تاریخ دریافت ۱۳۹۸/۱۲/۰۷ تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۲/۱۳

ارائه الگوی عوامل موثر برارتقای تاب آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران

بیژن جوکار تنگ کرمی[۱]- فریبا کریمی*[۲]- محمد علی نادی[۳]

چکیده

هدف از این پژوهش ارائه الگوی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود. این پژوهش با استفاده از رویکرد کیفی و با روش تحلیل مضمون به شیوه استقرایی و نیازمحور انجام شد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش کارکنان اقماری شرکت پایانه‌های نفتی ایران به تعداد ۲۰۰۰ نفر بودند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که پس از مصاحبه با ۱۰ نفر به اشباع رسید. روایی محتوایی و اعتباریابی الگوی تحقیق توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که چهار عاملِ خانوادگی، فردی، اجتماعی و سازمانی بر تاب‌آوری کارکنان اقماری موثر است که از بین آنها، عوامل فردی بیشترین و عوامل اجتماعی کمترین میزان تأثیرپذیری را داشتند. شناخت این عوامل توسط کارکنان اقماری و افزایش مهارت‌های موردنیاز برای مواجهه با آن می‌تواند بر ارتقا تاب آوری آنان موثر باشد.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری، کارکنان اقماری، شرکت پایانه‌های نفتی ایران.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، داشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان). (bijan.jokar@gmail.com)
۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی/ دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان). نویسنده مسئول: (faribakarimi2005@yahoo.com)
۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی/ دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) (nadi2248@yahoo.com)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

مقدمه

عوامل ایجاد تنش و فشـار عصبی معمولاً در زندگی همه افراد دیده می‌شـود. محیط‌های کاری خصوصاً شـرکت‌هایی که کارکنان آنها به‌صورت اقماری[1] (۱۴ روز کار و ۱۴ روز اسـتراحت) مشـغول به‌کار هسـتند نیز با توجه به شـرایط ویژه خود از چنین عواملی بی‌بهره نیستند. لذا ضروری است که کارکنان و حتی مدیران، عوامل و منابع اسـترس را شـناخته و آنها را رفع و یا کم کنند. فشـارهای عصبی و تنش‌های کاری عوارض و تبعات زیادی مانند بیماری‌های قلبی، فشارخون، امراض گوارشی، اختـلالات عصبی و روانی، عدم تعادل در برقراری ارتباطات موثر، غیبت و جابه‌جایی، افزایش حوادث کاری و عملیاتی را در بین کارکنان دارد که می‌تواند باعث به‌وجود آمدن استرس شغلی و فرسودگی شـغلی شده، مانع تحقق اهداف سازمان و ایجاد مشکلات بسـیاری در کارکنان گردد. در محیط‌های اقماری، خسـتگی، واماندگی، کسـالت، انزوا، امراض روحی و روانی، بیماری‌های جسـمی و بسیاری مشـکلات دیگر شـایع و رایج اسـت که تاب‌آوری[2] و روش‌های کاهش تنش می‌توانـد از بُروز چنین مشکلاتی جلوگیری نماید (سردارزاده، ژیان‌باقری و فراهانی مشهدی، ۱۳۹۵). در جهان امروز به‌دلیل افزایش تعارضات در زندگیِ اجتماعی افراد، گسـترش سازمان‌ها و تغییرات زیاد محیطی و اجتماعی، انعطاف‌پذیریِ افراد در برابر مشـکلات، تغییرات و تعارضات اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده اسـت. به این انعطاف‌پذیریِ افراد در روان‌شناسـی، تاب‌آوری گفته می‌شـود (الحسـینی المدرسـی و فیروزکوهی برنج‌آبادی، ۱۳۹۶). بنابراین، تاب‌آوری به‌عنوان یک توانایی فردی برای مقابله با اسـترس و یا غلبه بر بدبختی و فلاکت تعریف شده است. این تعریف بیان می‌دارد که افراد با جنبه فکری مثبت ممکن است توان و ظرفیت بیشـتری برای مقابله و ایستادگی در برابر خستگی‌های روحی نسبت به افراد با جنبه فکری منفی داشـته باشند(Youssef-Morgan & Luthans, 2007). به‌عبارت دیگر، تاب‌آوری در سطوح مختلف ممکن است بر عملکرد تأثیر داشته باشد؛ خصوصاً در مشاغل پُراسترس و دارای ریسک بـالا (Naswall, Malinen, Kuntz, & Hodliffe, 2019). بدون در نظر گرفتن جایگاهِ مشـاغل، خیلی از کارکنان در معرض اسـترس قراردارند و همین اسـترس به‌عنـوان مانعی در محل کار برای آنهاست (Kim & Windsor, 2015).

تـاب‌آوری کارکنـان به‌عنـوان سـازگاری سـازمان در محیط‌های تجـاریِ نامشـخص و پویا ضـروری اسـت. بـا این وجـود اطلاعات کمـی در مـورد چگونگـی توسـعه تـاب‌آوری کارمندان شـناخته شـده اسـت. همچنین، تاب‌آوری شـخصی و کارکنان دو سـاختار مرتبط اما متمایز است (Tonkin, Malinen, Naswall, & Kuntz, 2018). بـه بیان دیگر، تاب‌آوری به‌عنوان یک ویژگیِ

1. Rotatin(Satellite)
2. Resiliency

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

شـخصیتی قلمداد می‌شـود که در موقعیت‌های چالش برانگیز و اسـترس‌آورِ محیطـی به یاری فرد می‌شتابد. تاب‌آوری روان‌شناختی آن نوع توانایی است که باعث می‌شود فرد از شرایط سخت زندگی، بـا قدرت عبور کرده و از نظر روان‌شـناختی نیز مقاوم‌تر گردد. این افراد می‌توانند شـرایط زندگی را با راه‌حل‌های سـاده‌تری تحمل نمایند. از طرفی، آنها چون توانایی حل مسـئله خویش را گسـترش داده‌اند، می‌توانند به‌عنوان انسان‌هایی قلمداد شوند که در برابر مشکلات مقاوم‌تر هستند (Ogelman & Erol, 2015).

بخـش عمده و منطقه اصلی شـرکت پایانه‌های نفتـی ایران که مأموریت اصلـی آن، دریافت، ذخیره‌سـازی و صدور نفت‌خام می‌باشـد، در جزیره خارک قرار دارد. جزیره‌ای با آب و هوای گرم و شرجی و امکانات رفاهی و تفریحیِ کم که شرایط کاری در جزیره را بسیار سخت و طاقت‌فرسا می‌کند. اکثر کارکنان مجبورند در فضای بیرون حداقل روزی ۱۲ سـاعت بر روی اسکله‌ها و کارگاه‌ها، در این هـوای گرم و شـرجی، به‌صورت اقمـاری و دور از خانواده کار کنند. در چنین شـرایطی اگر کارکنان تاب‌آوری لازم را نداشته و از نظر روانی به اندازه لازم قوی نباشند، احتمال به‌خطر افتادن ایمنی کار و به‌وجود آمدن مشکلات کاری و روانی بسیار زیادی برای آنان وجود دارد. بنابراین، تاب‌آوری کارکنان اقماری که در شـرایط فیزیکی، آب و هوایی و محیطیِ بسـیار سخت مشغول به‌کار هستند، از اهمیت بالایی برخوردار بوده و شناخت مولفه‌هایی که می‌تواند برارتقای تاب‌آوری آنان موثر باشد، بسیار مهم است.

با توجه به اهمیت نقش تاب‌آوری در بین کارکنان اقماریِ شرکت پایانه‌های نفتی ایران، ضرورت ارائـه الگـوی عوامل موثر بر ارتقای تـاب‌آوری آنها و اینکه تاکنون تحقیقی مبنی بر شـناخت عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان اقماری که دارای شـرایط خاص زندگی و کاری می‌باشـند صورت نگرفته، پژوهشـگر را بر آن داشـت تـا از طریق پژوهش عمیق کیفـی و جامع، مولفه‌هایی کـه بر تاب‌آوری کارکنان اقماری موثر اسـت را شناسایی نماید. دستاوردهای این تحقیق می‌تواند گره‌گشای مشکلات روانـی و خانوادگـی کارکنان اقماری و ارتقای تاب‌آوری آنـان در جهت بهبود زندگی، کاهش حوادث کاری، عملیاتی و در نهایت، افزایش بهره‌وری در سـازمان گردد. هدف از انجام این تحقیق، شناسایی مولفه‌های ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود تا کارکنان با شناخت ایـن عوامل بتوانند با تغییر نگرش و افزایش مهارت‌های موردنیاز، تاب‌آوری خود را افزایش داده و در نهایت، به ارتقا و بهبود کیفیت زندگی شـخصی و کاری خود کمک نمایند. بنابراین، مهم‌ترین سـؤالِ ایـن پژوهش را اینگونه می‌تـوان مطرح نمود که یک الگوی موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران از چه عواملی تشکیل شده است؟

تحقیق کیفی و جامع در مورد شناسـایی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنانی که به‌صورت اقماری مشغول به‌کار هستند، صورت نگرفته است. در جدول (۱) به مقایسه سوابق پیشین در ارتباط

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

با الگوی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری پرداخته شده است.

همانطور که از جدول (۱) ملاحظه می‌شود، با توجه به بررسی تحقیقات پیشین و پژوهش‌هایی که در زمینه الگوی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری ارائه شـده است، مشاهده گردید که تحقیقات پیشین بر روی کارکنانی که مشاغل آنان ماهیت اقماری نداشته انجام شده و با توجه به اینکه مشاغل اقماری دارای شرایط خاصِ کاری در محیط‌های عملیاتی و شرایط آب و هوایی نامناسب و همچنین دور بودن کارکنان از خانواده می‌باشـد، مسـائل و ماهیت مشکلات آنان متفاوت و بیشتر بوده و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین، انجام تحقیق کیفیِ عمیق و جامع، جهت شناسایی

جدول ۱- پیشینه تحقیقات مربوط به عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان (تنظیم از پژوهشگران)

نویسندگان	تشریح یافته ها
سردارزاده، ژیان باقری و فراهانی مشهدی(۱۳۹۵)	نتایج حاکی از آن بوده است که کارکنان اقماری بیش از سایر کارکنان با مشکلاتی همچون اضطراب، افسردگی، مشکلات جنسی، مشکلات خواب و مشکلات بین‌فردی ناشی از عدم‌حضور و غیبت متناوب در خانه مواجه می‌شوند که همه این مشکلات باعث به خطر افتادن سلامت روان کارکنان می‌شود.
کیانی و همکارانش(۱۳۹۶)	نتایج حاکی از آن بوده است که در کارکنان، سطح فردی خودکارآمدی و ثبات عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری با تاب‌آوری شغلی داشته و تاب‌آوری شغلی ضمن اینکه نقش میانجی را میان ثبات عاطفی و موفقیت شغلی و خودکارآمدی و موقعیت شغلی ایفا می‌کند، خود نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی دارد
Meredith, Sherbourne, Gaillot, Hansell, Ritschard, Parker & Wrenn,(2011)	در این تحقیق عوامل خانوادگی، فردی، سازمانی و اجتماعی، از عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری معرفی شده است.
Paradies, Hoogh, Preenen, Wabeke, Zwieten, Kamphuis & Delahaij(2015)	این تحقیق منابع تاب‌آوری را به صورت دو دسته عمده منابع فردی (فیزیکی، نگرشی، اجتماعی- عاطفی، انرژی‌زا، استرس‌زا) و منابع محیطی (تیمی، شغلی، سازمانی، زندگی شخصی) تقسیم‌بندی نموده است.
Khan, Rao-Nicholson, Akhtar,Tarba, Ahammad & Vorley (2019)	یافته‌ها حاکی از آن است که چهار حوزه اصلی در رویه‌های منابع انسانی شامل: طراحی شغل، اشتراک اطلاعات و گردش آن در سازمان، مزایای کارمندان و فرصت توسعه کارکنان، امکان ارتقای تاب‌آوری کارمندان را فراهم می‌آورد. در نتیجه، اجرای مؤثرِ شیوه‌های منابع انسانی در این زمینه، عامل اصلی رشد انعطاف‌پذیری کارکنان بوده است.
Marjolein & Simone (2019)	نتایج نشان می‌دهد که تاب‌آوری کارکنان واسطه روابط بین جوّ سازمانی یادگیری‌گرا و رفتارهای کاری پیش‌روست. با بررسی سه رفتار فعال، این مطالعه به فراخوان مطالعاتی پاسخ می‌دهد که چندین رفتار پیشگیرانه مرتبط را در یک طرح مطالعه بررسی می‌کنند. این طراحی روشن می‌کند که آیا یک فضای سازمانی مبتنی بر یادگیری، برخی رفتارهای پیشگیرانه را بیش از دیگران تبلیغ می‌کند یا خیر.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری که در مناطق عملیاتی جنوب کشـــور مشـــغول به‌کار هستند، به‌منظور بهبود کیفیت زندگی آنان، کاهش حوادث عملیاتی و افزایش بهره‌وری ضروری به‌نظر می‌رســـید. از ایـــن‌رو، در این تحقیق، به ارائه الگوی عوامل موثر بـــر ارتقای تاب‌آوری کارکنانِ اقماری در شـــرکت پایانه‌های نفتی ایران پرداخته شده است. مهم‌ترین نوآوری این تحقیق این است که برای اولین‌بار، الگوهای موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شـــرکت پایانه‌های نفتی ایران صورت گرفته است و همچنین الگوهای شناسایی تاکنون مورد توجه قرار نگرفته است.

روش‌شناسی

این پژوهش با استفاده از روش کیفی انجام پذیرفت. در این مطالعه به‌منظور شناسایی مولفه‌های تاب‌آوری، بخشـــی از داده‌ها از طریق مصاحبه عمیقِ نیمه‌ساختاریافته‌ی نیازمحور با کارکنان اقماری گردآوری گردید و بخش دیگر، از مقالات و مطالعات معتبر پیشین به‌دست آمد. همچنین این پژوهش بر حســـب هدف، پژوهش کاربردی به حســـاب می‌آید. مشـــارکت‌کنندگانِ این پژوهش کلیه کارکنان اقماریِ شـــرکت پایانه‌های نفتی ایران به تعداد ۲۰۰۰ نفر بودند. حوزه پژوهش شـــامل کلیه کارکنان اقماریِ شـــرکت پایانه‌های نفتی ایران بود. مصاحبه‌شـــوندگان پژوهش بر مبنـــای نمونه‌گیریِ نظری انتخاب شـــدند. نمونه‌گیری نظری، نوعی نمونه‌گیری هدفمند بود که پژوهشـــگر را در خلق یا کشـــف نظریه یا مفاهیمی که ارتباط نظریِ آنان با نظریه‌ی در حال تکوین اثبات شـــده اســـت، یاری می‌کند. نمونه‌گیری نظری تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری ادامه می‌یابد؛ مقصود از اشباع نظری مرحل‌های اســـت که در آن، داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نیاید و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شده است (ایمان، ۱۳۹۱).

با بررسی‌های به‌عمل آمده در جامعه تحقیق، نمونه‌گیری از افراد خبره و آگاه انجام شد که بتوان بیشترین فرصت را برای جمع‌آوری مرتبط‌ترین داده‌ها در مورد تاب‌آوری کارکنان اقماری فراهم آورد. بدین‌منظور مبنای انتخاب و ویژگی‌های نمونه‌ها کارمندانی بوده اســـت که علاوه‌بر داشتن تحصیلات دانشگاهی و سابقه زیاد کار اقماری، از رؤسا و سرپرستان خبره و آگاه به موضوع تحقیق باشند و بیشتر با مشکلات کار اقماری و نقش تاب‌آوری بر آن مواجه بوده، درک بهتری از آن داشته باشند. بنابراین، در این پژوهش، انتخاب حجم نمونه از ابتدا مشـــخص نبود و با شـــروع نمونه‌گیری و انجام مصاحبه، حجم نمونه تا زمانی ادامه پیدا کرد که به اشباع نظری رسیدیم؛ بدین‌معنی که پس از آن، اضافه شدنِ نمونه دیگر مفهوم جدیدی به‌همراه نداشـــته باشـــد و اطمینان حاصل شود که اطلاعاتِ به‌دست آمده از مصاحبه به‌طور کامل حوزه پژوهش را پوشـــش داده است. در این پژوهش تعداد ۱۰ مصاحبه انجام

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

شـد که از مصاحبه هشـتم، مفهوم جدیدی به دست نیامد ولی با این وجود، برای اطمینان از حصول اشباع نظری، دو مصاحبه دیگر نیز انجام پذیرفت و با توجه به اینکه هیچ مفهوم جدیدی از مصاحبه‌ها به‌دسـت نیامد، اشـباع نظری صورت گرفت و مصاحبه دیگری انجام نپذیرفت. مشارکت‌کنندگان در تحقیق متشکل از هفت رئیس و سه مسئول و سرپرست خبره بودند که میانگین سنی آنها ۵۰ سال و میانگین سـابقه کاری ۲۶ سال بوده اسـت. از این تعداد مدرک تحصیلی ۷ نفر آنها فوق لیسانس و سه نفر لیسانس بوده است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات همچنین تعداد ۱۶ مقاله شامل تحقیقات پیشین در این حوزه نیز مورد استفاده قرار گرفته است.

تجزیـه و تحلیل داده‌های کیفی به‌منظور شناسـایی مولفه‌های تـاب‌آوری از مصاحبه نیازمحور بـا کارکنـان اقماری و مطالعات پیشـین بـا تحلیل مضمـون اسـتقرایی به روش شـبکه مضامین (Attride-Stirling, 2001) انجام پذیرفت. بدین‌منظور کدها و نکات کلیدی موجود در متن مصاحبه و مطالعات پیشـین(مضامین پایه) اسـتخراج و سپس، مضامین سـازمان‌دهنده از ترکیب و تلخیص مضامیـن پایه تعیین و در نهایت، مضامین فراگیـر به‌عنوان مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌عنوان یک کل مشخص گردید.

یافته‌ها

در ایـن بخش، نتایج حاصـل از تحلیل مضمون با روش شـبکه مضامین(کدگذاری) با توجه به هدف کلی پژوهش که تعیین مولفه‌های ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری بود، تشـریح شـده اسـت. بدین‌منظور، پس از اسـتخراج کدها و نکات کلیدیِ متن مصاحبه‌ها و مطالعات پیشـین، تعداد ۶۴۸ مضمون پایه (با لحاظ تکرارها) اسـتخراج و سـپس، مجموع داده‌های کیفی با حذف تکرارها به تعداد ۶۱ مضمون پایه(کدنهایی اولیه) کاهش یافت. جدول (۲) بخشی از تحلیل مضمون مصاحبه‌هاست.

بـا ترکیـب و تلخیـص مضامین پایه و مضامیـن سـازمان‌دهنده، این مضامین عالـی در قالب اسـتعاره‌های اساسـی گنجانده شـد و به‌صورت مضامین حاکم بر کل متن (مضامین فراگیر) در آمد. نتایج حاصل از تحلیل مضمون به‌طور خلاصه در جدول (۳) آورده شده است.

در جـدول (۴) نتایـج آماریِ میزان تأثیرپذیریِ (رتبه بنـدی) عوامل اصلی در ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران نشان داده شده است.

همانطور که مشاهده می‌شود، عوامل فردی با ۳۳ درصد دارای بیشترین و عوامل اجتماعی با ۱۵ درصد دارای کمترین میزان تأثیرپذیری بوده است.

برای بررسی روایی محتوایی به دو شیوه عمل می‌شود(کرمی، ۱۳۸۲):

1. Content Validity Ratio
2. Lawshe

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۲- بخشی از متن مصاحبه های پژوهش (منبع: یافته‌های تحقیق)

متن مصاحبه	مفاهیم
بنده که به صورت اقماری در مناطق عملیاتی کار می‌کنم مهم‌ترین مسئله و دغدغه من، دوری از خانواده است که هیچگونه اطلاعی از وضعیت خانواده ندارم و در صورت بُروز مشکل برای خانواده نمی‌توانم به آنها کمک کنم. همین باعث به‌وجود آمدن ترس، استرس و تنش روانی در من می‌گردد.	دغدغه و مشکلات دوری از خانواده. عدم اطلاع از وضعیت خانواده. استرس ناشی از مشکلات خانواده.
دو هفت‌های که دراستراحت هستم باید بتوانم برنامه‌ریزی صحیح برای جبران عدم‌حضورخود در خانواده را داشته باشم، در غیر این‌صورت دچار مشکلات عدیده کاری و عدم آرامش خانوادگی زیادی خواهم شد که تحملش سخت می‌گردد.	ایجاد آرامش در اثر برنامه‌ریزی صحیح برای خانواده در هنگام استراحت.
شرایط اقماری مشکلات زیادی را برای ما به‌وجود می‌آورد از جمله اینکه درمحیط کار با آهن‌الات و ابزارآلات خشن سروکار داریم و زمانی‌که وارد خانواده می‌شویم فضا و شرایط متفاوت می‌باشد. جهت تطبیق خود از شرایط خشن کاری به فضای پر مهر و محبت خانوادگی احتیاج به زمان دارد و نمی‌توانیم درست به خانواده رسیدگی کنیم. وقتی که ما در جزیره خارگ مشغول به‌کار هستیم، با فرهنگی متفاوت از شرایط خانواده و اجتماعیِ محل سکونت در ارتباط هستیم و این تناقض در فرهنگ برای ما تنش روانی و استرس ایجاد می‌کند.	تنش روانی در اثر انتقال روحیه خشن کاری به منزل. تنش روانی ناشی از تناقض فرهنگ محل کار و محل زندگی.
شرایط نامساعد اقتصادی و اجتماعی باعث بُروز مشکلات عدیده‌ای در خانواده از قبیل عدم‌توانایی تأمین مایحتاج و توقعات اعضاء خانواده می‌شود. دوری ما از خانواده باعث عدم‌نظارت کافی بر تحصیل و تربیت فرزندان و دلتنگی‌های عاطفی همسر و فرزندان باعث برهم زدن آرامش و درگیری فکری و استرس و افسردگی ما می‌گردد.	نگرانی بابت تحصیل و تربیت فرزندان. مشکلات معیشتی. از دست دادن تحمل ناشی از خلا عاطفی.

الف) شـــاخص نســـبت روایی محتوایی[1] (CVR): این شاخص توسط لاوشه[2] طراحی شده است. جهت محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمونِ موردنظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف آزمون برای آنها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آنها، از آنان خواسته می‌شود تا هریک از سؤالات را براساس طیف سه‌بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید اســت، ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد»، طبقه‌بندی کنند. سپس بر اساس فرمون زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه می‌گردد:

$$(CVR) = \frac{\frac{\text{تعداد کل متخصصان}}{۲} - \text{تعداد کل متخصصان که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند}}{\frac{\text{تعداد کل متخصصان}}{۲}}$$

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۳- مضامین مربوط به تاب‌آوری کارکنان اقماری (منبع: یافته‌های تحقیق)

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
دغدغه و مشکلات دوری از خانواده، عدم اطلاع از وضعیت خانواده، عدم حضور در مراسم‌های خانوادگی، برآورده نشدن نیازجنسی، تنش روانی ناشی از ناراحتی همسر و بی تابی فرزندان، از دست دادن تحمل ناشی از خلا عاطفی، عدم همراهی و پذیرش کار اقماری توسط خانواده	مسائل خانوادگی ناشی از کار اقماری	عوامل خانوادگی
حس ناخوشایند ناشی از واگذاری مسئولیت به همسر، کمرنگ شدن نقش پدری و همسری در خانواده، نگرانی از حوادث احتمالی برای خانواده، نگرانی بابت تحصیل و تربیت فرزندان، استرس ناشی از ضعف همسر در حل و فصل مشکلات جاری خانواده	مسائل ناشی از عدم حضور در خانواده	
تنش روانی در اثر انتقال روحیه خشن کاری به منزل، عدم ارتباط نزدیک و صمیمی با خانواده، انتقال مشکلات محیط کار به خانواده. (ایجاد ارامش با نبردن مشکلات کاری به محیط خانواده.)، دلتنگی و وابستگی زیاد به خانواده	شیوه ارتباط با خانواده	
ضعف در تطبیق فضای خانواده با فضای کاری و بالعکس، مشکلات کار شیفتی (ضعف در تطبیق شرایط روز کاری و شب کاری)،خستگی مفرط ناشی از عدم برنامه ریزی مناسب کاری، ضعف در مهارت حل مسئله، ضعف در مهارت تصمیم گیری، ضعف در کنترل خشم، ضعف در مهارت نه گفتن، خودکارآمدی پایین، استرس ناشی از ضعف در کنترل رفتار، هدف گذاری ضعیف، ناتوانی در برقراری تعادل در کار و زندگی	توانمندی فردی و شغلی	عوامل فردی
ضعف در مسئولیت پذیری، بدبینی، داشتن افکار منفی، نداشتن استقلال (شخصی و عاطفی)، خلاقیت پایین، بد اخلاق و تند مزاج بودن، شخصیت درونگرا و دیرجوش، بی نظمی و عدم هماهنگی در انجام کارها، سخت شدن تحمل شرایط اقماری ناشی از عدم علاقمندی به کار، مشکل در سازگاری با دیگران	ویژگی های شخصیتی	
عدم حضور در دور همی‌های دوستانه، مشورت نکردن با همکاران، عدم برنامه ریزی مناسب برای اوقات فراغت در محل کار، ضعف در مهارت‌های اجتماعی	ارتباطات اجتماعی	عوامل اجتماعی
مشکلات معیشتی، تنش روانی ناشی از شرایط نا مطلوب و مشکلات سیستم های اداری در کشور، کاهش امنیت اجتماعی(ارزش ها و هنجارها- ارضای نیاز و رضایتمندی اجتماعی- ثبات اجتماعی، اقتصادی)	شرایط اجتماعی	
ایجاد مشکلات با همکاران در اثر عدم تطابق با فرهنگ سازمانی، عدم برقراری ارتباط خوب و موثر با مدیران، ناتوانی در جلب اعتماد روسا، ادراک بی عدالتی در سازمان، حساس بودن کار، ترس از وقوع حادثه، پاسخگویی در مقابل مسئولیت‌های حساس شغلی	مشکلات سازمانی	عوامل سازمانی
تنش روانی ناشی از کار با آهن الات، شرایط بد آب و هوایی، یکنواختی محیط کار، به خطر افتادن سلامت جسمی در اثر آلودگی‌های نفتی و آب و هوا، پرخاشگری ناشی از خستگی مفرط در اثر مدت زمان زیاد کار، افسردگی در اثر شاداب نبودن محیط، تفاوت های فرهنگی محل کار و محل زندگی، مخاطرات احتمالی (ایمنی-امنیتی) در رفت و آمد، خستگی جسمی ناشی از تردد مکرر با خودرو و پرواز	پیامد های کار اقماری	

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۴- میزان تأثیرپذیری عوامل اصلی در ارتقای تاب‌آوری کارکنان (منبع: یافته های تحقیق)

عوامل فردی	عوامل خانوادگی	عوامل سازمانی	عوامل اجتماعی
۳۳٪	۲۵٪	۲۷٪	۱۵٪

ب) شاخص روایی محتوایی[3] (CVI): جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل[4] استفاده می‌شود. بدین‌صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتیِ چهارقسمتی مشخص می‌کنند. متخصصان، مربوط بودن هر گویه را از نظر خودشـــان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نســـبتاً مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملاً مربوط اســـت» مشخص می‌کنند. ســـاده بودن گویه نیز به‌ترتیب از ۱ «ساده نیست»، ۲ «نسبتاً ساده است»، ۳ «ســـاده است»، تا ۴ «ساده مربوط اســـت» و واضح بودن گویه نیز به‌ترتیب از ۱ «واضح نیست»، ۲ «نسبتاً واضح است»، ۳ «واضح است»، تا ۴ «واضح مربوط است»، مشخص می‌شود.

$$CVR = \frac{\text{تعداد متخصصینی که به گویه نمره ۳ و ۴ داده‌اند}}{\text{تعداد کل متخصصان}}$$

حداقل مقدار قابل‌قبول برای شـــاخص CVI برابر با ۰/۷۹ اســـت و اگر شاخص CVI گوی‌های کمتر از ۰/۷۹ باشـــد، آن گویه باید حذف شـــود. در پژوهش حاضر، پس از استخراج مولفه‌های نهایی تاب‌آوری، روایی محتوایی به‌صورت کیفی توســـط ۱۵ نفر از متخصصان مورد بررســـی و ارزیابی قرار گرفت و شـــاخص نســـبت روایی محتوایی لاوشه محاسبه شد. باتوجه به اینکه نتایج CVR برای کلیه شاخص‌ها بیشتر از ۰/۴۹ بود، بنابراین روایی محتوا مناسب بوده (حداقل مقدار شاخصِ نسبت روایی محتوایی برای ۱۵ نفر ۰/۴۹ می‌باشـــد) و از آنجایی‌که شـــاخص CVI بـــرای همه ابعاد مدل بالاتر از مقدار قابل‌قبول اســـتاندارد یعنی ۰/۷۹ بود، هیچ‌کدام از شـــاخص‌ها حذف نگردیـــد. بنابراین، الگوی نهاییِ عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان اقماری مطابق با شکل (۱) می‌باشد. پس از تدوین مدل، برای بررسی و افزایش اعتبار آن، مدل در اختیار پنج نفر از متخصصان قرار گرفت و از آنان خواسته شد که در مورد فرایند تدوین و مدل نهاییِ پژوهش، نظرات خود را ارائه دهند. ســـه نفر از آنان مدل را تأیید کردند و دو نفر نیز نظرات اصلاحی داشـــتند که در فرایندی رفت و برگشت، اصلاحات، اِعمال و تأیید نهایی آنان دریافت شد.

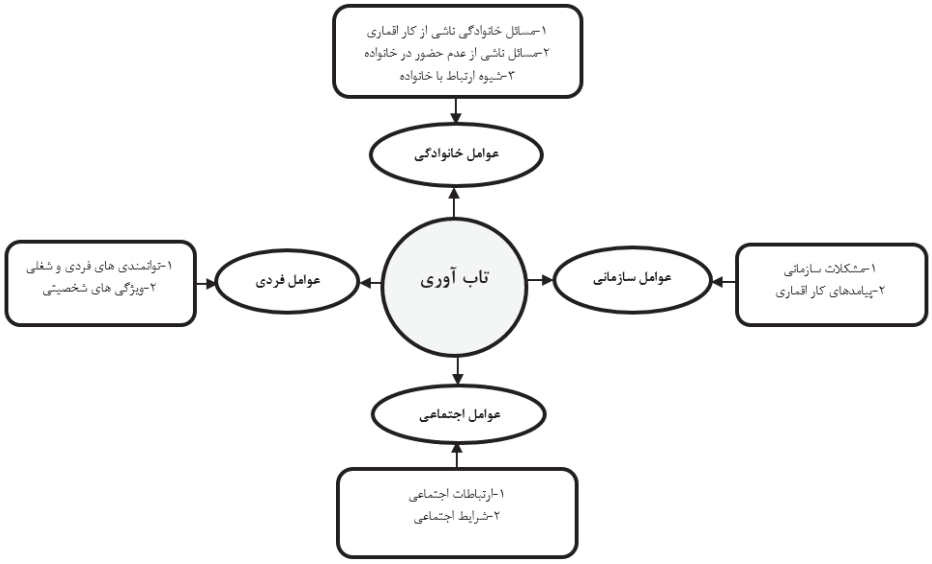
در جـــدول (۵)، نتایـــج نهایی پژوهش و عوامل موثر بر تـــاب‌آوری کارکنان اقماری و همچنین، نتایج آماریِ میزان تأثیرپذیری عوامل اصلی (مضامین فراگیر) بر ارتقای تاب‌آوری و رتبه‌بندیِ عوامل

1. Content Validity Index
2. Waltz & Bausell

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۵- نتایج نهایی پژوهش و نتایج آماریِ میزان تأثیرپذیریِ عوامل اصلی (منبع: یافته‌های تحقیق)

عوامل اصلی موثر بر تاب آوری کارکنان	درصد تاثیرپذیری	رتبه	ریز عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان	درصد تاثیرپذیری	رتبه
خانوادگی	٪۲۵	سوم	مسائل خانوادگی ناشی از کار اقماری	٪۵۶	اول
			مسائل ناشی از عدم حضور در خانواده	٪۲۱	سوم
			شیوه ارتباط با خانواده	٪۳۱	دوم
فردی	٪۳۳	اول	توانمند سازی فردی و شغلی	٪۴۷	دوم
			ویژگی های شخصیتی	٪۵۳	اول
اجتماعی	٪۱۵	چهارم	ارتباطات اجتماعی	٪۷۶	اول
			شرایط اجتماعی	٪۲۴	دوم
سازمانی	٪۲۷	دوم	مشکلات سازمانی	٪۵۵	اول
			پیامدهای کار اقماری	٪۴۵	دوم



شکل ۱- الگوی نهایی ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری (منبع: یافته‌های تحقیق)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

اصلی و فرعی (مضامین فراگیر و مضامین سازمان‌دهنده) نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در مقدمه ذکر شـد، شناسـایی عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان اقماری می‌تواند نقش قابل‌ملاحظه‌ای بر تحمل شـرایط سـخت محیط کاری کارکنان داشـته باشـد. بدین‌منظور و جهت شناسـایی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری، پژوهش حاضر به‌صورت کیفی و با استفاده از مصاحبه‌ی نیازمحور با کارکنان اقماری و بررسی مقالات و تحقیقات پیشین انجام پذیرفت. مضامین پایه در عوامل خانوادگی، فردی و بخشـی از عوامل سـازمانی مختص کارکنانی است که در شرایط اقماری مشغول به‌کار هستند و مضامین پایه عوامل اجتماعی و بخشی از عوامل سازمانی تقریباً جنبه عمومیت دارد. آنچه موجب تمایز این تحقیق از سـایر تحقیقات انجام گرفته پیرامون تاب‌آوری کارکنان می‌گردد، طراحی الگویی است که متناسب با شرایط و ویژگی‌های خاص شرایط کار اقماری باشـد، به‌نحوی‌که باعث می‌شـود کارکنان با آشـنایی با این عوامل و توانمندسـازی خود و خانواده بتوانند شرایط اقماری را بهتر و با مشکلات کمتری تحمل نمایند. چهار عامل اصلی(مضامین فراگیر) موثـر بر تاب‌آوری در این تحقیق از نظر دسـته‌بندیِ عوامل موثر بر تـاب‌آوری با تحقیق لیزا مردیت و همکارانش در سـال ۲۰۱۱ با عنوان ارتقای تاب‌آوری در ارتش آمریکا یکسـان می‌باشد(خانوادگی، اجتماعی، سازمانی و فردی)، ولی با توجه به اینکه این تحقیق بر روی کارکنان اقماری صورت گرفته، در ریز عوامل اصلی(مضامین سـازمان‌دهنده و مضامین پایه) متفاوت اسـت. همچنین در تحقیقی با عنوان "حمایت از تاب‌آوری کارکنان" که توسـط پارادایز و همکاران در سـال ۲۰۱۵ انجام پذیرفت، منابع تاب‌آوری به صورت دو دسـته عمده منابع فردی (فیزیکی، نگرشی، اجتماعی- عاطفی، انرژی‌زا، اسـترس‌زا) و منابع محیطی (تیمی، شغلی، سازمانی، زندگی شخصی) تقسیم‌بندی نموده است که با برخی از عوامل استخراج شده در این تحقیق همسو می‌باشد.

با توجه به اینکه عوامل فردی با ۳۳ درصد تأثیرپذیری، رتبه اول را در بین کلیه عوامل موثر بر تاب‌آوری دارد، مهم‌ترین عاملِ افزایش تاب‌آوری کارکنان اقماری است و از دو ریزعامل تشکیل شده که کارکنان با دانسـتن آنها و توانمندسـازی خود می‌توانند تاب‌آوری خود را در شـرایط کار اقماری افزایش دهند. توانمندسـازی فردی و شـغلی از عوامل بسـیار مهمی اسـت که تأثیر بسیار زیادی بر تـاب‌آوری کارکنـان اقماری دارد. کارکنانی کـه دچار ضعف بوده و توانایی لازم بـرای انجام کارها را ندارند، همیشـه اسـترس و اضطرابِ انجام درست کار و پاسـخگویی به مافوق خود را دارند. بنابراین، کارکنان اقماری هرچه از نظر توانمندی‌های فردی و شـغلی قوی‌تر باشـند، بدون هیچ‌گونه مشکل و دغدغ‌های کار خود را انجام و مدیریت می‌کنند. همچنین، هر چقدر کارکنان در مهارت‌های مدیریت فردی و خانوادگی توانایی بیشـتری داشته باشـند، بهتر و راحت‌تر می‌توانند خود و مسائل خانواده را مدیریت و از ایجاد استرس، تنش‌های روانی و دلتنگی‌های عاطفی جلوگیری و تحمل شرایط اقماری

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

را برای خود و خانواده راحت‌تر نمایند. بنابراین، کارکنان با آشـنایی و دانسـتن توانمندی‌های فردی موردنیاز، تأثیر عوامل شخصیتی و همچنین، تغییر نوع نگرش خود می‌توانند بر سختی‌ها و مشکلات کار اقماری چیره شوند و تاب‌آوری خود را افزایش دهند.

عوامل سازمانی با داشتن ۲۷ درصد تأثیرپذیری، در رتبه دومِ عوامل موثر بر تاب‌آوری قرار دارد و آشـنایی کارکنان با ریز عوامل سـازمانی می‌تواند نقش مهمی در برطرف نمودن مشـکلات کاری، سـازمانی و ارتقای تاب‌آوری آنان داشـته باشد. ارتباطات سـازمانی مانند داشتن ارتباط خوب و موثر بـا مدیـران و همکاران و ایجاد فضای مثبت کاری، کار گروهی و تیمی باعث ایجاد فضای کاری خوب و دور از تنـش می‌گردد که می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر افزایش تاب‌آوری کارکنان در شـرایط اقماری داشته باشد و به‌طور موثری از مشکلات کاری، تنش‌ها و فشارهای عصبی مربوط به آن کاسته و بر آرامش آنان تأثیر بسـیار زیادی بگذارد. مشـکلات سـازمانی از جمله مواردی اسـت که معمولاً کارکنان نقشـی در ایجاد آن ندارند و مواردی از قبیل عدم‌رعایت عدالت سـازمانی، قوانین و مقررات سازمانی، بی‌ثباتی سازمانی، انتصابات نامناسب و غیره می‌باشد که کارکنان می‌باید با شناخت این‌گونه موارد سـعی کنند با افزایش مهارت‌های مقابله با تنش و اسـترس‌های حاصل از این مشکلات بتوانند آرامش خود را حفظ نمایند و تا جایی که در اختیار آنهاسـت، نسـبت به اصلاح امور مبادرت ورزند. حساسیت و ایمنی کارها نیز نقش زیادی در ایجاد عدم‌آرامش کارکنان اقماری دارد. مواردی همچون به‌خطر افتادن کار، ترس از وقوع حادثه، و پاسخگویی در برابر مسئولیت‌های حساس شغلی می‌تواند، فکر و ذهن کارکنان را درگیر و باعث عدم‌تمرکز و درگیری فکری و تنش روانی در آنان گردد. بنابراین، کارکنان با شـناخت مواردی که باعث ایجاد نگرانی و عدم‌تمرکز در آنان می‌شـود و منجر به حادثه و یـا اختـلال در کار گردد، می‌توانند از آنها دوری و از حوادث احتمالـی جلوگیری نمایند. همچنین با توجه به اینکه کارکنان اقماری در مناطق عملیاتی جنوب و شـرایط بد آب و هوایی مشـغول بکار می باشـند، بنابراین آب و هوای گرم و شـرجی، کار با آهن آلات، کار شیفتی، عدم وجود مراکز تفریحی، یکنواختـی و مدت زمان زیـاد کار و کمبود امکانات رفاهی و غذایـی در مناطق عملیاتی تاثیر منفی جسمی و روانی بر کارکنان اقماری دارد که کارکنان با شناخت این عوامل می توانند مهارت‌های مورد نیاز جهت اصلاح و یا مقابله با شرایط موجود را فرا گرفته و تحمل و تاب آوری خود را افزایش دهند.

همانگونـه که در جدول (۵) مشـاهده می‌شـود، عوامل خانوادگی با ۲۵ درصـد تأثیرپذیری بر تـاب‌آوری کارکنان اقماری، در رتبه سـوم قرار دارد. با توجه به دوری کارکنـان اقماری از خانواده و شـرایط کاری آنان، یکی از عوامل بسیار مهم و موثر بر تاب‌آوری این کارکنان عوامل خانوادگی است. کارکنان با شـناخت مسـائل نشـأت گرفته از عوامل خانوادگی و با افزایش مهارت‌های ویژه مقابله با عوامل تنش‌زا و ایجاد استرس، می‌توانند فشارهای روانی و عصبی خود و خانواده را مدیریت و کاهش دهند که به نوبه خود می‌تواند تأثیر بسیار زیادی در تاب‌آوری آنان در زمان کار باشد. هر چقدر دلیل

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

انتخاب این نوع کار برای خانواده‌ی کارکنان روشـــن‌تر باشـــد، بهتر می‌توانند با کار اقماری کنار بیایند و در نتیجه، همراهی و همدلی خوبی خواهند داشـــت و خیلی بهتر با شـــرایط کار اقماری کنار بیایند. همین امر سبب می‌شود کارکنان با خیالی آسوده و راحت مشغول به‌کار شوند و تحمل شرایط سخت اقماری نیز برای آنان بهتر و آســـان‌تر خواهد شد. بنابراین، کارکنان می‌توانند با توضیح و تشریحِ مزایا و معایـــب کار اقمـــاری برای خانواده و بیان دلایل اصلی انتخاب این نوع کار، پذیرش کار اقماری برای خانـــواده را راحت‌تر نمایند. تأمین نیازهای روانی، خانوادگـــی و غیره از مهم‌ترین وظایف یک مرد در خانواده می‌باشد. بنابراین، کارکنان در زمانی‌که در استراحت هستند، می‌توانند با برنامه‌ریزی مناسب برای خانواده از قبیل مســـافرت، دید و بازدیدهای خانوادگی، شـــرکت در مراســـم مختلف و گذراندن اوقـــات خـــود با خانواده به نیازهای روانی، خانوادگی و غیـــره توجه ویژه نمایند و موجب ایجاد آرامش در خانواده گردند. از دیگر عوامل خانوادگی که بر تاب‌آوری کارکنان موثر می‌باشـــد، شـــیوه ارتباط با خانواده است که کارکنان می‌باید با برقراری ارتباط صمیمانه و نزدیک با اعضای خانواده و ایجاد حس دوســـتی، از فشـــارهای عصبی و تنش روانیِ خانواده کاســـته و باعث ایجاد آرامش در خانواده گردند. علاوه‌بر این، آنان می‌بایســـت از انتقال روحیه خشن اقماری به درون خانواده خودداری نمایند، تنش، اســـترس و مشـــکلات محیط کار را به درون خانواده انتقال ندهند و آرامش خانواده را حفظ نمایند. از مـــوارد مهم دیگرِ عوامل خانوادگی، میزان توانمند بودن خانواده می‌باشـــد، به این صورت که کارکنان هرچه در توانمندســـازی اعضای خانواده جهت مدیریت عاطفی و روانی خانواده، مواجهه با مشـــکلات جاری زندگی و حل و فصل آنان و همچنین مشکلات فرزندان و غیره تلاش کنند و مهارت و توانایی آنان را افزایش دهند، اطمینان خاطر و آرامش افزایش پیدا کرده و باعث کاهش استرس و نگرانی‌های خانواده می‌گردد. هیجانات عاطفی نیز از دیگر موارد عوامل خانوادگی می‌باشد که کارکنان با شناخت و تمرین تکنیک‌هـــای مدیریت هیجانات عاطفی می‌توانند باعث افزایش آرامش و کاهش دلتنگی‌های خانوادگی گردند.

عوامل اجتماعی با داشتن ۱۵ درصد تأثیرپذیری، رتبه چهارم را در بین عوامل موثر بر تاب‌آوری دارد. کارکنان با دانستن ریز عوامل اجتماعی و نقش آن در افزایش تاب‌آوری می‌توانند با توانمندسازی و تغیر نگرش و رفتار خود از قبیل ارتباط دوستانه با همکاران و شرکت در جمع‌های دوستانه، دوری از تنهایـــی، مطالعـــه آزاد و ورزش، برنامه‌ریـــزی خوب برای ســـپری کردن اوقات فراغـــت و فراگرفتن مهارت‌هـــای اجتماعی به ایجاد آرامـــش، تقویت روحیه، کاهش اضطراب و فشـــارهای روانی کمک و تحمل شـــرایط اقماری را برای خود آسان‌تر نمایند. تکنیک‌های ایجاد آرامش نیز می‌تواند تأثیر بسیار خوبی بر کاهش فشـــارهای روانی و ایجاد آرامش داشـــته باشـــد. آنان با دانستن تکنیک‌های ساده‌ای مانند شـــرکت در کارهای فرهنگی و هنری، اســـتفاده بجا از مرخصی اســـتحقاقی، اســـتفاده از وسائل ارتباط جمعی و فضای مجازی و داشتن مهارت‌های اجتماعی می‌توانند تنش‌های روانی و دلتنگی‌های

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

خانوادگـی را کاهش داده، باعث ایجاد آرامش شـده و تحمل شـرایط اقمـاری را برای خود راحت‌تر کنند. شرایط اجتماعی و اقتصادیِ جامعه نیز نقش بسیار مهمی در آرامش خانواده و کارکنان اقماری دارد. شـرایط نامطلوب اجتماعی مانند کاهش امنیت اجتماعی و شـرایط نامطلوب سیستم اداری در کشور، هزینه‌های بالای زندگی و حقوق کم می‌توانند از عواملی باشند که ذهن و فکر همه کارکنان و خانواده آنان را درگیر و آرامش را ازآنان بگیرد. بنابراین، کارکنان با آشـنایی با این عوامل می‌توانند با برنامه‌ریزی صحیح در زندگی و مدیریت هزینه‌ها از بسیاری مشکلات احتمالی جلوگیری و از نگرانی‌ها و فشارهای روانی خود و خانواده بکاهند.

منابع:

الحسینی المدرسی، سید مهدی و فیروزکوهی برنج آبادی، مجید (۱۳۹۶). تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عجین شده با شغل، *فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت(بهبود تحول)*، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳، صص ۲۴-۱.

ایمان، محمدتقی (۱۳۹۱). روش شناسـی تحقیقات کیفی، چاپ اول، قم: انتشـارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

جاهد مطلق، عذرا، یونسـی، سـید جلال، ازخـوش، منوچهر و فرصتی، مرجان (۱۳۹۴). اثربخشـی آموزش تاب آوری بر فشار روانی دانش آموزان دختر دبیرستانی ساکن خوابگاه، *مجله روانشناسی مدرسه*، دوره ۴، شماره ۲، صص۱-۷.

سردارزاده، فرشته، ژیان باقری، معصومه و فراهانی مشهدی، ملکه (۱۳۹۵). نقش تاب آوری در کاهش اسـترس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شـرکت نفت فلات قاره ایران، *مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت*، سال سوم، شماره ۴، صص ۷۷-۶۱.

کرمی، ابوالفضل (۱۳۸۲). آشـنایی با آزمون سـازی و آزمون‌های روانی، چاپ اول، تهران: انتشـارات روان سنجی.

کیانی، احسان (۱۳۹۶). *تبیین الگوی چند سطحی عوامل تعیین کننده تاب آوری شغلی و پیامدهای آن*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز.

Attride-Stirling, J. (2001). *Qualitative Research, Thematic networks: an analytic tool for qualitative research*. SAGE Publications, London: 385-405.

Khan, Z., Rao-Nicholson, R., Akhtar, P., Tarba, S. Y., Ahammad, M. F., & Vorley, T. (2019). The role of HR practices in developing employee resilience: A case study from the Pakistani telecommunications sector. *The international journal of human resource management*, *30*(8),

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

1342-1369.

Kim, M. & Windsor, C. (2015). Resilience and Work-Life Balance in First-line Nurse Manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21-7.

Marjolein, C. J. C. & Simone, M. J. B. (2019). How a learning-oriented organizational climate is linked to different proactive behaviors: the role of employee resilience. *Social Indicators Research*, *143*(2), 561-577.

Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn, G. (2011). *Promoting psychological resilience in the U.S. Military*. Center for military health policy research, RAND Corporation.

Naswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*. 34(5), 353-367.

Ogelman, H. G., Erol, A. (2015). Examination of the Predicting Effect of the Resiliency Levels of Parents on the Resiliency Levels of Preschool Children. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 186, 461-466

Paradies, G., Hoogh, I. M., Preenen, T. Y. P., Wabeke, T. R., Zwieten, M. H. J., Kamphuis, W., & Delahaij, R. (2015). *Supporting employee resilience: theoretical and technological developments.* TNO Report, ERP Human Enhancement.

Tonkin, K., Malinen, S., Naswall, K., & Kuntz, J. C. (2018). Building employee resilience through wellbeing in organizations. *Human Resource Development Quarterly*,107-124 ,(2)*29* .

Youssef-Morgan, C., Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. *Journal of Management,* 33(5), 774-800.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]