

بررسی نقش سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی، با تأکید بر میانجیگری جو اخلاقی

عباس‌علی رستگار^{۱*}، حسن درویش^۲، مینا خلیلی^۳، مجید نوده‌فراهانی^۴

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی و جهانگردی، سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور استان تهران، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
۴. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۲۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۴)

چکیده

امروزه سازمان‌ها با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند و توانایی تاب‌آوری سازمان برای مقابله با تغییر، از طریق تجدید پیوسته عملیات کسب‌وکار، از انحلال سازمان جلوگیری می‌کند. در پژوهش حاضر تلاش شد نقش متغیرهای جنسیت، جو اخلاقی، و سرمایه معنوی در تاب‌آوری سازمانی مطالعه شود. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان معاونت‌های سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی تهران و نمونه آماری شامل ۱۰۲ نفر از کارکنان بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه استاندارد، حاوی ۶۶ سؤال، بود. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار PLSSmart- استفاده شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و این تأثیر از طریق متغیر جنسیت تعدیل می‌شود. افزون بر این، سرمایه معنوی بر جو اخلاقی تأثیر مستقیم و معنادار دارد و با بهبود جو اخلاقی حاکم بر سازمان تاب‌آوری سازمانی افزایش می‌یابد. از این طریق می‌توان دریافت جو اخلاقی کاری در بهبود تاب‌آوری سازمانی از طریق سرمایه معنوی نقشی میانجی دارد.

کلیدواژگان

تاب‌آوری سازمانی، جو اخلاقی، سرمایه معنوی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: a_rastgar@semnan.ac.ir

مقدمه

تاب‌آوری سازمانی عبارت است از ظرفیت و توانایی مقابله با تغییرات، خطرات، یا ضربه‌های درونی و بیرونی (Ruiz-Martin et al 2018: 15). بنابراین، مهندسی تاب‌آوری توانایی مهندسی سیستم‌هایی است که در مقابل اختلال تاب می‌آورند (Patriarca et al 2017: 2). محققان مدیریت عملیات از اصطلاح تاب‌آوری سازمانی استفاده می‌کنند تا به توانایی یک سازمان برای مقاومت در برابر اختلال و حفظ پیکربندی اولیه خود یا ایجاد پیکربندی جدید، که با شرایط جدید محیطی سازگارتر باشد، اشاره کنند (McCarthy et al 2017: 33). در این زمینه موضوع مورد بحث بسیاری از سازمان‌ها نقش معنویت محیط کسب‌وکار در افزایش تاب‌آوری کارکنان سازمان است (Smith et al 2013: 1). هاسر و آلن (۲۰۰۶) در تحقیق خود نشان دادند باورهای معنوی و یافتن معنای شخصی در موقعیت‌های دردناک بر توانایی شخص برای مقابله تأثیر می‌گذارد و با تاب‌آوری رابطه مثبت دارد (Hauser & Allen 2016). میلیمان و همکاران (۲۰۱۸: ۵۶) نیز اعلام کردند معنویت در محل کار بینشی جدید است درباره اینکه چگونه افراد سطح عمیق‌تر انگیزه کاری و درگیر شدن در کار را تجربه می‌کنند. در این زمینه سرمایه معنوی پارادایمی جدید است و نیازمند آنکه ذهنیت افراد درباره اساس فلسفی و فعالیت کسب‌وکار تغییر یابد. رسیدن به این هدف مستلزم افزودن ابعاد اجتماعی و اخلاقی به نظام سرمایه‌داری است. سرمایه معنوی ثروت پولی نیست، اما، درباره امکان به دست آوردن سود با پرداختن به کسب‌وکار در زمینه معنایی و ارزشی گسترده‌تر بحث می‌کند؛ بدین معنا که می‌توان سود و منفعتی ایجاد کرد که به ثروت روح انسانی و رفاه کلی انسان افزوده شود (Pandey 2016: 43). افزون بر این، به گفته جوز (۲۰۱۰: ۴۴۲)، به نظر می‌رسد درخواست معنویت به علاقه در زندگی تبدیل شده است و مستقیم در اخلاق ریشه دارد. ازین‌رو، یکی از جنبه‌های اثرگذار و در عین حال توسعه‌نیافته جو اخلاقی حاکم بر سازمان است. جو اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمانی است. در حقیقت، جو اخلاقی عامل اصلی ایجاد رابطه خوب میان کارکنان و فرهنگ سازمانی است که به پیش‌بینی اثربخشی کار کمک می‌کند (Naiyananont & Smuthranond 2017: 345). این مهم نشان‌دهنده ادراکات مشترک کارکنان در زمینه هنجارها، سیاست‌ها، شیوه‌ها، و روش‌های سازمان است (Nedkovski et al 2016: 19). با این حال، نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه میان سرمایه معنوی و تاب‌آوری سازمانی تاکنون بررسی نشده است. افزون بر این، بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه

تاب‌آوری بر بعد فردی متمرکزند. از سوی دیگر، طبق نظر اسمیت و همکاران (۲۰۱۵: ۳۵)، معنویت در محل کار پیچیده‌ترین و اغلب نادیده گرفته شده‌ترین جنبه است. ازین‌رو، در این مقاله به تاب‌آوری از نگاه سازمانی و همچنین شکاف بین آن و سرمایه معنوی پرداخته شد.

بسیاری از پژوهش‌ها در خارج از کشور در زمینه تاب‌آوری و عوامل مؤثر بر آن تاکنون در بخش خدمات اضطراری و مراقبت‌های ویژه و به این علت که سطح بالای استرس در این نقش‌ها نیازمند دانش بیشتر درباره راهکارهای مؤثر مقابله با آن است صورت گرفته‌اند (Mallak 1998; Pal et al 2011; Allen et al 2018; Mees et al 2016). اما، با مطالعه پیشینه موضوعی، این نتیجه حاصل شد که توجه به تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های خدمات اضطراری و فوریتی، به‌ویژه آتش‌نشانی، که بازگشت به شرایط اولیه و حفظ تعادل و سازگاری با توجه به وظایف و بحران‌های پیش روی عملکرد آن ضروری و حائز اهمیت است، تا کنون کمتر مورد توجه پژوهشگران داخل کشور قرار گرفته است. بر این اساس، در این تحقیق، ضمن مطالعه سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی تهران، تلاش شد به این پرسش پاسخ داده شود که آیا سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیرگذار است و آیا این رابطه با متغیرهای جو اخلاقی و جنسیت در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی تهران به ترتیب میانجیگری و تعدیلگری می‌شود؟

مروری بر مبانی نظری و توسعه فرضیات پژوهش

نقش سرمایه معنوی در تاب‌آوری

مطالعات در زمینه معنویت در محیط کار به طور قابل ملاحظه‌ای در طول دو دهه گذشته افزایش پیدا کرده است (Joelle & Coelho 2017: 177). معنویت در محیط کار ساختاری چندگانه است که بر انگیزه فرد اثر می‌گذارد و نیز عامل درگیرکننده آگاهی درونی به شمار می‌آید (Houghton et al 2016: 182). معنویت در محیط کار عامل ایجاد بینش جدید در زمینه نگرش کارکنان نیز در نظر گرفته می‌شود و درک کامل از سازمان بدون توجه به ماهیت معنوی افراد ناقص خواهد بود (Milliman et al 2018: 57). این عامل باعث ایجاد احساس وابستگی، تسهیم قدرت، انعطاف‌پذیری، و اعتماد می‌شود و به افراد در کسب انرژی و انگیزه برای استفاده از استعدادها و توانایی‌هایشان کمک می‌کند (Afsar et al 2016: 81). زندگی معنوی نوعی از زندگی است که در آن باید کار و شغل افراد مهم تلقی شود، کارکنان با

یکدیگر تعامل داشته باشند، ارزش‌های فرد با ارزش‌های سازمان هم‌سو باشد و بین کارکنان همبستگی و همدلی وجود داشته باشد. کارمندانی که سرمایه معنوی دارند همواره احساس رضایت می‌کنند و می‌توانند افراد پیرامون خود را راضی کنند (Pandey 2016: 42). در حقیقت، تطابق و سازگاری با شرایط متغیر به نحوه ارتباط بین زندگی کاری و زندگی معنوی در افراد بستگی دارد (صیادی تورانلو و همکاران ۱۳۹۵: ۵). بدین معنا که افرادی که بین زندگی کاری و زندگی معنوی تعادل برقرار می‌کنند می‌توانند مشکلات و آسیب‌هایی را که از محیط بیرونی وارد می‌شود از بین ببرند. بدین ترتیب، در سطح کلان، انطباق با تغییرات باعث می‌شود سازمان به تعادل پویا دست پیدا کند و در نهایت تاب‌آوری سازمانی متبلور شود (صیادی تورانلو و همکاران ۱۳۹۵: ۱). در نتیجه، تاب‌آوری یکی از نتایج گرایش افراد به معنویات و اعتقادات و باورهای دینی و معنوی است (Smith et al 2013: 2). در مطالعه دیگری که بر ۲۹۲ کارمند یک شرکت در بخش توریسم امریکا انجام شد، این نتیجه به دست آمد که معنویت در محیط کار بر مشارکت کارکنان و قصد ادامه خدمت تأثیر مستقیم می‌گذارد (Milliman et al 2018). هفشجانی و احمدی (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند بین ابعاد هوش معنوی با تاب‌آوری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. همچنین، پژوهش‌های انجام‌شده از رابطه مثبت معنویت و تاب‌آوری حکایت دارند (Fleming & Ledogar 2008; Khosravi & Nikmanesh 2014; Kim & Esquivel 2011)؛ بدین معنی که برای پایین آوردن سطح استرس و فشار در سازمان و به بیان دیگر افزایش تاب‌آوری می‌توان از معنویت استفاده کرد (Smith 2010; Van Hook 2014). ازین‌رو، در پژوهش حاضر فرضیه اول این است: «سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معنادار بر تاب‌آوری سازمان دارد».

نقش سرمایه معنوی بر جو اخلاقی

سرمایه معنوی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، دیدگاه‌های اخلاقی، و اسناد چشم‌انداز است که افراد و گروه‌ها و مؤسسات به منظور تغییر از آن استفاده می‌کنند. این سرمایه فقط به وسیله سیستم‌ها و روش‌ها شکل نگرفته است؛ بلکه درگیری با مجموعه‌های گسترده‌تر روابط و مفهوم و هدفی که از فعالیت‌های کاری و سایر فعالیت‌ها گرفته می‌شوند آن را شکل داده‌اند (بعضی وقت‌ها به این سرمایه «روحیه» یا «روح» تجارت نیز گفته می‌شود). در اغلب مواقع، سرمایه معنوی منبع انگیزه برای سایر اشکال سرمایه است (Stokes et al 2016: 40). همچنین، موضوع کلیدی ادبیات در زمینه معنویت در محل کار این است که

مردم تمایل دارند نه فقط در کار خود شایسته باشند، بلکه تجربه معنادار در کار نیز داشته باشند. این نوع تجربه می‌تواند جنبه‌های گوناگونی مانند احساس تعالی، کار معنادار و هدفمند، ارتباط با دیگران یا قدرت بالاتر، خدمت به دیگران یا بشریت، و تعلق داشتن به یک سازمان خوب و اخلاقی باشد (Milliman et al 2017). ریمنت و اسمیت (۲۰۱۳) استدلال می‌کنند اشکال منفی و همچنین مثبت معنویت وجود دارد و معنویت مثبت بر اهداف و فلسفه‌ها و ارزش‌های کلی «ما» متمرکز است نه «من». این پژوهشگران اعلام کردند معنویت منفی شامل حذف سایر ادیان و فلسفه‌ها و ارزش‌ها، سوءتفسیر اعتقادات دیگران یا شیطانی جلوه دادن پیروان آن‌ها، و سوءاستفاده‌گر یا متعصب بودن می‌شود (Rayment & Smith 2013: 2). ازین‌رو، در یک جمع‌بندی، ارزش‌های معنوی در محیط کار عبارت‌اند از معنادار بودن، صداقت، تواضع، احترام، عدالت، گوش دادن، قدردانی، انعطاف‌پذیری، درک بالا، بخشش، مهربانی، صلح و هارمونی، خلاقیت، امیدواری، و یکپارچگی (Reave 2005: 655). ازین‌رو می‌توان گفت سرمایه معنوی چارچوبی انگیزشی و اخلاقی برای ما فراهم می‌سازد، موجب پایداری سازمان و جامعه می‌شود، و روحیه انسانی را تقویت می‌کند (Pandey 2016: 42). با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان مدیران می‌توانند نگرش‌های شغلی و در پی آن عملکرد فردی و سازمانی را ارتقا دهند (Allen et al 2018: 1). علاوه بر این، معنویت در محیط کار شور و هیجان محیطی را تقویت می‌کند (Afsar et al 2016: 79). از همه مهم‌تر، وجود معنویت در محیط کار می‌تواند به ایجاد جو اخلاقی در سازمان منجر شود (نصر اصفهانی و همکاران ۱۳۹۶). صاحب‌نظران اعلام کرده‌اند افراد معنوی در سازمان ارزش‌های اخلاقی را بیشتر رعایت می‌کنند و در پی ایجاد منافع بیشتر برای سازمان‌اند. بدین وسیله معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد (ابراهیم‌پور و همکاران ۱۳۹۶). به طور دقیق‌تر، میزان برخورداری فرد از معنویت سازمانی می‌تواند بر رفتار اخلاقی کارکنان اثرگذار باشد (عبداللهی و همکاران ۱۳۹۳؛ Weihui 2013). ازین‌رو، در پژوهش حاضر فرضیه دوم این است: «سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معنادار بر جو اخلاقی در سازمان می‌گذارد.»

نقش جو اخلاقی بر تاب‌آوری سازمانی

تاب‌آوری به توانایی انطباق با عوامل استرس‌زا و حفظ سلامت روانی در مواجهه با شرایط نامساعد اشاره می‌کند. بنابراین، تاب‌آوری به معنی حذف ریسک و استرس نیست، بلکه توانایی مقابله مؤثر با

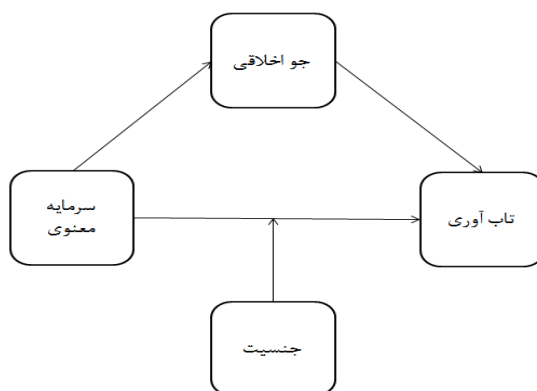
شرایط نامساعد و استرس‌زاست (Smith et al 2015: 35). برخی مفهوم‌سازی‌ها نشان می‌دهند اگر سازمان به نقطه ثبات پیشین برگردد، تاب‌آور است. بعضی از نویسندگان بر آن‌اند که یک سازمان تاب‌آور می‌تواند جلو برود، رشد کند، یا قوی‌تر شود (Ruiz-Martin et al 2018: 16). لنگنیک‌هال و همکارانش (2011) در مطالعه نظری خود سیستم مدیریت منابع انسانی را به‌مثابه عاملی مؤثر بر ظرفیت سازمانی برای تاب‌آوری بررسی کردند. این پژوهشگران تاب‌آوری سازمانی را با سه بُعد شناختی و رفتاری و بافتی تعریف می‌کنند (Lengnick-Hall et al 2011). تیکشیرا و وردر (2013)، در مطالعه‌ای کیفی، تاب‌آوری را عامل افزایش‌دهنده مزیت رقابتی معرفی کردند و نتیجه گرفتند سازمان‌های تاب‌آور نه‌تنها نوآوری‌های واکنشی و کنش‌گرانه و پیشگیرانه دارند، بلکه نوآوری‌های پیش‌بینی‌کننده نیز دارند که اولویت‌های خریدار را پیش‌بینی کرده و نوآوری‌ها بر آن اساس توسعه یافته‌اند (Teixeira & Werther 2013). لیمنیوس و همکارانش (2014) نشان دادند ادبیات موضوعی تاب‌آوری را حالتی مثبت می‌شناسد که هدف هر سازمانی دستیابی به آن است. این نویسندگان چارچوبی با چهار ضلع صلابت، فراگذری، انطباق‌پذیری، و آسیب‌پذیری طراحی کرده و نتیجه گرفته‌اند مطلوبیت تاب‌آوری بسته به ویژگی‌های این چهار بُعد متفاوت است (Limnios et al 2014). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت تاب‌آوری مستلزم انجام دادن صحیح کارها در زمان‌های بحرانی است. در این زمینه، جو اخلاقی درباره این احساس است که آیا کارکنان و مدیران کارها را درست انجام می‌دهند یا خیر (Filipova 2015: 17). پنج نوع جو اخلاقی وجود دارد: ۱. سازنده، جوی که باعث خدمت به منافع سازمان می‌شود؛ ۲. مراقبت، جوی که باعث نگرانی و توجه دیگران می‌شود؛ ۳. استقلال، جوی که تصمیم‌گیری را با توجه به باورهای شخصی فرد تشویق می‌کند؛ ۴. قوانین، جوی که بر تصمیم‌های هدایت‌شده توسط قوانین و مقررات داخلی تأکید دارد؛ ۵. قانون و کدها، جوی که از تصمیم‌های مبتنی بر کدهای خارجی، نظیر قانون، یا کدهای حرفه‌ای رفتار پشتیبانی می‌کند (Naiyananont & Smuthranond 2017: 345). بنابراین، می‌توان گفت اخلاق کار می‌تواند بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر بگذارد (کدخدایی و حاجیان‌فر ۱۳۹۲). پیش از این نیز رابطه بین تاب‌آوری با هوش اخلاقی به اثبات رسیده است (نریمانی و غفاری ۱۳۹۴). ازین‌رو، در پژوهش حاضر فرضیه سوم و چهارم عبارت است از: «جو اخلاقی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.» و «جو اخلاقی رابطه میان سرمایه معنوی و تاب‌آوری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.»

جدول ۱. خلاصه پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

پژوهشگران	سال مطالعه	عنوان تحقیق	نتیجه
کیم و اسکویول	۲۰۱۱	معنویت و تاب‌آوری جوانان: تئوری، تحقیق، و شیوه‌های آموزشی	معنویت باعث رشد سالم جوانان می‌شود و به نتایج مثبت در سلامت روان، رفاه روان‌شناختی، و یادگیری علمی می‌انجامد.
هشجانی و احمدی	۱۳۹۴	رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرکرد	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 است. اخلاق کار قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری کارکنان است.
نریمانی و غفاری	۱۳۹۴	نقش هوش اخلاقی و اجتماعی در پیش‌بینی تاب‌آوری و کیفیت زندگی والدین کودکان دارای ناتوانی یادگیری	بین تاب‌آوری والدین با متغیر هوش اجتماعی، خرده‌مقیاس درست‌کاری هوش اخلاقی، خرده‌مقیاس بخشش هوش اخلاقی، خرده‌مقیاس مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی، و خرده‌مقیاس دلسوزی هوش اخلاقی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
اسمیت و همکاران	۲۰۱۳	رفاه معنوی و رابطه آن با تاب‌آوری جوانان (مطالعه موردی یک روش ترکیبی)	این مطالعه، به منظور بررسی رابطه میان رفاه معنوی و تاب‌آوری، بر روابط جوانانی که به یک سازمان مذهبی برای ارتقای روحیه خود می‌پیوندند تمرکز کرد. با مطالعه هدفمند ۶۵ شرکت‌کننده، نتایج نشان داد بین رفاه معنوی و تاب‌آوری رابطه وجود دارد.
خسروی و نیک‌منش	۲۰۱۴	رابطه هوش معنوی با تاب‌آوری و استرس درک‌شده	بین هوش معنوی و تاب‌آوری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با این حال، بین هوش معنوی و استرس درک‌شده دانش‌آموزان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد هوش معنوی به میزان ۰/۱۰ تغییرات تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند.
نصر اصفهانی و همکاران	۱۳۹۶	تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان)	نتایج این تحقیق نشان‌دهنده تأثیر معکوس معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی، تأثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر جو اخلاقی سازمانی، و تأثیر معکوس جو اخلاقی سازمانی بر سایش اجتماعی بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد جو اخلاقی سازمان در تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۲۷-) نقش میانجی ایفا می‌کند.
ابراهیم‌پور و همکاران	۱۳۹۶	تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه	معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد و کار با معنا ۰/۲۷، احساس همبستگی ۰/۴۳، هم‌سویی ارزش‌ها ۰/۶۳، و معنویت در محیط کار ۰/۳۷ از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد.
آلن و همکاران	۲۰۱۸	بررسی ارتباط بین تاب‌آوری و معنویت دانشجویان پرستاری در مراقبت‌های ویژه	پس از شرکت در برنامه شبیه‌سازی، تغییرات قابل توجهی در رشد تاب‌آوری و معنویت در دانشجویان پرستاری مشاهده شد. علاوه بر این، همبستگی بین سطوح انعطاف‌پذیری و معنویت آشکار بود.

نقش تعدیلگر جنسیت در رابطه میان سرمایه معنوی و تاب‌آوری

درگایان و همکارانش (۱۳۹۱) در پژوهشی با نام «نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت در رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی و تاب‌آوری» اعلام کردند تأثیر سبک دل‌بستگی بر تاب‌آوری دانشجویان بر اساس متغیر جنسیت متفاوت است. بدین معنا که تاب‌آوری در جنس دختر بیشتر از پسر است و هر چه دختران سبک ایمن‌تری را تجربه کرده باشند تاب‌آورترند؛ که البته این نوع تفسیر به فرهنگ بستگی دارد و نمی‌توان به راحتی آن را به فرهنگ غیرایرانی منسوب کرد. با این حال، نظر به اینکه رابطه میان سرمایه معنوی با تاب‌آوری با توجه به متغیر تعدیلگر جنسیت تاکنون به طور مستقیم مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته و نیازمند بررسی است، در پژوهش حاضر فرضیه پنجم این است: «جنسیت تأثیر سرمایه معنوی بر تاب‌آوری در سازمان را تعدیل می‌کند.» با توجه به فرضیات یادشده، مدل مفهومی تحقیق مطابق شکل ۱ است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

این مطالعه به لحاظ نتیجه کاربردی و به لحاظ هدف توصیفی با روش پیمایشی است که به صورت تک‌مقطعی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان رسمی هفت معاونت سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی تهران به تعداد ۱۳۹ نفر بود. بر این اساس حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد ۱۰۲ نفر به دست آمد و با توجه به وجود معاونت‌ها روش

نمونه‌گیری طبقه‌ای به کار رفت و در هر طبقه (معاونت) نیز به علت وجود لیست افراد به صورت تصادفی ساده پرسش‌نامه توزیع شد. سهم هر یک از معاونت‌ها در جدول ۲ می‌آید.

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسش‌نامه استاندارد بود. بدین ترتیب که برای سنجش مؤلفه‌های تاب‌آوری از پرسش‌نامه کانتور و ایسرسی (۲۰۱۵)، سرمایه معنوی از پرسش‌نامه بدخشانی (۱۳۹۴)، و جو اخلاقی از پرسش‌نامه ویکتور و کولن (۱۹۸۷) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۶۶ سؤال تخصصی در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت برای نشان دادن سه متغیر تحقیق است. از ۶۶ سؤال ۳۱ سؤال برای اندازه‌گیری سرمایه معنوی (خودآگاهی، تغییر چارچوب ذهنی، خودانگیختگی، چشم‌انداز محوری و ارزش محوری، کل‌نگری، دگرخواهی، فروتنی، طرح چراهای بنیادی، استقبال از تفاوت‌ها، استفاده مثبت از چالش‌ها، احساس رسالت، استقلال رأی)، ۷ سؤال برای تعیین تاب‌آوری سازمانی (استحکام، چابکی، یکپارچگی)، و ۲۶ سؤال برای ارزیابی جو اخلاقی (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزار، کارایی مدار مستقل) است. همچنین، در تحقیقاتی که هدف آزمون مدل خاصی از رابطه بین متغیرهاست از تحلیل مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده می‌شود. این مدل رویکردی جامع برای آزمون فرضیات درباره روابط متغیرهای مشاهده‌شده و مکنون است. بدین منظور در این پژوهش برای بررسی فرضیات پژوهش از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. مهم‌ترین دلیل استفاده از این نرم‌افزار برتری این روش برای نمونه‌های کوچک، مدل‌های پیچیده و دارای مرتبه، همچنین وجود دو بعد با تک‌سؤال است.

جدول ۲. نتایج نمونه‌گیری و تعداد پاسخ‌دهندگان بر حسب هر معاونت

نام معاونت	تعداد جامعه	تعداد نمونه
مالی و اداری	۴۷	۳۴
فنی و توسعه	۱۲	۹
امور عملیات	۲۱	۱۶
طرح و برنامه	۱۰	۷
اجتماعی و فرهنگی	۹	۷
آموزش	۱۸	۱۳
پیشگیری	۲۲	۱۶
مجموع	۱۳۹	۱۰۲

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

جدول ۳. نتایج آمار توصیفی

ویژگی‌ها	شرح ویژگی‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۳	۷۲
	زن	۲۹	۲۸
سن	کمتر از ۲۵	۱۱	۱۱
	۲۵ تا ۳۵ سال	۴۴	۴۳
	۳۵ تا ۴۵ سال	۲۷	۲۶
	۴۵ تا ۵۵ سال	۱۱	۱۱
	بالای ۵۵ سال	۲	۲
وضعیت تأهل	بی‌پاسخ	۷	۷
	مجرد	۲۸	۲۸
	متأهل	۷۴	۷۲
	دیپلم	۱۲	۱۲
تحصیلات	کاردانی	۹	۹
	کارشناسی	۳۸	۳۸
	کارشناسی ارشد	۳۵	۳۵
	دکتری و بالاتر	۳	۳
	بی‌پاسخ	۵	۵

با توجه به اطلاعات جدول ۳، بیشتر پاسخگویان به لحاظ جنسیت مرد بوده‌اند (۷۲٪). همچنین اکثریت نمونه مورد مطالعه را بر حسب سن افراد بین ۲۵ تا ۳۵ سال (۴۳٪) و به لحاظ تحصیلات افراد با مدرک تحصیلی لیسانس (۳۸٪) تشکیل داده‌اند. در نهایت بیشترین حجم نمونه بر اساس وضعیت تأهل به افراد متأهل (۷۲٪) اختصاص داشته است.

یافته‌های استنباطی

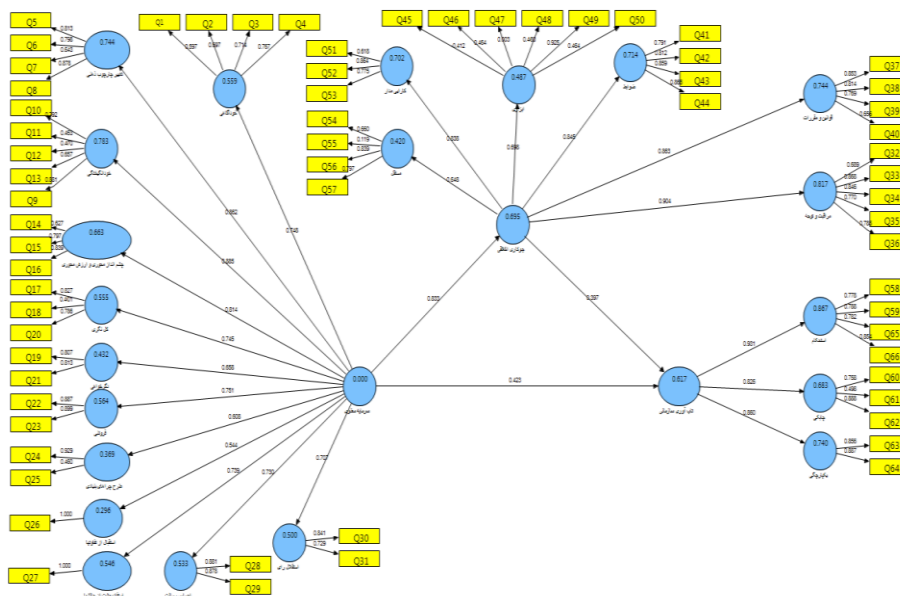
پس از ارائه اطلاعات جمعیت‌شناختی به بررسی روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی پرداخته شد. در الگوی اندازه‌گیری، روابط بین سازه‌های پنهان و نشانگرها درخور توجه است. همچنین، برای سنجش همسانی درونی، ارزیابی پایایی از طریق آلفای کرونباخ ضروری است. در الگوی ساختاری، روابط بین سازه‌های پنهان با یکدیگر، که بر اساس نظریه استخراج شده‌اند، با توجه به داده‌های

گردآوری شده از نمونه تبیین می‌شوند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل مسیر استفاده می‌شود. در بررسی هر یک از الگوها، قبل از آزمون فرضیه‌ها، باید از مناسب بودن و برازش مطلوب الگوی ساختاری اطمینان حاصل کرد. به منظور سنجش مدل و برازندگی آن، شاخص‌های برازندگی مدل بررسی می‌شود. معیار کلی که برای روش حداقل مربعات جزئی در نظر گرفته شده است Gof نام دارد. این معیار به چهار شاخص مطلق، نسبی، مدل درونی، و مدل بیرونی تقسیم می‌شود. مدل درونی همان روابط بین متغیرهای مکنون یا همان ضرایب مسیر و مدل بیرونی برآورد بارهای عاملی و تحلیل عاملی است. شاخص‌های نیکویی برازش نسبی و مطلق شاخص‌های توصیفی‌اند. در جدول ۴ میزان شاخص‌های روایی، پایایی، و نیکویی برازش آمده است.

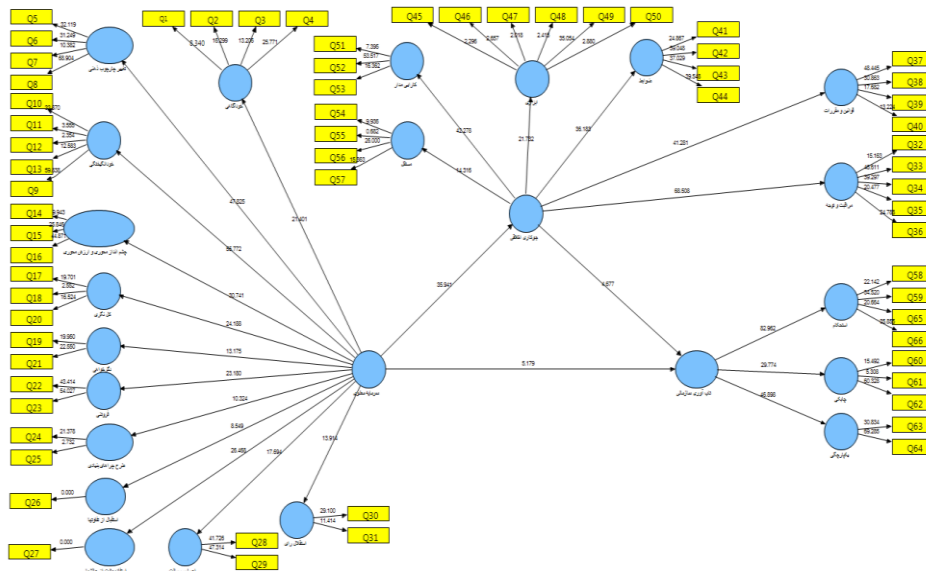
جدول ۴. شاخص‌های روایی، پایایی، برازش مدل

GOF	\sqrt{AVE}	آلفای کرونباخ	R ²	CR	AVE	متغیرهای پنهان
		۰/۹۲۵		۰/۹۳۴	۰/۵۳۹	سرمایه معنوی
		۰/۷۰۸		۰/۸۷۳	۰/۷۷۴	احساس رسالت
		۱/۰۰۰		۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	استفاده مثبت از چالش‌ها
		۰/۷۳۳		۰/۸۰۲	۰/۵۷۸	چشم‌انداز محوری و ارزش محوری
		۱/۰۰۰		۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	استقبال از تفاوت‌ها
		۰/۷۱۰		۰/۵۷۵	۰/۵۳۷	کل نگر
		۰/۷۹۰		۰/۷۶۴	۰/۶۱۹	استقلال رأی
		۰/۷۹۲		۰/۸۶۶	۰/۶۲۱	تغییر چارچوب ذهنی
		۰/۷۵۳		۰/۷۸۹	۰/۵۸۵	خودآگاهی
		۰/۷۸۷		۰/۷۴۶	۰/۵۰۶	خودانگیزگی
		۰/۷۷۲		۰/۷۹۳	۰/۶۵۶	دگرخواهی
		۰/۷۸۲		۰/۶۷۶	۰/۵۳۸	طرح چراهای بنیادی
۰/۴۳۲	۰/۶۸۱	۰/۷۴۵		۰/۸۸۷	۰/۷۹۷	فروتنی
		۰/۸۸۶	۶۹۴	۰/۹۰۴	۰/۵۴۲	جو کاری اخلاقی
		۰/۷۷۸	۷۴۴	۰/۸۵۸	۰/۶۰۳	قوانین و مقررات
		۰/۸۵۱	۸۱۷	۰/۸۹۴	۰/۶۳۰	مراقبت و توجه
		۰/۸۵۲	۷۱۴	۰/۹۰۰	۰/۶۹۳	ضوابط
		۰/۷۳۳	۴۲۰	۰/۷۲۵	۰/۵۴۷	مستقل
		۰/۷۳۰	۷۰۲	۰/۸۰۰	۰/۵۷۷	کارایی مدار
		۰/۷۱۳	۴۸۷	۰/۷۷۱	۰/۵۴۴	ابزاری
		۰/۸۶۶	۶۱۶	۰/۸۹۲	۰/۵۹۲	تاب‌آوری سازمانی
		۰/۸۱۴	۸۶۷	۰/۸۷۸	۰/۶۴۲	استحکام
		۰/۷۳۵	۶۸۳	۰/۷۶۸	۰/۵۳۷	چابکی
		۰/۶۸۵	۷۴۰	۰/۸۶۳	۰/۷۶۰	یکپارچگی

متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده یک مقیاس از همگرایی در میان مجموعه‌ای از گویه‌های مشاهده شده در یک ساختار است. در واقع، درصدی از واریانس شرح داده شده در میان گویه‌هاست. این متوسط واریانس استخراجی باید بالاتر از ۰/۵ باشد تا یکی از معیارهای اعتبار همگرا تأیید شود. پایایی مرکب هم، بنا به گفته فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، باید ۰/۷ یا بالاتر باشد که کافی بودن همگرایی درونی را نشان می‌دهد. سازگاری درونی همان پایایی است که در آن هم از آلفای کرونباخ استفاده می‌شود هم از پایایی ترکیبی. هر دو شاخص به بررسی سازگاری درونی می‌پردازند. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد سازه‌های مورد مطالعه میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ دارند. همچنین برای همه متغیرهای تحقیق مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از ۰/۷ بزرگ‌تر شدند که پایایی ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. در نهایت، بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۴۳۲ و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شد که برازش مناسب مدل را نشان می‌دهد. به بیان ساده‌تر، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسب دارد که بیانگر هم‌سو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب

جدول ۵. نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق

فرضیات تحقیق	ضریب مسیر	آماره آزمون	وضعیت	جهت تأثیر
سرمایه معنوی -> تاب‌آوری سازمانی	۰/۴۲۳	۵/۱۷۹	تأیید	+
سرمایه معنوی -> جو کاری اخلاقی	۰/۸۳۳	۳۵/۹۲۴	تأیید	+
جو کاری اخلاقی -> تاب‌آوری سازمانی	۰/۳۹۷	۴/۶۷۷	تأیید	+

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

مقدار پارامترهای برآورد شده نشان می‌دهد تا چه حد روابط پیش‌بینی شده قوی است. جهت بررسی معناداری مدل از مقادیر تی (t-value) استفاده می‌شود که اگر بزرگ‌تر از ۱٫۹۶ یا کوچک‌تر از -۱٫۹۶ باشند، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادارند. به طور خلاصه، نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری در جدول ۵ می‌آید.

بر اساس اطلاعات فوق، نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر برابر ۰/۴۲۳ است و با توجه به مدل تحقیق، در حالت معناداری، مشاهده می‌شود که آماره t برابر با ۵/۱۷۹ است. از آنجا که این مقدار خارج از بازه بحرانی قرار گرفته و مقدار بتا بزرگ‌تر از

صفر و مثبت شده است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه اول تحقیق، مبنی بر اینکه سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر معنادار دارد، تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه دوم نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر برابر ۰/۸۳۳ است و با توجه به مدل تحقیق، در حالت معناداری، مشاهده می‌شود که آماره معناداری برابر با ۳۵/۹۴۲ است. در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه دوم محقق، مبنی بر اینکه سرمایه معنوی بر جوّ کاری اخلاقی تأثیر معنادار دارد، تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر برابر ۰/۳۹۷ است و با توجه به اینکه آماره معناداری برابر با ۴/۶۷۷ است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه سوم تحقیق، مبنی بر اینکه جوّ کاری اخلاقی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر معنادار دارد، تأیید می‌شود. در فرضیه چهارم نقش میانجی جوّ اخلاقی در رابطه میان سرمایه معنوی و تاب‌آوری بررسی شد. یکی از روش‌های پرکاربرد برای این منظور آزمون سوبل^۱ است. آزمون سوبل رویکرد حاصل‌ضرب ضرایب، روش دلتا، یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده می‌شود. آزمون سوبل برای استنباط ضریب اثر غیرمستقیم ab بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. به طور کلی، در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معناداری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد.

جدول ۶. نتایج آزمون سوبل برای اثر متغیر میانجی

وضعیت	آزمون سوبل		بتا	فرضیات میانجی
	سطح معناداری (Sig)	آماره سوبل		
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۱۴۴	۰/۳۳۱	سرمایه معنوی -> جوّ کاری اخلاقی -> تاب‌آوری سازمانی

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

نتایج به‌دست‌آمده از روش آزمون سوبل نشان می‌دهد اثر غیرمستقیم سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی به واسطه جو کاری اخلاقی برابر ۰/۳۳۱ است و مقدار آماره سوبل، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار شده است ($Sobel=7/144, Sig=0/001<0/05$). در نتیجه، سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی با توجه به نقش میانجی جو کاری اخلاقی تأثیر معنادار دارد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. مقدار مثبت بتا (۰/۳۳۱) مثبت بودن این اثر را نشان می‌دهد. خلاصه نتایج حاصل از آزمون ضرایب مسیر، مقدار آماره t -value، و پذیرش یا رد فرضیه پنجم تحقیق در جدول ۷ می‌آید. بر اساس جدول ۷، مقدار ضریب مسیر برای اثر مستقیم سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی در مردان برابر ۰/۵۴۹ و در زنان برابر ۰/۲۴۶ است که نشان می‌دهد جنسیت مرد با شدت بیشتری این رابطه را تعدیل می‌کند. این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به اینکه مقدار آماره t خارج بازه بحرانی است (بیشتر از ۱/۹۶ شده است)، با احتمال ۰/۹۵، ادعای محقق مبنی بر اینکه جنسیت (مرد یا زن) بر تأثیر سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی اثر تعدیل‌کننده دارد تأیید می‌شود.

جدول ۷. نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه تعدیلگر جنسیت

فرضیه	مرد		زن		آماره t	وضعیت فرضیه	جهت رابطه
	حجم نمونه	ضریب مسیر	حجم نمونه	ضریب مسیر			
نقش تعدیلگری جنسیت در رابطه بین سرمایه معنوی و تاب‌آوری سازمانی	۷۳	۰/۵۴۹	۲۹	۰/۲۴۶	۳/۴۹۵	تأیید	+

$|t|>1.96$ Significant at $P<0.05$, $|t|>2.58$ Significant at $P<0.01$

بحث و نتیجه

زمینه کسب‌وکار امروز با ویژگی‌های رقابت زیاد، عدم قطعیت، و ابهام مشخص می‌شود. افزون بر این، افزایش وقوع بلایای طبیعی و شرایط بحرانی از رویدادهای پرتکرار اقتصادی و سیاسی و

اجتماعی کنونی است. بر این اساس، همه این تغییرات در محیط خارجی اهمیت تاب‌آوری را برای سازمان‌ها نشان می‌دهد. افراد و سازمان‌های تاب‌آور، بدون نشان دادن استرس، با تغییر انطباق می‌یابند. در نتیجه، امروزه سازمان‌ها تمایل دارند تاب‌آور باشند تا به راحتی بتوانند با شرایط در حال تغییر انطباق یابند و به حرکت ادامه دهند. با توجه به اهمیت موضوع، به ویژه برای سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات فوریتی، همچون سازمان آتش‌نشانی، در تحقیق حاضر تلاش شد نقش سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی با میانجیگری جو اخلاقی و نقش تعدیلگر جنسیت بررسی شود. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه اول نشان داد سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معنادار بر تاب‌آوری سازمانی دارد که این یافته هم‌سو با نتایج تحقیقات فلمینگ و لدوگار (۲۰۰۸)، خسروی و نیک‌منش (۲۰۱۴)، کیم و اکویول (۲۰۱۱)، اسمیت (۲۰۱۰)، و ون هوک (۲۰۱۴) است. بر این اساس، جهت افزایش تاب‌آوری می‌توان از معنویت استفاده کرد. بدین معنا که هر چه میزان خودآگاهی و خودانگیزختگی کارکنان افزایش یابد، چشم‌انداز محوری و ارزش محوری بیشتر سرلوحه اقدامات آنان قرار گیرد، کل‌نگری و دگرخواهی و فروتنی آنان در قبال پیشرفت سازمان و همکاران افزایش یابد، و از تفاوت‌ها استقبال و از چالش‌ها استفاده مثبت کنند می‌توان سطح بالاتری از تاب سازمانی را تصور کرد. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد سرمایه معنوی بر جو کاری اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته سازگار با نتایج پژوهش‌های آگبیم و همکارانش (۲۰۱۳) است. بدین معنا که معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه سوم نشان می‌دهد جو کاری اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار بر تاب‌آوری سازمانی دارد که هم‌سو با نتایج پژوهش‌های کدخدایی و حاجیان‌فر (۱۳۹۲) و نریمانی و غفاری (۱۳۹۴) است. بر این اساس رفتار اخلاقی در تاب‌آوری و پیشرفت و توفیق سازمان به منظور رسیدن به اهداف نقشی مؤثر دارد و در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی داشته باشد؛ پیامدهای منفی فردی مانند کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، پیامدهای منفی گروهی مانند تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه‌های کاری همراه با آثار مخرب سازمانی در زمینه اثربخشی و فرهنگ سازمانی که اصلاح‌ناپذیر است (Beheshtifar & Nekoei-Moghadam 2010: 67). نتایج

حاصل از به‌کارگیری آزمون سوبل و بررسی فرضیه چهارم تحقیق نشان می‌دهد سرمایه معنوی از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی نیز بر تاب‌آوری سازمانی اثرگذار است. بدین معنا که سازمان‌هایی که سرمایه معنوی غنی و قوی دارند و در اجرای ارزش‌های انسانی به ارزش‌ها و اهداف بنیادین می‌پردازند جو اخلاقی حاکم بر سازمان خود را بهبود می‌دهند و استحکام و چابکی و یکپارچگی سازمان را بالا می‌برند که در نهایت به پایداری و تکامل سازمانی منجر می‌شود. در نهایت، نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم نشان داد جنسیت بر رابطه میان سرمایه معنوی و تاب‌آوری سازمانی اثر تعدیل‌کننده دارد. تا کنون پژوهشی که تأثیر عامل جنسیت در این زمینه را مطالعه کرده باشد یافت نشده است. با این حال درگاهیان و همکارانش (۱۳۹۱) در پژوهشی با نام «نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تاب‌آوری» اعلام کردند جنسیت می‌تواند در تأثیر سبک دلبستگی بر تاب‌آوری نقش تعدیل‌کنندگی ایفا کند.

پیشنهاد‌های تحقیق

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر تأثیر سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی پیشنهاد می‌شود سازمان در زمینه فلسفه وجودی و مأموریتی که دارد، اهداف و برنامه‌ها، مسئولیت‌ها، و نقاط قوت و ضعف آگاهی داشته باشد. نیز، زیرساخت‌های لازم را برای فرایند بازخور کارکنان در سازمان نهادینه سازد. سازمان شایسته است توانایی نگاه به فرصت‌ها و تهدیدها از ابعاد مختلف را داشته باشد و به مدیریت تغییر، پذیرش دیدگاه‌های مختلف کارکنان، وجود خلاقیت و نوآوری و توانایی یادگیری سازمانی، و در نهایت داشتن برنامه‌های بهبود سازمانی اهمیت دهد. همچنین، تنوع کارکنان و تبدیل آن به فرصت و نیز پذیرش دیدگاه‌هایی که اهداف سازمانی را به چالش می‌کشد پیشنهاد می‌شود. از سوی دیگر سازمان باید استقلال رأی داشته باشد؛ به گونه‌ای که به وعده‌های خود عمل کند و بر ثبات قدم در اجرای تصمیمات اهتمام ورزد. سازمان باید برای انتخاب استراتژی مناسب و تغییر آن آمادگی داشته و ریسک‌پذیر باشد. برای این منظور باید از اشتباهات درس بگیرد و مطالعه موارد مشابه را به منظور آگاهی از عملکردها در شرایط یکسان در اولویت قرار دهد تا موجبات تاب‌آوری سازمان بیش از پیش فراهم آید.

با توجه به تأثیر سرمایه معنوی بر جو اخلاقی، توصیه می‌شود، نظر به مفهوم معنویت، که تمایل به پیدا کردن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن بر اساس این اهداف است، به کارکنان آموزش داده شود به زندگی معنوی خود توجه ویژه داشته باشند و ارزش‌های خود را هم‌سو با ارزش‌های سازمان ببینند. این هم‌سویی باعث می‌شود سازمان بتواند به جو اخلاقی مشترک دست یابد. سازمان باید چشم‌انداز روشنی داشته باشد و آن را به طور مستمر مورد بازنگری قرار دهد. همچنین توصیه می‌شود به وجود ارزش‌های سازمانی و پایبندی به این ارزش‌ها و همگرایی در جهت رسیدن به آن‌ها توجه شود. علاوه بر این، باید هر پدیده در سازمان با کل مجموعه سازمان سنجیده شود. سازمان باید یکپارچه باشد و نگرش برد - برد در فضای سازمان حاکم باشد. ضروری است سازمان بهبود منافع و رضایت ذی‌نفعان را در اولویت قرار دهد و به دیدگاه آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و به اصل مسئولیت‌های اجتماعی توجه کند. سازمان باید، در جهت بهبود عملکرد، امکان زیر سؤال بردن مقررات و اصول سازمان را داشته باشد و بر ریشه‌یابی مسائل و مشکلات سازمانی تمرکز کند. در نهایت سازمان باید توانایی پذیرش محدودیت‌ها و ویژگی‌های خودانتقادی را داشته باشد و به جهت پیروزی‌ها و موفقیت‌های به‌دست‌آمده دچار غرور نباشد که این به بهبود سطح جو اخلاقی در سازمان خواهد انجامید.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه سوم و چهارم تحقیق، یکی از عوامل مهم برخورداری از تاب‌آوری جو اخلاقی مؤثر در سازمان است که می‌تواند نقشی میانجی در رابطه میان سرمایه معنوی و تاب‌آوری سازمانی ایفا کند. جو اخلاقی به معنای ادراک به اشتراک‌گذاشته از رفتار پذیرفتنی و نحوه استفاده از قدرت و استانداردهای اخلاقی در یک سازمان، بدون وجود یک اعلامیه کتبی، است. این ادراک می‌تواند نگرش، تصمیم‌گیری، و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (Naiyananont & Smuthranond 2017: 345). در صورتی که فرد متوجه شود از سوی سازمان و همکاران حمایت و پشتیبانی می‌شود، بدیهی است در تلاطم‌های محیط متغیر می‌تواند با درایت در جهت افزایش تاب‌آوری سازمان خود گام بردارد. افزایش رضایت و مشارکت و نیز حمایت از کارکنان از دیگر عواملی است که باعث ایجاد انگیزه در آنان می‌شود تا بتوانند در مقابل مشکلات محیط بیرونی و شرایط بحرانی به تاب‌آوری دست پیدا کنند. تاب‌آوری کارکنان در کنار یک‌دیگر

می‌تواند به تاب‌آوری سازمان بینجامد و در شرایط عدم اطمینان سازمان با ثبات و تعادل بیشتری عمل کند. در حقیقت، سازمانی تاب‌آور است که از تلاش‌های ناخوشایند تجربه می‌گیرد و رفتار را تغییر می‌دهد تا موفقیت‌های آینده را تضمین کند. ازین‌رو، باید با ارائه آموزش‌های ضمن خدمت به کارکنان آموخت که شکست را به تجربه یادگیری تبدیل کنند و نقص‌ها را ارزیابی کنند تا بدین ترتیب با برخورداری از جو اخلاقی مناسب در سازمان تلاشی مؤثرتر به سوی استحکام، چابکی، و یکپارچگی صورت گیرد.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی و محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش همچون سایر تحقیقات تحت تأثیر محدودیت‌هایی است. ازین‌رو، فرصت‌هایی برای پژوهش‌های آتی به وجود می‌آورد. با توجه به اینکه نمونه مورد بررسی شامل کارکنان معاونت‌های سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی تهران است، تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها باید با احتیاط صورت پذیرد. بنابراین، تحقیقات آتی می‌توانند با مطالعه سایر سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات فوریتی و مراقبتی، مانند اورژانس و مراکز درمانی، به ارتباط مفاهیم تاب‌آوری و سرمایه معنوی و جو اخلاقی در کشور جامعیت بیشتری دهند. همچنین، با توجه به اینکه متغیرهای خارج از کنترل و مداخله‌گر فردی و سازمانی بسیاری از قبیل سن و سبک رهبری می‌تواند در پاسخگویی به سؤالات ایفای نقش کند، پژوهشگران می‌توانند تأثیر عوامل بیشتری را در تاب‌آوری سازمانی بررسی کنند. افزون بر این، مطالعه و مهندسی سیستم‌های سازمانی کارآمد که بتوانند در شرایط بحرانی به تاب‌آوری بیشتر در سازمان منجر شوند به پژوهشگران توصیه می‌شود.

منابع

۱. ابراهیم‌پور، حبیب و طاهر روشن‌دل اریطانی، الناز سخندان (۱۳۹۶). «تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۶ (۲): صص ۱۷۷ - ۱۹۲.
۲. درگاهیان، ریحانه و مریم عبداللهی مقدم، علی اکبر سنگری (۱۳۹۱). «نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تاب‌آوری»، ششمین کنفرانس بهداشت روانی دانشجویان، گیلان، ایران.
۳. صیادی تورانلو، حسین و علی سیاح‌پور، محمدحسین آزادی (۱۳۹۵). «تحلیلی بر نقش معنویت سازمانی در تاب‌آوری سازمانی»، هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، ایران.
۴. عبداللهی، بیژن و حیدر کریمیان، مهدی نامداری‌پژمان (۱۳۹۳). «ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی»، اخلاق در علوم و فناوری، ۹ (۴): صص ۱ - ۱۰.
۵. کدخدایی، زهره و حسین حاجیان‌فر (۱۳۹۲). «بررسی نقش اخلاق بر سلامت روان در اجتماع از دیدگاه نهج البلاغه»، تحقیقات نظام سلامت، ۹ (۳): صص ۲۴۳ - ۲۵۸.
۶. نریمانی، محمد و مظفر غفاری (۱۳۹۴). «نقش هوش اخلاقی و اجتماعی در پیش‌بینی تاب‌آوری و کیفیت زندگی والدین کودکان دارای ناتوانی یادگیری»، ناتوانی‌های یادگیری، ۷ (۵): صص ۱۰۶ - ۱۲۸.
۷. نصر اصفهانی، علی و زینب امیری، مجتبی فرخی، محسن سیفی (۱۳۹۶). «تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان)، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸ (۲): صص ۱۷ - ۳۴.
۸. هفشجانی، فاطمه‌ترمس و عبادالله احمدی (۱۳۹۴). «رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرکرد»، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱ (۱): صص ۳۳ - ۴۵.
9. Afsar, B., Badir, Y., & Safdar Kiani, U. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion, *Journal of Environmental Psychology*, 45: pp. 79-88.

10. Agbim, K. C., Ayatse, F. A., & Oriarewo, G. O. (2013). Spirituality, Ethical Behaviour and Ethical Business: The Impact of Relatedness. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 2(9): pp. 76-86.
11. Allen, M., Emlund, M., Kozdronkiewicz, M., Bayer, K., & Bland, T. (2018). Exploring the Relationship between Nursing Students' Resilience and Spirituality in a Critical Care, End-Of-Life Care Simulation. *Palliat Med Care* 5(2): pp. 1-6.
12. Beheshtifar M. & Nekoei-Moghadam, M. (2010). Relation between manager's ethical behavior and employee's job satisfaction. *Ethics in Science & Technology*; 5(1, 2): pp. 67-73. (In Persian).
13. Filipova, A. (2015). Perceived organizational support and ethical work climates as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing facilities, United States - Michigan, Western Michigan University.
14. Fleming, J., & Ledogar, R. J. (2008). Resilience and Indigenous Spirituality: A Literature Review, *Pimatisiwin*, 6(2): pp. 47-64.
15. Fornell, C. & Lacker, D. F. (1981). Evaluation structural equation models with unobserved variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): pp. 39-50.
16. Hauser, S, T. & Allen, P. J. (2006). Overcoming Adversity in Adolescence: Narratives of Resilience. *Psychoanalytic Inquiry*, 26(4): pp. 547- 568.
17. Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3): pp. 177-205.
18. Joelle, M. & Coelho, A. (2017). The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 13: pp. 177-205.
19. Jose, D. (2010). The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness, *Journal of Management Development*, 29(5): pp. 442-456.
20. Khosravi, M. & Nikmanesh, Z. (2014). Relationship of Spiritual Intelligence with Resilience and Perceived Stress, *Iran. J. Psychiatry Behav. Sci.*, 8(4): pp. 52-56.
21. Kim, S. & Esquivel, G. B. (2011). Adolescent spirituality and resilience: Theory, research, and educational practices, *Psychol. Sch.*, 48(7): pp. 755-765.
22. Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resources management, *Human Resource Management Review*, 21: pp. 243-255.
23. Limnios, E. A., Mazarol, T., Ghadouani, A., & Schilizzi, S. G. M. (2014). The resilience architecture framework: Four organizational archetypes, *European Management Journal*, 32: pp. 104-116.
24. Mallak, L. (1998). Measuring resilience in health care provider organizations, *Health Manpower Management*, 24(4): pp. 148-152.
25. McCarthy, I. P., Collard, M., & Johnson, M. (2017). Adaptive organizational resilience: an evolutionary, *Perspective Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28: pp. 33-40.
26. Mees, B., McMurray, A., & Chhetri, P. (2016). Organisational resilience and emergency management, *Australian Journal of Emergency Management*, 31(2): pp. 38-43.

27. Milliman, J., Gatling, A., & Bradley-Geist, J. C. (2017). The implications of workplace spirituality for personenvironment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(1): pp. 1-12.
28. Milliman, J., Gatling, A., & Kim, K. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35: pp. 56-65.
29. Naiyananont, P. & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38: pp. 345-351.
30. Nedkovski, V., Guerci, M., Battisti, F. D., & Siletti, E. (2016). Organizational ethical climates and employee's trust in colleagues, the supervisor, and the organization, *Journal of Business Research*, 71: pp. 19-26.
31. Pal, R., Torstensson, H., & Mattila, H. (2011). Organizational resilience and health of business systems, *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 2(4): pp. 372-398.
32. Pandey, S. (2016). Impact of spiritual capital on work motivation among employees: an exploratory study. *International Journal of Science and Consciousness*, 2(3): pp. 42-52.
33. Patriarca, R., Gravio, G. D., Costantino, F., Falegnami, A., & Bilotta, F. (2017). An Analytic Framework to Assess Organizational Resilience, *Safety and Health at Work*, In Press: pp. 1-12.
34. Rayment, J. J. & Smith, J. A. (2013). A holistic framework for leaders in a wicked world, *Journal of Finance and Management in Public Services*, 11(2): pp. 1-19.
35. Reave L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*; 16(5): pp. 655-687.
36. Ruiz-Martin, C., López-Paredes, A., & Wainer, G. (2018). What we know and do not know about organizational resilience, *Int. J. Prod. Manag. Eng*, 6(1): pp. 11-28.
37. Smith, J., Charles, G., & Hesketh, I. (2015). Developing understanding of the spiritual aspects to resilience, *International Journal of Public Leadership*, 11 (1): pp. 34-45.
38. Smith, L., Webber, R., & DeFrain, J. (2013). Spiritual Well-Being and Its Relationship to Resilience in Young People: A Mixed Methods Case Study, *SAGE Open*, 3(2).
39. Smith, L. M. (2010). Spiritual wellbeing and its relationship to adolescent resilience. A case study of Australian youth attending one local church.,” phd, Australian Catholic University.
40. Stokes, P., Baker, C., & Lichy, J. (2016). The Role of Embedded Individual Values, Belief and Attitudes and Spiritual Capital in Shaping Everyday Postsecular Organizational Culture, *European Management Review*, 13: pp. 37-51.
41. Teixeira, E. O. & Werther Jr., W. B. (2013). Resilience: Continuous renewal of competitive advantages, *Business Horizons*, 56: pp. 333-342.
42. Van Hook, M. (2014). Resiliency and Spirituality: A Framework for Assessing and Helping, *NACSW Conv. Proc.*, 1: pp. 1-12.
43. Weihui, F. (2013). The Impact of Emotional intelligence, Organizational Commitment, and Job satisfaction on Ethical Behavior of Chinese employees. *Journal of Business Ethics*, 114 (2): pp. 355-366.