



The Relationship between Resilience with Quality of Work Life at the Employees of a Military University

Hassan Mahjob¹, Vakil Azhideh², Dariush Malekpour³

Abstract

Purpose

The purpose of this study is to investigate the relationship between resiliency and the quality of worker's life in a military university.

Method

The research method is applied in terms of purpose and is a descriptive correlation type in terms of collecting data. The statistical population consisted of all employees of the university in 2020 - 2021, which according to the confidential information of military personnel, 160 employees were selected as sample in the sample. Data were collected from two resiliency questionnaires and quality of work life. To determine the validity of the questionnaire, content validity and structure were used. The reliability of the questionnaire was also evaluated using Cronbach's alpha coefficient of 0/92. For data analysis, Kolmogorov-Smirnov, T-test and Pearson correlation coefficient were used.

Findings

The findings showed that: 1) all resiliency components are higher than the hypothesized mean. 2) The average quality of working life and all its components except the overall living space is higher than the hypothesized mean of the research. 3) There is a positive and significant correlation between resiliency and quality of work life ($r = 0.64$ and $P \leq 0.01$).

Conclusion

The more strength a person has in resilience, coping with life's problems and stresses, the less he is exposed to mental and emotional disturbances and benefits from higher mental health and well-being. More attention should be paid to the resilience of employees, because the quality of their work life is also reported to a very high extent in relation to resilience.

Key words: Resilience, Quality of Work Life, Employees of Military University

1. Associate Prof, Shahid Sattari Aviation Science and Technology University. Tehran, Iran.

2. Ph.D. Candidate, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

3. Ph.D. Candidate, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Corresponding Author: **Email:** dariushmalekpor@ut.ac.ir

Journal of maritime science management ,2023,vol. 4,No1,pp.5-25

Doi:<https://doi.org/10.22034/mmr.2023.316619.1108>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary



بررسی رابطه تاب آوری با کیفیت زندگی کاری کارکنان

حسن محبوب‌آبادی^۱، وکیل آژیده^۲، داریوش مالک‌پور لهری^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر، باهدف بررسی رابطه بین تاب آوری با کیفیت زندگی کاری کارکنان در یک دانشگاه نظامی صورت گرفته است.

روش: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه مذکور در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ است، که با توجه به سری بودن اطلاعات نظامی ۱۶۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه در دسترس انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه تاب آوری و کیفیت زندگی کاری استفاده شده است. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ «۰/۹۲»، ارزیابی شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنف، تی تک‌نمونه‌ای و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد: (۱) کلیه مؤلفه‌های تاب آوری بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارند. (۲) میانگین کیفیت زندگی کاری و تمامی مؤلفه‌های آن به غیر از فضای کلی زندگی، بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. (۳) بین تاب آوری و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P \leq 0/01$ و $r = -0/64$).

نتیجه‌گیری: هرچه فرد قدرت بیشتری در تاب‌آوری، مقابله با مشکلات و استرس‌های زندگی داشته باشد کمتر در معرض آشفتگی‌های روانی و هیجانی قرار می‌گیرد و از سلامت و بهزیستی روانی بالاتری بهره‌مند می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق بایستی به تاب‌آوری کارکنان توجه بیشتری مبذول گردد، زیرا که کیفیت زندگی کاریشان نیز تا حد خیلی بالایی در ارتباط با تاب‌آوری طبق نتایج تحقیق حاضر گزارش شده است.

کلیدواژه‌ها: تاب آوری، کیفیت زندگی کاری، کارکنان دانشگاه نظامی

استناد: محبوب، حسن، آژیده، وکیل، مالک‌پور، داریوش. (۱۴۰۲). بررسی رابطه تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری کارکنان در یک دانشگاه نظامی. *مطالعات علوم مدیریت دریا*، ۱(۴).

۱. دانشیار دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری. تهران. ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه تهران. ایران.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه تهران، تهران، ایران. نویسنده مسئول، ایمیل: dariushmalekpor@ut.ac.ir

مقدمه

ارزش و عملکرد مؤثر نیروهای مسلح در گرو نقش آفرینی نیروی انسانی کیفی آن می‌باشد. منابع انسانی، ارزشمندترین منابع سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با به کارگیری صحیح آنان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی از حالت بالقوه به حالت بالفعل تبدیل می‌شوند (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۸). هر چه منابع انسانی یک سازمان از سلامت جسمانی و روانی بالایی برخوردار باشند، آن سازمان عملکرد مطلوب‌تری خواهد داشت. نظریه‌های جدید روانشناسی مثبت نگر، رویکرد جدیدی به نام تاب‌آوری^۱ را مطرح می‌کنند. در نظریه تاب‌آوری به افراد نه به عنوان موجود منفعل پاسخ دهنده در برابر محرک‌ها، بلکه به عنوان تصمیم گیرنده‌های دارای حق انتخاب و امکان تسلط و ثمربخش نگریسته می‌شود. تاب‌آوری ظرفیتی برای مقاومت در برابر استرس و فاجعه است (کیلگور^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). تاب‌آوری در زمینه نظامی در آمریکا به عملیات اشغال عراق و افغانستان و در ترکیب با دیگر پیامدهای جنگ، نظیر قرار گرفتن در معرض آسیب‌های روحی و روانی برمی‌گردد که تاب‌آوری را بر روی کارکنان و سربازان ارتش و خانواده‌هایشان مورد آزمایش قرار داده‌اند. هر چند که اغلب پرسنل ارتش و خانواده‌ها تحت این شرایط دشوار تاب می‌آورند ولی، تعداد قابل توجهی هم در کنار آمدن با این شرایط با مشکل مواجه می‌شوند (مردیت^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). تاب‌آوری، توجه جهانی را به عنوان یک استراتژی برای کاهش اثرات نامطلوب شغلی، استرس‌زا و پیشگیری از مشکلات روانی اجتماعی مختلف در میان کارکنان سازمان‌های مختلف به خود جلب کرده است (سوکوت^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). واژه تاب‌آوری را می‌توان به صورت بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف نمود. در واقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن، مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار غالب می‌شود، بلکه طی آن و با وجود آن قوی‌تر نیز می‌گردد (مرادی و همکاران، ۱۴۰۰). مفهوم تاب‌آوری به فرآیند پویا سازگاری مثبت در مواجهه با استرس یا ناملایمات اشاره دارد. تجربه، یادگیری و آموزش همگی می‌توانند به توسعه این مهارت کمک کنند. توانایی بازیابی یا برگشتن از شرایط نامطلوب، افراد تاب آور را متمایز می‌کند (مارزو و همکاران، ۲۰۲۲^۵). تاب‌آوری، قدرت ذهنی است برای بازگشت به حالت اولیه و عاملی است که به افراد کمک می‌کند تا با موقعیت‌های سخت در زندگی روبرو شوند (تامورا، ۲۰۲۱)، و همچنین نقش مهمی در مقابله و رویاروی با مصائب و مشکلات افراد در زندگی روزمره دارد (آلارکان و همکاران، ۲۰۲۰). از جمله ویژگی‌های افراد تاب آور تجربه پیامدهای مثبت هیجانی و شناختی، عزت نفس، کارکرد اجتماعی مطلوب و مقاومت در برابر پیامدهای منفی رویدادهای ناگوار زندگی است (آلن و پالک، ۲۰۱۸).

1. Resilience

2 Killgore

3 Meredith

4 Sukut

5 Marzo and et al

تاب آوری پنج خصوصیت مهم دارد: روندی پویا و دینامیک است؛ موقعیتی است، یعنی یک رفتار سازگارانه در یک موقعیت ممکن است در موقعیت دیگر ناسازگار باشد؛ محصول تعامل ویژگی‌های شخصیتی ذاتی با فاکتورهای محیطی است؛ تاب آوری در موقعیت‌هایی که چندین ریسک وجود دارد پیچیده‌تر است؛ و در نهایت اینکه تاب آوری می‌تواند آموختنی باشد (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۵). افراد با حمایت اجتماعی بالا استرس کمتر و احساس تحمل بیشتری در زندگی دارند و این باعث افزایش تاب آوری آنها خواهد شد (یوسفی افراشته و مرادی، ۱۴۰۱). همچنین، از منظر اسلام تاب آوری فضیلت بسیار با ارزشی است. این ویژگی در مفاهیم اخلاقی مترادف با صبر و حلم می‌باشد. در ارزش این ویژگی می‌توان به این نکته مهم اشاره کرد که طبق فرموده قرآن! صبر یکی از چهار عامل جلوگیری از خُسران در زندگی می‌باشد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸).

پژوهش‌های متعدد بالا بودن میزان اضطراب و استرس در نیروهای مسلح و نظامی را تایید می‌کند. طبق پژوهش‌های موجود، نه تنها افرادی که مشاغل نظامی اشتغال دارند بلکه سایر افراد مرتبط با محیط‌های نظامی نیز در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند (شاهمرادی و معافی مدنی، ۱۳۹۷). یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی با کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا است و سندرومی است که مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خود پنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود. در سال‌های اخیر، اصطلاح فرسودگی شغلی در نوشته‌های مختلف با استرس ناشی از کار ارتباط داده شده است (هاشمی، ۱۳۹۷). فرسودگی شغلی واژه‌ای است برای توصیف تنش و خستگی‌های شغلی که بعد از دوران کاری سخت ایجاد می‌شود (بروچینی و همکاران، ۲۰۱۸). فرسودگی شغلی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و همچنین، علائم و حالات تحلیل رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری کارکنان است و با کاهش میزان انرژی جسمی و روحی در کارکنان همراه می‌باشد (طهماسبی، ۱۳۹۹). خستگی عاطفی محوری‌ترین علامت فرسودگی شغلی است. زمانی که فرد دچار خستگی عاطفی می‌شود، احساس می‌کند که تحت فشار قرار دارد و منابع هیجانی او تخلیه شده است. از طرفی دیگر، مسخ شخصیت هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد به اشخاصی که دریافت‌کنندگان خدمات مراقبتی هستند، پاسخ منفی می‌دهد. کاهش احساس عملکرد شخصی زمانی اتفاق می‌افتد که احساس شایستگی و



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

درگیری فرد با مردم کاهش می‌یابد (سریهاران و همکاران، ۲۰۲۱). فرسودگی شغلی تنها مسئله‌ی برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان نیست، بلکه با محیط کار و نبود هماهنگی بین خصوصیات شخصی افراد و ماهیت شغلشان نیز مرتبط است (پرسلی، ۲۰۲۱). فرسودگی شغلی یک سندروم روانشناختی که در واکنش به عوامل فشارزاهای بین فردی مزمن‌تر محیط کار حاصل می‌شود و دارای سه بعد خستگی هیجانی^۳، مسخ شخصیت^۴ و کاهش احساس کفایت^۵ است. مؤلفه خستگی هیجانی نشان دهنده بعد استرس فردی است و به کار کردن بیش از حد و تهی شدن منابع فیزیکی و احساسی فرد اطلاق می‌شود. مؤلفه مسخ شخصیت، بعد فضای بین فردی را در فرسودگی شغلی نشان می‌دهد و شامل پاسخ منفی و فقدان عاطفه یا کناره‌گیری بیش از حد فرد از جنبه‌های مختلف کارش است. مؤلفه کاهش کارایی و پیشرفت نشان دهنده بعد خود ارزیابی در فرسودگی شغلی است و شامل احساس عدم صلاحیت و شایستگی، عدم موفقیت و بازدهی در محیط کار است (اصغری ابراهیم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۹).

کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مهم و کلیدی در میزان تاب‌آوری به شمار می‌رود. در حال حاضر، کیفیت زندگی^۶ به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی متخصصان بهداشت و درمان شناخته می‌شود که به عنوان شاخصی برای سنجش وضعیت سلامت در مطالعات مرتبط با سلامت مورد استفاده قرار می‌گیرد. در قرن حاضر، هدف اصلی نظام سلامت، ارتقای کیفیت زندگی است که تحت تأثیر محیط‌های اجتماعی، فیزیکی و عاطفی افراد و همچنین واکنش‌های آن‌ها به این عوامل است (هیلد و اولتویس، ۲۰۲۰). کیفیت زندگی از مسائل مهم جهان معاصر و از مباحث مهم و حیاتی در توسعه سیاستگذاری اجتماعی محسوب می‌شود که موضوعات متنوعی چون رفاه، ارتقای کیفیت زندگی، رفع نیازهای اساسی، زندگی رو به رشد و رضایت بخش، نوع‌دوستی و از خودگذشتگی در میان اجتماعات را در بر می‌گیرد (یسرالیته^۸ و همکاران، ۲۰۱۸)، و موضوعی کاملاً ذهنی بوده و نشان دهنده درک فرد از سطوح شادی و رضایت خود در ابعاد ذکر شده می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت کیفیت زندگی هر فرد تحت تأثیر خصوصیات زمینه‌ای فرد، اجتماعی، فرهنگی و محیطی او قرار دارد (سلوتج^۹، ۲۰۱۹). کیفیت زندگی به عنوان مفهومی برای نشان دادن میزان رضایتمندی فرد از زندگی و به عبارتی، معیاری برای تعیین رضایت و عدم رضایت افراد و گروه‌ها، از ابعاد مختلف زندگی است. واژه کیفیت زندگی بیشتر با محیط طبیعی و شرایط خارجی زندگی افراد از قبیل آلودگی، کیفیت مسکن، جیبه‌های زیبایی شناسانه، تراکم، شیوع جرم و مانند این‌ها مرتبط است (رحیمی و کارگر، ۱۳۹۹).

1 Sriharan

2 Pressley

3 motional exhaustion

4 depersonalization

5 lack of professional efficacy

6 The quality of life

7 Hilde & Olthuis

8 Ysraelit

9 Slottje

بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی^۱، کیفیت زندگی عبارت است از ادراک فرد از موقعیت زندگی‌اش در بافت سیستم فرهنگی و ارزشی که در آن زندگی می‌کند و با اهداف، انتظارات، معیارها و علایق وی مرتبط می‌باشد. همچنین، کیفیت زندگی، سازه‌ای چند بعدی شامل ابعاد فیزیکی، هیجانی، اجتماعی و روانی ناشی از کنش متقابل بین شخصیت افراد و پیوستگی رویدادهای زندگی می‌باشد (اسپایوی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). کیفیت زندگی کاری به رضایت شغلی فرد، ادراک او از کار، اثربخشی شغلی، بهره‌وری و لذت و توانایی مقابله با استرس‌های مرتبط با کار اشاره دارد و تاثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی کلی یک فرد دارد (منگوانی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع، کیفیت زندگی افراد یکی از گام‌های ضروری و مثبت در برخورد با موقعیت‌های متفاوت زندگی مانند چالش‌ها و مشکلات متعدد به شمار می‌رود و می‌تواند از تشدید آنها جلوگیری کند. کیفیت زندگی، ادراک فرد از میزان رضایت و خشنودی در زندگی، سلامت خانوادگی، جسمانی و اجتماعی، امید به زندگی و سلامت روانی افراد مبتلا به اختلال یا بیمار است (عندلیب کورایم و محمودی‌نیا، ۱۴۰۰).

درک هر شخص از کیفیت زندگی متأثر از توانایی آن در سنین مختلف در جهت ادامه کار و انجام فعالیت‌های روزمره مانند مراقبت از خود و رفتن به محل کار است. در بعد روانی نیز سلامت روانی و هیجانی قسمت مهمی از کیفیت زندگی است و داشتن نگرش مثبت در ارتقای کیفیت زندگی مؤثر است (جان^۴، ۲۰۲۱). همچنین، کیفیت زندگی نشانگر ادراک فرد در توانایی عملکرد خود در سطح جسمی، روانی و اجتماعی است (ایل‌بیگی قلعه‌نی و همکاران، ۱۳۹۸).

در واقع کیفیت زندگی کاری را می‌توان به‌عنوان یک سازه چند بعدی و پویا که مبین ادراک افراد از محیط کار خود و تأثیرات این محیط بر روی مواردی از قبیل تأمین نیازهای فردی، امنیت کاری، رضایت کاری، فرصت‌های ارتقا و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری وی بوده و در نهایت باعث بهبود عملکرد فرد و تعهد و وفاداری او به سازمان گردیده و بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد، در نظر گرفت (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۲). به طور کلی، درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم، انگیزش و بهره‌وری بالا در کارکنان برآورد می‌شود (امسلم^۵ و همکاران، ۲۰۲۰).

پژوهش‌های متعددی به بررسی موضوعات تاب‌آوری و کیفیت زندگی پرداخته‌اند. کریمیان‌آبدر و کریمی‌افشار (۱۴۰۱)، در پژوهش بررسی رابطه بین تاب‌آوری با کیفیت زندگی و امید به زندگی مادران کودکان ناشنوا، به این نتیجه رسیدند که بین تاب‌آوری با کیفیت زندگی مادران کودکان ناشنوا و بین کیفیت زندگی با امید به زندگی مادران کودکان ناشنوا رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین تاب‌آوری با امید به زندگی مادران کودکان ناشنوا نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. شهابی‌فام و لطفی‌نیا (۱۴۰۱)، در مقاله اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر کیفیت زندگی، راهبردهای مقابله‌ای و سلامت روان سالمندان ساکن در سرای سالمندان مهر تبریز، به این نتیجه رسیدند که آموزش تاب‌آوری بر

1 World Health Organization (WHO)

2 Spivey

3 Mangwani

4 John

5 Emsellem

افزایش کیفیت زندگی، تعدیل راهبردهای مقابله‌ای و ارتقاء سلامت روان سالمندان تأثیرگذار بود. نوروزی‌نیا و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهش ارتباط تاب‌آوری و خودکارآمدی با کیفیت زندگی حرفه‌ای در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی که بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی استان البرز انجام شده است، به این نتیجه رسیدند که همبستگی معناداری بین خودکارآمدی با سه مؤلفه کیفیت زندگی حرفه‌ای وجود داشت ($p < .05$). خودکارآمدی با رضایت از شفقت رابطه مثبت و با فرسودگی و استرس تروماتیک ثانویه رابطه منفی داشت. همچنین، خودکارآمدی و تاب‌آوری پیش‌بینی کننده رضایت از شفقت و فرسودگی بودند ($p < .05$). جهت تأثیر خودکارآمدی و تاب‌آوری بر رضایت از شفقت مثبت بود. عنذلیب کواریم و محمودی‌نیا (۱۴۰۰)، در پژوهش کیفیت زندگی در سالمندان: نقش تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی که بر روی ۴۰۰ نفر از سالمندانی که در مراکز عمومی و روزانه حضور داشتند، انجام شد به این نتیجه رسیدند که ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری به عنوان متغیرهای پیش‌بین قادر به تبیین کیفیت زندگی در سالمندان هستند. مشتاقی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهش رابطه بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی در پرستاران: نقش میانجی ابرازگری هیجانی بیان می‌کنند بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی ($r = .309$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین کیفیت زندگی با ابرازگری هیجان مثبت ($r = .517$)، ابراز هیجان منفی ($r = -.361$) و ابراز صمیمیت ($r = .494$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آلونازی^۱ و همکاران (۲۰۲۳)، در مقاله رابطه بین تاب‌آوری روانشناختی و کیفیت زندگی حرفه‌ای در میان پرستاران سلامت روان که به صورت مقطعی بر روی ۱۷۹ پرستار سلامت روانی انجام شد، به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت قوی بین تاب‌آوری روانشناختی و رضایت از خوش برخوردی وجود داشت ($r = .632$). بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معنادار ($r = -.470$)، و همچنین با استرس تروماتیک ثانویه همبستگی منفی و معنادار وجود داشت ($r = -.210$). لی وانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهش کیفیت زندگی حرفه‌ای و تاب‌آوری در بخش اورژانس متخصصان بهداشت و درمان هنگ کنگ در طول بیماری کرونا که با روش نمونه‌گیری گلوله برفی بر روی ۱۰۶ شرکت کننده (پزشک و پرستار) از بخش اورژانس متخصصان بهداشت و درمان انجام شد به این نتیجه رسیدند که سطح متوسطی از رضایت از شفقت، استرس تروماتیک ثانویه و فرسودگی شغلی در میان متخصصان مراقبت‌های بهداشتی بخش اورژانس وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون خطی نشان داد تاب‌آوری خود گزارش شده تنها پیش‌بینی کننده مهم رضایت از شفقت، استرس تروماتیک ثانویه و فرسودگی شغلی بود. فرانجیج^۳ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهش بررسی ارتباط بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی در بیماران مبتلا به سرطان روده بزرگ بیان می‌کنند تاب‌آوری از نظر آماری ارتباط مثبت و معنی‌داری با تمام حوزه‌های کیفیت زندگی دارد. حوزه سلامت ذهنی ارتباط معنی‌دار بالایی با تاب‌آوری دارد؛ بیمارانی که ازدواج نکرده بودند سطح تاب‌آوری بالاتری از سایر بیماران داشتند؛ بیماران تحت درمان با ترکیب جراحی و شیمی‌درمانی از نظر آماری به طور قابل توجهی سطح تاب‌آوری بالاتری نسبت به بیماران تحت درمان سایر روش‌های درمانی داشتند.

الیاس عبدالعزیز و سعید آدم^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهش رابطه بین تاب‌آوری، فرسودگی شغلی و کیفیت حرفه‌ای زندگی در میان پرستاران شاغل در بیمارستان روانپزشکی العباسیه که با روش نمونه‌گیری هدفمند بر روی ۱۰۰ پرستار انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین تاب‌آوری، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای همبستگی معنی‌دار بالایی وجود دارد. برخی از این مطالعات نشان دادند که نیازهای روانی کارکنان در سازمان را می‌توان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده کرد. به نظر می‌رسد که نیاز شدید به بهتر کردن کیفیت در بسیاری از کارکنان وجود دارد. به‌ویژه نزد کارکنانی که از آموزش بالایی برخوردار هستند. در پژوهش حاضر هدف بر این است که با توجه به اهمیت این دو پدیده - تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری - خصوصاً در سازمان‌های نظامی، که مدام در حال رویارویی با خطر و موقعیت‌های استرس‌زا و تنش‌آور می‌باشند، به بررسی رابطه بین این دو در کارکنان دانشگاه پرداخته شود. به نظر می‌رسد یکی از راهکارهای مؤثر در جهت افزایش کیفیت زندگی حرفه‌ای کارکنان می‌تواند افزایش تاب‌آوری باشد. با وجود توافق در مورد اهمیت تاب‌آوری به عنوان ویژگی شخصیتی مثبت، در مورد ارتباط تاب‌آوری با کیفیت زندگی کارکنان نظامی مطالعات کمتری در این زمینه انجام شده است. اهمیت هر کدام از این متغیرها به‌طور جداگانه در تحقیقات مختلف مشخص شده ولی محققین پژوهشی را با این رویکرد در سازمان‌های نظامی انجام نداده‌اند. همان‌طور که ذکر گردید تاب‌آوری یکی از قابل‌توجه‌ترین و جدیدترین مسائل در حوزه منابع انسانی در سازمان‌های مختلف بالأخص در سازمانی‌های نظامی می‌باشد. سازمان‌های نظامی به‌طور میانگین بیشتر از دیگر سازمانها در معرض چالش‌ها و شرایط ناگوار روحی و روانی قرار می‌گیرند و از این‌رو بایستی در زمینه تاب‌آوری به دلیل اهمیت روزافزون آن برنامه‌ریزی‌ها و تحقیقات بیشتری صورت گیرد و اگر چنین کاری انجام نگیرد منجر به آسیب‌های روانی به اعضای سازمان خواهد شد. بنابراین، مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری کارکنان یک دانشگاه نظامی انجام گرفته است.

سوالات پژوهش

- ۱- وضعیت تاب‌آوری در دانشگاه نظامی موردنظر چگونه است؟
- ۲- وضعیت کیفیت زندگی کاری در دانشگاه نظامی موردنظر چگونه است؟
- ۳- آیا بین تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری در دانشگاه نظامی موردنظر رابطه‌ای وجود دارد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد و چون در این مطالعه محقق به دنبال بدست آوردن اطلاعاتی درباره دیدگاه‌ها و نظرات افراد مختلف است، لذا ماهیت تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و به لحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان یک دانشگاه نظامی می‌باشد که با استفاده از نرم افزار تعیین

حجم نمونه، در سطح اطمینان ۹۵ درصد و فاصله اطمینان ۵ و ۱۶۰ نفر برآورد شده است. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این تحقیق و به منظور اندازه‌گیری متغیرها، از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه مربوطه، شامل دو بخش است: بخش اول پرسشنامه شامل ویژگی‌های جمعیت شناختی است. بخش دوم پرسشنامه شامل: الف) پرسشنامه تاب‌آوری: مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (CD-RIS) با بازبینی منابع پژوهشی در زمینه تاب‌آوری تهیه شده است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). این پرسشنامه ۲۵ گویه و شش بعد دارد که در یک مقیاس لیکرتی بین یک (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری شده است. اعتبار و پایایی کلی این مقیاس در تحقیقات داخلی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است (محمدی، ۲۰۰۵). در پژوهش پایایی مقیاس کانر و دیویدسون با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است. و پایایی خارجی: کانر و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۰/۸۷ بوده است. پایایی این پرسشنامه در این تحقیق ۰/۸۱ بدست آمد.

جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تاب‌آوری تحقیق

ردیف	ابعاد پرسشنامه	شماره سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
۱	تصور از شایستگی فردی	۸-۱	۰/۸۲۹
۲	اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	۱۵-۹	۰/۷۷۰
۳	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۲۰-۱۶	۰/۸۳۹
۴	کنترل	۲۳-۲۱	۰/۷۹۹
۵	زیرمقیاس تأثیرات معنوی	۲۵-۲۴	۰/۷۸۴
۶	نظام مشارکت و هماهنگی	۳۳-۳۷	۰/۷۷۵
	تاب‌آوری		۰/۸۱۲

ب) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه که براساس مؤلفه‌های والتون (۱۹۷۳) ساخته شده و توسط پژوهشگران زیادی استفاده شده است. این پرسشنامه در برگیرنده ۳۲ گویه و هشت بعد است و به‌گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت کیفیت زندگی کاری مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه در این تحقیق ۰/۷۷ بدست آمد.

جدول شماره ۲: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری تحقیق

ردیف	ابعاد پرسشنامه	شماره سؤالات	آلفای کرونباخ
۱	پرداخت منصفانه و کافی	۵-۱	۰/۷۷۹
۲	محیط کار ایمن و بهداشتی	۸-۶	۰/۷۲۱
۳	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۱-۹	۰/۷۸۱
۴	قانون‌گرایی در سازمان	۱۷-۱۲	۰/۷۷۶
۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲۰-۱۸	۰/۷۸۲
۶	فضای کلی زندگی	۲۱-۲۵	۰/۷۹۳
۷	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲۶-۲۹	۰/۸۲۳
۸	توسعه قابلیت‌های انسانی	۳۰-۳۲	۰/۷۸۱
	کیفیت زندگی کاری		۰/۷۷۵

پس از اخذ معرفی‌نامه و مجوز برای اجرای تحقیق از دانشگاه جهت همکاری قسمت‌های مختلف با محقق، پرسشنامه توزیع گردید. برای تکمیل پرسشنامه، با مراجعات مکرر به قسمت‌های مربوطه و توزیع آن‌ها و دادن اطلاعات لازم و رفع هرگونه ابهام، پرسشنامه‌ها تکمیل و جمع‌آوری گردید، با این توصیف که محقق در بیشتر موارد جهت تحویل پرسشنامه در محل حضور داشته و پس از تکمیل جمع‌آوری می‌گردید.

یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۳: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق

مدرک تحصیلی				
علوم انسانی	علوم پایه	فنی	مدیریت	سایر رشته‌ها
۵۴	۹	۸۶	۵	۶
مقطع تحصیلی				
کارشناسی اشد و بالاتر	کارشناسی	کاردانی	دیپلم و پایین‌تر	
۵۷	۶۷	۱۰	۲۶	
سن پاسخ‌دهندگان				
کمتر از ۲۵	۲۵-۳۰	۳۱-۳۵	۳۶-۴۰	۴۱ تا ۴۵
				۴۶ تا ۵۰

مدرک تحصیلی					
علوم انسانی	علوم پایه	فنی	مدیریت	سایر رشته‌ها	
۲	۱۳	۳۷	۴۲	۶۱	۵
سازمان محل کار					
کمتر از ۵ سال	۵ - ۱۰	۱۱ - ۱۵ سال	۱۶ - ۲۰ سال	۲۱ سال و بالاتر	
۲۵	۳۳	۴۱	۳۵	۲۶	

در بخش بعدی به تجزیه و تحلیل یافته‌های به دست آمده از آزمون‌های آماری پژوهش حاضر در قالب سؤالات مطرح شده بررسی شده است:

۱- وضعیت تاب آوری در بین اعضای کارکنان دانشگاه نظامی چگونه است؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به تاب آوری و کل مقیاس آن، از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۴) ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت تاب آوری در حد بالاتر از متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد.

جدول شماره ۴: تعیین وضعیت تاب آوری بر حسب آزمون t تک نمونه‌ای (میانگین نظری = ۳)*

شاخص‌ها مؤلفه	فراوانی	میانگین	اختلاف میانگین‌ها	انحراف مستANDARD	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
تصور از شایستگی فردی	۱۶۰	۳/۷۰	۰/۷۰	۰/۶۸	۱۲/۹۸	۱۵۹	۰/۰۰۰
اعتماد به فردی تحمل عاطفه منفی	۱۶۰	۳/۱۷	۰/۱۷	۰/۷۸	۲/۹۷	۱۶۰	۰/۰۳
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۱۶۰	۳/۲۴	۰/۲۴	۰/۷۸	۳/۹۵	۱۶۰	۰/۰۰۰
کنترل	۱۶۰	۳/۵۲	۰/۵۲	۱/۰۶	۶/۲۱	۱۶۰	۰/۰۰۰
تأثیرات معنوی	۱۶۰	۳/۸۲	۰/۸۲	۰/۹۱	۱۱/۵۰	۱۶۰	۰/۰۰۰

* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۱ تا ۵) و محاسبه نمره کلی این بعد بر حسب این دامنه، میانگین نظری جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

۲- وضعیت کیفیت زندگی کاری در بین اعضای کارکنان دانشگاه نظامی چگونه است؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به کیفیت زندگی کاری و نمره کل کیفیت زندگی کارکنان، از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شده است؛ که نتایج آن در جدول (۵) ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت کیفیت زندگی کاری به جز مؤلفه فضای کلی زندگی کاری تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش ندارد و این نتایج گویای این است که وضعیت کیفیت زندگی کاری در حد بالاتر از متوسط قرار دارد و همچنین بدین معنی است که بین مقدار محاسبه شده و مقدار فرضی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول شماره ۵: تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری بر حسب آزمون t تک‌نمونه‌ای (میانگین نظری = ۳)

شاخص‌ها مؤلفه	فراوانی	میانگین	اختلاف میانگین‌ها	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
پرداخت منصفانه و کافی	۱۶۰	۳/۵۲	۰/۵۲	۰/۸۲	۸/۰۵	۱۵۹	۰/۰۰۰
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱۶۰	۳/۳۱	۰/۳۱	۰/۸۰	۴/۸۹	۱۵۹	۰/۰۰۰
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۶۰	۳/۵۷	۰/۵۷	۰/۸۸	۸/۲۲	۱۵۹	۰/۰۰۰
قانون‌گرایی در سازمان	۱۶۰	۳/۷۰	۰/۷۰	۰/۹۰	۹/۸۸	۱۵۹	۰/۰۰۰
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۶۰	۳/۱۳	۰/۱۳	۱/۰۲	۱/۶۸	۱۵۹	۰/۰۹۴
فضای کلی زندگی	۱۶۰	۲/۸۲	۰/۱۷	۱/۰۳	۲/۱۴	۱۵۹	۰/۳۴
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱۶۰	۳/۵۴	۰/۵۴	۰/۸۵	۷/۹۸	۱۵۹	۰/۰۰۰

شاخصها مؤلفه	فراوانی	میانگین	اختلاف انحراف میانگین ها	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
توسعه قابلیت های انسانی	۱۶۰	۳/۳۴	۰/۳۳	۰/۹۶	۴/۳۸	۱۵۹
						۰/۰۰۰

* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره گذاری سوالات (۱ تا ۵) و محاسبه نمره کلی این بعد بر حسب این دامنه، میانگین نظری جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

۳- آیا بین تاب آوری با کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

بر اساس اطلاعات بدست آمده و مطابق آزمون کولموگروف انجام شده ملاحظه شد که توزیع پراکندگی نمره‌ای تعیین تاب آوری با سطح معنی داری $p=0/645$ دارای توزیع نرمال است. زیرا سطح معنی داری از بیشتر $0/05$ است. اما توزیع پراکندگی نمره‌ای کیفیت زندگی کاری سطح معنی داری کمتر از $0/05$ دارد و دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. به همین دلیل در این قسمت از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شد. همان‌طور که در جدول (۶) نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین تاب آوری با کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه نظامی گویای رابطه مثبت بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد.

جدول (۶): ماتریس همبستگی (اسپیرمن) بین مؤلفه‌های تاب آوری با کیفیت زندگی کاری

تاب آوری	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن با دیگران	کنترل	اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	تصور از شایستگی فردی	کیفیت زندگی کاری
پرداخت منصفانه و کافی	$r=0/39$ $<0/05sig$	$r=0/36$ $<0/05sig$	$r=0/35$ $<0/05sig$	$r=0/47$ $<0/05sig$	
محیط کاری ایمن و بهداشتی	$r=0/39$ $<0/05sig$	$r=0/42$ $<0/05sig$	$r=0/45$ $<0/05sig$	$r=0/29$ $<0/05sig$	

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۴۱r= <۰/۰۵sig	۰/۱۷r= ۰/۰۷۵sig=	۰/۲۲r= <۰/۰۵sig	۰/۳۴r= <۰/۰۵sig
قانون‌گرایی در سازمان	۰/۲۹r= <۰/۰۵sig	۰/۳۷r= <۰/۰۵sig	۰/۳۴r= <۰/۰۵sig	۰/۳۵r= <۰/۰۵sig
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۴۰r= <۰/۰۵sig	۰/۴۴r= <۰/۰۵sig	۰/۴۱r= <۰/۰۵sig	۰/۲۵r= <۰/۰۵sig
فضای کلی زندگی	۰/۳۸r= <۰/۰۵sig	۰/۳۳r= <۰/۰۵sig	۰/۳۱r= <۰/۰۵sig	۰/۴۷r= <۰/۰۵sig
یکپارچگی ..	۰/۲۱r= <۰/۰۵sig	۰/۴۳r= <۰/۰۵sig	۰/۴۴r= <۰/۰۵sig	۰/۳۵r= <۰/۰۵sig
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۴۲r= <۰/۰۵sig	۰/۳۷r= <۰/۰۵sig	۰/۱۲r= ۰/۱۲۳sig=	۰/۳۴r= <۰/۰۵sig

بحث و نتیجه‌گیری

عواملی از جمله انگیزش شغلی و تاب‌آوری سبب افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود. مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که فضا و شرایط کاری سازمان مناسب و با کیفیت باشد و افراد از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند (اسکپت ارلت، ۲۰۰۷). هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری کارکنان در یک دانشگاه نظامی بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد و چون در این مطالعه محقق به دنبال بدست آوردن اطلاعاتی درباره دیدگاه‌ها و نظرات افراد مختلف است، جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان یک دانشگاه نظامی می‌باشد و جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری استفاده شده است. در این پژوهش، در گام نخست ما به بررسی تاب‌آوری کارکنان در دانشگاه موردنظر پرداختیم و نتایج آزمون t تک نمونه‌ای حاکی از این است که وضعیت تاب‌آوری کارکنان به طور معناداری بالاتر از میانگین فرضی پژوهش بود و مطلوب ارزیابی می‌شود، به طوری که مؤلفه تأثیرات معنوی بالاترین میانگین (۳/۸۲) و مؤلفه اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی نیز پایین‌ترین میانگین (۳/۱۷) را در بین مؤلفه‌های تاب‌آوری دارا می‌باشد، نتیجه این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های ابوالقاسمی و همکاران (۲۰۱۴)، بخشایش (۱۳۹۵)، پرستار (۱۳۹۰)، جلیلی (۱۳۹۴)؛ لوتار و همکاران (۱۹۹۳)؛ شهبازی (۱۳۸۸)؛ رحیمیان (۱۳۹۴) رستمی، (۱۳۹۴)؛ عزیزی نژاد، (۱۳۹۵) که شواهدی مبنی بر تأیید کل فرضیه‌ها می‌باشد.

در گام دوم، به بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان علمی این دانشگاه نظامی پرداختیم و نتایج آزمون t تک نمونه‌ای گویای این بود که کیفیت زندگی کاری کارکنان بالاتر از متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. نتیجه

این که، در بین مولفه‌های هشت گانه کیفیت زندگی کاری به ترتیب، قانون‌گرایی در سازمان، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، پرداخت منصفانه و کافی، توسعه قابلیت‌های انسانی، محیط کار ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، و در نهایت فضای کلی زندگی، بیشترین تأثیر را در عملکرد کارکنان دارند، یافته‌های این پژوهش با پژوهش نوروژی‌نیا و همکاران (۱۴۰۰)، هیالیر (۲۰۰۰)، کاپلمن و همکاران (۲۰۰۶)، تامورا و همکاران (۲۰۰۶)، چیپل (۱۹۸۹)، نتالیا (۲۰۰۴)، سنیا (۱۹۸۰)، لوئیس (۱۹۸۴)، خدیوی (۱۳۸۶)، ندرلو (۱۳۹۳)، کنارد (۲۰۰۰)، آنتونی (۱۹۸۳)، ورنای (۲۰۰۲)، بتسان (۱۹۹۴)، و لائو (۲۰۰۰) همسو می‌باشد.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن حاکی از رابطه مثبت و معنادار (۰/۶۴) بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح آلفای (۰/۰۵) بود. همچنین تمامی ابعاد تاب‌آوری با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (به جز تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی، توسعه قابلیت‌های انسانی و پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن با دیگران) رابطه مثبت و معنادار داشتند. این یافته همسو با یافته‌های پژوهش آلونازی و همکاران (۲۰۲۳)، لی وانگ و همکاران (۲۰۲۲)، بونانو (۲۰۰۴)، ماستن (۲۰۰۱)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) که کاهش میزان تاب‌آوری در برابر رویداد های زندگی را در فرد با نوعی احساس فشار روانی، اضطراب یا افسردگی همراه داشته‌اند. تاب‌آوری، از طریق افزایش سطوح عواطف مثبت، باعث تقویت عزت‌نفس و مقابله موفق با تجربه‌های منفی می‌شود. بر این اساس تاب‌آوری از طریق عزت‌نفس به‌عنوان یک مکانیزم واسطه‌ای به انطباق مثبت و بهزیستی روانی منتهی می‌شود و افرادی که از بهزیستی روان‌شناختی بالاتری برخوردارند توانایی سازگاری آن‌ها با مشکلات، بیشتر از کسانی است که از این مزیت برخوردار نیستند. از طرفی، هرچه فرد قدرت بیشتری در تاب‌آوری، مقابله با مشکلات و استرس‌های زندگی داشته باشد کمتر در معرض آشفتگی‌های روانی و هیجانی قرار می‌گیرد و از سلامت و بهزیستی روانی بالاتری بهره‌مند می‌شود. با توجه به این که افراد تاب آور به طرز خلاقانه و انعطاف‌پذیری به مسائل می‌نگرند، برای حل آن‌ها طرح و برنامه‌ریزی می‌کنند و در صورت نیاز نسبت به درخواست کمک از دیگران دریغ نمی‌ورزند و منابع کاملی برای مقابله با مشکلات دارند که این عوامل باعث می‌شود فرد از بهداشت روانی و بهزیستی بالایی برخوردار باشد و همچنین با توجه به نتایج تحقیق بایستی به تاب‌آوری کارکنان توجه بیشتری مبذول گردد، زیرا که کیفیت زندگی کاریشان نیز تا حد خیلی بالایی در ارتباط با تاب‌آوری طبق نتایج تحقیق حاضر گزارش شده است.

پیشنهادات برخاسته از تحقیق

براساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر به‌منظور بهبود وضعیت تاب‌آوری و افزایش کیفیت زندگی کاری در این دانشگاه نظامی ارائه می‌شود:

۱) با توجه به اهمیت پاداش‌های غیرمادی، فرماندهان دانشگاه نظامی باید از اثرهای این پاداش‌ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به‌منظور تشویق و ترغیب کارکنان، از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد مانند ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن، قدردانی کامل در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند.

- ۲) به فرماندهان دانشگاه پیشنهاد می‌گردد برای بهداشت روانی کارکنان خود اهمیت بیشتری قائل شده و برای رفع مشکلات در این زمینه کارگاه، کلاس و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برگزار کنند.
- ۳) پیشنهاد می‌شود به‌طور مداوم به ارزیابی بهداشت روانی در راستای سنجش میزان تاب‌آوری کارکنان اقدام کنند و در صورت وجود مشکل، خدمات مشاوره‌ای را ارائه دهند.
- ۴) پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی در جهت تقویت اعتماد به نفس کارکنان (به‌طور کلی) داشته باشند. به‌عنوان مثال زمانی که کارکنان نظراتشان را بیان می‌کنند، مورد تشویق و تمجید قرار گیرند، حتی اگر نظرات کارکنان پیش‌وپا افتاده و اشتباه باشد.
- ۵) فرماندهان دانشگاه نظامی در نشست‌های صمیمی و غیررسمی با کارکنان خود شرکت کنند تا رابطه عاطفی نزدیکی بین آن‌ها ایجاد شود. در این نشست‌ها باید نگرانی‌های خود را نسبت به مسائل و مشکلات کارکنان نشان دهند.

منابع

- ابوالقاسمی، ابراهیمی اردی؛ نریمانی، اسدی. (۲۰۱۴). نقش سبک‌های دفاعی و تاب‌آوری در پیش‌بینی آسیب‌پذیری روانی مبتلایان به آسم، فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی سلامت، ۳(۱۲)، ۹۶-۸۴.
- اصغری ابراهیم آباد، محمدجواد؛ سلطانی، سعیده؛ صلابانی، فائزه. (۱۳۹۹). نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجی‌گری شوخ‌طبعی. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۶(۴)، ۱۶-۱.
- ایل‌بیگی قلعه‌نی، رضا؛ الهی‌مجد، لیلا؛ رستمی، مریم. (۱۳۹۸). نقش سلامت معنوی و دلبستگی به خدا، در پیش‌بینی کیفیت زندگی زنان مطلقه، روان‌شناسی و دین، ۱۲(۲)، ۹۶-۸۵.
- بخشایش، علی. (۱۳۹۵). رابطه تاب‌آوری و کیفیت دوستی با رضایت از زندگی در دانش‌آموزان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲۵)، ۱۵۸-۱۴۵.
- پرستار، هاشم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.
- جلیلی نیکو، سعید؛ خرامین، شیر علی؛ قاسمی جوبنه، رضا؛ محمد علی پور، زینب. (۱۳۹۴). نقش تاب‌آوری خانواده و ذهن آگاهی در آمادگی اعتیاد دانشجویان. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، ۲۰(۴)، ۳۶۷-۳۵۷.
- خدیبوی، اسدالله. (۱۳۸۶) درآمدی بر رفتار سازمانی در سازمان‌های هزاره سوم، تبریز، شایسته، چاپ اول
- رحیمی، محسن؛ کارگر، بهمن. (۱۳۹۹). تبیین الگوی تاب‌آوری اجتماعی در سکونتگاه‌های غیررسمی با تأکید بر کیفیت زندگی نمونه موردی محله خط ۴ حصارکرج. فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)، ۱۰(۴۱)، ۹۱-۷۵.
- رحیمیان، حمید؛ فیروزی، علی؛ ظهیری، بابک. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت‌های مناطق دو و چهار عملیات انتقال گاز و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۰)، ۸۹-۷۱.
- شاهمردی، سمیه؛ معافی مدنی، عاطفه. (۱۳۹۷). عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در ایران.

- پرستار و پزشک در رزم. ۶(۲۰)، ۸۶-۸۶.
- شهبازی، فام، لیلیا؛ لطفی نیا، حسین. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش تاب آوری بر کیفیت زندگی، راهبردهای مقابله ای و سلامت روان سالمندان ساکن در سرای سالمندان شهر تبریز. فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی. (۸۵)۱۷، ۱۸۱-۱۷۴.
- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین؛ ثنایی پور، هادی. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی. (۳)۱، ۸۴-۶۹.
- طهماسبی، عبدالله. (۱۳۹۹). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان با توجه به نقش تعدیلگر سرسختی روان شناختی و عزت نفس سازمان محور. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی. (۱)۷، ۹۱-۱۰۸.
- عندلیب کورایم، مرتضی؛ محمودی نیا، سعید. (۱۴۰۰). کیفیت زندگی در سالمندان: نقش تاب آوری و ذهن آگاهی. روان شناسی پیری، (۲)۷، ۱۶۷-۱۷۹.
- کاظمی نیلوفر، سجادی حمیرا، بهرامی گیتی. (۱۳۹۸). کیفیت زندگی سالمندان ایرانی: یک مطالعه مروری. سالمند: مجله سالمندی ایران. ۱۳ (۵): ۵۳۳-۵۱۸.
- کریمیان آبدر، بتول؛ کریمی افشار، عسرت. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تاب آوری با کیفیت زندگی و امید به زندگی مادران کودکان ناشنوا. مجله پرستاری و مامایی. (۱۱)۱۹، ۸۸۸-۸۹۶.
- کیوانفر، نسرین؛ رضانی، رضا؛ زهرا، لاری. (۱۳۹۵). نقش آموزش و فرهنگ سازی در تاب آوری زیست محیطی: چرا و چگونه؟. همایش «تاب آوری محیط زیستی شهرهای ایران».
- مرادی، شیرین؛ محمدپو، صالح؛ آهی، قاسم. (۱۴۰۰). نقش درماندگی روانشناختی و تاب آوری در کیفیت زندگی ناباوروری زنان نابارور شهر مشهد. پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره. (۱)۱۱، ۱۰۰-۸۱.
- مشتاقی، مریم؛ اصغری ابراهیم آباد، محمدجواد؛ صلايانی، فائزه. (۱۳۹۹). رابطه بین تاب آوری و کیفیت زندگی در پرستاران: نقش میانجی ابرازگری هیجانی. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران. ۳۰ (۱۹۱): ۵۳-۶۵.
- ندرلو، معصومه، یغمایی، فریده. (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس استثنایی، نشریه روان پرستاری، دوره، شماره ۲، صص ۶۶-۵۷.
- نوروزی نیا، روح انگیز؛ عبادی، عباس؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ چیان، سعید؛ آقابرابی، مریم. (۱۴۰۰). ارتباط تاب آوری و خودکارآمدی با کیفیت زندگی حرفه ای در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی. حیات. ۲۷ (۲): ۱۷۶-۱۸۹.
- هاشمی، سید احمد. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علمی روش ها و مدل های روانشناختی. (۳)۹، ۴۶-۲۵.
- یوسفی افراشته، مجید؛ مرادی، معصومه. (۱۴۰۱). سلامت معنوی و حمایت اجتماعی با کیفیت زندگی در سالمندان روستایی: نقش میانجی تاب آوری و امید. روان شناسی پیری، (۳)۸، ۲۶۶-۲۵۱.
- Alarcón, R., Cerezo, M. V., Hevilla, S., & Blanca, M. J. (2020). Psychometric properties of the Connor Davidson Resilience Scale in women with breast cancer. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 20(1), 81-89.
- Allen, R. C., & Palk, G. (2018). Development of recommendations and guidelines for strengthening resilience in emergency department nurses. *Traumatology*, 24(2), 148.

- Alonazi, O., Alshowkan, A., & Shdaifat, E. (2023). The relationship between psychological resilience and professional quality of life among mental health nurses: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 22(1), 1-13.
- Anthony, F, C. (1983), organizational commitment, job satisfaction and the quality of work life, ph.D.Dissertation ,University of Massachusetts Amherst.
- Betsann, S.(1994),Teacher quality of work life according to teachers:the case of high schools .Ph.D.Dissertation,University of Minnesota.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59, 20–28. doi: 10.1037/0003-066X.59.1.20.
- Bruschini, M., Carli, A., & Burla, F. (2018). Burnout and work-related stress in Italian rehabilitation professionals: A comparison of physiotherapists, speech therapists and occupational therapists. *Work*, 59(1), 121-129.
- Chaipol, H.(1989), “ A comparative study of Thai middle managers perception of there Quality of Work Life in American-owned, Japanese owned and thai owned companies operating in Thailand.D.B.A. Dissertation United State International University.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor Davidson resilience scale (CD RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Elias Abdel-Aziz, A., & Saied Adam, S. (2020). Relationship between resilience, burnout and professional quality of life among nurses working at el-abbassiya psychiatric-mental health hospital. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(2), 551-577.
- Emsellem, H. A., Thorpy, M. J., Lammers, G. J., Shapiro, C. M., Mayer, G., Plazzi, G., ... & Dauvilliers, Y. (2020). Measures of functional outcomes, work productivity, and quality of life from a randomized, phase 3 study of solriamfetol in participants with narcolepsy. *Sleep Medicine*, 67, 128-136.
- Franjić, D., Babić, D., Marijanović, I., & Martinac, M. (2021). Association between resilience and quality of life in patients with colon cancer. *Psychiatria Danubina*, 33(suppl 13), 297-303.
- Hallier, J., & Butts, S. (2000), Attempt to advance the role of training process and context. *Employee Relations*. N.4, p.375-402.
- Hilde M, Olthuis G. (2020). Importance of quality-of-life measurement throughout the disease course. *JAMA Network Open*, 3(3), e200388-e200388.
- John, M. T. (2021). Foundations of oral health related quality of life. *Journal of Oral Rehabilitation*, 48(3), 355-359.
- Killgore WDS, Taylor EC, Cloonan SA, Dailey NS. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry Res*. 219:113216.
- Konrad, A, M & Mengel, R. (2000), “The Impact of Work life Program on firm Productivity”, *Strategic Management Journal*, Vol, 21N.12. p,1225.
- Kopelman, R, E, Prottas, D, J, Thompson, C, A & Jahn, W. E. (2006), A multilevel examination of work-life practies. Is more always better? *Journal of Managerial Issues*, N.18, p.232

- Lau, R . (2000), Quality of work life and performance –an ad hoc invitation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry*.p.155-162.
- Lewis, Martin K. (1984), making sense of planned change: stakeholder perceptions in a quality of work life program, Ph.D. Dissertation, Case Western Reserve University.
- Mangwani, L., & Lakhota, C. (2020). Professional quality of life among female nurses. *International Journal of Indian Psychology*, 8(3).
- Marzo, R. R., Khaled, Y., ElSherif, M., Abdullah, M. S. A. M. B., Zhu Thew, H., Chong, C., ... & Lin, Y. (2022). Burnout, resilience and the quality of life among Malaysian healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, 1021497.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.
- 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 US military. *Rand health quarterly*, 1(2).
- Natalya, D. (2004), “Essays a Measuring Human Capital and Older Workers Productivity”, Ph.D. Dissertation, Coornell University, Pages, 122
- Pressley, T. (2021). Factors Contributing to Teacher Burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325-327. DOI: 10.3102/0013189X211004138.
- SenYoni, M. (1980), “Schooling, Traning and Work productivity: a follow up study of Inpp tranees Employee in Selected Zaire industries. Ph. D. Dissertation, the Florida State University.
- Slottje, D. (2019). *Measuring the quality of life across countries: a multidimensional analysis*. Routledge.
- Spivey, C. A., Stallworth, S., Olivier, E., & Chisholm-Burns, M. A. (2020). Examination of the relationship between health-related quality of life and academic performance among student pharmacists. *Currents in Phatmacy Teaching and Learning*. 12(11), 1304-1310.
- Sriharan, A., West, K. J., Almost, J., & Hamza, A. (2021). COVID-19-related occupational burnout and moral distress among nurses: a rapid scoping review. *Nursing Leadership*, (1910-622X), 34(1).
- Sukut, O., Sahin Bayindir, G., Ayhan Balik, C. H., & Albal, E. (2022). Professional quality of life and psychological resilience among psychiatric nurses. *Perspectives in psychiatric care*, 58(1).
- Tamura, R &Baier, L, S & Dwyer, P, G.(2006), How important are Capital And total Factor Productivity For eonomic growth? *Economic Inquiry*, Vol, 44,iss,10,p23-27.
- Tamura, S. (2021). Factors related to resilience, anxiety/depression, and quality of life in patients with colorectal cancer undergoing chemotherapy in Japan. *Asia-Pacific journal of oncology nursing*, 8(4), 393-402.
- Verna, M , F .(2002),The relationship of performance incentives to productivity and qualityofworklife.Ph.D .Dissertation,University of Cincinnati.

- Wong, C. L., Young, B., Lui, B. S. C., Leung, A. W. Y., & So, J. L. T. (2022). Professional quality of life and resilience in emergency department healthcare professionals during COVID-19 in Hong Kong: a cross-sectional study. *Hong Kong Journal of Emergency Medicine*, 29(3), 168-176.
- Ysraelit, M. C., Fiol, M. P., Gaitán, M. I., & Correale, J. (2018). Quality of life assessment in multiple sclerosis: different perception between patients and neurologists. *Frontiers in neurology*, 8, 729.
- Skemp-Arlt, K. M., & Toupence, R. (2007). The administrators role in employee motivation. *Coach and Athletic Director*, 76(7), 28.

