-- Journal of Tax Research --
Volume 33, Issue 67, Autumn 2025, 189-217
taxjournal.ir
DOI:/10.61882/taxjournal.33.67.6

Iranian National Tax Administration

Resilience of Human Resources in the Tax Affairs Organization with the Approach of Spirituality in the Work Environment

Ahmad Asadi* Phd of Human Resources Management, Science And Reaserch Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Hasan Farsijani Associate Professor, Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this research is to present a model of resilience of human resources with the approach of spirituality in the work environment within the framework of the general policies of the administrative system in the tax affairs organization. The method of data analysis in the qualitative part includes data base analysis and in the quantitative part, structural equation modeling has been used. The statistical community of the research in the qualitative part includes 13 experts and human resource managers of the Tax Affairs Organization of Iran. The data were collected through semi-structured interviews in the qualitative part and researcher-made questionnaires in the quantitative part. Questionnaire validity and construct validity and reliability were calculated and confirmed using Cronbach's alpha. The results of the research were classified in the form of 6 components of causal conditions, central phenomenon, strategies, background conditions and intervention and consequences. The causal factors include the acceleration of changes, the importance of human resources and the maintenance of human resources, and the background factors include organizational culture, management factors and human resources factors, and the central phenomenon includes the spirit of hope and patience, the spirit of self-belief, and the capacity for communication and adaptation. The strategies include creating a suitable and supportive environment in the work environment, strengthening the culture of spirituality in the work environment, self-management

* Corresponding Author: asadi.ahmad2025@gmail.com
How to Cite: Asadi, A. & Farsijani, H. (2025). Resilience of human resources in the tax affairs organization with the approach of spirituality in the work environment. *Journal of Tax Research, 33*(67), 189-217.

Original Research
Received: 08/09/2024 Accepted: 16/04/2025
e-ISSN: 2717-1817 p-ISSN: 2251-64-84

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]
[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

strategies, and empowering human resources. Intervening factors include staff, structural and managerial factors and the consequences include improving the maintenance of human resources, moralizing the organization, increasing productivity and human resources with high capabilities. The result is that the resilience of human resources in the tax affairs organization requires attention to strengthening spirituality in employees and the work environment, and the belief and support of senior managers is very vital in implementing spirituality in the work environment.

Introduction

Today, the competitive environment, due to the increasing turbulence of the market and industries, always creates new threats and challenges for companies. In addition, the natural and social environment in which companies operate includes a set of challenges and threats such as natural disasters, terrorism, floods, diseases, economic crises and recessions that can jeopardize the continuity of the organization's business activities. These conditions cause the organization to lose its resilience. Organizations today are faced with environments that are constantly changing and evolving. Given the insecurity of these environments, organizations must be able to operate in these environments in the best way possible. In the turbulent, unpredictable, and constantly changing marketplace, only flexible, agile, and relentlessly dynamic organizations will thrive. In fact, companies must often be able to move beyond survival and actually succeed in threatening, insecure, and complex environments.

Methods and Material

This research is applied in terms of its purpose and based on the philosophical paradigm of interpretivism. The research strategy is data-based. It is also qualitative in terms of the data collection method. Considering the subject and nature of this research, an exploratory design was used. In this research, the data that is necessary to identify the dimensions and components of human resource development; collected through interviews, are of qualitative type. In the qualitative part of the research, purposive sampling method was used to determine the samples. By sampling experts in this research, after conducting 13 interviews, the exploration and analysis process reached the theoretical saturation point. Based on work experience, 4 people were under 15 years old, 3 people were between 15 and 20 years old, and 6 people had work experience over 20 years. Also, regarding educational qualifications, 11 people had a PhD, one was a PhD student, and one had a master's degree.

For data analysis in the qualitative part of the research, the grounded theory method was used according to the research objectives and questions. Accordingly, three methods of open, axial and selective coding are used to analyze the

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

information. For sampling, a purposive sampling method of theoretical sampling was used. The data collection tool is a semi-structured interview. In this research, semi-structured interviews were conducted with 13 experts, and repetition in the information was observed from the 11th interview onwards (theoretical saturation), but for reliability, the interviews were continued up to 13 experts. In this research, based on coding, a theoretical model is developed to describe and explain the phenomenon of human resource resilience in the Tax Affairs Organization with a spirituality approach in the workplace. The data collection analysis process in this research method was carried out in a zigzag and simultaneous manner. The duration of the interviews varied between 40 and 55 minutes, and there were a total of 950 minutes of interviews. The results of data analysis were presented based on the three stages of coding, and in the open coding stage, 543 meaningful statements were extracted. These were organized into 6 main categories including causal factors, intervening factors, contextual factors, pivotal phenomena, strategies, and consequences.

Results and Discussion

The purpose of this research is to design a resilient human resources model with a spirituality approach in the workplace. The lack of a comprehensive and complete model to benefit from it in human resources resilience in the Tax Affairs Organization prompted the researcher to present a model in this field. Since efficient human resources play a fundamental role in achieving the organization's major goals and its development and progress, it seemed necessary to understand the model of resilient human resources with a spirituality approach in the workplace within the framework of the general policies of the administrative system. Accordingly, a semi-structured interview tool was used to obtain the opinions of experts and a data-driven method was used to analyze the data obtained from the interviews, and the final research model was calculated. The results obtained can provide useful insights to the managers of the Tax Affairs Organization for human resources planning. In this model, the causal conditions and the necessity of adopting this approach were first discussed, and the events or compelling or even persuasive factors from the interviewees' point of view were examined.

Keywords: Resilience, Human Resources, Work Environment, Tax Affairs Organization.

JEL Classification: D23, J24.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6] [Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

-- مجله علمی، پژوهشنامه مالیات --
شماره۶۷، دوره ۳۳، پاییز ۱۴۰۴، ۲۱۷-۱۸۹
taxjournal.ir
DOI:/10.61882/taxjournal.33.67.6

مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۲۷
p-ISSN: ۲۲۵۱-۶۴-۸۴
e-ISSN: ۲۷۱۷-۱۸۱۷

تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار

احمد اسدی[1]* دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

حسن فارسیجانی[2] دانشیار، گروه مدیت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگوی منابع انسانی تاب آور با رویکرد معنویت در محیط کار در سازمان امور مالیاتی است. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی شامل تحلیل داده بنیاد است و در بخش کمی نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل ۱۳ نفر از خبرگان و مدیران منابع انسانی سازمان امور مالیاتی ایران است. داده‌ها از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته در بخش کیفی و پرسشنامه محقق ساخته در بخش کمی جمع‌آوری شد. روایی پرسشنامه و روایی سازه و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و تایید شد. نتایج پژوهش در قالب ۶ مؤلفه شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدها دسته‌بندی شد. عوامل علی شامل شتاب تغییرات، اهمیت منابع انسانی و نگهداشت منابع انسانی و عوامل زمینه‌ای شامل فرهنگ سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل منابع انسانی است، پدیده محوری شامل روحیه امید و صبر، روحیه خودباوری و ظرفیت ارتباطی و انطباقی است. راهبردها شامل ایجاد فضای مناسب و حمایتی در محیط کار، تقویت فرهنگ معنویت در محیط کار، راهبردهای خود مدیریتی و توانمندسازی منابع انسانی است. عوامل مداخله‌گر شامل عوامل کارکنان، ساختاری و مدیریتی و پیامدها شامل بهبود نگهداشت منابع انسانی، اخلاقی شدن سازمان، افزایش بهره‌وری و منابع انسانی با توانمندی بالا است. نتیجه این که تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی، مستلزم توجه به تقویت معنویت در کارکنان و محیط کار بوده و باور و حمایت مدیران ارشد در پیاده‌سازی معنویت در محیط کار بسیار حیاتی است.

کلید واژه‌ها: تاب‌آوری، منابع انسانی، محیط کار، سازمان امور مالیاتی.

طبقه‌بندی JEL: D23, J24.

* نویسنده مسئول: asadi.ahmad2025@gmail.com
1. https://orcid.org/0000-0002-0533-3424
2. https://orcid.org/0000-0001-6367-959x

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]
[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

مقدمه

امروز محیط رقابتی به دلیل تلاطم روزافزون بازار و صنایع، همواره تهدیدها و چالش‌های جدیدی را برای شرکت‌ها ایجاد می‌کند. علاوه بر این، محیط طبیعی و اجتماعی که شرکت‌ها در آن فعالیت می‌کنند، دربرگیرنده مجموعه‌ای از چالش‌ها و تهدیدها همچون بلایای طبیعی، تروریسم، سیل، بیماری‌ها، بحران‌های اقتصادی و رکود است که می‌تواند تداوم فعالیت تجاری سازمان را به خطر بیاندازد، این شرایط باعث می‌شود که سازمان تاب‌آوری خود را از دست بدهد. سازمان‌ها امروزه با محیط‌هایی مواجه هستند که به‌طور مداوم در حال تغییر و تحول هستند. با توجه به ناامن بودن این محیط‌ها سازمان‌ها باید قادر باشند در این محیط‌ها به بهترین نحو عمل کنند. در محیط‌های آشفته، تنها سازمان‌های انعطاف‌پذیر، چالاک و در حال تحول، رونق خواهند داشت، در واقع شرکت‌ها اغلب باید قادر به حرکت به سوی فراتر از بقا و در واقع موفقیت در محیط‌های تهدیدآمیز، ناامن و پیچیده باشند. محیط پیرامونی سازمان‌های امروزی آن‌ها را در معرض تهدیدهای گوناگونی قرار می‌دهد، بلایای طبیعی، تغییر در سطح انتظارات مشتریان، حملات تروریستی، رکود اقتصادی، خرابی تجهیزات و خطاهای انسانی مثال‌هایی است که به درک اینکه چگونگی بعضی از حوادث مختلف موجب تضعیف ثبات و امنیت یک سازمان می‌شود، کمک می‌کند (Bahram, 2011).

یکی از مهم‌ترین عوامل در روان‌شناسی و مدیریت سازمان، بررسی میزان تاب‌آوری منابع انسانی است. تاب‌آوری به عنوان حوزه‌ای پرطرفدار، به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین فردی می‌پردازد و باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌شود. تاب‌آوری فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا موقعیت‌های تهدیدزا نیست، بلکه مشارکت فعال و سازنده در محیط پیرامون نیز است. از آنجا که هر فردی در محیط کار فشار زیاد و طولانی‌مدت را تجربه می‌کند و معنای کوفتگی جسمی و ذهنی را به خوبی درک می‌کند، در نتیجه عواملی همچون توانمندی شناختی، خود کارآمدی، احساس معنی‌داری، داشتن چشم‌انداز مثبت در زندگی، خود تنظیمی و احساس شوخ طبعی، موجب افزایش تاب‌آوری منابع انسانی می‌شود. در این زمینه، یکی از مؤلفه‌های مهمی که موجب افزایش میزان تاب‌آوری سازمانی و پایداری در محیط کار می‌شود، کارکنان هستند و مدیران منابع انسانی برای پاسخ‌گویی به نیازهای سازمانی باید به چشم‌اندازها، سیاست‌ها، راهبردها و رویه‌های نوین بیندیشند؛ زیرا منابع انسانی مهمترین منبع راهبردی سازمان‌ها شمرده می‌شود و در شرایطی که سایر منابع سازمان و حتی فناوری پیشرفته،

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

بدون حضور منابع انسانی فرهیخته ناتوان است، سازمان‌ها در جذب و به ویژه نگهداری کارکنانی با قابلیت‌ها و تخصص‌های مختلف با دغدغه‌های فراوانی مواجه هستند. در واقع، اگر مدیریت نتواند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده مطلوب کند و زمینه‌های لازمی همچون شرایط مناسب محیطی، سازمانی، مدیریتی و ... را برای ماندگاری کارکنان فراهم آورد، کم کم دلسردی، ناامیدی و فرسودگی شغلی افراد بر سازمان مستولی شده و زمینه ترک خدمت کارکنان سازمان فراهم می‌شود (Matsumoto & Gopal, 2019).

مالیات مهم‌ترین منبع مالی برای تأمین درآمدهای عمومی و یکی از کاراترین و مؤثرترین ابزارهای سیاست مالی در دنیاست که دولت به واسطه آن بسیاری از خدمات اجتماعی و رفاهی را در خدمت مردم قرار می‌دهد، از طرفی امر مالیات‌ستانی کاری چالشی و طاقت فرساست و کارکنان امور مالیاتی فشار کاری بالایی را در این فرآیند تجربه می‌کنند. حجم کار بالا و مواجهه با مودیان مالیاتی باعث شده است بسیاری از کارکنان امور مالیاتی با مشکل جدی مواجه شوند به طوری که یا به فکر ترک سازمان یا به دنبال انتقال به بخش‌های ستادی برای حل این بحران هستند. لذا این پژوهش به دنبال ارائه یک الگوی تاب‌آوری منابع انسانی با رویکرد معنویت در محیط کار با استفاده از روش داده بنیاد است تا میزان تاب‌آوری و تحمل کارکنان افزایش یابد.

مبانی نظری

تاب‌آوری

واژه تاب‌آوری توسط (Holling) در سال ۱۹۷۳ در یک بررسی با عنوان تاب‌آوری و ثبات سیستم‌های اکولوژیکی برای نخستین بار ارائه شده است. سپس این واژه برای شکل‌های گوناگون دیگری از تاب‌آوری مانند فردی، سازمانی، زنجیره تأمین و .... بکار برده شده است. اگر مردم جزئی از جوامع دانسته شوند، تاب‌آوری به جوامع بستگی دارد و به روابط اجتماعی و ساختار اجتماعی محدود نمی‌شود. یک روش جهت ایجاد تاب‌آوری حمایت مردم برای ایجاد روابط اجتماعی مطلوب از طریق مداخلات فنی تاب‌آوری است. این مداخلات می‌تواند شامل توسعه خدمات، استفاده از منابع در جوامع و ایجاد ارزش‌های اجتماعی و عملیاتی جدید برای آن‌ها باشد. تاب‌آوری به‌عنوان یک مفهوم علمی، خاستگاه‌ها ومعنای آن مبهم است (Friend & Moench, 2013).

تاب‌آوری به معنای توسعه‌ی شایستگی‌های جدید و توانایی‌های گسترده برای حفظ کردن

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

حرکت بـه وسـیله‌ی ایجـاد فرصت‌های جدید است. همچنین در این تعریف تاب‌آوری به عنوان یک کامیابی و موفقیت به خاطر توانـایی سـرمایه‌گذاری بر روی چالش‌ها و تغییرات غیر منتظره بررسی می‌شود. طبق یک تعریف دیگر تاب‌آوری توانایی یک شخص یا سازمان برای طراحی سریع و حرکات مثبت انطباقی کاربردی هماهنگ شده با وضعیت اضطراری اسـت، بـه گونـه‌ای که فشار کمی را متحمل شود. بنابراین مفهوم تاب‌آوری سازمانی شامل مقاومت، سازش و سازگاری به عنوان دارائی‌های اصلی و بر جذب شوک، سازماندهی مجدد و یادگیری و غیره به عنـوان ظرفیت‌هـای اصـلی دلالـت دارد. سازمان‌های تاب‌آور نیز سازمان‌هایی هستند که قادر به مقابله با شوک‌های پیش‌بینی نشده مانند بحـران‌هـای مـالی و جهانی شدن رقابت و ... هستند و در برخی موارد باعث رونق پیدا کردن سازمان می‌شود. در واقـع مـی‌تـوان تـاب‌آوری را یک امر ضروری در قرون اخیر دانست. جوامع امروزی به طور فزاینده‌ای با شرایط اضطراری و بحران که ثبـات اجتمـاعی و اقتصادی را به چالش می‌کشد مواجه هستند و برای رسیدن به تاب‌آوری به خدمات و اشتغال ارائه شده توسط سازمان‌ها تکیه دارند زیرا تاب‌آوری سازمانی و تاب‌آوری جوامع دو روی یک سـکه هسـتند و این بـه معنـای آن اسـت که اگـر سازمان‌ها آماده پاسخ‌گویی به شرایط اضطراری و بحـران نباشـند در نتیجـه جوامـع نیز این آمـادگی را نخواهنـد داشـت (Brad & Long, 2015).

مفهوم تاب‌آوری در زمینه‌های گسترده و گوناگونی از قبیل اکولوژی، روان‌شناسی فردی، رفتار سازمانی، مدیریت زنجیره تأمین، مدیریت بحران و مهندسی ایمنی به کار رفته است. تاب‌آوری از دیدگاه روان‌شناختی، توانمندی برای بازگشت به پیشینه، پس از طی یک دوره پر مشقت است. تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است و نقش مهمی در بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر دارد و از این رو، سازگاری مثبت و موفق را در زندگی فراهم می‌کند. در ادبیات مدیریت، تاب‌آوری سازمانی، به معنی مهارت و ظرفیت سازمان برای تنومندی و ستبر بودن در مقابل تنش‌ها و تغییرات بزرگ است. در دنیای امروز، بسیاری از سازمان‌ها به دنبال ایجاد مزیت‌های رقابتی هستند (Davoudi & Shakib, 2021).

به طور شهودی، تاب‌آوری به معنای بازگشت به عقب است، زیرا هم افراد و هم سازمان‌ها در طول چرخه زندگی خود با موقعیت‌های استرس‌زا و شکست‌های متعددی مواجه خواهند شد. با این حال، واکنش افراد به شکست بسیار متفاوت است. برخی از آن‌ها پس از مدت کوتاهی برمی‌گردند و برخی دیگر به افسردگی فرو می‌روند. بنابراین، تاب‌آوری می‌تواند به عنوان یک

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

مفهوم فکری مهم برای درک تغییرات رفتارهای برگشتی بازیگران سازمانی عمل کند. به عنوان یک مفهوم چند وجهی، تاب‌آوری ممکن است به عنوان یک ویژگی و ظرفیت شخصی ثابت، یا به عنوان یک فرآیند از دیدگاه پویا در نظر گرفته شود (Abdu & Adem, 2023).

معنویت در محیط کار

در سال‌های اخیر، معنویت در محیط کار به دلیل ایجاد یک محیط روانی مثبت برای کارکنان برجسته شده است. تغییر جمعیتی در نیروی کار در حال تغییر شکل محل کار و ایجاد چالش‌هایی برای متخصصان منابع انسانی از نظر استخدام، آموزش و مدیریت افراد است. سازمان‌ها با سطوح بالاتری از نارضایتی شغلی و استرس مواجه هستند که منجر به فرسودگی ذهنی، پرخاشگری در محل کار و رفتار بی‌ادبانه می‌شود. این مسائل منجر به ظهور شیوه مدیریتی جدیدی به نام معنویت محیط کار شده است که به ایجاد تعادل بین جنبه‌های مختلف زندگی کارکنان و سازمان کمک می‌کند. معنویت در محل کار یک حوزه ناشناخته در صنعت مهمان‌نوازی است، مطالعات محدودی وجود دارد که بر معنویت محیط کار در صنعت مهمان‌نوازی تمرکز دارد (Milliman et al., 2018).

مفهوم‌سازی اهمیت معنویت را می‌توان از توجه فوق‌العاده‌ای که از دهه ۱۹۹۰ در ادبیات محل کار به دست آورد، قضاوت کرد. همان‌طور که کش و گری[1] (۲۰۰۰) بیان کردند، جذابیت همه جا در معنویت محیط کار توسط یک محیط کاری غیر قابل پیش‌بینی که با فن‌آوری‌های جدید، مهندسی مجدد و کوچک‌سازی مشخص می‌شود، تسریع شد. راه حل‌های معنوی توسط کارکنان بی‌اخلاقی که به دنبال استرس و تنش‌های ناشی از آن هستند، جستجو می‌شود (Mitroff & Denton, 1999). روش‌های مختلفی وجود دارد که معنویت در محیط کار می‌تواند خود را نشان دهد، به ویژه در دو سطح مختلف سازمانی و شخصی. در سطح اولیه، سازمان به منظور افزایش بهره‌وری بر معنویت تاکید می‌کند. اکثر محیط‌های کاری درک می‌کنند که کارمندان پیشینه‌های فرهنگی و مذاهب را همراه با ارزش‌های اصلی اخلاقی شخصی که به آن‌ها مرتبط است، وارد کار می‌کنند. آن‌ها سعی می‌کنند اخلاق کاری و ایمان را به هم پیوند دهند. در سطح دوم، کارکنان مرتبط، افرادی معنوی هستند که حتی قبل از پذیرش شغل ممکن است به معقول بودن محل کار خود برای زندگی معنوی خود علاقه داشته باشند (Zamor, 2003).

1. Cash &Gray (2000)

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

زندگی انسان در حال پیچیده شدن است. بیشتر انسان‌ها در زندگی شخصی و حرفه‌ای با چالش‌های فزاینده‌ای روبرو هستند. برخی به خوبی بر آن تسلط دارند و برخی در حین تسلط بر آن تلاش می‌کنند. تعادل زندگی کاری چالش بزرگ‌تری را پیش‌بینی می‌کند زیرا تعیین اولویت‌ها هنوز باید اولویت‌بندی شود. دین و معنویت به افرادی که با چنین چالش‌هایی مواجه می‌شوند آرامش می‌بخشد. دین سپری می‌شود در برابر همه‌ی مشکلات، معنویت از سوی دیگر انسان را در درون خود قوی می‌کند تا با همه‌ی مشکلات مبارزه کند.

چگونه می‌توان کار سازمانی را برای کارمندان سرگرم‌کننده و بازی کرد و بار سنگینی به بار نیاورد، سوالی است که همه سازمان‌ها باید به آن پاسخ دهند؟ معنویت در محل کار به عنوان راهی زیبا برای هدایت سطوح انرژی افراد در جهت درست است، به سادگی می‌تواند فرد را به سطح بعدی انرژی برساند. معنویت در واقع فرآیند خودیابی است که در آن فرد هدف واقعی وجود خود را کشف و آشکار می‌کند و در عین حال به مفهوم هدف زندگی نزدیک می‌شود. معنویت همچنین باعث ایجاد رفتارهای اخلاقی می‌شود که در سازمان امروزی بسیار مورد نیاز است، به ویژه زمانی که مرز بین اخلاقی وغیر اخلاقی به سرعت در حال کاهش است. رفتار اخلاقی همچنین به این معنی است که اکثر مردم با مجموعه‌ای از فضایل کار می‌کنند و این فضایل باعث پویایی گروه بهتر، تیم‌های قوی‌تر می‌شود در نهایت منجر به سازمان‌های بهتر و قوی‌تر و بلندمدت می‌شود. معنویت در محل کار این ارزش‌های اصلی مهم را در نیروی کار القا می‌کند که منجر به مشارکت بهتر کارکنان و بهبود خودکار عملکرد کلی می‌شود (Prikasht et al., 2018).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معنویت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری کارکنان دارد. این تأثیر از طریق ایجاد حس هدفمندی، ارتباطات مثبت با دیگران و افزایش انگیزه‌های داخلی صورت می‌گیرد. کارکنانی که در محیط‌های معنوی فعالیت می‌کنند، احساس تعلق بیشتری به سازمان دارند و این موضوع باعث افزایش تعهد و کاهش استرس‌های شغلی می‌شود (Afsar & Badir, 2017). به طور کلی، معنویت در محیط کار نه تنها بر رفتارهای فردی و گروهی تأثیر مثبت دارد بلکه می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در افزایش تاب‌آوری منابع انسانی محسوب شود. سازمان‌ها با ایجاد فضایی که ارزش‌های معنوی را ترویج کند، می‌توانند به تقویت سلامت روانی کارکنان و افزایش عملکرد کلی خود دست یابند (Brad & Long, 2015).

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

کارکنانی که در محیط‌های معنوی فعالیت می‌کنند، احساس تعلق بیشتری به سازمان دارند. این احساس تعلق نه تنها موجب افزایش تعهد به سازمان می‌شود بلکه باعث کاهش استرس و نارضایتی شغلی نیز خواهد شد. تعلق خاطر به سازمان می‌تواند به عنوان یک عامل محافظت‌کننده در برابر ناملایمات عمل کند. تحقیقات نشان داده‌اند که معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به کاهش استرس‌های شغلی شود. با ایجاد فضایی که در آن ارزش‌های معنوی ترویج شود، کارکنان احساس آرامش بیشتری خواهند داشت و این موضوع بر تاب‌آوری آن‌ها تأثیر مثبت خواهد گذاشت. معنویت می‌تواند به افزایش انگیزه‌های داخلی کارکنان کمک کند. افرادی که در محیط‌های معنوی کار می‌کنند، معمولاً احساس رضایت بیشتری از کار خود دارند و این رضایت به تقویت تاب‌آوری آن‌ها منجر می‌شود. انگیزه‌های داخلی همچنین به کاهش استرس‌های ناشی از فشارهای بیرونی کمک می‌کند (Amit et al., 2018).

پیشینه پژوهش

جدول ۱، پیشینه پژوهش و مطالعات انجام شده در این زمینه مطالعاتی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پیشینه پژوهش و مطالعات انجام‌یافته

پژوهشگران	عنوان	نتایج
جمیل خان (۲۰۲۲)	جنبه تاثیرگذار بر استقلال کارمندان و مدیریت پایدار منابع انسانی	این تحقیق بر این ایده تاکید دارد که کارمندان منعطف دارای استقلال لازم برای تغییر وضعیت سازمان هستند. این تحقیق تنها بر تاب‌آوری کارمندان و تاثیرات وضعیت برداشتی و اعتبار بیرونی متمرکز بود.
میتساکیس (۲۰۲۱)	بررسی توسعه منابع انسانی بر تاب‌آوری سازمانی	بر اساس یافته‌ها، در دنیای متغیر امروزی سازمان‌هایی می‌توانند بقا و رشد پیدا کنند که در برابر تغییرات مقاوم باشند و بتوانند به تغییرات پیش‌بینی نشده پاسخ دهند.
استوکس و همکاران (۲۰۱۹)	تاب‌آوری و پویایی سازمانی	یافته‌ها نشان‌دهنده وجود چالش‌های مدیریتی در زمینه پویایی سازمانی و تنش‌های ناپایدار در تاب‌آوری است و رویکردهای مثبت و تردیدآمیزی نیز در رابطه با مواضع فردی و سازمانی نسبت به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی وجود دارد.
آلیجی و اکول (۲۰۱۶)	توسعه سرمایه انسانی و تاب‌آوری سازمانی	یافته‌های تحقیق نشان داد که همبستگی مثبتی بین آموزش، توسعه سرمایه انسانی و تاب‌آوری سازمانی وجود دارد.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

کوپر (۲۰۱۴)	تاب‌آوری، رفاه و مدیریت منابع انسانی	این تحقیق نشان داد که تاب‌آوری مسئله‌ای ریشه‌دار در رفتار سازمانی بوده و تعداد زیادی از مطالعات سازمانی به بررسی بسترهای سازمانی و مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند.
جفال و همکاران (۱۴۰۲)	بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تاب‌آوری سازمانی: مطالعه‌ای بر روی سازمان‌های کشور لبنان	نتایج نشان می‌دهد که دو کارکرد مدیریت منابع انسانی، یعنی آموزش و توسعه و کارمندیابی و استخدام هر دو بعد تاب‌آوری سازمانی یعنی چابکی و استحکام را تحت تاثیر قرار می‌دهند.
میرمعینی و همکاران (۱۴۰۱)	طراحی الگوی کارکردهای مدیریت منابع انسانی تاب‌آور در نظام سلامت کشور	یافته‌ها حاکی از ارتقای بهره‌وری، افزایش انگیزه و در نهایت ارتقای تاب‌آوری سازمانی مؤثر است.
نوروزی و همکاران (۲۰۲۰)	بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر تاب‌آوری سازمانی با تأکید بر میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	مدیران با فراهم نمودن شرایطی که در آن پرستاران اطلاعات، ایده‌ها و دیگر منابع را برای انجام وظایف در اختیار یکدیگر قرار دهند و همچنین مد نظر قرار دادن نظرات و ایده‌های پرستاران در تصمیم‌گیری‌ها، می‌توانند سبب افزایش تاب‌آوری پرستاران و بیمارستان شوند.
لطیف و رنجبریان (۲۰۲۰)	بررسی همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان با سرسختی آنان در شبکه بهداشت و درمان	تعیین همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان
مزروعی نصرآبادی و جان‌نثاری (۱۴۰۰)	راهبردهای تاب‌آورسازی منابع انسانی	این پژوهش در خصوص تحلیل و ارائه راهبردهایی به‌منظور مقابله با ریسک عدم تاب‌آوری سازمانی انجام شد. بر این اساس، سه ریسک ابتلا به بیماری بلندمدت، نارضایتی شغلی و خروج تجربه و مهارت بدون ثبت تجربه شناسایی شد و در مجموع ۹ راهبرد برای بازگشت به حالت طبیعی ارائه شد.
پیدایی و همکاران (۱۴۰۰)	شناسایی ابعاد تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط کرونا	ابعاد تاب‌آوری در چهار بُعد اصلی تاب‌آوری مالی ــ اقتصادی، تاب‌آوری جسمی ـ زیستی، تاب‌آوری فرهنگی ـ اجتماعی و تاب‌آوری روانی ـ معنوی شناسایی شد.
احمدی و همکاران (۱۳۹۸)	تأثیر آموزش مهارت‌های تاب‌آوری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران	کیفیت زندگی کاری پرستاران پس از آموزش مهارت‌های تاب‌آوری افزایش می‌یابد و مداخله آموزشی بیشترین تأثیر مثبت را بر ابعاد حل مشکلات فردی، مشارکت در سازمان، ارتقای شغلی، امنیت شغلی و حقوق و دستمزد پرستاران دارد.

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس تحلیل پژوهش‌های انجام شده برای تاب‌آوری منابع انسانی، هیچ‌کدام از پژوهش‌ها به مولفه معنویت در محیط کار نپرداخته است. ترکیب تاب‌آوری منابع انسانی با معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به ایجاد سازمان‌هایی شود که قادرند در محیط‌های پیچیده و متغیر، عملکرد بالایی داشته باشند و از فرصت‌های جدید بهره‌برداری کنند. تاب‌آوری منابع انسانی می‌تواند به شناسایی، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها و تهدیدها در محیط بپردازد و از طریق معنویت در محیط کار بتواند پاسخ سریع و مؤثر به تغییرات محیطی بدهد.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

بر اساس مطالب فوق، این پژوهش ماهیت اکتشافی دارد و متغیرها و ارتباط بین آن‌ها را از طریق پژوهش کیفی استخراج می‌کند. در این پژوهش چارچوب نظری و فرضیه پژوهش وجود ندارد و پژوهش سؤال محور است؛ از این رو سؤالات اصلی پژوهش مطرح می‌شود:

۱. الگوی تاب‌آوری منابع انسانی با رویکرد معنویت در محیط کار در سازمان امور مالیاتی چگونه است؟

۲. اعتبارسنجی مدل چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و مبتنی بر پارادایم فلسفیِ تفسیرگرایی است. استراتژی پژوهش از نوع داده بنیاد است. همچنین به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، کیفی است. با توجه به موضوع و ماهیت این پژوهش، از طرح اکتشافی[1] استفاده شد. در این پژوهش دادههایی که به منظور شناسایی ابعاد و مولفه‌های توسعه منابع انسانی لازم است؛ از طریق مصاحبه گردآوری شدهاند، از نوع کیفی هستند. در بخش کیفی پژوهش برای تعیین نمونهها از روش نمونهگیری هدفمند استفاده شد. با نمونه‌گیری از صاحب‌نظران در این پژوهش بعد از انجام ۱۳ مصاحبه فرآیند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری رسید که بر اساس سوابق کاری نیز، ۴ نفر زیر ۱۵ سال، ۳ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۶ نفر بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. همچنین در مورد مدرک تحصیلی ۱۱ نفر دارای مدرک دکتری، یک نفر دانشجوی دکتری و یک نفر دارای مدرک فوق لیسانس بودند. ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان شامل تحصیلات، تخصص و جایگاه در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ویژگی‌های مصاحبه شوندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	تخصص	جایگاه
۱	مرد	دکتری	منابع‌انسانی	معاون آموزش
۲	مرد	دکتری	منابع‌انسانی	مشاور منابع انسانی
۳	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	مدیریت مرکز توسعه
۴	مرد	دکتری	منابع‌انسانی	معاون مدیریت عملکرد
۵	مرد	دکتری	منابع‌انسانی	استاد دانشگاه

1. Sequential-Exploratory Mixed Methods Design

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

۶	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	عضو پژوهشگاه
۷	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	مدیریت توسعه و منابع
۸	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	سرپرست آموزش و پژوهش
۹	مرد	دکتری	رفتار سازمانی	استاد دانشگاه
۱۰	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	سرپرست بخش رفاهی
۱۱	مرد	دکتری	مدیریت منابع انسانی	معاون حقوق و دستمزد
۱۲	مرد	دکتری	منابع انسانی	معاون هسته گزینش
۱۳	مرد	دکتری	منابع انسانی	استاد دانشگاه

منبع: یافته‌های پژوهش

جهت اعتباریابی مدل در طی فرایند تحقیق، کدگذاری‌ها چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت و اصلاحات لازم روی آن انجام شد. علاوه بر این بر اساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول (۲۰۰۵: ۴۱۲) برای اطمینان از روایی پژوهش، روش تطبیق از سوی اعضا به کار گرفته شد. مصاحبه‌ها و گزاره‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها، برای تعدادی از مصاحبه شوندگان ارسال شد و نظرات و پیشنهادات آن‌ها در کدگذاری‌ها (باز و محوری) اعمال شد که با روش تطبیق از سوی اعضا که کرسول ارائه نموده، همخوانی دارد.

در این پژوهش برای محاسبه پایایی بازآزمون از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب شده و هر کدام از آنها دو بار در یک فاصله زمانی ده روزه کدگذاری شده‌اند. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول ۳ آمده است. ذکر این نکته ضروری است که تعداد توافقات به صورت کدهای جفتی است.

جدول ۳. محاسبه پایایی بازآزمون

محاسبه پایایی بازآزمون					
ردیف	کد مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	مصاحبه دوم	۴۵	۲۱	۶	۰.۹۳
۲	مصاحبه چهارم	۵۵	۲۵	۹	۰.۹۱

منبع: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که مجموع کدها در دو فاصله زمانی ۱۰ روزه برابر با ۱۰۰ تعداد کل توافقات انجام گرفته بین دو مصاحبه برابر با ۴۶ تعداد عدم توافقات بالغ بر ۱۵ است. نتایج مربوط به پایایی بازآزمون نشان می‌دهد ضریب پایایی به دست آمده برای هر دو از حداقل مقدار قابل قبول (۰/۷) بزرگتر است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مصاحبه‌ها از پایایی مناسبی برخوردارند.

برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی پژوهش با توجه به اهداف و سوال‌های پژوهش از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده شد. بر این اساس جهت تحلیل اطلاعات از سه شیوه کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده می‌شود. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری نظری استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته است. در این تحقیق با ۱۳ خبره مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد که از مصاحبه ۱۱ به بعد تکرار در اطلاعات مشاهده شد (اشباع نظری) اما برای اطمینان مصاحبه‌ها تا ۱۳ خبره ادامه پیدا کرد.

در این پژوهش، بر اساس کدگذاری، مدلی نظری توسعه می‌یابد تا پدیده تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار را تشریح و تبیین کند. فرایند تجزیه و تحلیل جمع‌آوری داده‌ها در این روش پژوهش به صورت زیگزاگی و همزمان انجام شد. مدت زمان مصاحبه‌ها در بین فاصله زمانی ۴۰ تا ۵۵ دقیقه متغیر بود و در مجموع ۹۵۰ دقیقه مصاحبه بود. نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس مراحل سه‌گانه کدگذاری ارایه شد و در مرحله کدگذاری باز، ۵۴۳ گزاره معنادار استخراج شد که در قالب ۶ مقوله اصلی شامل عوامل علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها تنظیم شد.

در بخش کمی از روش تحقیق پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان اداره کل امور مالیاتی جنوب تهران بود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۰ نفر انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، این سوالات با توجه به مولفه‌های شناسایی شده در بخش کیفی تدوین شد. بدین ترتیب برابر فرمول کوکران تعداد ۲۲۲ نفر به عنوان حجم نمونه در بخش کمی تحقیق تعیین می‌شود.

$$n = \frac{(528)(1.96)^2(0.5)(1-0.5)}{(528-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)} \cong 222$$

در بخش کمی پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونهگیری تصادفی ساده استفاده شد.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

در بخش کمی، بهمنظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری[1]، محتوایی[2] و سازه[3] استفاده شد. برای اطمینان از روایی صوری (ظاهری)، شکل و تناسب ظاهری پرسشنامه و چیدمان سوالات تا حد امکان رغبت‌انگیز طراحی شد و تلاش شد هرگونه ابهام احتمالی در گویه‌ها برطرف شود و مشارکت‌کنندگان در تحقیق با کمترین چالش فکری به سوالات جواب دهند. سپس پرسشنامه نهایی در اختیار چند نفر از جامعه آماری قرار گرفت و درخواست شد تا هرگونه ابهام و ایرادی در شکل و ظاهر و یا چیدمان سوالات مشاهده می‌کنند را اعلام نمایند. به‌علاوه، به منظور اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه اقدامات زیر انجام شد:

- پرسشنامه‌های مرتبط با متغیرهای تحقیق بررسی شد و برخی گویه‌های آن متناسب با هدف تحقیق در پرسشنامه دخالت داده شد.
- دیدگاه‌ها و نظرات متخصصان و خبرگان موضوعی داخل سازمان که در نتیجه مصاحبه کسب شده بود در تدوین پرسشنامه دخالت داده شد.
- نظر سه تن از متخصصین دانشگاهی در زمینه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در خصوص گویه‌های پرسشنامه اخذ و در تدوین پرسشنامه اعمال شد.

روش‌های مختلفی برای بررسی کفایت نمونه‌گیری وجود دارد که از جمله آنها شاخص (KMO) است که مقدار آن همواره بین ۰ تا ۱ در نوسان است. در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰.۵ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰.۵ تا ۰.۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت ولی در صورتی که مقدار آن بزرگتر از ۰.۷ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود. از سوی دیگر برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر این که ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار میگیرد در جامعه برابر با صفر نیست از آزمون بارتلت[4] (t) استفاده شده است. به عبارتی با استفاده از آزمون بارتلت می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل نمود. آزمون بارتلت، این فرضیه را که ماتریس همبستگی مشاهده شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای نابسته است، می‌آزماید. برای این که یک مدل عاملی، مفید و دارای معنا باشد لازم است متغیرها همبسته باشند (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۹۸: ۱۹۳). نتایج آزمون بارتلت به منظور بررسی کفایت نمونه‌گیری در جدول ۴ آمده است.

1. Faced Validity
2. Content Validity
3. Construct Validity
4. Bartlett Test

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

جدول ۴. خروجی شاخص KMO و آزمون بارتلت

شاخص	(KMO)	بارتلت	Sig (سطح معنی‌داری)	درجه آزادی	نتیجه
مقدار	۰.۸۵۹	۲۱۱۳۲.۸۷۰	۰.۰۰۰	۶۴۴۱	تایید

منبع: یافته‌های پژوهش

سوالات پژوهش

سوال اصلی

الگوی تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار چگونه است؟

سوالات فرعی

۱. شرایط علی اثرگذار بر تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار کدامند؟

۲. مؤلفه‌های تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار به عنوان پدیده محوری کدامند؟

۳. شرایط مداخله‌گر اثرگذار بر تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار کدامند؟

۴. شرایط زمینه‌ای اثرگذار بر تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار کدامند؟

۵. پیامدهای تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار چیست؟

۶. راهبردهای تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار کدامند؟

۷. اعتبارسنجی مدل تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار چگونه است؟

جدول ۵ شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی است:

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

جدول ۵. کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	شتاب تغییرات	سرعت تغییرات- تغییرات تکنولوژیک- رقابت فزاینده سازمان‌ها- تخصصی‌تر شدن کارها- چالش‌های کاری- پیچیده‌تر شدن زندگی انسان‌ها
عوامل علی	نگهداشت منابع انسانی	افزایش فرسودگی شغلی- افزایش اضطراب و استرس- افزایش بهره‌وری- نارضایتی شغلی- افزایش ترک شغل- کاهش تعلق و تعهد شغلی و سازمانی
	اهمیت منابع انسانی	منابع انسانی به عنوان منبع استراتژیک- رویکرد سرمایه محور به منابع انسانی- منبع غیر قابل تقلید و غیر قابل جایگزین
عوامل زمینه‌ای	عوامل مدیریتی	اعتقاد و باور مدیران ارشد به معنویت- حمایت سازمان و مدیران از معنویت در محیط کار
	فرهنگ سازمانی	فرهنگ جهادی- جو دوستانه و مهربانانه- فرهنگ معنویت در محیط کار- فرهنگ سخت کوشی- فرهنگ همکاری و کمک
	عوامل منابع انسانی	منابع انسانی با ایمان- کارکنان صبور- کارکنان با روحیه خدمت‌گزاری- روحیه آینده‌نگری کارکنان- خوش‌بینی کارکنان به آینده
پدیده‌محوری	روحیه امید و صبر	ظرفیت مقاومت در فشار کاری- ایمان و باور به امداد الهی- امید و صبر در سختی‌ها- خوش‌بینی و امید- درجه بالایی از تحمل و اعتماد به نفس مثبت
	روحیه خود باوری	روحیه جهادی داشتن- روحیه خدمت‌گزاری- احساس امنیت روانی در محیط کار- خود باوری و عزت نفس
	ظرفیت ارتباطی و انطباقی	داشتن احساس ارتباط بین خود و محل کار- یافتن هدف نهایی در زندگی- ایجاد ارتباط قوی با همکاران- ایجاد ثبات (یا همسویی) بین باورهای اصلی خود و ارزش‌های سازمان
راهبردها	ایجاد فضای مناسب و حمایتی در محیط کار	ایجاد محیطی آرام و بانشاط - ایجاد فضای معنوی در محیط کار- افزایش شوخ‌طبعی در محیط کار- ایجاد فضایی به دور از استرس و اضطراب- حمایت از اشتباهات کارکنان- حمایت همه جانبه از منابع انسانی
	تقویت فرهنگ معنویت در محیط کار	تقویت روحیه توکل و توسل کارکنان- تقویت باورها و اعتقادات مذهبی- آموزش به کارگیری دعا و نیایش- تقویت فرهنگ محبت و مهرورزی در محیط کار- برگزاری مراسم مذهبی دسته جمعی
	راهبردهای خود مدیریتی	مدیریت ذهن- افزایش همکاری و کاهش رقابت- هم‌افزایی بین روحیه افراد و شغل- کنترل افکار و احساسات- کاهش انتظارات از دیگران
	توانمندسازی منابع انسانی	افزایش قابلیت‌های منابع انسانی- توسعه دانش، مهارت و توانایی فردی- تقویت مهارت حل مساله- توانمندسازی روان‌شناختی- بازطراحی شایستگی‌های منابع انسانی- پرورش تفکر خوش بینانه

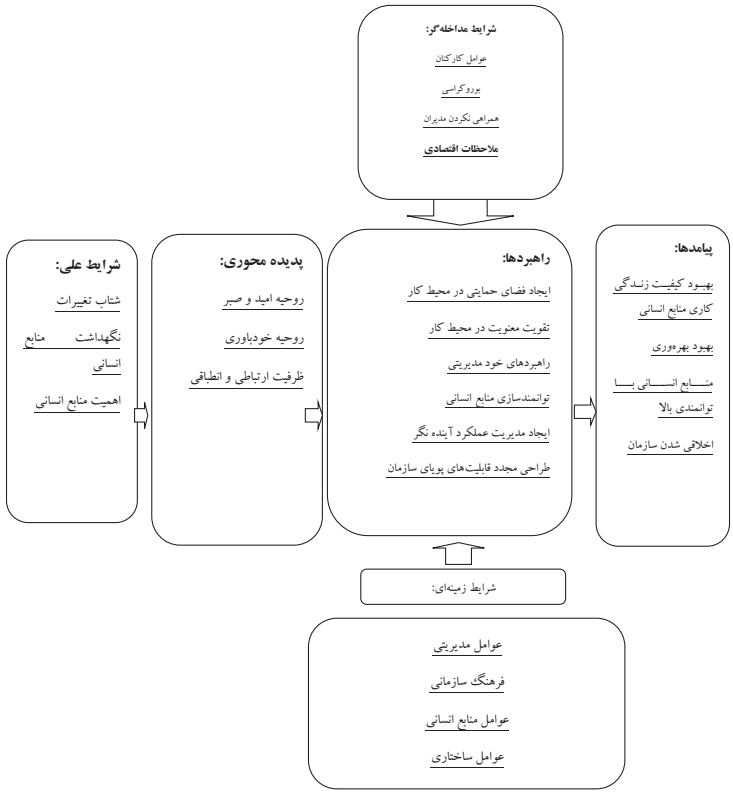
[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

عوامل مداخله‌گر	عوامل رفتاری	رقابت ناسالم بین کارکنان- پایین بودن انگیزه کارکنان برای تغییر
	بوروکراسی	ممانعت از تفویض اختیار وظایف- ساختارهای بروکراتیک- رسمیت بیش از حد
	همراهی نکردن مدیران	عدم اعتقاد مدیران به معنویت- عدم حمایت مدیران از منابع انسانی- عدم مشارکت مدیران در مراسم مذهبی
پیامدها	بهبود کیفیت زندگی کاری منابع انسانی	احساس رضایت در کار مشارکت بهتر کارکنان- تعلق خاطر کارکنان- کاهش غیبت نیروی انسانی
	منابع انسانی با توانمندی بالا	افزایش ظرفیت برای تحمل فشار و مقابله با استرس- کارکنان خشنودتر و فداکارتر- ایجاد کارکنان با انگیزه و قابل اعتماد
	اخلاقی شدن سازمان	افزایش ضریب معنویت در محیط کار- افزایش رفتار شهروندی سازمانی- ایجاد رفتارهای اخلاقی- افزایش همبستگی بین کارکنان
	افزایش بهره‌وری سازمان	بهبود خودکار عملکرد کلی- افزایش اثربخشی- سازمان‌های بهتر و قوی‌تر

منبع: یافته‌های پژوهش

شکل ۱. مدل پارادایمی پژوهش



منبع: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

ارزیابی الگوی تاب‌آوری منابع انسانی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری

در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، معیارهای برازندگی، به ترتیب شامل سه بخش مـدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی (عمومی) است. نتایج آزمون‌های پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، مقادیر ضریب تعیین مدل ساختاری و نتیجـه مطلوبیت مـدل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون‌های پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

متغیرهای مکنون	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	ضریب تعیین
شتاب تغییرات	۰.۷۳	۰.۸۳	۰.۵۵	۰.۸۰
نگهداشت منابع انسانی	۸۲.۰	۰.۸۷	۰.۵۳	۰.۸۳
اهمیت منابع انسانی	۸۴.۰	۰.۸۷	۰.۵۳	۰.۸۵
روحیه امید و صبر	۸۰.۰	۰.۸۷	۰.۸۳	۰.۷۹
روحیه خودباوری	۰.۸۱	۰.۸۹	۰.۸۱	۰.۶۷
ظرفیت ارتباطی و انطباقی	۰.۸۲	۰.۸۷	۰.۸۲	۰.۷۷
عوامل مدیریتی	۰.۷۶	۰.۷۹	۰.۶۵	۰.۳۴
فرهنگ سازمانی	۰.۸۴	۰.۸۸	۰.۵۵	۰.۶۰
عوامل منابع انسانی	۰.۸۳	۰.۸۷	۰.۵۴	۰.۷۵
عوامل رفتاری	۰.۷۸	۰.۸۷	۰.۷۰	۰.۷۱
بوروکراسی	۰.۸۲	۰.۸۶	۰.۵۸	۰.۷۸
همراهی نکردن مدیران	۰.۸۴	۰.۸۸	۰.۵۵	۰.۶۶
ایجاد فضای حمایتی	۰.۸۰	۰.۷۶	۰.۵۱	۰.۲۳
تقویت معنویت در محیط کار	۰.۷۳	۰.۸۳	۰.۵۰	۰.۶۳
راهبردهای خود مدیریتی	۰.۸۵	۰.۸۹	۰.۵۴	۰.۷۵
توانمندسازی منابع انسانی	۰.۸۴	۰.۹۰	۰.۷۵	۰.۷۶
بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان	۰.۷۸	۰.۹۱	۰.۵۴	۰.۹۰
منابع انسانی با توانمندی بالا	۰.۸۴	۰.۸۷	۰.۵۳	۰.۷۷
اخلاقی شدن سازمان	۰.۷۸	۰.۸۵	۰.۵۱	۰.۸۹
افزایش بهره وری	۰.۸۶	۰.۸۱	۰.۵۷	۰.۷۸

منبع: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

جدول ۷ شامل نتایج تحلیل مسیر است:

جدول ۷. نتایج تحلیل مسیر

ردیف	مسیر		ضریب مسیر	t-Value	نتیجه
۱	شرایط علی	پدیده محوری	۶۵۳.۰	۴۱۵.۵	تایید
۲	پدیده محوری	راهبردها	۵۶۴.۰	۸.۲۴۹	تایید
۴	عوامل مداخله‌گر	راهبردها	۴۲۹.۰	۶۰۶۲۷	تایید
۵	عوامل زمینه‌ای	راهبردها	۰.۵۷۲	۵.۳۵۷	تایید
۶	راهبردها	پیامدها	۰.۶۱۸	۱۹.۸۴۵	تایید

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۸ شامل نتایج برازش کلی مدل است:

جدول ۸. نتایج برازش کلی مدل

متغیر	communality	R^2
راهبردها	۰.۵۲	-
شرایط علی	۰.۵۹	-
عوامل زمینه‌ای	۰.۵۴	-
عوامل مداخله‌گر	۰.۵۰	۰.۵۷
پدیده محوری	۰.۵۹	۰.۶۵
پیامدها	۰.۵۶	۰.۴۷
میانگین	۰.۵۵	۰.۵۶
GOF	۰.۵۵	

منبع: یافته‌های پژوهش

همان طور که مشاهده می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام سازه‌ها بالاتر از ۰.۷ و مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) آزمون روایی همگرا برای تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰.۵ محاسبه شده است که تمامی آنها در دامنه پذیرش قرار گرفته‌اند. برای ارزیابی مدل ساختاری نیز، از شاخص ضریب تعیین (R) و ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها استفاده شده است. در این رابطه، ضریب تعیین معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل مسیر است و نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

برون‌زا صورت مـی‌پذیرد. برای برازش مدل (GOF) نیز سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفـی شـده است. همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مقدار GOF برابر با ۰.۵۵ است که برازش کلی قوی مدل را نشـان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، طراحی الگوی منابع انسانی تاب‌آوری با رویکرد معنویت در محیط کار است. عدم وجود مدلی جامع و کامل به منظور بهره‌مندی از آن در تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی، محققان را بر آن داشت تا به ارائه مدل در این زمینه بپردازند. از آنجایی که منابع انسانی کارامد نقش اساسی در دستیابی اهداف کلان سازمان و توسعه و پیشرفت آن دارد لذا در این مسیر شناخت مدل تاب‌آوری منابع انسانی با رویکرد معنویت در محیط کار در چارچوب سیاست‌های کلی نظام اداری ضروری به نظر می‌رسید. بر این اساس از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته جهت اخذ نظرات خبرگان و روش داده بنیاد جهت تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه استفاده شد و مدل نهایی تحقیق احصا شد. نتایج به دست آمده می‌تواند بینش مفیدی در اختیار مدیران سازمان امور مالیاتی در جهت برنامه‌ریزی منابع انسانی قرار دهد. در این مدل ابتدا شرایط علی و ضرورت اتخاذ این رویکرد بحث شد و رویدادها یا عوامل الزام‌آور یا حتی ترغیب‌کننده از نظر مصاحبه شوندگان بررسی شد.

شرایط علّی شناسایی شده در این پژوهش که مستقیماً بر خلق پدیده محوری تأثیر دارند نیز متمایز است. عوامل مؤثر بر تاب‌آوری منابع انسانی شامل شتاب تغییرات، نگهداشت منابع انسانی و اهمیت منابع انسانی تشخیص داده شدند که با پژوهش‌های میستاکیس (۲۰۲۱) همسو است.

مقوله پدیده محوری در این پژوهش شامل روحیه امید و صبر، روحیه خودباوری و ظرفیت ارتباطی و انطباقی است و نتایج با پژوهش پیدایی و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد.

عوامل زمینه‌ای شناسایی شده پژوهش شامل عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی و عوامل کارکنان است. نتایج پژوهش با پژوهش‌های، نگوک سو و همکاران (۲۰۲۱)، استوکس و همکاران (۲۰۱۹) همراستا است.

بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، از جمله شرایط مداخله‌گری که در تاب‌آوری منابع انسانی بسیار اثرگذار هستند شامل عوامل رفتاری، ساختاری و مدیریتی است که با پژوهش‌های نوروزی و همکاران (۱۳۹۹) همراستا است.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

راهبردها شامل محیط حمایتی برای کارکنان، تقویت معنویت در محیط کار، توانمندسازی منابع انسانی و راهبردهای خود مدیریتی است که با پژوهش های مزروعی و همکاران (۱۴۰۰) همراستا است.

پیامدها شامل شامل بهبود نگهداشت منابع انسانی، افزایش بهره‌وری، اخلاقی شدن سازمان و منابع انسانی با توانمندی بالا است که با پژوهش‌های احمدی و همکاران (۱۳۹۸) و میر معینی و همکاران (۱۴۰۱) همراستا است.

با توجه یافته‌های پژوهش موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

پیشنهادها

از عوامل علی شناسایی شده در پژوهش شتاب تغییرات است، پیشنهاد می‌شود برای جلوگیری از غافلگیر شدن در شتاب تغییرات، روندهای در حال تغییر شناسایی شوند و برای آن‌ها برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و بلندمدت انجام شود. همچنین به دلیل تغییر ماهیت و تخصصی‌تر شدن مشاغل در آینده باید منابع انسانی را برای انطباق با این تغییرات توانمند کرد.

از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای شناسایی شده در تاب‌آوری منابع انسانی فرهنگ سازمانی است. باید فرهنگ مبتنی بر همکاری و معنویت را در سازمان پیاده‌سازی و تقویت کرد و همچنین مدیران نقش بسیار حیاتی در شکل‌گیری و پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی دارند. اگر مدیران اعتقاد و باور به تغییر فرهنگ سازمانی و تقویت تاب‌آوری داشته باشند احتمال موفقیت این فرآیند بالا خواهد بود.

بر اساس نتایج تحقیق، توانمندسازی روانشناختی کارکنان یکی از راهبردهای مؤثر بر تحقق تاب‌آوری منابع انسانی است. بنابراین پیشنهاد می‌شود ضمن اجرای برنامه‌های آموزش و توانمندسازی کارکنان نسبت به تقویت سطح تاب‌آوری کارکنان، سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباط موثر کارکنان در جهت افزایش توانمندی کارکنان مورد نظر اقدام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود نسبت به تقویت پرورش اخلاق حرفه‌ای کارکنان شامل پرورش صداقت و پرهیز از فعالیت‌های پنهانی، پرورش وقت‌شناسی و پرورش انتقادپذیری در آنان اقدام شود.

اتخاذ سیاست‌های کارمندمحور یکی دیگر از راهبردهایی است که مدیران سازمان می‌توانند از طریق آن نسبت به تقویت نگرش‌های مثبت، انگیزه و تعهد کارکنان اقدام کنند.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

یکی دیگر از راهکارهای افزایش معنویت در محیط کار، معنادار کردن شغل است می‌بایستی واحد منابع انسانی مشاغل را بازطراحی کند و کارمندان احساس مفید بودن و معنادار بودن کنند.

در سطح فردی نیز بر تشویق معنویت فردی افراد تأکید شود. در این حالت، سازمان دیگر دارای یک نوع گرایش مشخص معنوی یا مذهبی خاص نیست، و در عوض به تشویق یا برآورده ساختن نیازهای معنوی افراد توجه می‌شود. در سطح فردی معنویت با تشویق افراد به صحبت آزادانه درباره نظرات معنویشان و کمک به آن‌ها در جهت مرتبط ساختن این نظرات با ارزش‌های سازمان ایجاد می‌شود.

مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد.

به مدیران سازمان پیشنهاد میشود از طریق ایجاد محیط کاری پویا و شاداب، ارائه بازخورد به کارکنان، تقویت انعطاف و چابکی سازمانی، استقرار نظام ارزشیابی صریح و بدون ابهام و بازطراحی مستمر مشاغل و متناسبسازی حجم کار کارکنان نسبت به ایجاد تغییرات ساختاری در جهت مدیریت تاب‌آوری منابع انسانی اقدام نمایند.

از عوامل مداخله‌گر شناسایی شده در پژوهش رسمیت و بوروکراسی است. باید به منظور کاهش میزان سکون‌زدگی شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش و استرس شغلی، سبک‌های رهبری آمرانه به سبک‌های رهبری مشارکتی تغییر یابد و همچنین با ایجاد تغییرات ساختاری در سازمان، انعطاف و چابکی سازمانی را افزایش داد.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

از کلیه مشارکت کنندگان در تهیه و تدوین این مقاله تشکر و قدردانی می‌شود.

ORCID

Ahmad Asadi https://orcid.org/0000-0002-0533-3424

Hasan Farsijani https://orcid.org/0000-0001-6367-959x

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

منابع

۱. احمدی، بتول، مصدق راد، علی محمد و کرمی، بدریه. (۱۳۹۸). تأثیرآموزش مهارت‌های تاب‌آوری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران: یک مطالعه کنترل تصادفی شده. پایش، ۱۸(۳)، ۲۷۹-۲۸۹.

۲. راحتی، جواد. (۱۴۰۰). مطالعه تاب‌آوری سازمانی و تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر بهبود آن در بحران بیماری کرونا. هشتمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان، ایران.

۳. پیدایی، میرمهرداد، پیله‌وری سلماسی، نازنین و شهریاری، محمد رضا. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط پندمی کرونا از دیدگاه اسلام با رویکرد دلفی فازی. مدیریت فرهنگی، ۱۵(۵۱)، ۷۱-۸۱.

۴. جفال، مصطفی، طبرسا، غلامعلی و رضاییان، علی. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تاب‌آوری سازمانی: مطالعه‌ای بر روی سازمان‌های کشور لبنان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۴(۳)، ۱۵-۳۱.

۵. طیف، مجید و رنجبریان، رسول. (۱۳۹۹). بررسی همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان با سرسختی آنان در شبکه بهداشت و درمان. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، ۹(۳)، ۲۲-۳۳.

۶. موغلی، علیرضا و وجدانی، فخرالسادات. (۱۳۹۸). تاب‌آوری و امنیت شغلی و سلامت روان کارکنان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه، ۱-۳۵.

۷. میرمعینی، طیبه السادات، تقوایی، رضا، حمیدی، کامبیز، اصغری صارم، علی و قبادی لموکی، تحفه. (۱۴۰۱). طراحی الگوی کارکردهای مدیریت منابع انسانی تاب‌آور در نظام سلامت کشور (نمونه پژوهی: دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه ۳ کشور). مطالعات منابع انسانی، ۱۲(۳)، ۲۶-۵۰.

۸. مزروعی نصرآبادی، اسماعیل و جان نثاری، غزاله. (۱۴۰۰). راهبردهای تاب‌آورسازی منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۱(۳)، ۱۱۹-۱۴۹.

۹. نوروزی، حسین، خامه‌چی، حامد و درویش، فاطمه. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر تاب‌آوری سازمانی با تأکید بر میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۹(۳)، ۱۰۱-۱۰۹.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

References

1. Abdu, E., & Adem, M. (2023). Tax Compliance Behavior of Taxpayers in Ethiopia: A Review Paper. *Cogent Economics & Finance*, 11(1), 2189559.
2. Ahmadi, B., Mosadeghrad, A. M., & Karami, B. (2019). Effectiveness of Resilience Education on Quality of Working Life among Nursing Personnel: A Randomized Controlled Study. *Journal of Payesh*, 18(3), 279-289. [In Persian]
3. Aliji Okuwa, J., Nwuche, C.A. & Anyanwu, A.C.S. (2016). Human capital development and organizational resilience in selected manufacturing firms in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences,* 3(2), 43-50.
4. Amit, S., Shailendra, S. & Himanshu, R. (2018). Abhijit Bhattacharya Employee Empowerment Leading to Flexible Role Orientation: A Disposition Based use of spiritual intelligence in women academic leadership practice. *International Journal of Educational Management*, 31(2), 160-178.
5. Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of personorganization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109.
6. Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). Resilience: the concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375–5393. https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826.
7. Brad S., & Long, C. D. (2015). A discursive texts cape of workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 948–969.
8. Cash, K. C., & Gray, G. R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *The Academy of Management Executive*, 14(3), 124–133.
9. Davoudi Matin, Z., & Hosseini Shakib, M. (2021). The study of mobile applications technologies role for improving the brand equity of Refah bank. Quarterlyshock. *Global Journal of Emerging Market Economies*, 5(2), 57-98.
10. Friend, R., & Moench, M. (2013). What is the purpose of urban climate resilience? Implications for addressing poverty and vulnerability"y. *Urban Climate*, 6, 98–113. https://doi.org/10.1016/j.uclim.2013.09.002
11. Jafal, M., Tabarsa, Gh. & Rezaian, A. (1402). Investigating the impact of human resource management functions on organizational resilience: A study on Lebanese organizations. *Public Management Perspectives*, 14(3), 15-31. doi: 10.48308/jpap.2023.103103. [In Persian]
12. Latif, M., & Ranjbarian, R. (2020). Correlation between Job Attachment and Resiliency of Staffs with their Hardiness in Health Care Network. *JHPM*, 9(3), 22-33. [In Persian]

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

13. Mitroff, I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review,* 40(4), 83.
14. Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355–363.
15. Matsumoto, M., & Gopal, B. (2019). Solidarity, job satisfaction, and turnover intent in employees. *International Journal of Workplace Health Management*, (12), 247-257.
16. Mazroui Nasrabadi, E. & Jannesari, G. (2021). Human Resource Resilience Strategies. *Organizational Resource Managent Researches*, 11(3), 119-149. [In Persian]
17. Mirmoeini, T. S, Taghvaei, R., Hamidi, K, Asghari, A., & Ghobadi Lamuki, T. (1401). Designing a model of resilient human resource management functions in the country's health system (case study: large medical universities in the 3rd region of the country). *Human Resources Studies,* 12(3), 26-50. [In Persian]
18. Mitsakis, F. V. (2020). Human resource development (HRD) resilience: a new success element'of organizational resilience, *Human Resource Development International*, 23(3), 321-328.
19. Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J.S.)2018(. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *J. Hosp. Tour. Manag,* 35, 56–65. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002.
20. Moghli, A., Vajdani, F. (2019). Resiliency and job security and mental health of employees. The fourth international conference on modern researches in management, *Economy and Development*, 1-35. [In Persian]
21. Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T. & O'Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam*, Current Issues in Tourism*, (24)22, 1-17.
22. Norouzi, H., Khamehchi, H. & Darvish, F. (2020). Investigating the Effect of Strategic Human Resource Management Functions on Organizational Resilience with Emphasis on Social Capital Mediation. *Nursing Management,* 9(3), 101-109. [In Persian]
23. Peidaei, M.M., Pilevari salmasi, N. & Shahriari, M.R. (2021). Identification of the resiliency human resource dimensions during pandemic covid-19 condition from Islamic point of view based on fuzzy Delphi method. *Journal of Cultural Management*, 51(15), 71-81. [In Persian]
24. Prikshat, V., Biswas, K., Nankervis, A. & Hoque, M.R. (2018). Bangladesh HR professionals' competencies: Impact on firm performance and moderating effects of Organization life cycle, *Evidence-based HRM*, 6(2), 203-220.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]

25. Rahati, J. (2021). *Organizational resilience study and the impact of strategic human resource management on its improvement during Corona virus crisis*, the 8th National Conference on Economics, Management and Accounting, Shirvan, Iran. [In Persian]
26. Ruiz-Martin, C., Rios, J. M. P., Wainer, G., Pajares, J., Hernández, C., & López-Paredes, A. (2018). The application of the viable system model to enhance organizational resilience. *In Advances in Management Engineering*, 95-107. DOI:10.1007/978-3-319-55889-9_5.
27. Stokes, P., Smith, S., Wall, T., Moore, N., Rowland, C., Ward, T. & Cronshaw, S. (2019). Resilience and the (micro-) dynamics of organizational ambidexterity: implications for strategic HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, (30), 1287- 1322.
28. Teo, W. L., Lee, M., & Lim, W. S. (2017). The relational activation of resilience model: How leadership activates resilience in an organizational crisis. *Journal of Contingencies and Crisis Management,* 25(3), 136-147.

استناد به این مقاله: اسدی، احمد و فارسیجانی، حسن (۱۴۰۴). تاب‌آوری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با رویکرد معنویت در محیط کار. پژوهشنامه مالیات، ۳۳(۶۷)، ۱۸۹-۲۱۷.

Journal of Tax Research is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial4.0 International License.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.61882/taxjournal.33.67.6]