



Research Paper

Analysis of Predicting the Quality of Working life based on Moral Intelligence and Psychological Resilience

Raha Riazi: Master's student, Department of Psychology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

Marjan AleBehbahani*: Department of Psychology, Bandar Deylam Branch, Islamic Azad University, Bandar Deylam, Iran.

Received: ۲۰۲۴/۰۵/۲۹ **PP** ۵۳-۶۱ **Accepted:** ۲۰۲۴/۱۰/۲۰

Abstract

Currently, universities as a key factor in the social, economic, cultural and political development of human societies play a vital role in education and human capital. The analysis of the factors affecting the growth and development of human societies, including the advanced and growing ones, shows that It is that the efficiency and effectiveness of the educational system in any country contributes greatly to the comprehensive growth and development of that country. The members of the academic staff as one of the greatest assets of any society and also one of the most important elements of the educational system play a very sensitive and decisive role. It plays a role in the training of expert personnel and the fruit of their efforts ultimately leads to the growth and development of human societies. The purpose of this research is to investigate the relationship between predicting the dimensions of resilience on the quality of work life among the academic faculty members of Azad University in Shiraz. The current research is of an applied type that will be carried out using the correlation research method, because it explains the relationship between the variables and the prediction of the variables. The statistical community studied in this research is ۳۶۰ members of the academic staff of the Shiraz branch of the Azad University. The selected sample among this community is ۱۸۶ people based on Morgan's table. The results of the research indicate that the dimensions of flexibility and moral intelligence can have an impact on the quality of work life of academic staff members in the Shiraz unit. Resilience dimensions and moral intelligence are one of the factors that affect the quality of working life of Azad University faculty members.

Keywords: Psychological Resilience, Quality Of Life, Moral Intelligence, Faculty Members

Citation: Riazi, R & Ale-Behbahani, M. (۲۰۲۰). **Analysis of Predicting the Quality of Working life based on Moral Intelligence and Psychological Resilience.** *Journal of Development Studies and Resource Management*, ۲(۸), ۵۳-۶۲.

* **Corresponding author:** Marjan AleBehbahani, **Email:** malbehbahani@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

In today's modern managerial world, the concept of the quality of work life has become a major social issue all over the world (Lutans, ۱۹۹۸). Meanwhile, in the past, only the personal life of individuals was emphasized (Mohab Ali, ۱۹۹۷). The quality of work life includes any improvement in the organizational culture that causes the growth of employee excellence in the organization (Filippo, ۱۹۹۸). Therefore, the value system of the quality of work life considers investment in people as the most important variable in the strategic management equation. The quality of working life is one of the most interesting methods of creating motivation and an important way forward in designing and enriching a job, and its root is in the attitude of employees and managers towards motivation. Today, this topic is one of the topics of the sociology of work and job and human resource management of organizations that requires special attention. Considering that people spend most of their time, time and energy in the workplace. It can be concluded that the quality of work life can have a direct relationship and impact on the personal and social life of each employee or in this research, each member of the academic staff of the university. Resilience is an individual, family and social ability to deal with and get rid of incompatible situations or life stresses that are not immediately effective; Rather, it leads to an increase in the ability to face future difficulties and hardships. The higher a person's sense of control over stressful and anxiety-inducing events, and the greater his resistance and resilience, the less anxiety will occur. Therefore, the current research is conducted with the aim of investigating the relationship between the components of psychological resilience and the quality of work life of academic staff members of Azad University, Shiraz branch.

Methodology

In this section, the questionnaires were individually distributed among the academic

staff members of Azad University, Shiraz branch, and the relevant information was collected. Walton's quality of work life questionnaire (۱۹۷۳), Cornow and Davidson questionnaire (۲۰۰۳). After obtaining the necessary permits, three categories of questionnaires (including moral intelligence, psychological flexibility and quality of work life) were distributed, completed and collected among the sample people. Due to the spread of the Corona virus, information was collected in the form of online questionnaires. The data obtained from the questionnaire was analyzed using spss software, which was done in two parts, descriptive and inferential. In the descriptive level of this research, the mean and standard deviation of the studied variables were analyzed statistically, and in the inferential part, the research hypotheses were tested. For this purpose, correlation and regression methods were used.

Results and discussion

In this research, the number of male subjects was ۹۱ (۴۸,۹٪) and the number of female subjects was ۹۰ (۵۱,۱٪). And according to the results of the regression analysis with the Enter method, the multivariate correlation coefficient for the linear combination of resilience with the quality of life of the members of the academic staff of the current research is equal to $MR = ۰,۸۱۴$ and $R^2 = ۰,۶۶۲$, which is significant at the ۰,۰۰۵ level. is. According to the coefficient of determination, it has been determined that ۶۶٪ of the variance of the quality of life among the respondents can be explained by the resilience predictor variable; Therefore, it can be said that there is a relationship between resilience and the quality of life of the faculty members of Azad University, Shiraz branch, and the fourth hypothesis of the research is confirmed.

Conclusion

Resilience is a factor that improves the ability to change the structure or function in order to adapt to the changing conditions and perpetuate the identity, that is, the ability of the evolving system to maintain its characteristics and characteristics, despite endogenous and exogenous changes. (Di Florio, ۲۰۱۷) and the consequences of agility, flexibility and being active. It also makes the organization anticipate, create and use new opportunities at different times (Malak, ۱۹۹۸). The findings of the study

show that the components of this program have led to a decrease in the number of employee complaints, a decrease in the rate of absenteeism, a decrease in the application of disciplinary regulations, an increase in the positive attitude of employees and an increase in their participation. According to the mentioned cases, it can be said that the quality of working life means the possibility of satisfying the personal needs of the employees, the existence of security for people in such a way that they can continue their lives safely with others and feel useful and acceptable to others. be realized and finally have the opportunity to increase their skills and

knowledge (Rodki, ۲۰۰۸). Therefore, one of the important duties and responsibilities of the president of Shiraz branch of Azad University, as the leader of the large academic community, is to continuously investigate, resolve and follow up on the mental health of academic staff members. Also, the level of stubbornness, resistance and control of resilient people can be one of the factors affecting the satisfaction of academic staff members with the quality of their work life in accepting and controlling difficult and unfavorable conditions. Therefore, resilience and its dimensions can predict the quality Have a working life among the members of the academic staff.

References

۱. Abadi, F. , Abadi, F. , & Nouhi, E. (۲۰۱۹). Survey factors affecting of quality of work life in the clinical nurses. *Nursing and Midwifery Journal*, 16(۱۱), ۸۳۲-۸۴۰. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-۱-۳۲۳۴-fa.html> [In Persian]
۲. Akdere, M. (۲۰۰۶). Improving quality of work life: Implications for human resources. *Business Review*, ۱(۱), ۱۷۳.
۳. Akeid, M. (۲۰۰۶). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *Business Review*, ۱(۳), ۱۰۳-۱۷۳.
۴. Akhroi, A. , & Talaei, M. (۲۰۱۹). Prioritization of indicators for improving the quality of work life of human resources (Case study: Employees of a public hospital). *Development of Management, Human Resources and Support*, ۱۴(۰۴), ۱۶۶-۱۹۲.[In Persian]
۵. Alizadeh, H. (۲۰۱۷). Cognitive resilience (psychological well-being and behavioral disorders). Tehran: Arasbaran Publishing. [In Persian]
۶. Arjmandrad, I. , & Shokrkon, H. (۲۰۲۰). The relationship between social capital and quality of work life with job performance and work engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, ۷(۲), ۲۲۰-۲۴۰. <https://doi.org/۱۰.۲۲۰۰۰/jiops.۲۰۲۰.۳۰۹۰۳.۱۲۰۸> [In Persian]
۷. Cascio, W. F. (۱۹۸۹). *Human resources: Productivity, quality of work life, profits* (۲nd ed.). McGraw-Hill International Editions.
۸. Cascio, W. F. (۲۰۰۰). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (۳th ed.). McGraw-Hill.
۹. Connor, K. M. , & Davidson, J. R. (۲۰۰۳). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*, ۱۸, ۷۶-۸۲.
۱۰. Dehghan Niri, M. (۲۰۱۶). The relationship between quality of life, resilience, and perceived stress among nurses at Tehran University of Medical Sciences hospitals (Master's thesis, Tehran University of Medical Sciences). [In Persian]
۱۱. Eyni, S. , Ebadi, M. , & Torabi, N. (۲۰۲۰). Developing a model of Corona anxiety in students based on optimism and resilience: The mediating role of the perceived social support. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 11(۴۳), ۱-۳۲. <https://doi.org/۱۰.۲۲۰۰۴/qccpc.۲۰۲۰.۰۱۶۰۶.۲۳۷۶> [In Persian]
۱۲. Fotouhi, M. , Jafarjalal, E. , & Haghani, H. (۲۰۲۰). The relationship between safe nursing care and quality of work life among nurses. *Iranian Nursing Journal*, ۳۳(۱۲۸), ۱-۱۴.[In Persian]
۱۳. Glantz, M. D. , & Johnson, J. L. (Eds.). (۲۰۰۲). *Resilience and development: Positive life adaptation*. Kluwer Academic Publishers.
۱۴. Hayd, A. (۲۰۱۳). Relationship between resilience, spiritual intelligence, and mental health of university students. *Indian Journal of Psychology and Education*, ۳, ۳۷-۴۲.

۱۵. Hessampour, M. (۲۰۱۶). The mediating role of identity styles in the relationship between social relations and resilience among students of Shiraz University (Master's thesis, Shiraz University). [In Persian]
۱۶. Huang, H. , Zhang, H. , Xie, Y. , Wang, S. B. , Cui, H. , Li, L. , Shap, H. , & Geng, Q. (۲۰۲۰). Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, ۳۵, ۱۶-۲۱.
۱۷. Javadi Rahimkhoda, A. , Aghabakhshi, H. , Rafiei, H. , Asgari, A. , Bayanmemar, A. , & Abdi Zarin, S. (۲۰۱۱). The relationship between family function and resilience against substance abuse among high-risk high school male students. *Social Welfare*, ۱۱(۴۱), ۴۲۱-۴۴۴. <http://refahj.uswr.ac.ir/article-۱-۷۲۰-fa.html> [In Persian]
۱۸. Javadi, R. , Aghabakhshi, H. , Rafiey, H. , Asgari, A. , Baian Memar, A. , & Abdi Zarrin, S. (۲۰۱۱). The relationship between family functioning and resilience against substance use in male students at high-risk high schools. *Social Welfare*, 11(۴۱), ۴۲۱-۴۴۴. <http://refahj.uswr.ac.ir/article-۱-۷۲۰-fa.html> [In Persian]
۱۹. Johnston, M. C. , Burton, C. D. , Iversen, L. , McArdle, K. , Murray, A. , Phillips, L. H. , & Black, C. (۲۰۱۴). Physical disease and resilient outcomes: A systematic review of resilience definitions and study methods. *Psychosomatics*, ۵۴(۲), ۱-۳۷.
۲۰. Karimi, M. , Bozorgzad, P. , Najafi Qazelcheh, T. , Haghani, H. , & Fallah, B. (۲۰۲۱). Productivity and quality of work life among emergency nurses. *Iranian Nursing Journal*, ۳۴(۱۳۰), ۷۳-۹۰. [In Persian]
۲۱. Karpagam, V. , & Manickaraj, S. (۲۰۱۸). Quality of work life enrichment training for nurses. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, ۱(۱۰), ۷۰۲-۷۰۴.
۲۲. Khabazi Ravandi, M. R. , Shafiabadi, A. , Asgari, M. , & Barjalee, A. (۲۰۲۰). The effectiveness of training quality of work life components on improving employees' quality of work life in the Welfare Organization. *Journal of Psychological Sciences*, ۱۹(۹۶), ۱۵۶۹-۱۵۷۹. [In Persian]
۲۳. Khabazi Ravandi, M. R. , Shafiabadi, A. , Asgari, M. , & Barjalee, A. (۲۰۲۱). Developing a model for employees' quality of work life in the Welfare Organization. *Human Resource Management Research*, ۱۳(۳), ۲۰۱-۲۴۵. [In Persian]
۲۴. Kikhavani, S. (۲۰۱۷). The relationship between resilience and mental health with vulnerability to drug abuse among high school students in Ilam during the academic year ۲۰۱۰-۲۰۱۱. *Journal of Medical History*, ۴(۱۳), ۶۷-۸۴. [In Persian]
۲۵. Kumpfer, K. L. (۱۹۹۹). Factors and processes contributing to resilience: The resilience framework. In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development: Positive life adaptations* (pp. ۱۷۹-۲۲۴). Kluwer Academic/Plenum Publishers.
۲۶. Masten, A. S. , & Tellegen, A. (۲۰۱۲). Resilience in developmental psychopathology: Contributions of the Project Competence Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, ۲۴, ۳۴۵-۳۶۱.
۲۷. Mortazavi, N. , & Yaralahi, N. (۲۰۱۵). Meta-analysis of the relationship between resilience and mental health. *Principles of Mental Health Journal*, ۱۰۳-۱۰۸. [In Persian]
۲۸. Mousavi, M. , Yazdani Rad, S. , & Sadeghian, M. (۲۰۲۱). The relationship between resilience and hypochondriasis due to COVID-۱۹: A case study in a workplace environment. *Journal of Occupational Health Engineering*, ۷(۴). [In Persian]
۲۹. Nasirzadeh, M. , Akhondi, M. , Jamalizadeh Nooq, A. , & Khorramnia, S. (۲۰۲۰). A survey on stress, anxiety, depression and resilience due to the prevalence of COVID-۱۹ among Anar city households in ۲۰۲۰: A short report. *JRUMS*, ۱۹(۸), ۸۸۹-۸۹۸. <http://journal.rums.ac.ir/article-۱-۵۳۸۰-fa.html> [In Persian]
۳۰. Nasirzadeh, Z. (۲۰۱۸). The effectiveness of resilience in reducing loneliness and anxiety among high school female students. *Clinical Psychology*, ۱۰(۲), ۲۹-۴۰. [In Persian]
۳۱. Nasirzadeh, Z. , Rezaei, A. , & Mohammadi Far, M. A. (۲۰۲۰). The effectiveness of resilience training in reducing loneliness and anxiety among high school female students. *Clinical Psychology*, ۱۰(۲), ۲۹. [In Persian]
۳۲. Nouri Moghaddam, S. , Naderi, T. , & Ashiani, H. (۲۰۲۱). The relationship between spiritual intelligence and resilience

- with COVID-19 anxiety among students. 9th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology. [In Persian]
۳۳. Nouri Zadeh, M. (۲۰۱۵). Resilient people are like this. Advisor's Message Monthly: Joint Publication of the Central Counseling Office of the Ministry of Science and the Counseling Center of Tehran University, ۱۰(۹۸), ۵۹-۶۵. [In Persian]
۳۴. Rahman, M. (۲۰۲۰). The diagnostic role of life expectancy, optimism, resilience, and psychological well-being as positive psychology dimensions in predicting the fear of contracting COVID-19. *Advances in Modern Behavioral Sciences*, ۵(۵۰), ۱-۱۸. <http://ijndibs.com/article-۱-۵۲۰-fa.html> [In Persian]
۳۵. Rastogi, M. , Rangnekar, S. , & Rastogi, R. (۲۰۱۸). Enhancing quality of work life in India: The role of workplace flexibility. *Industrial and Commercial Training*, ۵۰(۵), ۲۳۴-۲۴۹.
۳۶. Sami'i, L. , Aghakhani, N. , & Hosseinpour, M. R. (۲۰۲۱). The relationship between resilience and anxiety and depression in patients with mild symptoms of COVID-19. *Proceedings of the First National Congress on University and COVID-19*, Counseling Center of Sharif University of Technology. [In Persian]
۳۷. Sharifzad, F. , & Abbasi, Y. (۲۰۰۸). Explaining the effects of quality of work life on reducing organizational deviance from the employees' perspective. *Journal of the Faculty of Humanities, Semnan University*, ۷(۲۱). [In Persian]
۳۸. Sharifzadeh, M. , Naghibi Nasab, M. , Keyvanlo Shahrestanaki, A. , Fazel, N. , & Tabarraie, Y. (۲۰۱۷). Quality of work life of midwives in Sabzevar. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 23(۶), ۸۴۸-۸۵۵. <https://doi.org/۱۰.۲۱۸۵۹/sums-۲۳۰۶۸۴۸> [In Persian]



مقاله پژوهشی

پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری اعضا هیات علمی بر اساس هوش اخلاقی و تاب‌آوری روانشناختی

رها ریاضی: دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
مرجان آل‌بهبهانی^۱: استادیار گروه روانشناسی، واحد بندر دیلم، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر دیلم، ایران

دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۹ صص ۶۱-۵۳ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۹

چکیده

در حال حاضر دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی در امور آموزش و سرمایه انسانی ایفا می‌کند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند. اعضای هیات علمی به عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پر اهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کند و ثمره تلاش آن‌ها در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین پیش‌بینی ابعاد تاب‌آوری بر روی کیفیت زندگی کاری در بین اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد در واحد شیراز می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که با استفاده از روش پژوهش همبستگی انجام خواهد شد، زیرا به تبیین رابطه بین متغیرها و پیش‌بینی متغیرها پرداخته است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش تعداد ۳۶۰ نفر از اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد واحد شیراز می‌باشند. نمونه انتخاب شده در بین این جامعه بر اساس جدول مورگان برابر ۱۸۶ نفر می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که هوش اخلاقی و تاب‌آوری می‌توانند بر روی کیفیت زندگی کاری اعضا هیات علمی در واحد شیراز تاثیرگذار باشد. هوش اخلاقی و تاب‌آوری روانشناختی از عواملی هستند که بر میزان کیفیت زندگی کاری اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد تاثیر دارند.

واژه‌های کلیدی: هوش اخلاقی، تاب‌آوری روانشناختی، کیفیت زندگی کاری، دانشگاه‌ها

استناد: ریاضی، رها و آل‌بهبهانی، مرجان (۱۴۰۳). پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری اعضا هیات علمی بر اساس هوش اخلاقی و تاب‌آوری روانشناختی. فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۸)، ۵۳-۶۲.

^۱. نویسنده مسؤل: مرجان آل‌بهبهانی، پست الکترونیکی: malbehbahani@gmail.com

مقدمه

یکی از سازمان‌هایی که اخیراً به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نقش حیاتی دارند دانشگاه‌ها هستند که در امر آموزش سرمایه انسانی نقش بسیار پراهمیتی دارند. نهادهای آموزشی پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروزی بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روز افزون جامعه خود باشند. بنابراین اعضا هیات علمی به عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و همینطور از پر اهمیت‌ترین عناصر آموزش عالی در هر جامعه که نقش پررنگی در آموزش نیروهای متخصص دارند باید مورد توجه قرار گیرند تا بهترین کیفیت زندگی کاری را داشته باشند تا بتوانند نیروهای متخصص را به بهترین شیوه آموزش دهند. همچنین با توجه به اینکه بسیاری از رفتارها و عملکردهای انسان ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی دارد و از آن متأثر می‌شود. در نظر گرفتن اصول اخلاقی نتایج مهمی در پذیرش تفاوت‌ها و پی بردن به ارزش‌های گوناگون دارد. توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها بخصوص دانشگاه‌ها ضروری است و موجب مشروعیت سازمان می‌شود، هرچه درصد اعتماد مردم نسبت به دانشگاه بالاتر برود بیشتر در آنجا سرمایه‌گذاری می‌کنند در نتیجه تعداد دانشجویان افزایش می‌یابد؛ حتی این موضوع می‌تواند موضوع رقابت را هم در میان دیگر دانشگاه‌ها به وجود آورد. بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. (تولایی، ۲۰۱۱) از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درست‌ی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. امروزه میزان تابآوری افراد در شرایط متفاوت روحی و جسمی می‌تواند به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری اعضا هیات علمی باشد. هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و تاب‌آوری روانشناختی با کیفیت زندگی اعضای هیات علمی می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کار، بخشی مهم و مؤثر از رفاه جامعه و فرد است و بر کیفیت زندگی فرد، سلامت روان و بهره‌وری کل جامعه تأثیر می‌گذارد. مفهوم کیفیت زندگی برای اولین بار در دهه ۶۰ مطرح شده است (سراجی، ۲۰۰۶) و این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در برمی‌گیرد (مارتال و داپوس، ۲۰۰۶). کیفیت زندگی کاری ساختاری پویا و چندبعدی دارد که مفاهیمی نظیر امنیت شغلی، نظام‌های پاداش، فرصت‌های پیشرفت آموزشی و شغلی و شرکت در تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد. داچ و شرمن (۱۹۹۳) اظهار داشتند که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در ایالات متحده به کار گرفته شده است، مشارکت کارمندان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به فناوری جدید، محیط کاری و آموزش مهارت‌ها افزایش می‌دهد. به دقیق‌تر کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از روش‌ها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت کارمندان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آن‌ها و افزایش کارایی سازمان است (سراجی، ۲۰۰۶). مروری بر ادبیات موجود نشان می‌دهد که تعریف معمول و پذیرفته شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد و متغیرهای مختلفی از قبیل خطی مشی سازمان، سبک‌های رهبری، روش‌ها و عملیات بر روی کارکنان از کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذراند (لوپس ایت ال، ۲۰۰۱). همچنین امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیشبینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات، تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان، در قلب تغییرات قرار دارند. واقعیت این است که اگر در سازمان‌ها انسان‌های خلاق، باهوش، فرصت‌شناس و تیبین‌گر مسائل وجود نداشته باشند، بسیاری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها را از دست خواهد رفت. مهمترین منبع سازمان، نیروی انسانی است. بنابراین، اگر این نیروها از هوش بالایی برخوردار باشند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار گیرند، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند. محققان طی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه وارد می‌شوند؛ دارای شانس موفقیت بیشتری می‌باشند. هوش این امر نیازمند کارکنانی با هوش اخلاقی اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست. کارکنان با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می‌دهند قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیر اخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. لذا، با دارا بودن عملکرد همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند. هوش اخلاقی، «هوش حیاتی» برای همه انسان‌ها است، بدین ترتیب کسی که دغدغه اصلاح امور دیگران را داشته باشد، کسی است که از خود رفتار اجتماعی مطلوب ارائه می‌دهد. از آنجا که رفتارهای اجتماعی مطلوب با هنجارها و ارزش‌های موجود در جامعه سروکار دارند و هوش اخلاقی نیز با ارزش‌ها سروکار دارد به نظر می‌رسد که می‌توان انتظار داشت که کسانی که هوش اخلاقی بالایی دارند، دارای رفتارهای اجتماعی مطلوب‌تر از جمله نوع دوستی نیز هستند، چرا که هوش اخلاقی، اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند. هوش اخلاقی رفتار مناسب را تقویت می‌کند و قادر است پایداری زندگی اجتماعی را در طول زمان فراهم سازد، تا حدی که هوش اخلاقی شانس بقاء را افزایش می‌دهد و حتی به طول عمر افراد نیز کمک می‌کند. هوش اخلاقی هوشی است که قواعد پویا و پایدار را

سازماندهی کرده و فعالیت‌های افراد را در محیط‌شان شناسایی می‌کند. از سوی دیگر، هوش هیجانی بزرگترین عامل برای پیش بینی عملکرد افراد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. کانر و دیویدسون که تاب‌آوری را در حوزه‌های اجتماعی مورد مطالعه قرار داده‌اند، معتقدند تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است.

برخی از پژوهشگران تاب‌آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی-روانی در شرایط خطرناک می‌دانند. تاب‌آوری نقطه مقابل آسیب‌پذیری است و بر گروه‌هایی از افراد تمرکز دارد که علی‌رغم اینکه در معرض شرایط ناگوار و خطر آفرینی قرار دارند با پیامدهای منفی تاب‌آوری نقش میانجی بسیار مهمی در جلوگیری یا بروز خیلی از اختلال‌های روانپزشکی از خود نشان می‌دهد. تاب‌آوری به واسطه کاهش هیجان‌های منفی و افزایش سلامت روان، رضایت بیشتر از زندگی را در پی دارد و به عنوان منجی برای تسهیل غلبه بر مصائب، مشکلات، مقاومت در برابر استرس و از بین بردن اثرات روانی آن‌ها عمل می‌نماید. تاب‌آوری به افراد توانایی می‌بخشد تا با نامالییات و مشکلات زندگی و شغلی رو به ور شوند کمی مواجه شده و حتی ممکن است پیامدهای مثبتی را نیز کسب نمایند. تاب‌آوری نقش میانجی بسیار مهمی در جلوگیری یا بروز خیلی از اختلال‌های روانپزشکی از خود نشان می‌دهد. تاب‌آوری به واسطه کاهش هیجان‌های منفی و افزایش سلامت روان، رضایت بیشتر از زندگی را در پی دارد و به عنوان منجی برای تسهیل غلبه بر مصائب، مشکلات، مقاومت در برابر استرس و از بین بردن اثرات روانی آن‌ها عمل می‌نماید. تاب‌آوری به افراد توانایی می‌بخشد تا با نامالییات و مشکلات زندگی و شغلی رو به ور شوند مطالعات حسن‌زاده پشنگ^۱ و همکاران (۱۳۹۱)، کمرزین و همکاران^۲ (۱۳۹۱) و جکسون^۳ (۲۰۰۷) نشان دادند که عوامل مختلفی می‌تواند بر تاب‌آوری اثرگذار بوده و باعث تقویت رفتارهای تاب‌آورانه در افراد شود. رحمن (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی نقش تشخیصی امید به زندگی، خوش بینی، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی به عنوان ابعاد روان‌شناسی مثبت‌گرا در پیش‌بینی ترس از ابتلا به بیماری کرونا و ویروس پرداخت. نتایج نشان داد که با کمک امید به زندگی، خوش بینی، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی می‌توان ترس از ابتلا به بیماری کرونا و ویروس را پیش‌بینی کرد و تحلیل میزبانی توانست با ۸۷ درصد پیش‌بینی صحیح افراد را به دو گروه دارای ترس از ابتلا به بیماری کرونا و ویروس پایین و بالا طبقه‌بندی نماید. می‌توان نتیجه‌گیری کرد عواملی هم چون امید به زندگی، خوش بینی، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی در افراد بر ترس از ابتلا به بیماری کرونا و ویروس آنان تأثیرگذار است. نعمتی و نویدی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی" انجام دادند. نتایج نشان داد که هوش سازمانی و هوش اخلاقی تأثیر مستقیمی بر سرمایه اجتماعی دارند ولی تأثیر مستقیمی بر دل‌بستگی شغلی ندارند و سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیمی بر دل‌بستگی شغلی دارد. در نتیجه بین هوش سازمانی، هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با دل‌بستگی شغلی رابطه وجود دارد. اشجع و پیریایی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "رابطه سلامت سازمانی، هوش معنوی، هوش سازمانی و هوش اخلاقی با عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان" انجام دادند. نتایج نشان داد که از میان متغیرهای هوش سازمانی؛ هوش معنوی، هوش اخلاقی و سلامت سازمانی تنها هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل استان اصفهان دارد. نتایج حاصل از این پژوهش تاکید عمده‌ای بر شناسایی و ارتقا سطح ابعاد هشت‌گانه هوش سازمانی در راستای بهبود سطح عملکرد شغلی (عملکرد تکلیفی و رفتارهای مدنی سازمانی) دارد. احمدی گلسفیدی و بختیاری سعید (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین شایستگی‌های هوش اخلاقی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه" انجام دادند. نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. بر اساس رگرسیون، شاخص‌های هوش اخلاقی می‌توانند تا اندازه‌ای عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند شایستگی توانایی در بخش اشتباهات دیگران دارای بیشترین نقش در تبیین عملکرد شغلی می‌باشد. مسعودی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "رابطه هوش اخلاقی با عملکرد شغلی دبیران" انجام داد. نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین مولفه‌های هوش اخلاقی دو مولفه پایبندی به عهد و قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان اقلید می‌باشند. قربانی و همکاران (۱۳۹۴). پژوهشی تحت عنوان نقش واسطه‌ای هوش اخلاقی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و التزام شغلی با اعتماد سازی کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی شیراز پرداخته شده است. بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی سطح هوش اخلاقی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد پرداخته است. بر اساس یافته‌های پژوهش اعضای هیات علمی و کارکنان در ۳ مؤلفه‌ی درستکاری، بخشش و مسؤلیت‌پذیری دارای وضعیت خیلی خوب بودند. در مؤلفه‌ی دلسوزی نیز اعضای هیات علمی و کارکنان، به ترتیب دارای وضعیت خیلی خوب و خوب بودند. متغیر سن رابطه‌ی معنی‌دار آماری با سطح هوش اخلاقی داشت، به طوری که با افزایش سن، میانگین امتیاز هوش اخلاقی افراد کمتر از ۵۰ سال افزایش یافته و در افراد بالای ۵۰ سال مجدداً کاهش یافته است. سایر متغیرهای دموگرافیک (جنس، مدرک تحصیلی، سمت، سابقه‌ی کار، سابقه مدیریت و دو شغله بودن) نیز رابطه‌ی معنی‌داری با سطح هوش اخلاقی نداشتند. سطح مطلوب هوش اخلاقی اعضای هیات علمی و کارکنان می‌تواند منجر به ایفای مؤثر نقش دانشگاه در توسعه‌ی اخلاقی دانشجویان گردد. در عین حال می‌توان از طریق رهیافت‌هایی نظیر تشویق رفتار مبتنی بر اخلاق، وضعیت موجود را ارتقاء داد.

پژوهش پودلتاندوکار، چندلر، جیکلون، گاتانم، برتونجانسون و هالن^۱ (۲۰۱۹) بیانگر آن بود که میزان بالای تابآوری روانشناختی، خطر اضطراب را به طور قابل توجهی کاهش می‌دهد. یانگ، شی، هان و لینگ^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین تابآوری و حمایت اجتماعی با نقش میانجی استرس و رضایت از زندگی پرداختند. نتایج نیز نشان داد که تابآوری و حمایت اجتماعی در رابطه‌ی بین استرس و رضایت از زندگی نقش میانجی دارند. سواتی و همکاران^۳ (۲۰۱۴) به پژوهشی تحت عنوان: کیفیت زندگی کار و تعادل در زندگی (یکی زندگی می‌کند برای کار و یکی کار می‌کند برای زندگی) کارکنان زن پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد: برای تعیین کمیت اثر کیفیت زندگی کاری کارکنان در زنان، و همچنین مسائل مربوط به تعادل کار و زندگی به مدیریت سازمان‌ها توصیه می‌شود به اجرای یک استراتژی کیفیت زندگی کاری در درون سازمان برای سرعت بخشیدن و بهبود در تعادل در زندگی و کار بپردازند. کیفیت زندگی کاری و تعادل زندگی کار به عنوان دو نهاد مستقل دیده نمی‌شود بلکه هر دو بر یکدیگر بستگی دارد. گیولم^۴ (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری در بخش خرده فروشی هند پرداخته است. نتایج نشان داده است: مدیریت کارکنان زمانی کارآمد و موثر خواهد بود که شرایط مناسبی از زندگی کیفیت کاری را برای کارکنان در شرکت‌ها با هر اندازه‌ای فراهم کنند. تغییرات اخیر شرایط تجارت خرده فروشی و شرایط کاری در عملکرد کارکنان بسیار تاثیر گذاشته است. شرایط با سرعت در حال تغییر و صنعت خرده فروشی هند در حال رشد است و این چالشی بزرگ برای هر کارفرمایی است. لانگلويس^۵ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان بررسی نقش هوش اخلاقی مدیران بر عملکرد آن‌ها نشان داد که هوش اخلاقی مدیران و ابعاد آن بر روی عملکرد آن‌ها تاثیر مثبت و معناداری دارد.

مواد و روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است که با استفاده از روش پژوهش همبستگی انجام خواهد شد، زیرا به تبیین رابطه بین متغیرها و پیش‌بینی متغیرها پرداخته است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش تعداد ۳۶۰ نفر از اعضا هیات علمی دانشگاه ازاد واحد شیراز می‌باشند. نمونه انتخاب شده در بین این جامعه براساس جدول مورگان برابر ۱۸۶ نفر می‌باشد. در این بخش پرسشنامه‌ها به صورت فردی بین اعضا هیات علمی دانشگاه ازاد واحد شیراز توزیع و اطلاعات مورد نظر جمع‌آوری شده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) روایی و پایایی این پرسشنامه روایی محتوایی و صوری که از روایی قابل قبولی برخوردار بوده و از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یادشده، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را خواهد سنجید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۸ اعلام کرد. (ویرم، ۲۰۰۱) همچنین رحیمی در سال ۱۳۸۵ ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۵ اعلام کرد همچنین الفای کرونباخ تعیین شده برابر ۰/۸۶ بوده است. (رحیمی، ۱۳۸۵).

پرسشنامه کورنو و دیویدسون (۲۰۰۳) پایایی کورنو و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تابآوری را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش باز آزمایی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۰/۸۷ بوده است. و روایی آن: نمرات مقیاس تابآوری کورنو و دیویدسون با نمرات مقیاس سرسختی کوباسا همبستگی مثبت معنادار و با نمرات مقیاس استرس ادراک شده و مقیاس آسیب‌پذیری نسبت به استرس شیهان همبستگی منفی معناداری داشتند که این نتایج حاکی از اعتبار همزمان این مقیاس است.

پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط آراسته، عزیزی شمایی، جعفری راد در سال ۱۳۸۹ اعتباریابی شده است. پایایی این پرسشنامه ترجمه شده با باز آزمون در یک نمونه ۱۶ نفری از جامعه پژوهش و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹۴ تایید گردید. روایی و صوری و محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفت. پس از کسب مجوزهای لازم سه دسته پرسشنامه (شامل پرسشنامه، تابآوری روانشناختی و کیفیت زندگی کاری) در میان افراد نمونه توزیع، تکمیل و جمع‌آوری گردید. با توجه به شیوع بیماری کرونا جمع‌آوری اطلاعات به صورت پرسشنامه‌های آنلاین توزیع گردید. داده‌ها بدست آمده از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار spss تجزیه و تحلیل شد که در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح توصیفی این تحقیق میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته است و در بخش استنباطی فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند. بدین منظور از روش همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

بحث و ارائه یافته‌ها

جدول ۱- فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه پژوهش برحسب جنسیت

ردیف	گروه برحسب جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی

۴/۸۹	۴۸/۹	۹۱	مرد	۱
۵/۵۱	۵۱/۱	۹۵	زن	۲
۱۰/۰	۱۰۰/۰	۱۸۶	کل	۳

در بررسی اماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش مقادیر میانگین، میانه و نما تقریباً به یک دیگر نزدیک هستند که این امر نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد. همچنین گفتنی است که چون آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای نمونه‌های بالای ۱۰۰ حساسیت خود را از دست می‌دهد، آنچه که بیان می‌شود روش‌های امار استنباطی می‌باشد.

جدول ۲- امار توصیفی متغیر تاب‌آوری پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف پراکنندگی	مینیموم	ماکزیموم
شایستگی فردی	۲۲/۵۱	۴/۹۸	۱۰	۳۲
اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه	۱۷/۳۹	۳/۸۴	۱۰	۲۶
پذیرش مثبت و تغییر روابط امن	۱۳/۷۹	۳/۱۴	۵	۱۸
کنترل	۸/۰۱	۲/۳۲	۳	۱۲
تأثیرات معنوی	۶/۰۳	۱/۸۵	۰	۸
تاب‌آوری (کلی)	۶۷/۷۷	۱۳/۳۲	۳۷	۹۵

بر اساس آنچه که بیان شده است میانگین و انحراف پراکنندگی بکار رفته است، نتایج بررسی بین تمامی خرده مقایس‌های شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه، پذیرش مثبت و تغییر روابط امن، کنترل، تأثیرات معنوی بیان شده است.

جدول ۳- امار توصیفی هوش اخلاقی

متغیرها	میانگین	انحراف پراکنندگی	مینیموم	مکسیموم
عمل کردن مبتنی بر اصول	۱۶/۱	۲/۱۱	۱۲	۲۰
راستگویی	۱۵/۸۴	۱/۸۹	۱۱	۱۹
استقامت و پافشاری برحق	۱۳/۷۳	۲/۷۹	۸	۲۰
وفای به عهد	۱۶/۳۱	۱/۸۲	۱۳	۲۰
مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی	۱۵/۵۶	۲/۲۲	۱۰	۲۰
اقرار به اشتباهات و شکست	۱۵/۵۲	۲/۳۰	۱۰	۲۰
قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران	۱۵/۲۷	۲/۱۱	۱۱	۲۰
علاقه‌مند بودن به دیگران	۱۵/۸۰	۲/۱۱	۱۱	۲۰
توانایی بخشش اشتباهات خود	۱۵/۷۳	۲/۴۶	۹	۲۰
توانایی بخشش اشتباهات دیگران	۱۴/۸۱	۲/۱۹	۷	۲۰
هوش اخلاقی (کلی)	۱۵۴/۶۳	۱۷/۸۵	۱۱۱	۱۸۸

در نمونه تحقیق، میانگین مربوط به عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها، باورها (۱/۱۶)، راستگویی (۱۵/۸۴)، استقامت و پافشاری برای حق (۱۳/۷۳)، وفای به عهد (۱۶/۳۱)، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی (۱۵/۵۶)، اقرار به اشتباهات و شکست (۱۵/۵۲)، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران (۱۵/۲۷)، علاقه‌مند بودن به دیگران (۱۵/۸۰)، توانایی بخشش اشتباهات خود (۱۵/۷۳)، توانایی بخشش اشتباهات دیگران (۱۴/۸۱)، و هوش اخلاقی (۱۵۴/۶۳) می‌باشد.

جدول ۴- امار توصیفی کیفیت زندگی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف پراکنندگی	مینیموم	مکسیموم
کیفیت زندگی	۱۸۶	۷۷/۳۸	۱۷/۹۰	۴۳	۱۱۲

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون بین هوش اخلاقی و تاب‌آوری با کیفیت زندگی اعضا هیات علمی در پژوهش حاضر

متغیر	R	R ²	F	P	DF	t	B	P
هوش اخلاقی	۰/۷۱۳	۰/۶۷	۹۸/۶۷۴	۰/۰۰۱	۲/۹۷	۸/۰۴۲	۰/۶۸۱	۰/۰۱
تاب‌آوری						۴/۲۱۳	۰/۳۵۶	۰/۰۲۴

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود (Enter) ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی هوش اخلاقی و تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری اعضا هیات علمی پژوهش حاضر برابر با $MR=0,713$ و $R^2=0,67$ می‌باشد که در سطح معناداری $0/05$ می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین شده که برابر ۶۷ درصد و آریانس کیفیت زندگی در بین پاسخ‌گویان توسط متغیر پیش‌بین هوش اخلاقی و تاب‌آوری قابل تبیین است؛ بنابراین می‌توان بیان داشت که بین هوش اخلاقی، تاب‌آوری با کیفیت زندگی اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد واحد شیراز رابطه وجود دارد و فرضیه پنجم پژوهش تایید می‌گردد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون اثبات گردید که بین هوش اخلاقی و تاب‌آوری اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مستقیم و معنادار وجود داشته و طبق بررسی‌های به عمل آمده با توجه به جدید بودن موضوع قبلاً زمینه پژوهشی با محوریت فوق انجام نگرفته است. اما از بین متغیرهای پیش‌بین بین هوش اخلاقی و تاب‌آوری ب صورت مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به نظر می‌رسد که هوش اخلاقی در محیط جهانی مدرن می‌تواند به مثابه نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل می‌کند. هوش اخلاقی نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان فراهم می‌آورد، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع این هوش هم‌اکنون انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند (بهشتی فر، اسماعیلی و نکویی مقدم، ۲۰۱۱). زمانی که افراد در تعاملات روزمره خود اصول اخلاقی را در نظر می‌گیرند و به عنوان معیاری در روابط خود به آن رجوع می‌کنند و سعی در کسب رضایت اطرافیان دارند، مانند محافظی در برابر مشکلات می‌باشند. این افراد کارآمد هستند و عادات فکری خود را در اختیار دارند که موجب می‌گردد مولد و کارا باشند. افراد اخلاق‌گرا دارای تعهد به ایده‌آل‌های اخلاقی و ظرفیت مناسب برای یادگیری از دیگران هستند. آن‌ها در پیگیری اهداف اخلاقی صادق‌اند و موشکافانه عمل می‌کنند و اشتیاق زیادی در به خطر انداختن منافع شخصی خود برای تحقق اهداف اخلاقی دارند (امامی، مولوی و کلانتری، ۱۳۹۳). هوش اخلاقی یک مهارت مهم برای هر فردی است، و فرد را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند. هوش اخلاقی بر معنای زندگی، انگیزه، دیدگاه و ارزش‌های هر فرد تاثیر دارد. فرد اخلاقی به کرامت انسان‌ها احترام می‌گذارد، نگران رفاه دیگران است، علاقه‌های شخصی خود را با مسئولیت‌های اجتماعی یکپارچه می‌کند، در انتخاب‌های خود اخلاق را مدنظر قرار داده و به دنبال آرامش برای همه است (رضاپور میرصالح، خردمند و شاهدهی، ۱۳۹۶). هوش اخلاقی می‌تواند چارچوبی برای عملکرد صحیح انسان‌ها فراهم آورده و به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده رفتارشان محسوب شود. بسیاری از رفتارها و عملکردهای انسان ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی دارد و از آن متاثر می‌شود. هوش اخلاقی با رفتارهایی که افراد از خود نشان می‌دهند رابطه مستقیم دارد و نظامی از اصول و قواعد ایجاد می‌کند که انسان‌ها را در تصمیم‌گیری درباره‌ی آن چه درست و نادرست است، راهنمایی می‌کند (محمدی، نخعی، برهانی و روشن‌زاده، ۱۳۹۲). علی‌رغم اهمیت هوش اخلاقی در خیلی از موارد توجه به این هوش در زندگی مورد غفلت قرار می‌گیرد لذا با استناد به این توضیحات همیشه لازم هست، در مورد هوش اخلاقی به پژوهش‌هایی زیادی بپردازیم. اما در خصوص تاب‌آوری و سری پیامدهای آن این است که سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا از وضعیتی که در آن‌اند، افول نکنند و سطح عملکرد آن‌ها کاهش نیابد و تعهدات خود را انجام دهند؛ بنابراین توانایی خوبی برای مقاومت دارند تا بدون اینکه افت در خور توجهی را تجربه کنند؛ به فعالیت خود ادامه دهند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). وقتی سیستمی تاب‌آور باشد، سیستم و افراد در مواجهه با تکان‌ها، امکان ایجاد کارکردهای جدید را خواهد داشت. وقتی سیستم‌ها اینگونه خود را با تغییر سازگار می‌کنند و می‌توانند کارکردهای جدید ایجاد کنند (مارتین-بین و ادرسون، ۲۰۱۱). تاب‌آوری در مقیاس بزرگ می‌تواند با وجود تهدیدها، توانایی دانشگاه ایجاد کند (پاتریکارکا و همکاران، ۲۰۱۷). نحوه مواجهه سازمان با برخی از تغییرات و نوسانات غیرقابل پیش‌بینی از اصول تاب‌آوری است که در حقیقت از طریق ضربه‌گیری، سازگاری با تغییر، پویایی سازمان، حفظ موقعیت ثابت قبول در بحران، توان مالی مناسب، بقای سازمان در مخاطرات و تجربه رشد، بهتر تشریح می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). نخستین اثر ارتقاء توانمندی‌های فرد در زمینه تاب‌آوری، کاهش مشکلات روانی و هیجانی، افزایش می‌زان سلامت روانی و در نتیجه افزایش می‌زان رضایتمندی فرد از زندگی خواهد بود. یافته‌های این بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده متغیر تاب‌آوری بر پیامدهای سازگاران (کامپفر، ۱۹۹۹) را تأیید نمود. این یافته گویای اهمیت تقدم تغییر احساسات (مشکلات هیجانی) بر تغییر نگرش (رضایت از زندگی) بود. شاید بتوان گفت که تغییر در احساس‌ها می‌تواند تغییر در نگرش فرد درباره زندگی و محیط پیرامون را در پی داشته باشد. هر چند تغییر در احساس‌ها به تغییر در نگرش در باره پدیده‌ها می‌انجامد، تغییر در احساس، خود ریشه در مجموعه‌های از مهارت‌ها و توانمندی‌ها دارد و این توانمندی‌ها آموختنی هستند. از این رو می‌توان با طراحی برنامه‌های آموزشی مناسب احساس‌ها و نگرش‌های مثبت در افراد ایجاد نمود به عبارت دیگر، تاب‌آوری باعث بهبود عملکرد سازمان در مواجهه با سازمان با تغییرات و نوسانات پیش‌بینی‌ناپذیر می‌شود. در این پژوهش به این نتیجه رسیدیم که هوش اخلاقی و تاب‌آوری قدرت پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارند و هرکدام از این متغیرها می‌توانند به صورت جداگانه و با هم بر روی زندگی اعضا هیات علمی تاثیرگذار باشد. با توجه به اینکه دانشگاه‌ها و اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها بسیار در

روند پیشرفت علمی، تولید، فناوری و ... حائز اهمیت می‌باشند بی تردید تاب‌آوری و هوش اخلاقی بر کیفیت زندگی آنان ارتباط مستقیم و معناداری دارد. به همین علت نگارنده را بر آن داشت تا به صورت علمی موضوع را مورد بررسی قرار دهد. یافته‌های بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برای مولفه‌های هوش اخلاقی بوده است. در نتیجه می‌توان بیان داشت بین مولفه‌های هوش اخلاقی و کیفیت زندگی اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یافته‌های بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برای مولفه‌های تاب‌آوری بیان شده است. در نتیجه می‌توان بیان داشت بین مولفه‌های تاب‌آوری و کیفیت زندگی اعضا هیات علمی رابطه وجود دارد. پیشنهادات پژوهشی و کاربردی ارائه شده برای این تحقیق به شرح زیر است:

باتوجه به یافته‌های پژوهش، تاب‌آوری و هوش اخلاقی از پیش‌بین‌کننده‌های کیفیت زندگی کاری می‌باشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که به تقویت این دو در بین اعضا هیات علمی پرداخته شود که می‌تواند منجر به حفظ آرامش، سلامت روان و برخورد مناسب‌تر با دانشجویان و همکاران در دانشگاه شود. با توجه به اینکه این پژوهش همبستگی متغیرهای تاب‌آوری و هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری را در بین اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد واحد شیراز سنجیده شده است و مداخله درمانی در دخیل نبوده است پیشنهاد می‌شود اساتید محترمی که از کیفیت زندگی کاری خود رضایت ندارند با مراجعه به متخصص برای دریافت مشاوره و برنامه‌هایی جهت بهبود رضایت از کیفیت زندگی کاری یا حتی رضایت شغلی اقدام نمایند. اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری برای بهبود عملکرد اعضا هیات علمی و ایجاد نگرش مثبت به کار در آن‌ها برای کسب موفقیت و پیشرفت اعضا هیات علمی و حتی تاثیر آن بر روابط آن‌ها با دانشجویان و همکاران خود در دانشگاه پیشنهاد می‌شود. با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر و ارتباط بین تاب‌آوری و هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه با استفاده از نظرات کارشناسان و مشاوران فعال در حوضه مشاغل با ایجاد راه‌های موثر در اجرا و آموزش تاب‌آوری حرفه‌ای و کاری در زمینه‌های متفاوت هر یک از اعضا محترم هیات علمی در دانشگاه باعث بهبود روند کیفیت زندگی کاری در اعضا هیات علمی شود با توجه به اینکه اعضا هیات علمی دانشگاه‌ها بسیار در روند افزایش سطح علمی جامعه اثرگذار هستند. هنوز برخی از ابعاد تاب‌آوری و هوش اخلاقی به صورت کامل روشن نشده است. لذا پیشنهاد می‌شود پدیدمدهای این روانشناختی این متغیر را در سایر دانشگاه‌ها و سایر مشاغل بررسی شود. نقش ویژگی‌های شخصیتی اعضا هیات علمی در کیفیت زندگی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

۱. اخروی، امیرحسین؛ طلائی، مهدی. (۱۳۹۸). اولویت‌بندی شاخص‌های ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان دولتی). توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴(۵۴)، ۱۶۶-۱۹۲.
۲. ارجمندراد، ایمان؛ شکرکن، حسین. (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری. مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۷(۲)، ۲۲۵-۲۴۰. <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.30903.1208>
۳. آبادی، فوزیه؛ آبادی، فائزه؛ نوحی، عصمت. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری پرستاران بالینی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۶(۱۱)، ۸۳۲-۸۴۰. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-3234-fa.html>
۴. جوادی، رحم‌خدا؛ آقابخشی، حبیب؛ رفیعی، حسن؛ عسگری، علی؛ بیان معمار، احمد؛ عبدی زرین، سهراب. (۱۳۹۰). رابطه کارکرد خانواده و تاب‌آوری در برابر مصرف مواد در دانش‌آموزان پسر دبیرستانی مدارس پرخطر. رفاه اجتماعی، ۱۱(۴۱)، ۴۲۱-۴۴۴. <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-720-fa.html>
۵. حسام‌پور، مریم. (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای سبک‌های هویت در میان روابط اجتماعی و تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شیراز.
۶. خبازی راوندی، محمدرضا؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ عسگری، محمد؛ برجعلی، احمد. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. مجله علوم روانشناختی، ۱۹(۹۶)، ۱۵۷۹-۱۵۶۹.
۷. خبازی راوندی، محمدرضا؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ عسگری، محمد؛ برجعلی، احمد. (۱۴۰۰). تدوین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۳)، ۲۰۱-۲۴۵.
۸. دهقان نیری، مینا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه کیفیت زندگی، تاب‌آوری و استرس ادراک‌شده پرستاران بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
۹. رحمن، مهدی. (۱۳۹۹). نقش تشخیصی امید به زندگی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان ابعاد روانشناسی مثبت‌گرا در پیش‌بینی ترس از ابتلا به بیماری کرونا ویروس (کووید-۱۹). پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۵(۵۰)، ۱-۱۸. <http://ijndibs.com/article-1-520-fa.html>

۱۰. سلیمانی، اسماعیل؛ حبیبی، یعقوب. (۱۳۹۳). ارتباط تنظیم هیجان و تاب‌آوری با بهزیستی روان‌شناختی در دانش‌آموزان. روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۳(۴)، ۵۱-۷۲. https://jssp.uma.ac.ir/article_۲۶۸.html
۱۱. سمیعی، لاله؛ آقاخانی، نازیلا؛ حسین‌پور، محمدرضا. (۱۴۰۰). رابطه بین تاب‌آوری با اضطراب و افسردگی در بیماران با علائم خفیف بیماری کووید-۱۹. مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی دانشگاه و کووید-۱۹، مرکز مشاوره دانشگاه صنعتی شریف.
۱۲. شریف‌زاده، فرهاد؛ عباسی، یحیی. (۱۳۸۷). تبیین اثرات کیفیت زندگی کاری بر کاهش کچروی‌های سازمانی از دیدگاه کارکنان در سازمان. مجله دانشکده علوم انسانی سمنان، ۷(۲۱).
۱۳. شریف‌زاده، معصومه؛ نقیبی‌نسب، مریم؛ کیوانلو شهرستانکی، اعظم؛ فاضل، نسرین؛ تیرائی، یاسر. (۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری ماماها‌های شاغل در شهرستان سبزوار. مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۳(۶)، ۸۴۸-۸۵۵. <https://doi.org/10.21809/sums-2306848>
۱۴. علیزاده، حمید. (۱۳۹۶). تاب‌آوری شناختی (بهزیستی روانی و اختلال‌های رفتاری). تهران: انتشارات ارسباران.
۱۵. عینی، ساناز؛ عبادی، متینه؛ ترابی، نغمه. (۱۳۹۹). تدوین مدل اضطراب کرونا در دانشجویان براساس حس انسجام و تاب‌آوری: نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۱(۴۳)، ۱-۳۲. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2020.01606.2376>
۱۶. فتوحی، معصومه؛ جعفرجلال، عزت؛ حقانی، حمید. (۱۳۹۹). ارتباط مراقبت پرستاری ایمن با کیفیت زندگی کاری پرستاران. نشریه پرستاری ایران، ۳۳(۱۲۸)، ۱-۱۴.
۱۷. کریمی، مجتبی؛ بزرگ‌زاد، پریسا؛ نجفی قزله، طاهره؛ حقانی، حمید؛ فلاح، بهاره. (۱۴۰۰). بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری پرستاران اورژانس. نشریه پرستاری ایران، ۳۴(۱۳۰)، ۷۳-۹۰.
۱۸. کیخاوی، ستار. (۱۳۹۶). رابطه بین تاب‌آوری و سلامت روان با آسیب‌پذیری در برابر مواد مخدر در دانش‌آموزان مقطع متوسط شهر ایلام در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. فصلنامه تاریخ پزشکی، ۴(۱۳)، ۶۷-۸۴.
۱۹. مرتضوی، ناصر؛ یارالهی، ناهید. (۱۳۹۴). فراتحلیل رابطه بین تاب‌آوری و سلامت روان. مجله اصول بهداشت روانی، ۱۰۳-۱۰۸.
۲۰. موسوی، مهدی؛ یزدانی‌راد، سعید؛ صادقیان، مرضیه. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین تاب‌آوری و خودبیمارانگاری ناشی از بیماری کووید-۱۹: مطالعه موردی در یک محیط شغلی. مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، ۷(۴).
۲۱. نصیرزاده، زیبا. (۱۳۹۷). اثربخشی تاب‌آوری بر کاهش احساس تنهایی و اضطراب دانش‌آموزان دختر دبیرستان. روانشناسی بالینی، ۱۰(۲)، ۲۹-۴۰.
۲۲. نصیرزاده، زیبا؛ رضایی، علی‌محمد؛ محمدیفر، محمدعلی. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر کاهش احساس تنهایی و اضطراب دانش‌آموزان دختر دبیرستان. روانشناسی بالینی، ۱۰(۲)، ۲۹-۴۰.
۲۳. نصیرزاده، مصطفی؛ آخوندی، مریم؛ جمالیزاده‌نوق، احمد؛ خرم‌نیا، سعید. (۱۳۹۹). بررسی وضعیت استرس، اضطراب، افسردگی و تاب‌آوری ناشی از شیوع بیماری کرونا (COVID-۱۹) در خانوارهای شهرستان انار در سال ۱۳۹۹: یک گزارش کوتاه. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۹(۸)، ۸۸۹-۸۹۸. <http://journal.rums.ac.ir/article-۱-۵۳۸۰-fa.html>
۲۴. نوری‌زاده، مریم. (۱۳۹۴). افراد تاب‌آور این‌گونه‌اند. ماهنامه پیام مشاور: نشریه مشترک دفتر مرکزی مشاوره وزارت علوم و مرکز مشاوره دانشگاه تهران، ۱۰(۹۸)، ۵۹-۶۵.
۲۵. نوری‌مقدم، ثنا؛ نادری، تکتک؛ آشیانی، حسین. (۱۴۰۰). رابطه هوش معنوی و تاب‌آوری با اضطراب بیماری کرونا در دانشجویان. نهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی.
۲۶. Akdere, M. (۲۰۰۶). Improving quality of work life: Implications for human resources. Business Review, ۱(۱), ۱۷۳.
۲۷. Akeid, M. (۲۰۰۶). Improving quality of work-life: Implications for human resources. Business Review, ۱(۳), ۱۵۳-۱۷۳.
۲۸. Cascio, W. F. (۱۹۸۹). Human resources: Productivity, quality of work life, profits (۲nd ed.). McGraw-Hill International Editions.
۲۹. Cascio, W. F. (۲۰۰۵). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (۶th ed.). McGraw-Hill.
۳۰. Connor, K. M., & Davidson, J. R. (۲۰۰۳). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*, ۱۸, ۷۶-۸۲.
۳۱. Glantz, M. D., & Johnson, J. L. (Eds.). (۲۰۰۲). Resilience and development: Positive life adaptation. Kluwer Academic Publishers.
۳۲. Hayd, A. (۲۰۱۳). Relationship between resilience, spiritual intelligence, and mental health of university students. *Indian Journal of Psychology and Education*, ۳, ۳۷-۴۲.

۳۳. Huang, H. , Zhang, H. , Xie, Y. , Wang, S. B. , Cui, H. , Li, L. , Shap, H. , & Geng, Q. (۲۰۲۰). Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, ۳۵, ۱۶-۲۱.
۳۴. Johnston, M. C. , Burton, C. D. , Iversen, L. , McArdle, K. , Murray, A. , Phillips, L. H. , & Black, C. (۲۰۱۴). Physical disease and resilient outcomes: A systematic review of resilience definitions and study methods. *Psychosomatics*, ۵۴(۲), ۱-۳۷.
۳۵. Karpagam, V. , & Manickaraj, S. (۲۰۱۸). Quality of work life enrichment training for nurses. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, ۱(۱۰), ۷۰۲-۷۰۴.
۳۶. Kumpfer, K. L. (۱۹۹۹). Factors and processes contributing to resilience: The resilience framework. In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development: Positive life adaptations* (pp. ۱۷۹-۲۲۴). Kluwer Academic/Plenum Publishers.
۳۷. Masten, A. S. , & Tellegen, A. (۲۰۱۲). Resilience in developmental psychopathology: Contributions of the Project Competence Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, ۲۴, ۳۴۵-۳۶۱.
۳۸. Rastogi, M. , Rangnekar, S. , & Rastogi, R. (۲۰۱۸). Enhancing quality of work life in India: The role of workplace flexibility. *Industrial and Commercial Training*, ۵۰(۵), ۲۳۴-۲۴۹.