

مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری بر رفتارهای ضدتولید

کارکنان یک کارخانه صنعتی

A Study comparing the Effectiveness of Spiritual Intelligence and Resilience Training Programs on Counterproductive Behaviors of the Employees of an Industrial Factory

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۰۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۰۶/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۲۵

M.Maramy., (Ph.D student), B.Akbari., (Ph.D),
& A.Abolghasemi., (Ph.D)

مهناز مرامی^۱، بهمن اکبری^۲ و عباس ابوالقاسمی^۳

چکیده

Abstract

The purpose of this study was to compare the effectiveness of spiritual intelligence and resilience training on the employees' counterproductive behaviors. The research method was a pre-test-post-test with control group. The statistical population consisted of all employees of the manufacturing departments of employees of Ferro Guilan Complex Out of 255 people, 60 people who got the highest score in counterproductive behaviors were randomly divided into three groups (20 spiritual intelligence training, 20 resilience training and 20 people control). The research instrument was the counterproductive behaviors questionnaire (Fox and Spector, 2002). The subjects of the three groups responded in two stages: pre-test and post-test. The experimental groups participated in interventional sessions based on spiritual intelligence and resilience training programs (8 sessions). To analyze the data, multivariate analysis of covariance analysis and bonferrini test were used to compare the difference between the pre-test and post-test scores of the experimental and control groups. The findings indicated that spiritual intelligence and resilience training programs had an effective effect on employees' counterproductive behaviors ($p \leq 0.001$). The results showed that the effect of the resilience curriculum on reducing the employees' counterproductive behaviors was higher than the spiritual intelligence training program ($p \leq 0.001$). According to the findings of this research, it is concluded that managers and industry owners use educational programs for spiritual intelligence and resilience in order to compete in the production market and increase organizational productivity.

Keywords: Counterproductive Behavior, Resilience, Spiritual Intelligence

هدف پژوهش حاضر مقایسه اثربخشی آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری بر رفتارهای ضدتولید کارکنان بود. روش پژوهش نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان بخش‌های تولیدی مجتمع فولاد گیلان بود که از بین ۲۵۵ نفر، ۶۰ نفر که بالاترین نمره را در رفتارهای ضدتولید کسب کرده بودند به صورت تصادفی در سه گروه (۲۰ نفر آموزش هوش معنوی، ۲۰ نفر آموزش تاب‌آوری و ۲۰ نفر گروه کنترل) گمارده شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه رفتار ضدتولید (فوکس و اسپکتور، ۲۰۰۲) بود که آزمودنی‌های ۳ گروه در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون به آن پاسخ دادند. گروه‌های آزمایش در جلسات مداخله‌ای مبتنی بر برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری (۸ جلسه) شرکت کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری و از آزمون بونفرتی به منظور مقایسه تفاضل نمرات پیش‌آزمون-پس‌آزمون متغیرهای گروه‌های آزمایشی و کنترل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری بر بهبود رفتارهای ضدتولید کارکنان اثربخش بود ($p \leq 0.001$). همچنین نتایج نشان داد که تأثیر برنامه آموزشی تاب‌آوری بر کاهش رفتار ضدتولید کارکنان در مقایسه با برنامه آموزشی هوش معنوی بیشتر بود ($p \leq 0.001$). با توجه به یافته‌های این پژوهش نتیجه‌گیری می‌شود که مدیران و صاحبان صنایع به منظور رقابت در بازار تولید و نیز افزایش بهره‌وری سازمانی از برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری استفاده نمایند.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری، رفتارهای ضدتولید، هوش معنوی

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

Bakbari44@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.

۳. استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

در جوامع امروزی برتری سازمان‌ها، نه تنها از طریق موفقیت‌های مالی، بلکه از طریق سلامت جسمی و روان‌شناختی نیروهای انسانی هم بدست می‌آید. بطور رایج تغییرات، یک بخش ذاتی از پویایی‌های سازمانی است و بر این اساس از کارکنان انتظار می‌رود خود را با شرایط جدید سازگار کنند. این تلاش‌های سازگاران بر رفتار، نگرش و سلامت کاری کارکنان اثرات نامطلوب زیادی به جا می‌گذارد (گنزالس، زوریگا و توسین^۱، ۲۰۱۸). از طرفی سازمان یک ساختار اجتماعی است که در آن گروه‌هایی از افراد با ویژگی‌های مختلف روانی، اجتماعی و فرهنگی برای رسیدن به اهداف مشترک همکاری می‌کنند و برای کسب این نتایج، سازمانی مؤثر و کارآمد مورد نیاز است (درگاهی و کوییک^۲، ۲۰۱۸). از طرف دیگر یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود کار کنند و عملکرد بهینه داشته باشند. اما گاهی کارکنان در سازمان، اعمال و رفتارهایی انجام می‌دهند که نه تنها در این جهت نیست بلکه مانع دستیابی سازمان به اهدافش می‌شود. یکی از مهمترین این رفتارها رفتارهای ضدتولید^۳ است که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب نموده است (قائدامینی، ابراهیم‌زاده، صادقی و صادق‌زاده، ۱۳۹۷).

مطابق نظر فوکس و اسپکتور^۴ (۲۰۱۵) رفتارهای ضدتولید برای سازمان‌ها بی‌نهایت پرهزینه هست. آمار سازمان‌های صنعتی آمریکایی هزینه سوء استفاده از اینترنت را بیش از هشتاد و پنج میلیون دلار برآورده می‌کنند و هر ساله مجموع هزینه سرقت داخلی حدود ۵۰ میلیون دلار برآورده می‌شود. همچنین تخمین زده می‌شود که سالانه رفتار ضدتولید، مسئول ورشکستگی مشاغل است و این یکی از دغدغه‌های سازمان‌هاست. مدیریت سازمان باید روی محدود کردن این رفتارها در محیط کار، با بالا بردن انگیزه کارکنان در درگیر شدن با رفتارهای مربوط به تولید، تمرکز کند (به نقل از قاسمی‌نژاد، امیرتاش و اصلان‌خانی، ۱۳۹۶). از جمله مهم‌ترین شاخصه رفتارهای ضدتولید این است که این اعمال از روی قصد انجام می‌شوند و تصادفی نیستند. کارکنان ممکن است به دلیل شکایت‌های واقعی یا خیالی که از سازمان دارند، این رفتارها را به عنوان راهی برای ضربه زدن به سازمان انتخاب کنند. همچنین آن‌ها نمی‌توانند کار را بطور کامل انجام دهند چون رفتار ضدتولید آن‌ها تناقض دارد (دالجت^۵، ۲۰۱۵). محققین،

1. Gonzalez, Zurriaga & Tosin
2. Dargahi & Koiek
3. counterproductive behaviors
4. Fox & Spector
5. Daljeet

رفتار ضدتولید را در واژه‌های متفاوتی تعریف می‌کنند. نظیر؛ رفتار ضدتولید، تخریب فضای کار، پرخاشگری در کار، رفتار ضداجتماعی، انتقام و خشونت. از نظر فاکس و اسپکتور (۲۰۰۵) رفتارهای ضدتولید به رفتارهایی اشاره دارند که کارکنان بطور بالقوه از طریق آن‌ها به سازمان، اعضا و یا هر دو صدمه می‌زنند. چهار طبقه از این رفتارها به قرار زیر هستند: (۱) آزار رساندن به دیگران؛ نادیده گرفتن یا بحث کردن با دیگران، (۲) خرابکاری؛ آسیب فیزیکی به تجهیزات سازمان، (۳) سرقت و کج رفتاری در تولید؛ بطور عمدی کند کار کردن، بد انجام دادن کار، رعایت نکردن دستورالعمل‌ها و (۴) استفاده نادرست از زمان کاری؛ استراحت طولانی بیشتر از حد مجاز، دیر آمدن، زود رفتن (شوس، پنی و هانتز^۱، ۲۰۱۰). بنابراین بهبود سلامت محیط کار یک استراتژی مناسب برای مقابله با تهدیدات ناشی از تغییرات بافت شغلی می‌باشد (آن و وانگ^۲، ۲۰۱۶؛ هو^۳، ۲۰۱۲) و شناخت رفتار ضدتولید و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند سازمان و مدیریت را در تحقق هر چه بیشتر اهدافشان یاری دهد (پرستارانساب و شیخ‌الاسلامی، ۱۳۹۴؛ مهداد و مهدیزادگان، ۱۳۹۰؛ گل پرور و خاکسار، ۱۳۸۷).

برای مقابله با رفتارهای ضدتولید از راهکارهای مختلفی استفاده می‌شود. از جمله این راهکارها می‌توان به آموزش هوش معنوی^۴ اشاره کرد. هوش معنوی اخیراً در مشاغل گوناگون، توجه زیادی از متخصصان را به خود جلب کرده است (محمود، ارشد، احمد، اختر و خان^۵، ۲۰۱۷). هوش معنوی توانایی‌های عقلانی و هیجانی، هوش‌بهر و هوش هیجانی را بصورت برتر آشکار می‌کند (محمود، ارشد، احمد و اختر، ۲۰۱۶) و بخاطر نقش مؤثری که در موفقیت سازمانی دارد به طور جدی مورد توجه متخصصان و روانشناسان صنعتی قرار گرفته است (کاراکاس^۶، ۲۰۱۰). هوش معنوی برای مفهوم‌سازی مجدد مشکلاتی که توسط سازمان‌ها و کارکنان ایجاد می‌شود یک استعداد ذاتی دارد. به طوری که با بررسی مجدد شیوه‌های قبلی، کارکنان را برای حل مشکلات انگیزشی کمک می‌کند (محمود و همکاران، ۲۰۱۶). کینگ^۷ (۲۰۰۸) هوش معنوی را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌های روانی سازگار یافته بر اساس ماورالطبیعه تعریف می‌کند و چهار توانایی یا ظرفیت را برای هوش معنوی در نظر می‌گیرد: (۱) تفکر انتقادی وجودی؛ ظرفیت انتقادی نگریستن به ماهیت وجود، واقعیت، جهان، فضا، زمان و

1. Shoss, Penney & Hunter
2. An & Wang
3. Ho
4. Spiritual Intelligence
5. Mahmood, Arshad, Ahmed, Akhtar & Khan
6. Karakas
7. King

Archive of SID

سایر مسائل مربوط به ماورالطبیعه، ۲) تولید معنای شخصی؛ توانایی تولید معنای شخصی و هدف از تمام تجارب جسمی و روانی، شامل ظرفیت برای خلق یک زندگی بامعنا، ۳) آگاهی متعالی؛ ظرفیت برای شناسایی ابعاد متعالی خود، دیگران و جهان فیزیکی، در طی حالت‌های نرمال هشیاری و ۴) هوشیاری توسعه یافته؛ توانایی ورود و خروج به حالت‌های هوشیاری مانند مراقبه و مدیتیشن (راوی کومار و دامودهاران^۱، ۲۰۱۴). با توجه به اینکه هوش معنوی موجب می‌شود انسان باملايِمَت و عطوفت بیشتری به مشکلات نگاه کند، بنابراین تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل انجام می‌دهد تا سختی‌های زندگی را بیشتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد (امامی، مولوی و کلانتری، ۱۳۹۳)، پژوهشگران بسیاری معتقدند هوش معنوی در به دست آوردن پیامدهای مثبت سازمانی نظیر؛ رضایت شغلی (رووف، بوکارنی و وینستون^۲، ۲۰۱۷)، رفتار شهروندی سازمانی (هونساکر^۳، ۲۰۱۶؛ رایان^۴، ۲۰۰۲)، عملکرد سازمانی (شوکت مالیک و تاریک^۵، ۲۰۱۶؛ محمود، ارشد، احمد، اختر و رفیک^۶، ۲۰۱۵؛ رانی، ابیدین و هامید^۷، ۲۰۱۳؛ درویشی و خدایی‌گوراب‌زرمیخی، ۱۳۸۹؛ مارکوس^۸، ۲۰۰۸)، و تعهدسازمانی (رگو و پینا^۹، ۲۰۰۸؛ مارکو و کلینک^{۱۰}، ۲۰۰۵) نقش مثبت و معناداری دارد. همچنین تحقیقات نشان داد بین هوش معنوی و رفتارهای ضدتولید کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد (فهمی و فیضی، ۱۳۹۵؛ نوروزی و عبدی، ۱۳۹۳؛ محمدی‌زاده، نوری، فیروزی و کمال‌زاده، ۱۳۹۳). از طرفی نتایج پژوهش‌ها نشان داد که آموزش هوش معنوی در افزایش قدرت تصمیم‌گیری، رشد اصول اخلاقی کارکنان، ایجاد تعادل و هماهنگی در روابط بین کارکنان تأثیر دارد (عثمان‌قانع و حسن^{۱۱}، ۲۰۱۸؛ شارمیلا، استیون، عظیمی و خیرالدین^{۱۲}، ۲۰۱۷؛ محمود و همکاران، ۲۰۱۷).

علاوه بر مطالب گفته شده، آموزش تاب‌آوری نیز در کاهش رفتارهای ضدتولید نقش قابل توجهی دارد. مستن و گارمزی^{۱۳} (۲۰۰۲) تاب‌آوری را به عنوان پیامدی از پاسخ‌های سازش

-
1. Ravikumar & Dhamodharan
 2. Roof, Bocarnea & Winston
 3. Hunsaker
 4. Ryan
 5. Shaukat Malik & Tariq
 6. Rafique
 7. Rani, Abidin & Hamid
 8. Marques
 9. Rego & Pina
 10. Markow & Klenke
 11. Osman-gani & Hassan
 12. Sharmila, Steven, Azimi & Khairuddin
 13. Masten & Garmezy

یافته یک فرد، برای مقابله‌های شخصی با شرایط تهدیدآمیز، ناتوانی‌های شخصی برای موفق شدن و غلبه بر خطرات تعریف کردند (اسکلونو^۱، ۲۰۱۸). راتر^۲ (۱۹۹۹) تاب‌آوری را به صورت کنش و واکنش بین عوامل خطر و عوامل حمایتی بررسی می‌کند. عوامل خطر به هر موقعیت یا حادثه‌ای که منجر به پیامدهای نامناسب می‌شوند، اشاره دارد که متداول‌ترین آن‌ها وضعیت اجتماعی-اقتصادی پایین، آسیب اجتماعی گسترده، طلاق والدین هستند. عوامل حمایتی، شامل هر موقعیت یا حادثه است که از شخص در برابر آسیب حفاظت می‌کند که مهم‌ترین آن‌ها صفات شخصیتی، عوامل خانوادگی و حمایت اجتماعی هستند. تاب‌آوری همچنین از مشکلات روان-شناختی در افراد جوان جلوگیری می‌کند و از آن‌ها در مقابل اثرات وقایع آسیب‌زا محافظت می‌کند (مقیمی، اسماعیل‌پور، کریمی، زولادی و علی‌مقیمی، ۱۳۹۷). به نظر ران، سمیر و کوین^۳ (۲۰۱۱) تاب‌آوری به معنای توانایی و ظرفیت برای مواجهه با بحران‌ها و چالش‌ها و توانایی بازگشت به شرایط عادی، ویژگی بسیار مهمی است که سازمان‌ها باید برای بقا و تداوم کسب و کارشان به آن مجهز باشند. با این حال نگرانی صرفاً وابسته به فجایع نمی‌شود بلکه انحراف‌ها و عدم قطعیت‌های کوچکی هم که سازمان‌ها را با چالش روبه رو می‌کنند مد نظر هستند (امیری، الفت، فیضی و صالحی، ۱۳۹۶). بر این اساس کسب و کارهای مختلفی هستند که توانایی مدیریت آسیب‌پذیری‌ها را ندارند، به طوری که در برابر آشوب‌های تجاری، امکان دارد حذف شوند یا تحت مالکیت سازمان‌های قدرتمند درآیند (الکساندر، میلادین، اسلاوکو و دانجلا^۴، ۲۰۱۴). یکی از تجارب تنش‌زا، اشتغال به کار مشخصی می‌باشد که به دلیل ماهیت آن، فرد شاغل همیشه در حال تنیدگی است و از جمله این مشاغل می‌توان به کار در صنعت اشاره کرد. از آنجا که انعطاف‌پذیری و سازگاری برای همه کسب و کارها به یک ضرورت مهم در محیط سریعاً متغیر امروزی تبدیل شده است، تاب‌آوری به افراد این امکان را می‌دهد که با مشکلات شغلی و شخصی روبه رو شده، بدون اینکه دچار آسیب شوند و حتی این موقعیت را به عنوان فرصتی برای ارتقاء و رشد خود مورد استفاده قرار دهند (استنهارت و دالبر^۵، ۲۰۰۸). تحقیقات نشان می‌دهد بین تاب‌آوری و استرس شغلی (سردارزاده، ژیان و فراهانی، ۱۳۹۶) و تاب‌آوری و رفتار ضدتولید کارکنان (دالجت، ۲۰۱۵) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. تحقیقات دیگر تأثیر آموزش تاب‌آوری بر کاهش استرس را مثبت نشان می‌دهد (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ کیخسروانی، ۱۳۹۴). از سوی دیگر یافته‌های پژوهش‌های متعددی حاکی از آن است که برنامه-

1. Scoloveno
2. Rutter
3. Ran, Samir & Kevin
4. Aleksandar, Miladin, Slavko & Danijela
5. Steinhardt & Dolbier

های آموزشی تاب‌آوری، بهبود سلامتی، بهزیستی و کیفیت زندگی را توسعه می‌دهد (لپین، گن فریدو، سود مونتوری، اروین و زبالس پالاسس^۱، ۲۰۱۴؛ جو، کو و تانگ^۲، ۲۰۱۳؛ احمدی و شریفی، ۱۳۹۲؛ باکر، بورتن، پakenham و برون^۳، ۲۰۰۹).

با توجه به مطالب شرح بالا، می‌توان نتیجه گرفت که برنامه‌های هوش معنوی و تاب‌آوری به عنوان شیوه‌های آموزشی در اصلاح و بهبود رفتارهای ضدتولید اثربخش هستند اما به علت جدید بودن این شیوه‌های درمانی شاهد مطالعات معدودی در این زمینه به خصوص در زمینه آموزش همزمان این دو برنامه بوده‌ایم. در مجموع با توجه به تأثیر هوش معنوی بر عملکرد سازمانی و 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، احتمالاً برنامه‌های آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری بتوانند بر رفتارهای ضدتولید اثر داشته باشند. از طرف دیگر مطالعات معدود در این زمینه و فقدان پژوهش در مورد اثربخشی این روش‌ها بر مشکلات کاری و روانی کارکنان در محیط کار، استفاده از نتایج این پژوهش در محیط‌های درمانی و مشاوره‌ای و فراهم‌سازی زمینه‌ای برای مطالعات بعدی ضرورت انجام این پژوهش را دوچندان می‌کند. بنابراین هدف پژوهش حاضر مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری بر رفتارهای ضدتولید کارکنان است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون و با دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۵۵ نفر از کارکنان (علاقه‌مند به همکاری در پژوهش) خط تولید مجتمع فولاد گیلان در سال ۱۳۹۷ بودند. برای انتخاب جمعیت نمونه، ابتدا پرسشنامه رفتار ضدتولید در بین جامعه آماری اجرا شد که پس از تحلیل پرسشنامه، تعداد ۱۰۲ نفر از آزمودنی‌هایی که نمره آن‌ها بالاتر از خط برش (۱۳۲) بود، مشخص شدند. در مرحله بعد، تعداد ۶۰ نفر از آزمودنی‌های مذکور به صورت تصادفی انتخاب و به صورت تصادفی در ۳ گروه (۲ گروه آزمایش و ۱ گروه کنترل) گمارده شدند. در این پژوهش ملاک‌های ورود شامل؛ اشتغال کارکنان در یکی از واحدهای تولیدی، رضایت داوطلبانه و داشتن سلامت جسمی و روانی و نیز ملاک خروج شامل؛ عدم همکاری کارکنان در هر یک از مراحل پژوهش بود.

1. Lepin, Gionfriddo, Sood, Montori, Ervin & Zeballos Palacios
2. Jou, Kuo & Tang
3. Bakker, Burton, Pakenham & Brown

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه و برنامه‌های آموزشی زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه رفتار ضدتولید: این پرسشنامه توسط فوکس و اسپکتور (۲۰۰۲) ساخته شده و شامل ۴۴ سوال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ تا ۵) می‌باشد که آزمودنی‌ها سؤالاتی مانند؛ هدر دادن آگاهانه مواد اولیه و تجهیزات محل کار، مبالغه بیش از اندازه درباره میزان و اندازه‌ای که واقعاً کار انجام می‌گیرد و ... را به صورت؛ هرگز، به ندرت، یک یا دو بار در ماه، یک یا دو بار در هفته و همیشه پاسخ می‌دهند. از مجموعه این سؤالات، ۲۰ سوال رفتارهای ضدتولید نسبت به سازمان و ۲۴ سوال رفتارهای ضدتولید نسبت به افراد را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پژوهش منظور از رفتارهای ضدتولید نمره‌ای است که پاسخ دهندگان به سؤالات ۴۴ گویه‌ای پرسشنامه رفتارهای ضدتولید می‌دهند. حداقل نمرات برای رفتارهای ضدتولید کلی، رفتارهای ضدتولید نسبت به سازمان و رفتار ضدتولید نسبت به افراد به ترتیب ۴۴-۲۰-۲۴ می‌باشد، درحالی‌که حداکثر نمرات به ترتیب ۲۲۰-۱۰۰-۱۲۰ می‌باشد. فوکس و اسپکتور (۲۰۰۲) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه کردند. همچنین مهداد و مهدیزادگان (۱۳۹۰) روایی محتوایی پرسشنامه مذکور را به تأیید اساتید و متخصصان این حوزه رسانده و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

۲- برنامه آموزشی تاب‌آوری: این برنامه آموزشی توسط هندرسون، میلستن و کروتز^۱ (۱۹۹۷)؛ به نقل از زرین کلک (۱۳۹۰) ساخته شده و شامل ۸ جلسه می‌باشد که هر یک از جلسات در مدت یک ساعت و نیم آموزش داده می‌شود. محتوای هر یک از جلسات به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱: خلاصه برنامه آموزشی تاب‌آوری

مدت زمان	محتوای آموزش تاب‌آوری	جلسات
۹۰ دقیقه	معارفه، اجرای پیش‌آزمون، آشنایی با چهارچوب کلی بحث، تعریف تاب‌آوری و خصوصیات افراد تاب‌آور.	اول
۹۰ دقیقه	آموزش سطح اول تاب‌آوری: بهینه کردن سلامتی (مدیریت احساسات، رهایی از تغییرات و فشارهای بیش از حد).	دوم
۹۰ دقیقه	آموزش سطح دوم تاب‌آوری: توسعه مهارت‌های حل مساله (یادگیری استفاده از سه هوش تحلیلی، خلاقانه و کاربردی).	سوم

1. Henderson, Milstein & Krovetz

جلسات	محتوای آموزش تاب آوری	مدت زمان
چهارم	آموزش سطح سوم تاب آوری: توسعه قدرتمند نگهبانان داخلی (تأکید بر اعتماد به نفس، عزت نفس، و خودپنداره مثبت).	۹۰ دقیقه
پنجم	آموزش سطح چهارم تاب آوری: توسعه مهارت‌های تاب آوری سطح بالا (یادگیری مهارت‌های مقابله‌ای، خوشبینی و تفکر مثبت).	۹۰ دقیقه
ششم	ادامه آموزش سطح چهارم: توسعه مهارت‌های تاب آوری سطح بالا (یکپارچه کردن توانایی‌های متضاد درونگرایی-برونگرایی و خوشبینی-بدبینی).	۹۰ دقیقه
هفتم	آموزش سطح پنجم تاب آوری: تسلط بر چالش‌های جدید تاب آوری (دستیابی به موفقیت).	۹۰ دقیقه
هشتم	جمع بندی جلسات آموزشی، اجرای پس‌آزمون.	۹۰ دقیقه

۳- برنامه آموزشی هوش معنوی: این برنامه آموزشی توسط کینگ^۱ (۲۰۰۸) ساخته شده و شامل ۸ جلسه می باشد که هر یک از جلسات در مدت یک ساعت و نیم آموزش داده می-شود. محتوای هر یک از جلسات به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۲: خلاصه برنامه آموزشی هوش معنوی

جلسات	محتوای آموزش هوش معنوی	مدت زمان
اول	معرفه (خوشامدگویی، معرفی پژوهشگر، معرفی اعضاء، توضیح خطوط کلی جلسات برای اعضاء)، اجرای پیش‌آزمون، آشنایی با چهارچوب کلی بحث، تعریف هوش معنوی.	۹۰ دقیقه
دوم	آموزش تمرینات تن آرامی و مراقبه، تعریف مؤلفه‌های هوش معنوی و خصوصیات افراد دارای هوش معنوی.	۹۰ دقیقه
سوم	آموزش مهارت خودآگاهی (مؤلفه‌های خودآگاهی، عوامل مؤثر در دستیابی به خودآگاهی، موانع رسیدن به خودآگاهی).	۹۰ دقیقه
چهارم	آموزش مهارت معناجویی (نظریه معناگرایی فرانکل، مؤلفه‌های معناگرایی و راه‌های تحقق معنا، ارتباط معناجویی و رضایت از زندگی).	۹۰ دقیقه
پنجم	آموزش مهارت تفکر انتقادی (تعریف تفکر انتقادی، شناخت موانع خلاقیت، راه‌های پرورش تفکر انتقادی).	۹۰ دقیقه
ششم	آموزش هفت گام به سوی هوش معنوی (گام اول، آگاهی؛ گام دوم، معنا؛ گام سوم، ارزشیابی).	۹۰ دقیقه
هفتم	ادامه آموزش هفت گام به سوی هوش معنوی (گام چهارم، در مرکزیت بودن؛ گام پنجم، بصیرت؛ گام ششم، تصور؛ گام هفتم، رسالت).	۹۰ دقیقه
هشتم	جمع بندی مطالب، ارائه بازخورد به اعضای گروه، قدردانی از حضورشان در جلسات، اجرای پس‌آزمون.	۹۰ دقیقه

1. King

اجرای پژوهش

پس از انتخاب نمونه و گمارش تصادفی در گروه‌های آزمایش و کنترل (۲۰ نفر برای آموزش هوش معنوی، ۲۰ نفر برای آموزش تاب‌آوری و ۲۰ نفر نیز به عنوان گروه کنترل)، پرسشنامه رفتار ضدتولید فوکس و اسپکتور (۲۰۰۲) روی هر سه گروه به عنوان پیش‌آزمون اجرا شد. سپس برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری برای گروه‌های آزمایشی اجرا شد. این آموزش به صورت همزمان ولی به صورت مجزا توسط دو پژوهشگر (آموزش دیده) به مدت ۲ ماه در محل آموزش مجتمع فولاد گیلان برگزار شد. برنامه‌های آموزشی بصورت گروهی و در هفته یک بار اجرا شد. با توجه به مشوق‌های مالی و امتیاز تعیین شده از سوی مجتمع فولاد جهت شرکت کنندگان در این پژوهش، هیچگونه افت آزمودنی در طول اجرای مداخلات اتفاق نیفتاد. در طول این مدت گروه کنترل هیچگونه برنامه آموزشی دریافت نکرد. در پایان دوره آموزشی مجدداً از هر ۳ گروه پس‌آزمون به عمل آمد. گروه کنترل همزمان، آموزشی دریافت نکرد اما پس از اتمام دوره و اجرای پس‌آزمون، با یک جلسه توجیهی در جریان مفاهیم اصلی دوره آموزشی قرار گرفتند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری^۱ و از آزمون بونفرونی^۲ به منظور مقایسه تفاضل نمرات پیش‌آزمون-پس‌آزمون متغیرهای گروه‌های آزمایشی و کنترل استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نگارش ۲۴ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر تحلیل اطلاعات در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر؛ میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی، داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس چندمتغیری انجام شد. در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخته شد. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده مشخص شد که از لحاظ متغیر جمعیت‌شناختی سن، ۳ نفر دارای سن ۲۵-۳۰، ۱۷ نفر دارای سن ۳۱-۳۵، ۲۷ نفر دارای سن ۳۶-۴۰، ۶ نفر دارای سن ۴۱-۴۵ و ۷ نفر دارای سن ۴۶-۵۰ بودند. از لحاظ متغیر جمعیت-شناختی تحصیلات، ۲۹ نفر دیپلم، ۱۲ نفر فوق‌دیپلم، ۱۷ نفر لیسانس و ۲ نفر فوق‌لیسانس بودند. از لحاظ سابقه کار، ۱۰ نفر زیر ۱۰ سال، ۱۷ نفر بین ۱۰-۱۲ سال، ۳۲ نفر بین ۱۳-۱۵ سال و ۱ نفر بالای ۱۵ سال سابقه کار داشتند. از لحاظ تأهل، ۵۴ نفر متأهل و ۶ نفر مجرد بودند. از لحاظ مکان واحد تولیدی، ۱۱ نفر کارگاه مرکزی، ۲۱ نفر نورد گرم، ۶ نفر خدمات

1. multivariate analysis of variance

2. bonferroni

صنعتی، ۱۲ نفر نورد سرد، ۴ نفر فضای سبز، ۴ نفر انبار قطعات و ۲ نفر از واحد برنامه ریزی و کنترل تولید بودند. همچنین از میان شرکت کنندگان در پژوهش، میانگین سن در گروه‌های آموزشی؛ هوش معنوی، تاب‌آوری و کنترل به ترتیب ۳۶، ۳۹/۳۹، ۴۰/۰۶؛ و میانگین سابقه کار به ترتیب ۱۰/۴۴، ۱۱/۳۹، ۱۰/۴۴ بود. میانگین و انحراف معیار نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیر رفتارهای ضدتولید گروه‌های آزمایشی و کنترل در جداول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیر رفتارهای ضدتولید گروه‌های آزمایشی و کنترل

پس‌آزمون		پیش‌آزمون		گروه	متغیر پژوهش
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۳/۱۱	۲۸/۳۹	۴/۸۳	۴۷/۳۳	آزمایشی تاب‌آوری	رفتار ضدتولید نسبت به افراد
۴/۷۷	۳۳/۴۴	۶/۷۴	۴۷/۶۱	آزمایشی هوش معنوی	
۶/۶۷	۴۸/۰۰	۴/۳۷	۴۸/۸۳	کنترل	
۲/۲۰	۲۴/۱۷	۵/۲۴	۳۱/۴۴	آزمایشی تاب‌آوری	رفتار ضدتولید نسبت به سازمان
۲/۷۳	۲۳/۲۲	۵/۵۹	۳۱/۱۷	آزمایشی هوش معنوی	
۳/۶۶	۲۹/۶۷	۳/۸۸	۳۲/۶۱	کنترل	
۳/۱۷	۵۲/۵۶	۷/۵۳	۷۸/۷۸	آزمایشی تاب‌آوری	رفتار ضدتولید (نمره کل)
۶/۸۶	۵۶/۵۷	۷/۲۸	۷۸/۷۸	آزمایشی هوش معنوی	
۸/۰۴	۷۷/۶۷	۶/۵۷	۸۱/۴۴	کنترل	

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود میانگین (و انحراف معیار) نمره رفتار ضدتولید نسبت به افراد، در پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای گروه آزمایشی تاب‌آوری به ترتیب ۴۷/۳۳ (و ۴/۸۳)؛ ۲۸/۳۹ (و ۳/۱۱)، گروه آزمایشی هوش معنوی ۴۷/۶۱ (و ۶/۷۴)؛ ۳۳/۴۴ (و ۴/۷۷) و گروه کنترل ۴۸/۸۳ (و ۴/۳۷)؛ ۴۸/۰۰ (و ۶/۶۷) می‌باشد. همچنین میانگین (و انحراف معیار) نمره رفتار ضدتولید نسبت به سازمان، در پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای گروه آزمایشی تاب‌آوری به ترتیب ۳۱/۴۴ (و ۵/۲۴)؛ ۲۴/۱۷ (و ۲/۲۰)، گروه آزمایشی هوش معنوی ۳۱/۱۷ (و ۵/۵۹)؛ ۲۳/۲۲ (و ۲/۷۳) و گروه کنترل ۳۲/۶۱ (و ۳/۸۸)؛ ۲۹/۶۷ (و ۳/۶۶) می‌باشد. در نهایت میانگین (و انحراف معیار) نمره کل رفتار ضدتولید در پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای گروه آزمایشی تاب‌آوری به ترتیب ۷۸/۷۸ (و ۷/۵۳)؛ ۵۲/۵۶ (و ۳/۱۷)، گروه آزمایشی هوش معنوی ۷۸/۷۸ (و ۷/۳۸)؛ ۵۶/۵۷ (و ۶/۸۶) و گروه کنترل ۸۱/۴۴ (و ۶/۵۷)؛ ۷۷/۶۷ (و ۸/۰۴) می‌باشد. نتایج آزمون شاپیرو-ویلک جهت پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات در جامعه، برای متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۴: آزمون شاپیرو-ویلک در مورد پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش

متغیرها	کجی	کشیدگی	شاپیرو-ویلک	سطح معنی داری
رفتار ضدتولید	۰/۲۱	-۰/۱۵	۰/۹۹۱	۰/۹۶

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود فرض صفر برای نرمال بودن توزیع نمرات متغیر پژوهش تأیید گردید. به عبارت دیگر سطوح عدم معنی داری شاخص شاپیرو-ویلک بیانگر نرمال بودن توزیع نمرات برای متغیر پژوهش است. همچنین میزان کجی و کشیدگی نیز برای معنی-داری باید در بازه ۲- تا ۲ مثبت باشد که شاخص‌های بدست آمده نشانگر نرمال بودن توزیع است.

قبل از استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل کوواریانس چندمتغیری، چهار مفروضه تحلیل کوواریانس شامل خطی بودن^۱، همخطی چندگانه^۲، همگنی واریانس‌ها^۳ و همگنی شیب‌های رگرسیون^۴ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به ترتیب بیان می‌شود. الف) نتایج بررسی رابطه خطی بودن بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان داد متغیرهای پژوهش با کوواریت مربوطه رابطه خطی داشتند، بنابراین این پیش فرض رعایت گردید. ب) نتایج ضرایب همبستگی بین متغیرهای کمکی (پیش‌آزمون‌ها) نشان داد تمامی متغیرهای پژوهش در مرحله پیش‌آزمون رابطه‌ای بیشتر از ۰/۹۰ ندارند و بنابراین پیش فرض همخطی نبودن متغیرهای کوواریت رعایت شده است. ج) نتایج آزمون لوین^۵ جهت همگنی واریانس نمره کل متغیرهای وابسته در سه گروه نشان داد واریانس سه گروه آموزش تاب‌آوری، آموزش هوش معنوی و گروه کنترل در متغیرهای تحقیق به طور معنی داری متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس‌ها تأیید شد. د) نتایج همگنی شیب‌های رگرسیون بین نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه‌ها نشان داد تعامل متغیرهای کمکی (پیش‌آزمون‌ها) و وابسته (پس‌آزمون‌ها) در سطوح عامل در تمامی متغیرها معنی دار نیست و بنابراین فرض همگنی رگرسیون در همه متغیرها برقرار است.

1. linearity
2. multicollinearity
3. homogeneity of variance
4. homogeneity of regression
5. leven's test of equality variances

جدول ۵: تحلیل کوواریانس چندمتغیری رفتار ضدتولید در دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل در پس آزمون

متغیر وابسته	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	مجذور اتا
رفتار ضدتولید نسبت به افراد	۳۴۴۴/۶۱	۲	۱۷۲۲/۳۱	۷۴/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۷۵
رفتار ضدتولید نسبت به سازمان	۳۶۴/۷۴	۲	۱۸۲/۳۷	۲۴/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۵۰

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می دهد که با حذف تأثیر نمرات پیش آزمون، تفاوت بین میانگین های نمرات پس آزمون سه گروه (تاب آوری، هوش معنوی و کنترل) در متغیرهای رفتار ضدتولید نسبت به افراد و سازمان در مرحله پس آزمون ($p \leq 0/001$) معنی دار است. به عبارت دیگر می توان گفت آموزش های هوش معنوی و تاب آوری بر بهبود رفتار ضدتولید نسبت به افراد (۰/۷۵) و بهبود رفتار ضدتولید نسبت به سازمان (۰/۵۰) اثربخش بود. اما با توجه به این که در این پژوهش سه گروه مختلف وجود دارد و نتایج تحلیل کواریانس انجام شده مشخص نمی کند که کدام آموزش تأثیر بیشتری دارد، بنابراین از آزمون پیگیری مقایسه های تعدیل یافته بونفرنی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶: نتایج آزمون پیگیری بونفرنی برای مقایسه میانگین های گروه ها در رفتار ضدتولید در

مرحله پس آزمون

مقیاس	مقایسه	تفاضل میانگین	خطای معیار	سطح معنی داری	مجذور اتا
رفتار ضدتولید نسبت به افراد	گروه ۱ و ۲	-۴/۹۶	۱/۶۱	$P \leq 0/01$	۰/۷۵
	گروه ۱ و ۳	-۱۹/۱۳	۱/۶۲	$P \leq 0/001$	
	گروه ۲ و ۳	-۱۴/۱۸	۱/۶۳	$P \leq 0/001$	
رفتار ضدتولید نسبت به سازمان	گروه ۱ و ۲	۰/۹۴	۰/۹۲	$P \geq 0/05$	۰/۵۰
	گروه ۱ و ۳	-۵/۰۷	۰/۹۳	$P \leq 0/001$	
	گروه ۲ و ۳	-۶/۰۱	۰/۹۳	$P \leq 0/001$	

توضیح: گروه ۱ = آموزش تاب آوری گروه ۲ = آموزش هوش معنوی گروه ۳ = گروه کنترل

مندرجات در جدول ۶ نشان می دهد با حذف تأثیر نمرات پیش آزمون، تفاوت بین میانگین های نمرات پیگیری متغیرهای رفتار ضدتولید نسبت به افراد و سازمان در گروه آموزش تاب آوری و گروه کنترل به ترتیب ۱۹/۱۳ و ۵/۰۷ در مرحله پس آزمون معنی دار است ($p \leq 0/001$).

همچنین تفاوت بین میانگین‌های نمرات پیگیری متغیرهای رفتار ضدتولید نسبت به افراد و سازمان در گروه آموزش هوش معنوی و گروه کنترل به ترتیب ۱۴/۱۸ و ۶/۰۱ در مرحله پس-آزمون معنی‌داری است ($P \leq 0/001$). در بررسی اینکه کدام یک از روش‌های آموزش تاب‌آوری و هوش معنوی بر کاهش رفتارهای ضدتولید نسبت به افراد و سازمان اثربخش‌تر است، می‌توان مطرح نمود که بر اساس داده‌های این جدول، آموزش تاب‌آوری از لحاظ میزان اثربخشی در کاهش رفتار ضدتولید نسبت به افراد بهتر است ($P \leq 0/01$)، اما از لحاظ اثربخشی در کاهش رفتار ضدتولید نسبت به سازمان، دو گروه تفاوت معنی‌داری با یکدیگر نداشتند ($P \geq 0/05$).

جدول ۷: نتایج میانگین تعدیل شده مربوط به رفتار ضدتولید در گروه‌ها

متغیرهای پژوهش	گروه	میانگین	خطای استاندارد
رفتار ضدتولید نسبت به افراد	آموزش تاب‌آوری	۲۸/۵۸	۱/۱۴
	آموزش هوش معنوی	۳۳/۵۴	۱/۱۴
	کنترل	۴۷/۷۱	۱/۱۵
رفتار ضدتولید نسبت به سازمان	آموزش تاب‌آوری	۲۴/۳۱	۰/۶۵
	آموزش هوش معنوی	۲۳/۳۷	۰/۶۵
	کنترل	۲۹/۳۸	۰/۶۵

همان طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، میانگین تعدیل شده رفتار ضدتولید نسبت به افراد گروه آموزش تاب‌آوری برابر ۲۸/۵۸، گروه آموزش هوش معنوی برابر ۳۳/۵۴ و گروه کنترل برابر ۴۷/۷۱ می‌باشد. همچنین میانگین تعدیل شده رفتار ضدتولید نسبت به سازمان گروه آموزش تاب‌آوری برابر ۲۴/۳۱، گروه آموزش هوش معنوی برابر ۲۳/۳۷ و گروه کنترل برابر ۲۹/۳۸ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری بر رفتارهای ضدتولید کارکنان خط تولید مجتمع فولاد گیلان انجام شد. در فرضیه اول، نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری نشان داد برنامه‌های آموزشی هوش معنوی بر بهبود رفتارهای ضدتولید کارکنان اثربخش بود ($P \leq 0/001$). این یافته با نتایج برخی پژوهش‌ها همخوانی دارد. از جمله فهیمی و فیضی (۱۳۹۵) و نوروزی‌عبدی (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان دادند بین ابعاد هوش معنوی (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، و گسترش حالت هشیاری) و رفتارهای ضدتولید کارکنان رابطه منفی

معنادار وجود دارد و نیز محمدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان دادند تأثیر آموزش هوش معنوی بر رشد اصول اخلاقی کارکنان، دارای رابطه مثبت و معنادار است. همچنین نتایج پژوهش شوکت مالیک و تاریک (۲۰۱۶)؛ محمود و همکاران (۲۰۱۵)؛ رانی و همکاران (۲۰۱۳)؛ درویشی و خدایی-گوراب‌زرمخی (۱۳۸۹) و مارکوس (۲۰۰۸) حاکی از این است که هوش معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر صارمی و میرسلیمانی (۱۳۹۴) در پژوهشی دریافتند که رفتارهای ضدتولید می‌توانند در درازمدت مشکلات زیادی برای سازمان بوجود آورند و سازمان را در رسیدن به اهدافش با موانع بسیاری روبه رو کند. در همین رابطه سهرابی و ناصری (۱۳۹۱) معتقدند آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی که شامل توانایی ساخت معنا از طریق تفکر وجودی انتقادی است، در انواع گوناگون موقعیت‌ها از جمله تغییرات شغلی انطباقی می‌باشد؛ تولید معنای شخصی، در زمان مواجهه با منابع ایجاد فشار به عنوان یک روش کنار آمدن عمل می‌کند به گونه‌ای که به فرد امکان ایجاد معنا و هدف در موقعیت پرفشار را می‌دهد در نتیجه آن را به کلی تغییر و اثرات منفی آن را کاهش می‌دهد؛ آگاهی متعالی، حسی از ایمنی را که به عنوان منبع کنار آمدن در زمانی که منابع مادی کم و یا ناکافی هستند عمل می‌کند، بر می‌انگیزد. گسترش حالت هشیاری، به عنوان یک شیوه ارزشمند کنار آمدن در مواجهه با یک بحران به دلیل اثرات بازدارندگی آن در کاهش اضطراب مؤثر است. سازمان‌ها تمایل دارند برای مقابله با چالش‌های محیط کار، ویژگی‌های افراد، با هوش معنوی را فرا گیرند تا بتوانند در شرایط بحرانی، کماکان خدمات ضروری خود را حفظ کنند.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت از آنجا که تمرکز کلی در آموزش به نیروهای انسانی (صرف نظر از نوع آموزش) مورد توجه توجه سازمان‌ها بوده و ارائه روش‌های مبتنی بر نظریه زیربنایی آموزش در جهت بهبود رابطه انسانی است، این امر موجب کاهش اختلافات و افزایش رضایتمندی بین فردی می‌شود. در این پژوهش نیز آموزش هوش معنوی با توجه به مبانی نظری خود (افزایش توانایی خودآگاهی، پذیرش خود و دیگران بدون قضاوت کردن، بهبود کیفیت تفکر، بالا بردن مسئولیت‌پذیری، انجام فعالیت‌های گروهی لذت‌بخش، یافتن معنا در زندگی و کار و ایجاد انتظارات مثبت) الگوی تعاملی افراد را تغییر می‌دهد، تعاملات منفی آنان را به تعاملات مثبت تبدیل می‌کند و از این طریق موجب بهبود روابط انسانی و بین فردی در محیط کار و زندگی می‌شود. در واقع آموزش مهارت‌های برخواسته از مفاهیم هوش معنوی به کارکنان سازمان، سازگاری فرد را با محیط و مشکلات آن افزایش می‌دهد و باعث می‌شود فرد به گونه‌ای مؤثر با محیط شغلی و اجتماعی خود برخورد کند.

در فرضیه دوم، نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری نشان داد برنامه‌های آموزشی تاب‌آوری بر بهبود رفتارهای ضدتولید کارکنان اثربخش بود ($p \leq 0/001$). این یافته با نتایج برخی پژوهش‌ها همخوانی دارد. از جمله سردارزاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند تاب‌آوری در

کاهش استرس و فرسودگی شغلی کارکنان پروژه ماهواره‌ای دریایی شرکت نفت ایران تأثیر دارد. همچنین نتایج پژوهش‌های کیخسروانی (۱۳۹۴)؛ زوپیاتیس، کنستانتی و تئوکاروس^۱ (۲۰۱۴) و هان^۲ (۲۰۱۳) نشان داد که آموزش تاب‌آوری بر بهبود بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثربخش بوده است به طوری که راهبردهای آموزش تاب‌آوری رضایت بالا در زندگی و به تبع آن بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را پیش‌بینی نموده است. در همین راستا امیری و همکاران (۱۳۹۶) اعتقاد دارند که توانایی سازمان‌های یک جامعه در مدیریت بحران‌ها، تأثیر قابل توجهی بر توانایی آن جامعه در مواجهه با بحران‌ها و کیفیت بازیابی از بحران‌ها دارد. سازمان‌ها با خدمات ضروری که در زمان‌های بحران ارائه می‌کنند نقش بسیار مهمی در بازگشت جامعه به شرایط عادی ایفا می‌کنند. از طرفی امروزه پیچیدگی‌های فناوری و وابستگی‌های سازمانی بسیار بیشتر و گسترده‌تر از گذشته بوده و سازمان‌ها دست به‌گریبان چالش‌ها و مخاطرات جدی‌تر نسبت به آنچه در گذشته با آن روبرو بودند، هستند و از طرف دیگر در یک بازار رقابتی، جهت حضور آگاهانه در میان امواج سهمگین تغییرات، اتخاذ مناسب‌ترین استراتژی برای بقا، امری ضروری و حیاتی به شمار می‌آید. از این رو تاب‌آوری به عنوان حیطه‌ای پرتطرفدار در سال‌های اخیر، به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین‌فردی می‌پردازد که باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌شود.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت آموزش مهارت‌هایی مانند بیان صحیح احساسات و نیازها، مهارت گوش دادن، تمرکز بر مسأله‌مداری به جای هیجان‌مداری، تأکید بر عزت‌نفس و خوشبینی، باعث همسو شدن با واقعیات و تأثیرگذاری بر حوادث می‌شود. کارکنان دارای تاب‌آوری پایین در موقعیت‌های مختلف زندگی به احتمال زیاد نمی‌توانند از هیجانات مثبت به صورت مفید استفاده نمایند و در مقابل به میزان زیادی از هیجانات منفی برخوردارند که این امر موجب مشکلات دیگری از جمله درک منفی از خویش، نگرانی نسبت به روابط با دیگران و عملکرد اجتماعی و شغلی نامناسب در آن‌ها می‌شود. کارکنان با تاب‌آوری پایین تمام فکر خود را روی مشکلات شغلی متمرکز می‌کنند. زمانی که به کارکنان با تاب‌آوری پایین، آموزش تاب‌آوری داده می‌شود در واقع آن‌ها با شناسایی راهکارهای افزایش تاب‌آوری، کنترل خود را در موقعیت‌های حساس افزایش داده و باعث می‌شود موقعیت و محیط‌شان را مدیریت نموده، کمتر خود را سرزنش و بیشتر خود را پذیرش کنند. همچنین آگاهی از این فنون باعث می‌شود که ارتباطات منفی خود را کنار بگذارند و در زندگی شخصی و شغلی هدفمندتر عمل کنند.

1. Zopiatis, Constanti & Theocharous

2. Hon

Archive of SID

به منظور مقایسه تفاضل نمرات پیش‌آزمون-پس‌آزمون متغیرهای گروه‌های آزمایشی و کنترل، از آزمون بونفرنی استفاده شد. نتایج آزمون بونفرنی نشان داد تأثیر برنامه آموزشی تاب-آوری بر کاهش رفتار ضدتولید کارکنان، در مقایسه با برنامه آموزشی هوش معنوی، بیشتر بود ($P \leq 0/01$). برای مقایسه این یافته با نتایج یافته سایر پژوهشگران پیشینه ای پیدا نشد. در رابطه با این یافته آزاده، صابری، روزبهمن و صابری (۲۰۱۳) معتقدند که برنامه آموزش تاب‌آوری باعث افزایش راهبردهای مقابله‌ای مؤثرتر، افزایش عوامل حفاظتی مانند عواطف مثبت، اعتماد به نفس و خودرهبری و کاهش عواطف منفی مثل استرس و افسردگی می‌شود. چون یکی از اهداف آموزش تاب‌آوری تعدیل و مدیریت واکنش‌ها در روابط بین فردی است. بنابراین برخوردار بودن از مهارت‌های مثبت روابط بین فردی، باعث سازگاری مثبت می‌شود که می‌تواند نقش مهمی در تعاملات شخصی و حرفه‌ای ایفا کند. آموزش تاب‌آوری، استفاده از راهبردهای کنار آمدن مؤثر مانند راهبردهای فعال، جستجوی حمایت اجتماعی، خود دلگرم‌سازی و افکار مثبت را در بین افراد افزایش داده و راهبردهای کنار آمدن منفی مانند واکنش‌های افسردگی، راهبردهای منفعلانه و اجتنابی را کاهش می‌دهد.

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان کرد که قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی و معنوی، در مقابل شرایط مخاطره‌آمیز، نوعی ترمیم خود است که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی همراه است. افراد تاب‌آور دارای توانایی برگشت و کسب بهبودی، دارای خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری فکری، ماهر در تبدیل مشکلات به عنوان فرصتی برای یادگیری و رشد، دارای پشتکار، عزت‌نفس، دارای شبکه حمایتی سالم، توانا در رشد قابلیت‌های عاطفی و فراطبیعی، دارای استقلال رأی، حس شوخ طبعی و دارای توانایی حل مشکلات و حل تعارض می‌باشند. بنابراین آموزش تاب‌آوری به کارکنان سازمان‌ها کمک می‌کند تا با افزایش تاب‌آوری، از طریق پاسخ‌های تاب‌آورانه، بتوانند رفتار منطقی و مناسبی را در شرایط بحرانی اتخاذ نمایند. همچنین این افراد با آموزش‌هایی که در کلاس‌های آموزش تاب‌آوری دریافت می‌کنند این توانایی را دارند که با تغییرات مداوم و مخل‌کننده، مقابله نمایند و ضمن حفظ سلامتی و انرژی، خود، بر موانع و مشکلات غلبه کنند، به حالت نرمال برگردند و قوی‌تر از قبل عمل نمایند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود. از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد؛ محدود بودن تنها به یک محیط کاری که خود می‌تواند مانع از تعمیم نتایج به دیگر محیط‌های کاری شود. 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 محدودیت زمانی، اجرای دوره پیگیری جهت ارزیابی تداوم اثربخشی آموزش‌های هوش معنوی و تاب‌آوری

میسر نشد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود مهارت‌های افزایش‌دهنده هوش معنوی و تاب‌آوری از طریق تشکیل کارگاه‌های شناختی و آموزشی در آموزش‌های رسمی و غیررسمی کارکنان گنجانده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود برای کاهش یا جلوگیری از رفتارهای ضدتولید، مدیران سازمان با شناخت درست از منابع تنش و فشار، میزان فشار وارد شده بر افراد را کاهش داده و با ایجاد تفریحات مثبت، تشکر و قدردانی بر حسب عملکرد و برنامه‌های بازآموزی باعث بوجود آمدن نگرش مثبت در کارکنان شده تا بتوانند بهره‌وری فردی و سازمانی را افزایش دهند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از همکاری صمیمانه کارکنان محترم و همچنین مدیران ارجمند مجتمع فولاد گیلان که امکان انجام پژوهش حاضر را برای پژوهشگر فراهم ساختند تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- احمدی، رضا و شریفی، پرویز. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد در کانون توسکای شهر تهران. *فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی*، ۱۶(۴)، ۱۷-۱.
- امامی، زهرا؛ مولوی، حسین و کلانتری، مهرداد. (۱۳۹۳). تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۵(۲)، ۱۳-۴.
- امیری، مقصود؛ الفت، لعیا؛ فیضی، کامران و صالحی ابرقویی، محمدعلی. (۱۳۹۶). طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمانی. *مجله مدیریت بهره‌وری*، ۱۱(۴۴)، ۶۵-۳۵.
- پرستار انساب، وحید و شیخ الاسلامی، نادر. (۱۳۹۴). بررسی ساختار سازمانی با رفتار کار ضدتولیدی کارکنان. *اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری*. مؤسسه پژوهشی البرز با همکاری دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز گسترش انفورماتیک ایران، ۲۶ آذر ۱۳۹۴.
- درویشی، محمود و خدایی‌گوراب‌زرمخی، زهرا. (۱۳۸۹). هوش معنوی در سازمان. *اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی*. ۲۷ و ۲۸ بهمن ۱۳۸۹، شیراز.
- زرین‌کلک، حمیدرضا. (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 روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- سردارزاده، فرشته؛ ژیان‌باقری، معصومه و فراهانی، ملک. (۱۳۹۶). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس و فرسودگی شغلی کارکنان پروژه ماهواره‌ای دریایی شرکت نفت ایران. *مجله روان‌شناسی و روان‌پزشکی شناخت*، ۳(۴)، ۶۱-۷۷.

سهرابی، فرامرز و ناصری، اسماعیل. (۱۳۹۱). هوش معنوی و مقیاس‌های سنجش آن. تهران: انتشارات آوای نور.

فهیمی، حسن و فیضی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش معنوی با رفتارهای کناره‌گیرانه و ضدبهره‌وری کارکنان تأمین اجتماعی شهر اردبیل. *نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادایم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی*. مرکز همایش‌های بین‌المللی دانشگاه شهید بهشتی، ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۵.

صارمی، علیرضا و میرسلیمانی، سیدباقر. (۱۳۹۴). *مزایای تاب‌آوری*. تهران: انتشارات پژوهش روزگار. قائدامینی‌هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده‌دستجردی، رضا؛ صادقی‌ده‌چشمه، مهرداد و صادق‌زاده، نازنین. (۱۳۹۷). تأثیر فضای اخلاقی سازمان از طریق رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای ضدتولید سازمانی در شرکت ساپکو. *مجله مهندسی مدیریت نوین*، ۱۷(۱)، ۵۱-۳۱.

قاسمی‌نژاددهکردی، آتوسا؛ امیرتاش، علی محمد و اصلانخانی، محمدعلی. (۱۳۹۶). اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضدتولید با میانجیگری عواطف شغلی: مورد مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱۵(۱)، ۱۱۷-۱۳۱.

کیخسروانی، مولود. (۱۳۹۴). *مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزشی مدیریت استرس و تاب‌آوری بر وضعیت روان-شناختی و شغلی کارکنان*. پایان‌نامه دکترای تخصصی، رشته روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی. گل‌پرور، محسن و خاکسار، سروره. (۱۳۸۷). رفتارهای ضدتولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمان‌ها. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۳(۴)، ۷۴-۵۲.

محمدی‌زاده، زهرا؛ قلعه‌نوری، محمد؛ صابرفیروزی، معصومه و حسن‌کمال‌زاده، حسن. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش معنوی و اخلاق سازمانی با بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، ۱۶ و ۱۷ مرداد ۱۳۹۳*.

مقیم، مسعود؛ اسماعیل‌پور، نفیسه؛ کریمی، زهره؛ زولادی، محمد و علی‌مقیم، محمد. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش تاب‌آوری با خدمات پیام کوتاه بر استرس مادران دارای کودکان عقب‌مانده‌ذهنی آموزش‌پذیر. *مجله روانپزشکی رفتاری*، ۴(۱۲)، ۶۶-۵۹.

مهداد، علی و مهدی‌زادگان، ایران. (۱۳۹۰). مقایسه رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضدتولید در میان کارکنان کارخانجات خودروسازی ایران و مالزی. *مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۴(۱۲)، ۹۳-۷۹.

نوروزی، داود و عبدی‌معصوم‌آباد، صالحه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار کناره‌گیرانه در بین کارمندان تربیت بدنی شهرستان اردبیل. *همایش بین‌المللی مدیریت*، تهران، مؤسسه سفیران فرهنگی مبین.

Aleksandar, A., Miladin, S., Slavko, A. & Danijela, T. (2014). An Assessment of Organizational Resilience Potential in SMEs of the Process Industry, A Fuzzy Approach. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 26, 1238-1245.

An, F. & Wang, B. (2016). Abusive Supervision and Counterproductive Work Behavior: Moderating Effect of Negative Affectivity. *Journal of Service Science and Management*, 9, 66-73.

Azadeh, A., Saberi, M., Rouzbahman, M. & Saberi, Z. (2013). An intelligent algorithm for performance evaluation of job stress and HSE factors in

- petrochemical plants with noise and uncertainty. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 26 (1), 140-152.
- 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.
- Daljeet, N.K. (2015). Reactions to Negative Feedback:The Role of Resilience and Implications for Counterproductivity. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*, 84(3), 416.
- Dargahi, H. & Koiek, S. (2018). Organizational Citizenship Behaviors and Counterproductive Work Behaviors: A Study of Tehran University of Medical Sciences Staff . *Review of Public Administration and Management*, 6(2), 1-7.
- Fox, S., Spector, P.E. (2002). An Emotion-Centered Model Of Voluntary Workbehavior:Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior And Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens , R. & Tosin Olateju, 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.
- Ho, V. (2012). Interpersonal Counterproductive Work Behaviors: Distinguishing Between Person-Focused Versus Task-FocusedBehaviors and Their Antecedents. *Management Faculty Publications,Paper*, 46, 120-138.
- Hon, A.H.Y. (2013). Does job creativity requirement improve service performance? A multilevel analysis of work stress and service environment. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 161-170.
- Hunsaker, W.D. (2016). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: relationship with Confucian values. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 206-225.
- 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.
- Karakas, F. (2010).Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- 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 intelligence research within human resource development: a thematic review. *Management Research Review*, 22(3), 165-173.
- Mahmood, A., Arshad, M.A., Ahmed, A. & Akhtar, S. (2016). Beyond wit and grit: spiritual quotient thekey to organisational development. *Proceedings of the 14th International Conference of the Society for Global Business&Economic development (SGBED)*, Montclair State University, pp. 676-683.

- Mahmood, A., Arshad, M.A., Ahmed, A., Akhtar, S. & Rafique, Z. (2015). Establishing linkages between intelligence, emotional and spiritual quotient on employees performance in government sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), 553-560.
- Markow, F. & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: an empirical investigation of spiritual leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 8-27.
- Marques, J.F. (2008). Spiritual performance from an organizational perspective: the Starbucks way, Corporate Governance. *The International Journal of Business in Society*, 8(3), 248-257.
- 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.
- Rani, A., Abidin, I. & Hamid, A.b. (2013). The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia. *A multidisciplinary journal of global macro trends*, 2(3), 78-99.
- Ravikumar, T. & Dhamodharan, D. (2014). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees in Banking Sector. *Research and Development Centre, Bharathiar University, Coimbatore, Tamilnadu, India*, 3(5), 1-11.
- Rego, A. & Pina Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Roof, R.A., Bocarnea, M.C. & Winston, B.E. (2017). The spiritual engagement instrument. *Asian Journal of Business Ethics*, 6(2), 215-232.
- Ryan, J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123-132.
- 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 use of spiritual intelligence in women academic leadership practice. *International Journal of Educational Management*, 31(2), 160-178.
- Shoss, M., Penney, L. & Hunter, E. (2010). Can Counterproductive Work Behaviors Be Productive? CWB as Emotion-Focused Coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154-166.
- Shaukat Malik, M. & Tariq, S. (2016). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 289-297.
- Steinhardt, M. & Dolbier, C. (2008). Evaluation of a resilience intervention to enhance coping strategies and protective factors and decrease symptomatology. *J Am Coll Health*, 56(4), 445-53.
- Zopiatis, A., Constanti, P.L. Theocharous, A.L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 4(1), 129-140.