

Research Article

Comparing the Effectiveness of Spiritual Intelligence and Resilience Training Programs on Psychological Empowerment of the Employees

Mahnaz Marami¹, Bahman Akbari^{2*}, Abbas Abolghsemi³

1. Ph.D student of psychology, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University, Rasht Branch, Rasht, Iran.

2. Associate professor, Department of Psychology, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University, Rasht Branch, Rasht, Iran.

3. Professor, Department of Psychology, Faculty of Human Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to compare the effect of spiritual intelligence and resiliency training programs on the psychological empowerment of Guilan Steel employees. The research method was quasi-experimental with a pretest-posttest-follow-up and a control group. Of the 600 staff who were interested in collaborating on the study, 250 were available through sampling. Sixty subjects with the lowest scores on the Psychological Empowerment Questionnaire were selected and randomly assigned into three groups (two experimental and one control group each 20). The research instrument consisted of Psychological Empowerment Questionnaire (Spritzer). The subjects in the three groups responded to this instrument as a pre-test, post-test, and follow-up. The experimental groups received eight sessions of 90-minute intervention on spiritual intelligence and resiliency training, but the control group did not receive any intervention. Data were analyzed using nonparametric statistical methods of Kruskal-Wallis, Chi-square, and Mann-Whitney U Test. The findings showed that the experimental group's psychological empowerment was higher than the control group (in the post-test and follow-up). The results showed that the resiliency training program's effect on enhancing employees' psychological empowerment was significantly more than the impact of spiritual intelligence training. Therefore, managers and industry owners can use cognitive and resilience training programs as a complementary package to compete in the production market and increase organizational productivity.

Keywords: spiritual intelligence, resilience, psychological empowerment, staff employees.

مقاله پژوهشی

مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان

مهناز مرامی^۱، بهمن اکبری^{۲*}، عباس ابوالقاسمی^۳

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران.

mahnaz.maramy@gmail.com

۲. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران (نویسنده مسئول)

bakbari44@yahoo.com

۳. استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

abolghasemi_44@yahoo.com

چکیده

این پژوهش با هدف مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان مجتمع فولاد گیلان انجام گرفت. روش پژوهش، نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. از بین ۶۰۰ نفر از کارکنان علاقه‌مند به همکاری، تعداد ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. سپس تعداد ۶۰ نفر از آنان که پایین‌ترین نمره را در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کسب کرده بودند، انتخاب و در سه گروه (دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل هر کدام ۲۰ نفر) به‌طور تصادفی جایگزین شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر) بود که آزمودنی‌های ۳ گروه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به آن پاسخ دادند. گروه‌های آزمایش، ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مداخله آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری را دریافت کردند؛ اما گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار ناپارامتریک کروسکال والیس، خی دو و یومان ویتنی استفاده شد. یافته‌ها حاکی از افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در گروه‌های آزمایش نسبت به گروه کنترل (در مراحل آزمایش و پیگیری) بود. به‌علاوه نتایج نشان دادند تأثیر برنامه آموزش تاب‌آوری در افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان به‌طور معنی‌داری بیشتر از تأثیر آموزش هوش معنوی بود؛ بنابراین، مدیران و صاحبان صنایع می‌توانند به‌منظور رقابت در بازار تولید و نیز افزایش بهره‌وری سازمانی از برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری به‌عنوان یک بسته مکمل استفاده کنند.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، تاب‌آوری، توانمندسازی روانشناختی

مقدمه

در جوامع امروزی برتری سازمان‌ها تنها به موفقیت‌های مالی آن سازمان وابسته نیست؛ بلکه به سلامت جسمی و روانشناختی نیروهای انسانی هم وابسته است. همچنین، تغییرات بخش ذاتی از پویایی‌های سازمانی است که از کارکنان انتظار می‌رود خود را با شرایط جدید سازگار کنند. این تلاش‌های سازگاره بر رفتار، نگرش و سلامت کاری کارکنان اثرات نامطلوب زیادی به جای می‌گذارد (گنزالس، زوریاگا و توسین، ۲۰۱۸). نیز کارکنان سازمان‌ها از بدو ورود به محیط شغلی با انبوهی از عوامل فشارزا روبه‌رو هستند که علاوه بر اینکه بر بهداشت جسمی و روانی آنها تأثیر می‌گذارد، پیامدهای زیانباری چون ناخشنودی شغلی، کم‌کاری، نداشتن احساس مسئولیت، غیبت، اختلال در روابط بین فردی و بی‌توجهی به شغل را به بار می‌آورد (شکرکن، ۱۳۸۹). یکی از اقداماتی که سازمان‌ها می‌توانند در این زمینه انجام دهند، توانمندسازی روانشناختی است. داشتن نیروی انسانی توانمند یک مزیت اساسی به شمار می‌رود و کارکنان توانمند نقش کلیدی در حیات سازمان‌های نوین دارند (خانکا، ۲۰۱۳). توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است (واگنر و همکاران، ۲۰۱۰). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی کارکنان شروع می‌شود؛ بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی

لازم برای انجام وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز دارند و احساس کنند توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند (آردهارن و وینای، ۲۰۱۸). همچنین کارکنان باید احساس کنند اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (خدیوی، کوشافر و خساره، ۱۳۹۱).

توانمندسازی دارای رویکردهایی است که یکی از آنها توانمندسازی روانشناختی نامیده می‌شود. توانمندسازی روانشناختی، کارکنان سازمان را قادر می‌سازد هرچه بیشتر انعطاف‌پذیر و پاسخ‌گو باشند، به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود و امری حیاتی برای نوآوری و اثربخشی سازمان است (آذرنوش، ۱۳۹۱). علاقمندی به مفهوم توانمندسازی روانشناختی بین نظریه‌پردازان و مدیران سازمان‌ها در حال افزایش است. پژوهشگران و متخصصان، توانمندسازی روانشناختی را راهی برای تشویق، پذیرش و درک تصمیم‌گیری در سطوح پایین‌تر سازمان دانسته‌اند که در عین حال به غنی‌سازی تجربه کاری کارکنان می‌انجامد. به‌علاوه، توانمندسازی روانشناختی را می‌توان به‌عنوان ساختار انگیزشی نیز مطالعه کرد. مطالعات نشان داده‌اند کسب دانش و یادگیری سازمانی مستمر، فرایندی دائمی است که به توانمندسازی روانشناختی کارکنان منجر می‌شود (دمیرچی، حسینی و اولادیان، ۱۳۹۸). توانمندسازی روانشناختی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد. هرگونه راهبردی که به افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت کارکنان منجر شود، موجبات توانمندسازی را فراهم می‌آورد. توانمندسازی روانشناختی درحقیقت ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزش افراد در انجام دادن وظایفشان با

¹. psychological empowerment

پرورش کفایت نفس است (دوستی، امیدی و دوستی، ۱۳۹۷). بدین لحاظ، مفهوم توانمندسازی روانشناختی در سال‌های اخیر شایان توجه همه دست‌اندرکاران امور سازمان‌ها بوده است و پژوهشگران همواره در تلاش‌اند این بخش مهم را در سازمان‌های مختلف مطالعه کنند. آمیت، شایلندرا و هیمنشو (۲۰۱۸) نشان دادند تصمیم‌گیری مشارکتی، استقلال کارکنان در انجام کار و جهت‌گیری انعطاف‌پذیر در انجام کارها از جمله عواملی‌اند که در توانمندسازی روانشناختی کارکنان مؤثر است. در الگوی نظری امرام و آلتو (۲۰۰۷) به این موضوع اشاره شده است که هوش معنوی در بهبود عملکرد روزانه بهزیستی فرد نقش مؤثری دارد. برای افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان از راهکارهای مختلفی استفاده می‌شود. از جمله این راهکارها آموزش هوش معنوی است.

به‌تازگی هوش معنوی، پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمانی را در سطوح مختلف مشاغل به خود جلب کرده است. هوش معنوی توانایی رفتار کردن با دلسوزی و دانایی در حین آرامش درونی و بیرونی، صرف‌نظر از پیامدها و رویدادهاست؛ به‌طوری‌که افراد با هوش معنوی بالا در حین قضاوت، توانایی منصفانه و دلسوزانه رفتار کردن را دارند. هوش معنوی زمینه‌ساز دستیابی انسان به معنای زندگی است که از سه جنبه هدف‌داری، ارزشمندی و کارکرد زندگی تشکیل می‌شود (صمدی، ۲۰۰۶). به عقیده جورج (جورج، ۲۰۰۶) به نقل از نادری و رجایی‌پور، (۱۳۸۹) هوش معنوی منبعی پایدار برای سازمان‌ها است که در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، به سازمان‌ها یاری می‌رساند، تناقض در نظم و بی‌نظمی

سازمانی را حل و فصل می‌کند، باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان‌ها و ایجاد مبنایی از اعتماد بین آنها می‌شود. هوش معنوی، در محیط کار، نقش بارزتری در داشتن عملکرد مطلوب نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل هوش شناختی یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند. به کمک نمرات هوش معنوی می‌توان مسیر پیشرفت، شکست یا درج‌ازدن روحیات اخلاقی و عاطفی کارکنان را پیش‌بینی کرد (افشانی، توکلی‌زاده راوری، سهیلی و جنتی‌فر، ۱۳۹۵). پژوهش‌های مختلفی در زمینه نقش هوش معنوی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان صورت گرفته است؛ برای نمونه، داست، رسیک، مارگلیس، ماوریتز و گرنام (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای نتیجه گرفتند هوش معنوی تأثیر مثبت بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و گرایش بیشتر کارکنان به کسب دانش داشته است و این عامل بر خستگی روانی کارکنان نتیجه عکس داشته است. یاریگر (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان داد سازه هوش معنوی با بهزیستی روانشناختی همبستگی مثبت و مستقیم دارد و هوش معنوی می‌تواند پیش‌بین خوبی برای بهزیستی روانشناختی باشد. برخی پژوهشگران دیگر معتقدند معنویت سازمانی و هوش معنوی در به دست آوردن پیامدهای سازمانی نظیر، توانمندسازی روانشناختی تأثیری مثبت و معنادار دارد (گلستانی‌پور، ۱۳۹۴؛ کریمی و زمانی داری، ۱۳۹۳؛ آزاد مرزآبادی، هوشمندجا و پورخلیل، ۱۳۹۱). همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان دادند آموزش هوش معنوی در افزایش قدرت تصمیم‌گیری، رشد اصول اخلاقی کارکنان، ایجاد تعادل و هماهنگی در روابط بین کارکنان تأثیر دارد (عثمان‌قانی و حسن، ۲۰۱۸؛ شارمیلا، استیون، عظیمی و خیرالدین، ۲۰۱۷؛ محمود، ارشد، احمد، اختر و خان، ۲۰۱۷).

¹. spiritual intelligence

². George

علاوه بر این، آموزش تاب‌آوری نیز در افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان نقش چشمگیری دارد (هنرمندزاده و سجادیان، ۱۳۹۵). امروزه عوامل به‌وجودآورنده فشار عصبی و تنش در کار، تقریباً در زندگی همه افراد وجود دارد و محیط کاری هم بی‌بهره از چنین عواملی نیست؛ بنابراین، ضروری است مدیران سازمان‌ها این عوامل را بشناسند و آنها را رفع یا کنترل کنند. تاب‌آوری یکی از شیوه‌هایی است که بر رفتار کارکنان یک محیط صنعتی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. تاب‌آوری به‌عنوان پیامدی از پاسخ‌های سازش‌یافته یک فرد، برای مقابله‌های شخصی با شرایط تهدیدآمیز و ناتوانی‌های شخصی برای موفق‌شدن و درنهایت غلبه بر خطرات است (اسکلونو، ۲۰۱۸). تاب‌آوری یکی از نظریه‌های مهم در حوزه روانشناسی مثبت‌نگر است که به اهمیت هیجان‌ات مثبت در زندگی می‌پردازد. بر اساس این نظریه، هیجان‌ات مثبت باعث ایجاد شناخت‌های مثبت و کارآمد نیز می‌شود؛ به‌طوری‌که افراد دید مثبت‌تری به مسائل دارند و سختی‌های زندگی‌شان را به گونه‌ای دیگر تعبیر و تفسیر می‌کنند (هنرمندزاده و سجادیان، ۱۳۹۵). نتایج پژوهش‌ها در رابطه با تاب‌آوری و توانمندسازی روانشناختی (صمدی، اقلیمی، معمارباشی و آرمنند، ۱۳۹۵؛ منطقی، توکلی، نظری و کاملی، ۱۳۹۵؛ هادی‌نیا، ۱۳۹۱) مثبت و معنادار است. همچنین یافته‌های پژوهش‌هایی حاکی از آن است که برنامه‌های آموزشی تاب‌آوری، بهبود سلامتی، بهزیستی و کیفیت زندگی را توسعه می‌دهد (لپین و همکاران، ۲۰۱۴؛ احمدی و شریفی، ۱۳۹۲؛ باکر، بورتن، پاکنهام و برون، ۲۰۰۹). بخت‌افروز، یوسفی و آقایی (۱۳۹۶) در پژوهشی نتیجه گرفتند بین

هوش معنوی و تاب‌آوری^۱ با انعطاف‌پذیری شناختی^۲ رابطه معنادار وجود دارد. نیک‌آمال و شادمان‌فر (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند رابطه معنادار و مثبت بین تاب‌آوری روانشناختی و هوش معنوی وجود دارد. همچنین تاب‌آوری توسط هوش معنوی با چهار مؤلفه خودآگاهی متعالی، تجارب معنوی، شکیبایی و بخشش پیش‌بینی‌شدنی است. جو، کو و تانگک، (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی نشان دادند آموزش تاب‌آوری به کاهش استرس و اضطراب کارکنان در محل کار منجر شده است.

با توجه به مطالب بالا، برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری هر کدام به نوعی در افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان اثربخش‌اند. اما به علت جدیدبودن این شیوه‌های درمانی، مطالعات محدودی در این زمینه (به‌خصوص در زمینه آموزش هم‌زمان این دو برنامه) انجام شده است. در مجموع، نتایج یافته‌ها حاکی از تأثیر هوش معنوی بر عملکرد سازمانی مانند شایستگی، خودمختاری، معنی‌دار بودن و اعتماد است. نیز نقش تاب‌آوری کارکنان بر کاهش متغیرهایی مانند تأخیر متوالی، غیبت کارکنان، شکایت‌های روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و کاهش ترک شغل، ضرورت مطالعات بیشتر و چندجانبه را در این زمینه فراهم می‌کند؛ ضمن اینکه استفاده از نتایج چنین پژوهش‌هایی در محیط‌های صنعتی رشد و بالندگی سازمانی را به دنبال دارد، انجام چنین مطالعاتی پیشینه مناسبی برای مطالعات بعدی نیز هست. در یک جمع‌بندی می‌توان گفت افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان برای مدیران سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. در مبانی نظری و

¹. resilience

². cognitive flexibility

توانمندسازی روانشناختی کارکنان طراحی کرد که آزمودنی‌های ۳ گروه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به آن پاسخ دادند. ابزار مذکور ۱۵ سؤال دارد و براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۵= کاملاً موافق تا ۱= کاملاً مخالف) نمره‌گذاری می‌شود. همچنین این ابزار شامل پنج بُعد: شایستگی (۱-۳)، خودمختاری (۴-۶)، تأثیرگذاری (۷-۹)، معنی‌دار بودن (۱۰-۱۲) و اعتماد (۱۳-۱۵) است و هر بُعد ۳ سؤال دارد. در این مقیاس حداکثر نمره ۷۵ و حداقل نمره ۱۵ است. نمره بالا، درجه بالاتری را در توانمندسازی روانشناختی نشان می‌دهد. اسپریتزر (۱۹۹۵) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه کرده است. همچنین خدیوی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آوردند. آذرنوش (۱۳۹۱) برای تعیین روایی پرسشنامه از همبسته کردن نمره کل پرسشنامه با نمره یک سؤال کلی استفاده کرد که این ضریب برای کل پرسشنامه ۰/۷۸ بود. در پژوهش حاضر نیز پایایی مقیاس توانمندسازی روانشناختی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل: پس از نمونه‌گیری، پرسشنامه پژوهش به‌عنوان مرحله پیش‌آزمون اجرا شد. سپس گروه‌های آزمایش به مدت ۸ جلسه، برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری را به‌صورت هفته‌ای ۹۰ دقیقه دریافت کردند. خلاصه جلسات آموزشی در جداول (۱) و (۲) آمده است.

برنامه آموزشی تاب‌آوری: این برنامه آموزشی براساس الگوی (هندرسون، میلستن و کروتز^۳ ۱۹۹۷؛ به نقل از زرین کلک، ۱۳۹۰) ساخته شده است.

پژوهش‌های مختلف برای همین منظور از راهکارهای مختلفی استفاده شده است؛ از جمله برنامه آموزشی تاب‌آوری و برنامه آموزشی هوش معنوی؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر نیز مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری بر افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان مجتمع فولاد گیلان بود.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون و با دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مجتمع فولاد گیلان (۶۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۷ بودند که از بین آنها ۲۵۰ نفر از کارکنان علاقه‌مند به همکاری، از طریق نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند و در پژوهش شرکت کردند. سپس نمونه‌ای به تعداد ۶۰ نفر که پایین‌ترین نمره را در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کسب کرده بودند، انتخاب و به‌صورت تصادفی در سه گروه (۲۰ نفر آموزش هوش معنوی، ۲۰ نفر آموزش تاب‌آوری و ۲۰ نفر گروه کنترل) جایگزین شدند. در این پژوهش ملاک‌های ورود شامل اشتغال کارکنان در یکی از واحدهای تولیدی، رضایت داوطلبانه و داشتن سلامت جسمی و روانی (براساس اظهار نظر آزمودنی‌ها مبنی بر نداشتن مشکلات جسمی و روانی) و نیز ملاک خروج شامل همکاری نکردن کارکنان در هر یک از مراحل پژوهش بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه زیر استفاده شد:

ابزار سنجش: مقیاس توانمندسازی روانشناختی^۱ اسپریتزر^۲ این مقیاس را در سال ۱۹۹۵ با هدف سنجش

^۱. psychological empowerment questionnaire

^۲. Spreitzer

^۳. Henderson, Milstein & Krovetz

جدول ۱. خلاصه جلسات برنامه آموزشی تاب آوری براساس الگوی هندرسون و همکاران (هندرسون و همکاران، ۱۹۹۷؛ به نقل از زرین کلک، ۱۳۹۰)

جلسه	عنوان جلسه	شرح محتوا و اهداف
اول	آشنایی و معارفه	معارفه و آشنایی با افراد گروه، تشریح قوانین جلسات، اجرای پیش آزمون، آشنایی با چهارچوب کلی بحث، تعریف تاب آوری و خصوصیات افراد تاب آور.
دوم	سطح اول تاب آوری: بهینه کردن سلامتی	توصیف احساسات، تهیه فهرستی از تجارب مثبت، مدیریت احساسات در مسیر صحیح، رهایی از تغییرات و فشارهای بیش از حد.
سوم	سطح دوم تاب آوری: توسعه مهارت‌های حل مسئله	تمرکز بر حل مسئله در عوض واکنش‌های عاطفی شدید، یادگیری استفاده از سه هوش تحلیلی، خلاقانه و کاربردی فواید مهارت‌های حل مسئله.
چهارم	سطح سوم تاب آوری: توسعه قدرتمند نگهبانان داخلی	تأکید بر ابعاد سه گانه جسم - ذهن، یعنی عزت نفس، اعتماد به نفس و خودپنداره مثبت، تعاریف و فواید هر کدام با مثال.
پنجم	سطح چهارم تاب آوری: توسعه مهارت‌های تاب آوری سطح بالا	یادگیری توانایی و مهارت‌های موجود در افراد بسیار تاب آور، یادگیری مهارت‌های مقابله‌ای، توسعه خوش بینی و تفکر مثبت، پذیرش انتقاد.
ششم	ادامه سطح چهارم: توسعه مهارت‌های تاب آوری سطح بالا	یکپارچه کردن توانایی‌های متضاد: درون گرایی - برون گرایی، خوش بینی - بدبینی، تأکید بر استعداد هم‌افزایی.
هفتم	سطح پنجم تاب آوری: تسلط بر چالش‌های جدید تاب آوری	به دست آوردن دست‌آورد‌های اتفاقی و مفید که به دنبالش نبوده‌اید، همسودن با واقعیات و تأثیر گذاری بر حوادث، دستیابی به موفقیت.
هشتم	جمع‌بندی کلی نکات ارائه شده در طی آموزش	یکپارچه سازی مطالب جلسات قبل، گرفتن بازخورد از اعضا درباره احساس و نظراتشان نسبت به گروه و محتوای جلسات، قدردانی از حضورشان در جلسات، اجرای پس آزمون.

برنامه آموزشی هوش معنوی: این برنامه آموزشی باقرپور، بوژ مهرانی و لطفی، (۱۳۸۸) ساخته شده است براساس الگوی (کینگ^۱، ۲۰۰۸؛ به نقل از عبدالله زاده).

جدول ۲. خلاصه جلسات برنامه آموزشی هوش معنوی براساس الگوی کینگ (کینگ، ۲۰۰۸؛ به نقل از عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸)

جلسه	عنوان جلسه	شرح محتوا و اهداف
اول	آشنایی و معارفه	معارفه و آشنایی با افراد گروه، تشریح قوانین جلسات، اجرای پیش آزمون، آشنایی با چهارچوب بحث، تعریف هوش معنوی.
دوم	مؤلفه‌های هوش معنوی و تمرینات تن آرامی	آموزش تمرینات تن آرامی و مراقبه، تعریف هوش معنوی کینگ و مؤلفه‌های آن، ذکر خصوصیات افراد دارای هوش معنوی و بدون هوش معنوی.
سوم	مهارت خودآگاهی	اهمیت خودآگاهی، تعریف مؤلفه‌های خودآگاهی، عوامل مؤثر در دستیابی به خودآگاهی، موانع رسیدن به خودآگاهی.
چهارم	مهارت معناجویی	تعریف نظریه معناگرایی فرانکل، مؤلفه‌های معناگرایی و راههای تحقق معنا، ارتباط معناجویی و رضایت از زندگی.
پنجم	مهارت تفکر انتقادی	تعریف تفکر انتقادی و کاربرد آن در زندگی، شناخت موانع خلاقیت در فکر، راههای پرورش تفکر انتقادی
ششم	هفت گام به سوی هوش معنوی	گام اول، آگاهی؛ گام دوم، معنا؛ گام سوم، ارزشیابی.
هفتم	ادامه هفت گام به سوی هوش معنوی	گام چهارم، در مرکزیت بودن؛ گام پنجم، بصیرت؛ گام ششم، تصور؛ گام هفتم، رسالت. تمرین‌های پرورش هوش معنوی.
هشتم	جمع‌بندی کلی نکات ارائه شده در طی آموزش	جمع‌بندی جلسات، بازخورد گرفتن و قدردانی از حضور اعضا در جلسات، اجرای پس آزمون.

^۱. King

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری توانمندسازی روانشناختی گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر پژوهش	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
توانمندسازی روانشناختی	آزمایشی تاب‌آوری	۵۶/۶۷	۷/۴۱	۶۵/۰۰	۶/۶۷	۶/۶۰
	آزمایشی هوش معنوی	۵۲/۴۴	۷/۷۶	۶۳/۷۸	۷/۰۲	۷/۳۴
	کنترل	۵۴/۹۴	۱۰/۹۶	۵۶/۸۳	۸/۸۴	۸/۱۱

جدول ۳ مربوط به میانگین و انحراف معیار نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری متغیر توانمندسازی روانشناختی در گروه‌ها است. در این جدول نشان داده شده است میانگین نمرات در گروه‌های آموزشی تاب‌آوری و هوش معنوی در مرحله پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون افزایش داشته است. این نتیجه در مرحله پیگیری نیز پایدار مانده است؛ در صورتی که نمرات میانگین‌ها در گروه کنترل در هر سه مرحله (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) تفاوت زیادی پیدا نکرده است.

جدول ۴. نتایج آزمون کروسکال والیس توانمندسازی روانشناختی

متغیر	مرحله	تاب‌آوری	میانگین رتبه‌ها		X ²	df	p
			هوش معنوی	کنترل			
توانمندسازی روانشناختی	پیش‌آزمون	۳۷/۰۸	۳۶/۴۴	۳۸/۷۶	۱/۶۶	۲	۰/۶۹۸
	پس‌آزمون	۵۶/۱۲	۵۲/۶۴	۳۹/۸۱	۸/۷۷	۲	۰/۰۲۶
	پیگیری	۵۵/۹۵	۵۰/۳۷	۳۸/۹۴	۸/۰۸	۲	۰/۰۰۹

نتایج آماره خی دو در جدول ۴، برای مقایسه سه گروه پژوهش نشان می‌دهد تفاوت معناداری بین سه گروه مطالعه شده (در مراحل پس‌آزمون و پیگیری) به لحاظ رتبه میانگین توانمندسازی روانشناختی وجود دارد؛ بدین صورت که برنامه‌های آموزش تاب‌آوری و هوش معنوی هم در مرحله پس‌آزمون و هم در مرحله پیگیری موجب افزایش توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شد.

جدول ۵. نتایج آزمون کروسکال والیس مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی

متغیر	تاب‌آوری	میانگین رتبه‌ها		X ²	df	p
		هوش معنوی	کنترل			
شایستگی	۳۹/۴۷	۲۸/۳۳	۱۴/۶۹	۲۳/۰۳	۲	۰/۰۰۱
تأثیرگذاری	۳۰/۰۰	۲۶/۵۶	۲۵/۹۴	۰/۷۲	۲	۰/۶۹۸
خودمختاری	۲۶/۶۱	۲۶/۹۷	۲۸/۹۲	۰/۲۴۲	۲	۰/۸۸۶
معنی‌دار بودن	۳۱/۱۱	۲۷/۰۰	۲۴/۳۹	۱/۷۳	۲	۰/۴۲۲
اعتماد	۲۷/۵۶	۳۴/۵۸	۲۰/۳۶	۷/۶۱	۲	۰/۰۲۲

براساس نتایج جدول ۵، آماره خی دو برای مقایسه سه گروه پژوهش براساس مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی نشان می‌دهد تفاوت معناداری بین سه گروه مطالعه شده به لحاظ رتبه میانگین شایستگی و اعتماد وجود دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون یومان ویتنی تفاوت دو به دو در توانمندسازی روانشناختی

متغیر	مراحل	اگره	زگروه	یومان ویتنی	Z	p
		تاب آوری	هوش معنوی	۱۳۱/۸۴	۱/۵۸	۰/۴۰۱
	پس آزمون	هوش معنوی	کنترل	۸۸/۵۷	۲/۵۶*	۰/۰۲۲
توانمندسازی		کنترل	تاب آوری	۷۲/۲۹	۲/۶۱**	۰/۰۰۵
روانشناختی		تاب آوری	هوش معنوی	۱۲۸/۸۴	۱/۶۱	۰/۴۲۳
	پیگیری	هوش معنوی	کنترل	۹۲/۴۷	۲/۱۳*	۰/۰۴۸
		کنترل	تاب آوری	۷۵/۷۷	۲/۵۴**	۰/۰۰۷

در جدول ۶، برای مقایسه دو به دو گروهها از آزمون یومان ویتنی استفاده شد. با توجه به مقادیر آماره یومان ویتنی مشاهده می شود تفاوت رتبه میانگین بین گروهها معنادار بود. با توجه به میانگینها، گروه تاب آوری و

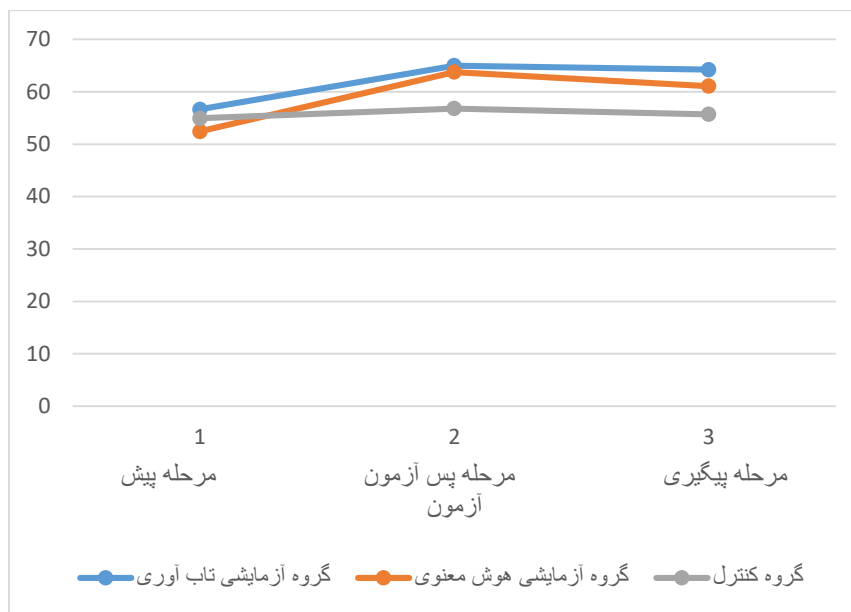
هوش معنوی (در مراحل پس آزمون و پیگیری) نسبت به گروه کنترل نمره بیشتری کسب کرد. همچنین میانگین نمره گروه تاب آوری نسبت به گروه هوش معنوی (در هر دو مرحله آزمایش و پیگیری) بیشتر بود.

جدول ۷. نتایج آزمون یومان ویتنی تفاوت دو به دو در مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی

متغیر	اگره	زگروه	آماره یومان ویتنی	Z	p
	تاب آوری	هوش معنوی	۸۳/۰۰	-۲/۵۹*	۰/۰۱۲
شایستگی	هوش معنوی	کنترل	۶۸/۰۰	-۳/۰۱**	۰/۰۰۲
	کنترل	تاب آوری	۲۵/۵۰	-۴/۴۱***	۰/۰۰۱
	تاب آوری	هوش معنوی	۱۳۸/۵۰	-۰/۷۶	۰/۴۶۲
تأثیرگذاری	هوش معنوی	کنترل	۱۵۵/۵۰	-۰/۲۱	۰/۸۳۹
	کنترل	تاب آوری	۱۴۰/۵۰	-۰/۶۹	۰/۵۰۱
	تاب آوری	هوش معنوی	۱۵۷/۵۰	-۰/۱۵	۰/۸۸۸
خودمختاری	هوش معنوی	کنترل	۱۴۸/۰۰	-۰/۴۶	۰/۶۷۳
	کنترل	تاب آوری	۱۵۰/۵۰	-۰/۳۸	۰/۷۱۹
	تاب آوری	هوش معنوی	۱۳۵/۰۰	-۰/۸۸	۰/۴۰۶
معنی دار بودن	هوش معنوی	کنترل	۱۴۴/۰۰	-۰/۵۸	۰/۵۸۴
	کنترل	تاب آوری	۱۲۴/۰۰	-۱/۲۲	۰/۲۳۹
	تاب آوری	هوش معنوی	۱۱۶/۰۰	-۱/۵۳	۰/۱۵۲
اعتماد	هوش معنوی	کنترل	۸۰/۵۰	-۲/۶۰**	۰/۰۰۹
	کنترل	تاب آوری	۱۱۵/۰۰	-۱/۵۱	۰/۱۴۳

کسب کرد. همچنین گروه تاب آوری نسبت به گروه هوش معنوی میانگین بیشتری در شایستگی نشان داد. نتیجه دیگر نشان داد گروه هوش معنوی در مؤلفه اعتماد، میانگین بیشتری را نسبت به گروه کنترل کسب کرد.

مقادیر آماره یومان ویتنی در جدول ۷ براساس مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی است و نشان می دهد تفاوت رتبه میانگین بین گروهها معنادار بود. با توجه به میانگینها، گروه تاب آوری و هوش معنوی نسبت به گروه کنترل، میانگین شایستگی بیشتری را



شکل ۱. نتایج نمره توانمندسازی روانشناختی مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در بین گروه‌های آزمایش و کنترل

شادمان‌فر (۱۳۹۳)، گلستانی‌پور (۱۳۹۴)، بخت‌افروز و همکاران (۱۳۹۶)، شاریلا و همکاران (۲۰۱۷)، محمود و همکاران (۲۰۱۷)، آمیت و همکاران (۲۰۱۸)، داست و همکاران (۲۰۱۸) و عثمان‌قانی و حسن (۲۰۱۸).

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت پر رقابت و پر چالش بودن جهان سازمانی امروز، مدیران را بر آن داشته است تا بهبود عملکرد کارکنان را در راستای افزایش بهره‌وری سازمانی به‌عنوان استراتژی رقابتی خود در جهان امروز برگزینند؛ بنابراین، زیربنای هرگونه حرکت به سوی توسعه و بهبود فرآیند عملکرد کارکنان در سازمان‌ها، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس، طرح برنامه‌هایی سنجیده است. در این راستا تأثیر اندیشه هوش معنوی افراد بر توانمندی کارکنان سازمان، جنبه جدیدی از فعالیت‌های سازمان را آشکار می‌کند؛ به طوری که هرگز به افراد به چشم وسیله و ابزار نگاه نمی‌کند؛ بلکه با احترام و محبت با آنها رفتار می‌شود و به واسطه آن، قابلیت‌های اخلاقی، علمی و اجتماعی کارکنان به سوی شکوفایی و سربلندی رهنمون می‌شود.

در شکل ۱، با توجه به نتایج به دست آمده، روند نمره توانمندسازی روانشناختی در گروه‌های مطالعه شده در قالب نمودار مشاهده می‌شود. در این نمودار، مرحله پیش‌آزمون با عدد ۱، مرحله پس‌آزمون با عدد ۲ و مرحله پیگیری نیز با عدد ۳ مشخص شده است. همچنین گروه آزمایشی تاب‌آوری به رنگ آبی، گروه آزمایشی هوش معنوی به رنگ قهوه‌ای و گروه کنترل نیز به رنگ سبز است.

بحث

هدف این پژوهش، مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان یک کارخانه صنعتی بود. نتایج نشان دادند آموزش هوش معنوی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر داشت. این مقوله در پس‌آزمون نسبت به گروه کنترل و در مرحله پیگیری نیز ادامه یافت. این یافته با نتایج تعدادی از پژوهش‌ها همسو است؛ از جمله پژوهش‌های آزادمرزآبادی و همکاران (۱۳۹۱)، یاریگر (۱۳۹۲)، نیک‌آمال و

میان، تاب‌آوری به موضوع حفظ و توسعه توان اجتماعی افراد در غلبه آنان بر مشکلات با وجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطرزا می‌پردازد. بر اساس این، سازمان‌های موفق به دنبال کشف شیوه‌های بهتر برای استفاده کامل از نتایج فکری کارکنان خود هستند؛ چون به مرور پی می‌برند که تنها سرمایه واقعی‌شان قابلیت اندیشیدن آنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته‌اند و در واقع توانمندسازی روانشناختی آزاد کردن این قدرت است. اگر مدیران سازمان بتوانند شرایطی فراهم کنند که نیروهای بالقوه کارکنان را بالفعل کنند، مسلماً عملکرد این سازمان‌ها بهبود خواهد یافت؛ از این رو توانمندسازی کارکنان ضرورت می‌یابد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود؛ از جمله محدود بودن تنها به یک محیط کاری که مانع از تعمیم نتایج به دیگر محیط‌های کاری می‌شود. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در پژوهش حاضر، از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد که این ابزارها محدودیت خاص خود را دارند. در این پژوهش فقط کارکنان مرد شرکت داشتند؛ بنابراین، در تعمیم آن به جامعه زنان باید احتیاط شود.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر به منظور افزایش توانمندی روانشناختی پیشنهاد می‌شود مهارت‌های هوش معنوی از قبیل خودآگاهی، راه‌های تحقق معناگرایی، تفکر انتقادی و خلاقیت از سوی روانشناسان و مشاوران برای کارکنان سازمان‌ها آموزش داده شود. همچنین با توجه به اینکه شرایط کار در سازمان‌ها با سختی‌های خاصی همراه است و لازم است کارکنان بتوانند این شرایط را تحمل کنند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود آموزش‌های لازم در زمینه افزایش تاب‌آوری برای کارکنان برگزار شود. آموزش‌هایی که در این رابطه می‌تواند مفید باشد، شامل توصیف احساسات،

در بخش دیگری از پژوهش، نتایج نشان دادند آموزش تاب‌آوری در توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر داشت. این مقوله در پس‌آزمون نسبت به گروه کنترل و در مرحله پیگیری نیز ادامه یافت. این یافته با نتایج تعدادی از پژوهش‌ها همسو است؛ از جمله پژوهش‌های هادی‌نیا (۱۳۹۱)، احمدی و شریفی (۱۳۹۲)، صمدی و همکاران (۱۳۹۵)، منطقی و همکاران (۱۳۹۵)، باکر و همکاران (۲۰۰۹)، جو و همکاران (۲۰۱۳) و لپین و همکاران (۲۰۱۴).

در تبیین این یافته درخور ذکر است منابع انسانی ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود؛ بنابراین، لازمه دستیابی به اهداف سازمان، مدیریت مؤثر این منابع با ارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان که با نام توانمندسازی روانشناختی شایان توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده، بسیار حائز اهمیت است. همچنین، تاب‌آوری یکی از نظریه‌های روانشناسی مثبت‌نگر است که به اهمیت هیجان‌های مثبت در زندگی می‌پردازد. هیجان‌های مثبت باعث شناخت‌های مثبت و کارآمد می‌شوند؛ به طوری که افراد می‌توانند دید مثبت‌تری نسبت به سختی‌های زندگی داشته باشند. تاب‌آوری همچنین به معنای توانایی و ظرفیت برای مواجهه با بحران‌ها و چالش‌ها و بازگشت به شرایط عادی، ویژگی بسیار مهمی است که در راستای ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توانمندی کارکنان مطرح است؛ زیرا تحول انسانی بر مبنای درگیری فعال فرد با محیط خودش، پیامدهای منفی را تغییر می‌دهد و فرد را به کنترل عوامل فشارزای زندگی قادر می‌سازد و از این

خدیبوی، ا.، کوشافر، ع. ا.، خساره، ج. (۱۳۹۱). ارزیابی میزان توانمندی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با استناد به مدل توماس. *فصلنامه علوم تربیتی*، ۵ (۲۰)، ۴۹-۶۲.

دمیرچی، م.، حسینی، س. ر.، اولادیان، م. (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان بانک سپه براساس یادگیری سازمانی. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۶ (۲۰)، ۱-۲۵.

دوستی، ع.، امید، م. ص.، دوستی، ا. (۱۳۹۷). تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان. *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۶ (۲)، ۱۲۷-۲۳۹.

زرین کلک، ح. ر. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مؤلفه‌های تاب‌آوری بر کاهش سطح اعتیادپذیری و تغییر نگرش دانش‌آموزان مقطع متوسطه ساکن در حومه تهران نسبت به مصرف مواد. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی بالینی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران*.

شکرکن، ح. (۱۳۸۹). *مردم در سازمان‌ها*. تهران: انتشارات رشد.

صمدی، ز.، اقلیمی، ا.، معمارباشی، ا.، آرمنند، ا. (۱۳۹۵)، ۳۰ تیر). *بررسی رابطه توانمندسازی با تاب‌آوری در مقابل تهاجم فرهنگی در دانش‌آموزان پسر دبیرستان‌های شهرستان فردوس*. پنجمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.

عبدالله‌زاده، ح.، باقرپور، م.، بوژمهرانی، س.، لطفی، م. (۱۳۸۸). *هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)*. تهران: انتشارات روان‌سنجی.

کریمی، ف.، زمانی، د. م. (۱۳۹۳)، ۱۳ اسفند). *رابطه هوش معنوی با توانمندسازی روانشناختی در دبیران زن دوره متوسطه*. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.

تمرکز بر حل مسئله، افزایش عزت نفس، افزایش اعتماد به نفس، یادگیری مهارت‌های مقابله‌ای، پذیرش انتقاد، یکپارچه کردن توانایی‌های متضاد و افزایش خوش‌بینی است.

منابع

آذرنوش، ف. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری نگرش‌های شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

آزادمرزآبادی، ا.، هوشمندجا، م.، پورخلیل، م. (۱۳۹۱). *رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه*. *مجله علوم رفتاری*، ۶ (۲)، ۱۸۷-۱۸۱.

احمدی، ر.، شریفی، پ. (۱۳۹۲). *بررسی اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد در کانون توسکای شهر تهران*. *فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی*، ۱۶ (۴)، ۱-۱۷.

افشانی، س. ع.، توکلی‌زاده راوری، م.، سهیلی، ف.، جنتی‌فر، ا. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد*. *نشریه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۸ (۲)، ۱۲۱-۱۴۴.

بخت‌افروز، ز.، یوسفی، ز.، آقایی، پ. (۱۳۹۶)، ۲۸ خرداد). *بررسی رابطه چندگانه بین هوش معنوی و تاب‌آوری با انعطاف‌پذیری شناختی در بین دانشجویان دختر دانشگاه آزاد خوراسگان*. دومین کنگره بین‌المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی، تهران.

- Contingency Framework. *IIMB Management Review*, 21(2), 12-25.
- Amram, Y. & Alto, P. (2007, August 17-20). *The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence*. Presented at the 115th Annual Conference of the American Psychological Association. San Fransisco, USA.
- Ardharn, K. & Vinai, P. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations. *Kasetsart. Journal of Social Science*, 39(1), 457-462.
- Bakker, A.B., Burton, W., Pakenham, I. & Brown, J. (2009). Evaluating the effectiveness of psychological resilience training for heart health, and the added value of promoting physical activity: a cluster randomized trial of the READY program. *BMC Public Health*, 19(4), 51-72.
- Dust, B.D., Resick, C.J., Margolis, J.A., Mawritz, M.B. & Greenbaum, R.L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 7(2), 97-108.
- González, N.P., Zurriaga, L.R. & Tosin, O.A. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private rganizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 1455-1470.
- Jou, R., Kuo, C. & Tang, M. (2013). A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 57, 95-104.
- Khanka, S.S. (2013, January 6-9). *Spirituality at Workplace for organizational Development*. Tenth AIMS International Conference on Management. Bangalore, India.
- Lepin, A.L., Gionfriddo, M.R., Sood, A., Montori, V.M., Erwin, P.J., Zeballos Palacios, C., Bora, P.R., Dulohery, M.M., Brito, J.P., Boehmer, K.R. & Tilburt, J.C. (2014). The efficacy of resilience training programs: a systematic review protocol. *Systematic Review Journal*, 3(1), 1-6.
- Mahmood, A., Arshad, M.A., Ahmed, A., Akhtar, S. & Khan, S. (2017). Spiritual
- گلستانی پور، م. (۱۳۹۴). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای معنویت سازمانی در کارکنان گروه ملی صنعتی فولاد ایران. پایان نامه دکترای تخصصی، رشته روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- منطقی، م.، توکلی، غ.، نظری، ی.، کاملی، ع. ر. (۱۳۹۵). نقش میانجی گری تاب آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه. *فصلنامه مطالعات سازمانی*، ۵ (۱)، ۲۴۷-۲۲۱.
- نادری، ن.، رجایی پور، س. (۱۳۸۹). مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان). *فصلنامه مطالعات اسلامی در علوم انسانی*، ۱ (۱)، ۸-۱۳.
- نیک آمال، م.، شادمان فر، ن. (۱۳۹۳). ارتباط هوش معنوی با تاب آوری روانشناختی در دانشجویان. *مجله تحقیقات روانشناختی*، ۶ (۲۲)، ۱۱۱-۱۲۶.
- هادی نیا، پ. (۱۳۹۱). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و تاب آوری در بین پرستاران بیمارستان های نمازی و شهید فقیهی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام نور شیراز.
- هنرمندزاده، ر.، سجادیان، ا. (۱۳۹۵). اثربخشی مداخله مثبت نگر گروهی بر بهزیستی روانشناختی، تاب آوری و شادکامی دختران نوجوان بی سرپرست. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۲ (۲)، ۳۵-۵۰.
- یاربگر، م. (۱۳۹۲، ۱۴ - ۱۵ اسفند). رابطه هوش معنوی و بهزیستی روانشناختی در دانشجویان دختر. *دومین کنفره روانشناسی اجتماعی ایران*، تهران.
- Amit, S., Shailendra, S. & Himanshu, R. (2018). Abhijit Bhattacharya Employee Empowerment Leading to Flexible Role Orientation: A Disposition Based

- use of spiritual intelligence in women academic leadership practice. *International Journal of Educational Management*, 31(2), 160-178.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions Measurement and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 245-259.
- Wagner, J.I., Cummings, G., Smith, D.L., Olson, J., Anderson, L. & Warren, S. (2010). The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review. *Journal of Nurs Manag*, 18(4), 48-62.
- intelligence research within human resource development: a thematic review. *Management Research Review*, 22(3), 165-173.
- Osman Gani, A.M. & Hassan, Z. (2018). Impacts Of Spiritual And Cultural Intelligence On Leadership Effectiveness: A Conceptual Analysis. *Journal of Islamic Management Studies*, 1(2), 12-23.
- Samadi ,P. (2006). Spiritual intelligence. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 2(3-4), 99-114.
- Scoloveno, L.R. (2018). Resilience and Self-Efficacy: An Integrated Review of the Literature. *Human Journals*, 9(1), 176-192.
- Sharmila, D.R., Steven, E.K., Azimi, H. & Khairuddin, I. (2017). Effectiveness of the