان دهد. در مطالعه مورد بررسی فقط به نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه بین هوش معنوی و تاب‌آوری سازمانی پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات توجه شده و سایر متغیرهای مناسب دیگر که ممکن است در این رابطه مؤثر باشند، در نظر گرفته نشده است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که چنین بررسی‌ای با توجه به سایر متغیرهای تعدیل‌گر توسط پژوهش‌گران دیگر انجام گیرد. و نهایتاً مشکل شدن تردد در محیط پژوهش و عدم تمایل

آزمودنی‌ها به مشارکت حداکثری در پاسخ به پرسشنامه و طولانی شدن زمان جمع‌آوری محدودیت‌های عمده تحقیق بشمار می‌روند.

## منابع

- احمدی، س، حسینی شورابه، م، محمدی درخشش، خ. ۱۳۹۴: تأثیر آموزش مهارت‌های مدیریت استرس بر افزایش میزان تاب‌آوری، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- امیری، م، الفت، ل، فیضی، ک، ۱۳۹۷: طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمانی، مدیریت بهره‌وری، سال یازدهم شماره چهل و چهار بهار، صص ۳۵-۶۵.
- برجلی، ز، خسروی، ز، ۱۳۹۵: رابطه میان مولفه‌های هوش معنوی و هویت فردی، اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، س، دوره ۱۲، شماره ۱.
- خدابخشی کولایی، آ، چایچی طهرانی، ن، ثناگو، ا، ۱۳۹۸: ارتباط هوش معنوی و هوش هیجانی با شفقت به خود دانشجویان دختر رشته پرستاری، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / خرداد ۱۳۹۸، ۱۹(۵)، ۴۵.
- خرمی، ف، بستان، ن، یوسفی لبنی، ج، مرادی، س، ی، ۱۳۹۸: اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر تاب‌آوری دانش‌آموزان، مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره چهارم، شماره سی و دوم، خردادماه، صفحات ۶۱-۷۵.
- ذوقی، ل، ۱۳۹۸: بررسی رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا، پژوهش‌نامه مطالعات مرزی، سال هفتم، شماره ۱، بهار.
- طاهری فرد، م، میکاییلی، ن، ۱۳۹۸: اثربخشی ذهن آگاهی مبتنی بر شناخت در اضطراب اجتماعی، تاب‌آوری و تنظیم هیجان زنان قربانی خشونت خانگی، اندیشه و رفتار، دوره سیزدهم، شماره ۵۱، بهار.
- قربانی، م، حقیقی، م، محمدعلی تجریشی، ا، رسته آرش، م، ۱۳۹۱: بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۳، پیاپی ۸۱.
- کاظمی، ف، زارع، ا، ۱۳۹۸: رابطه سرپرستی توهین‌آمیز با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد عاطفی سازمانی: تبیین نقش میانجی‌گر ادراک کارکنان از عدالت تعاملی، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم شماره ۴، پیاپی ۴۰.
- سبزیان پور، ز، و نوری، ث، ۱۳۹۸، بررسی تأثیر هوش معنوی بزرگ‌ترین کیفیت مراقبت پرستاری بیمارستان‌های آموزشی و درمانی شهرستان همدان. مجله‌ی مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا، ۳۷(۱).
- شرکت، م، کلاتری، م، آذربایجانی، م، عابدی، م، ۱۳۹۹: مقایسه اثربخشی آموزش هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی و آموزش هوش معنوی براساس دیدگاه باول بر بهزیستی روانشناختی دانشجویان، مجله علوم روانشناختی / دوره نوزدهم / شماره ۹۳ / صص ۱۱۳۹-۱۱۲۵.



عربشاهی، ا، صفا، ب، ۱۴۰۰: هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی، فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا/ سال ششم / شماره نوزدهم ۱۳۳-۱۰۵.

ناصرحی‌فر، و، محمدخانی، ا. ۱۳۹۵: رابطه استراتژی منابع انسانی و رهبری تحول آفرین با تعهد عاطفی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۱)، صص ۵۸-۸۰.

هاشمی، ز؛ عینی، س، تقوی، ر، ۱۳۹۹: بررسی نقش تعدیل‌کننده هوش معنوی در رابطه بین ابعاد شخصیتی هگزاگو و تنیدگی تحصیلی دانش‌آموزان. فصلنامه علمی پژوهشی علوم روانشناختی، ۱۹(۸۸). ۴۵۱-۴۶۱.

- Johnson, J. W., & LEBreton J. M. (2004.) History and Use of Relative Importance Indices in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 7, 238-257.
- King, D. B. 2008. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure. Unpublished master's thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- Lee-Fong, GC. 2019. The relationship between spiritual intelligence and psychological well-being in refugees. Keiser University, ProQuest Dissertations Publishing.
- Stephenson Amy, 2010, Benchmarking the Resilience of Organisations, a Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Civil and Natural Resources Engineering Department; University of Canterbury.
- Tsirigotis K, Łuczak J. 2018. Resilience in Women who Experience Domestic Violence. *Psychiatr Q.* 89(1):201-211.
- Torkestani, M. S., & Jamshidi Borujerdi, E. (2015). The role of perceptions of organizational virtuousness and affective well-being on affective commitment to organization. *Transformation Management Journal*, 7(1), 116-135. (in Persian)

## **Surveying the relationship between spiritual intelligence and resilience and the mediating role of emotional commitment in employees of the central headquarters of the Ministry of Communications and Information Technology**

**Bahar Hashempour, Sepideh Sadat Seyyed Kaousi**

### **Abstract**

The current research was conducted with the aim of finding the relationship between the variables of spiritual intelligence with organizational resilience and emotional commitment. This issue is important from the point of view that spiritual intelligence has abilities in problem solving behavior that helps a person to adapt to the surrounding phenomena. and achieve internal and external integration. The type of research is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of nature and method. The statistical population includes all 370 employees of the Ministry of Communications and Information Technology. To select the sample size, the Kokoran formula was used and 186 questionnaires were completed and collected. To measure the constructs, King's standard questionnaire was used, and for the validity of the questionnaire, descriptive statistics and inferential statistics were used for data analysis. The findings of the structural equations in the research indicate that spiritual intelligence is directly related to organizational resilience with the path coefficient ( $\beta=0.79$ ) and with T coefficient ( $T=1.96>5.76$ ) and spiritual intelligence is related to emotional commitment with (0.42) ( $\beta=\beta$ ) and with T-score ( $T=1.96>2.51$ ) and emotional commitment also had an effect on organizational resilience with path coefficient ( $\beta=0.37$ ) and with T-score ( $T=1.96>2.31$ ). Finally, according to the test of the hypotheses, some suggestions were presented.

**Keywords:** organizational resilience, emotional commitment, structural equations, spiritual intelligence