

تاریخ دریافت ۱۳۹۸/۱۲/۰۷

تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۲/۱۳

ارائه الگوی عوامل موثر بر ارتقای 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 عامل 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، دانشکده 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)

مقدمه

عوامل ایجاد تنش و فشار عصبی معمولاً در زندگی همه افراد دیده می‌شود. محیط‌های کاری خصوصاً شرکت‌هایی که کارکنان آنها به‌صورت اقماری^۱ (۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت) مشغول به کار هستند نیز با توجه به شرایط ویژه خود از چنین عواملی بی‌بهره نیستند. لذا ضروری است که کارکنان و حتی مدیران، عوامل و منابع استرس را شناخته و آنها را رفع و یا کم کنند. فشارهای عصبی و تنش‌های کاری عوارض و تبعات زیادی مانند بیماری‌های قلبی، فشارخون، امراض گوارشی، اختلالات 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 شغلی شده، مانع تحقق اهداف سازمان و ایجاد مشکلات بسیاری در کارکنان گردد. در محیط‌های اقماری، خستگی، واماندگی، کسالت، انزوا، امراض روحی و روانی، بیماری‌های جسمی و بسیاری مشکلات دیگر شایع و رایج است که تاب‌آوری^۲ و روش‌های کاهش تنش می‌تواند از بروز چنین مشکلاتی جلوگیری نماید (سردارزاده، ژیان‌باقری و فراهانی مشهدی، ۱۳۹۵). در جهان امروز به‌دلیل افزایش تعارضات در زندگی اجتماعی افراد، گسترش سازمان‌ها و تغییرات زیاد محیطی و اجتماعی، انعطاف‌پذیری افراد در برابر مشکلات، تغییرات و تعارضات اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. به این انعطاف‌پذیری افراد در روان‌شناسی، تاب‌آوری گفته می‌شود (الحسینی المدرسی و فیروزکوهی برنج‌آبادی، ۱۳۹۶). بنابراین، تاب‌آوری به‌عنوان یک توانایی فردی برای مقابله با استرس 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 بیشتری برای مقابله و ایستادگی در برابر خستگی‌های روحی نسبت به افراد با جنبه فکری منفی داشته 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 بالا (Naswall, Malinen, Kuntz, & Hodliffe, 2019). بدون در نظر گرفتن جایگاه مشاغل، خیلی از کارکنان در معرض استرس قرار دارند و همین استرس به‌عنوان مانعی در محل کار برای آنهاست (Kim & Windsor, 2015).

تاب‌آوری کارکنان به‌عنوان سازگاری سازمان در محیط‌های تجاری نامشخص و پویا ضروری است. با این وجود اطلاعات کمی در مورد چگونگی توسعه تاب‌آوری کارمندان شناخته شده است. همچنین، تاب‌آوری شخصی و کارکنان دو ساختار مرتبط اما متمایز است (Tonkin, Malinen, Naswall, & Kuntz, 2018). به بیان دیگر، تاب‌آوری به‌عنوان یک ویژگی

1. Rotatin(Satellite)
2. Resiliency

شخصیتی قلمداد می‌شود که در موقعیت‌های چالش برانگیز و استرس‌آور محیطی به یاری فرد می‌شتابد. تاب‌آوری روان‌شناختی آن نوع توانایی است که باعث می‌شود فرد از شرایط سخت زندگی، با قدرت عبور کرده و از نظر روان‌شناختی نیز مقاوم‌تر گردد. این افراد می‌توانند شرایط زندگی را با راه‌حل‌های ساده‌تری تحمل نمایند. از طرفی، آنها چون توانایی حل مسئله خویش را گسترش داده‌اند، می‌توانند به‌عنوان انسان‌هایی قلمداد شوند که در برابر مشکلات مقاوم‌تر هستند (Ogelman & Erol, 2015).

بخش عمده و منطقه اصلی شرکت پایانه‌های نفتی ایران که مأموریت اصلی آن، دریافت، ذخیره‌سازی و صدور نفت خام می‌باشد، در جزیره خارک قرار دارد. جزیره‌های با آب و هوای گرم و شرجی و امکانات رفاهی و تفریحی کم که شرایط کاری در جزیره را بسیار سخت و طاقت‌فرسا می‌کند. اکثر کارکنان مجبورند در فضای بیرون حداقل روزی ۱۲ ساعت بر روی اسکله‌ها و کارگاه‌ها، در این هوای گرم و شرجی، به‌صورت اقماری و دور از خانواده کار کنند. در چنین شرایطی 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 شرایط فیزیکی، آب و هوایی و محیطی بسیار سخت مشغول به کار هستند، از اهمیت بالایی برخوردار بوده و شناخت مولفه‌هایی که می‌تواند بر ارتقای تاب‌آوری آنان موثر باشد، بسیار مهم است.

با توجه به اهمیت نقش تاب‌آوری در بین کارکنان اقماری شرکت پایانه‌های نفتی ایران، ضرورت ارائه الگوی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری آنها و اینکه تاکنون تحقیقی مبنی بر شناخت عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان اقماری که دارای شرایط خاص زندگی و کاری می‌باشند صورت نگرفته، پژوهشگر را بر آن داشت تا از طریق پژوهش عمیق کیفی و جامع، مولفه‌هایی که بر تاب‌آوری کارکنان اقماری موثر است را شناسایی نماید. دستاوردهای این تحقیق می‌تواند گره‌گشای مشکلات روانی و خانوادگی کارکنان اقماری و ارتقای تاب‌آوری آنان در جهت بهبود زندگی، کاهش حوادث کاری، عملیاتی و در نهایت، افزایش بهره‌وری در سازمان گردد. هدف از انجام این تحقیق، شناسایی مولفه‌های ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود تا کارکنان با شناخت این عوامل بتوانند با تغییر نگرش و افزایش مهارت‌های موردنیاز، تاب‌آوری خود را افزایش داده و در نهایت، به ارتقا و بهبود کیفیت زندگی شخصی و کاری خود کمک نمایند. بنابراین، مهم‌ترین سؤال این پژوهش را اینگونه می‌توان 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 شناسایی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنانی که به‌صورت اقماری مشغول به کار هستند، صورت نگرفته است. در جدول (۱) به مقایسه سوابق پیشین در ارتباط

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 شده 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 خاص کاری در محیط‌های عملیاتی و شرایط آب و هوایی نامناسب و همچنین دور بودن کارکنان از خانواده می‌باشد، مسائل و ماهیت مشکلات آنان متفاوت و بیشتر بوده و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین، انجام تحقیق کیفی عمیق و جامع، جهت شناسایی

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

نویسندگان	تشریح یافته‌ها
سردارزاده، ژبان 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 عدم حضور 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, Gaillet, 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 & Delahajj (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 مؤثر 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 جو 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.

عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری که در مناطق عملیاتی جنوب کشور مشغول به کار هستند، به‌منظور بهبود کیفیت زندگی آنان، کاهش حوادث عملیاتی و افزایش بهره‌وری ضروری به‌نظر می‌رسید. از این‌رو، در این تحقیق، به ارائه الگوی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران پرداخته شده است. مهم‌ترین نوآوری این تحقیق این است که برای اولین بار، الگوهای موثر بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت 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، بخشی از داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته‌ی نیازمحور با کارکنان اقماری گردآوری گردید و بخش دیگر، از مقالات و مطالعات معتبر پیشین به‌دست آمد. همچنین این پژوهش بر حسب هدف، پژوهش کاربردی به حساب می‌آید. مشارکت‌کنندگان این پژوهش کلیه کارکنان اقماری شرکت پایانه‌های نفتی ایران به تعداد ۲۰۰۰ نفر بودند. حوزه پژوهش شامل کلیه کارکنان اقماری شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود. مصاحبه‌شوندگان پژوهش بر مبنای نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. نمونه‌گیری نظری، نوعی نمونه‌گیری هدفمند بود که پژوهشگر را در خلق یا کشف نظریه یا مفاهیمی که ارتباط نظری آنان با نظریه‌ی در حال تکوین اثبات شده است، یاری می‌کند. نمونه‌گیری نظری تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری ادامه می‌یابد؛ مقصود از اشباع نظری مرحله‌ای است 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 است که علاوه بر 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 مشخص نبود و با شروع نمونه‌گیری و انجام مصاحبه، حجم نمونه تا زمانی ادامه پیدا کرد که به اشباع نظری رسیدیم؛ بدین‌معنی که پس از آن، اضافه شدن نمونه دیگر مفهوم جدیدی به‌همراه نداشته باشد و اطمینان حاصل شود که اطلاعات به‌دست آمده از مصاحبه به‌طور کامل حوزه پژوهش را پوشش داده است. در این پژوهش تعداد ۱۰ مصاحبه انجام

شد که از مصاحبه هشتم، 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 به دست نیامد، اشباع نظری صورت گرفت و مصاحبه دیگری انجام نپذیرفت. مشارکت کنندگان در تحقیق متشکل از هفت رئیس و سه مسئول و سرپرست خبره بودند که میانگین سنی آنها ۵۰ سال و میانگین سابقه کاری ۲۶ سال بوده است. 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.

تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی به منظور شناسایی مولفه‌های تاب‌آوری از مصاحبه نیازمحور با کارکنان اقماری و مطالعات پیشین با تحلیل مضمون استقرایی به روش شبکه مضامین (Attride-Stirling, 2001) انجام پذیرفت. بدین منظور کدها و نکات کلیدی موجود در متن مصاحبه و مطالعات پیشین (مضامین پایه) استخراج و سپس، مضامین سازمان‌دهنده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه تعیین و در نهایت، مضامین فراگیر به عنوان مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل مشخص گردید.

یافته‌ها

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل مضمون با روش شبکه مضامین (کدگذاری) با توجه به هدف کلی پژوهش که تعیین مولفه‌های ارتقای تاب‌آوری کارکنان اقماری بود، تشریح شده است. بدین منظور، پس از استخراج کدها و نکات کلیدی متن مصاحبه‌ها و مطالعات پیشین، تعداد ۶۴۸ مضمون پایه (با لحاظ تکرارها) استخراج و سپس، مجموع داده‌های کیفی با حذف تکرارها به تعداد ۶۱ مضمون پایه (کدنهایی اولیه) کاهش یافت. جدول (۲) بخشی از تحلیل مضمون مصاحبه‌هاست. با ترکیب و تلخیص مضامین پایه و مضامین سازمان‌دهنده، این مضامین عالی در قالب استعاره‌های اساسی گنجانده شد و به صورت مضامین حاکم بر کل متن (مضامین فراگیر) در آمد. نتایج حاصل از تحلیل مضمون به طور خلاصه در جدول (۳) آورده شده است. در جدول (۴) نتایج آماری میزان تأثیرپذیری (رتبه بندی) 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

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 بروز مشکل برای خانواده نمی‌توانم به آنها کمک کنم. همین باعث به وجود 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 عدم حضور خود در خانواده را داشته باشم، در غیر این صورت 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 به وجود می‌آورد از جمله اینکه در محیط کار با آهن‌الات و ابزارآلات خشن سروکار داریم و زمانی که 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 به کار هستیم، با فرهنگی متفاوت از شرایط خانواده و اجتماعی 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 بروز مشکلات عدیده‌ای در خانواده از قبیل عدم توانایی تأمین مایحتاج و توقعات اعضاء خانواده می‌شود. دوری ما از خانواده باعث عدم نظارت 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) شاخص نسبت روایی محتوایی^۱ (CVR): این شاخص توسط لاوشه^۲ طراحی شده است. جهت محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون 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 است، ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد»، طبقه‌بندی کنند. سپس بر اساس فرمون زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه می‌گردد:

$$\text{تعداد کل متخصصان} = \frac{\text{تعداد کل متخصصان که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند}}{2}$$

$$\text{(CVR)} = \frac{\text{تعداد کل متخصصان}}{2}$$

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

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
عوامل خانوادگی	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
	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 آرامش با نبردن مشکلات کاری به محیط خانواده)، دل‌تنگی و وابستگی زیاد به خانواده	شیوه ارتباط با خانواده
عوامل فردی	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 تصمیم‌گیری، 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
	ضعف در مسئولیت پذیری، بدبینی، داشتن افکار منفی، نداشتن استقلال (شخصی و عاطفی)، خلاقیت پایین، بد اخلاق و تند مزاج بودن، شخصیت درون‌نگرا 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	ویژگی‌های شخصیتی
عوامل اجتماعی	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
	مشکلات معیشتی، تنش روانی ناشی از شرایط نامطلوب و مشکلات سیستم‌های اداری در کشور، کاهش امنیت اجتماعی (ارزش‌ها و هنجارها) - ارضای نیاز و رضایتمندی اجتماعی - ثبات اجتماعی، اقتصادی)	شرایط اجتماعی
عوامل سازمانی	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	
	تنش روانی ناشی از کار با آهن‌الات، 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 زیاد کار، افسردگی در اثر شاداب نبودن محیط، تفاوت‌های فرهنگی محل کار و محل زندگی، مخاطرات احتمالی (ایمنی-امنیتی) در رفت و آمد، خستگی جسمی ناشی از تردد مکرر با خودرو و پرواز	پیامدهای کار اقماری

جدول ۴- میزان تأثیرپذیری عوامل اصلی در ارتقای تاب آوری کارکنان (منبع: یافته‌های تحقیق)

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

ب) شاخص روایی محتوایی^۳ (CVI): جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل^۴ استفاده می‌شود. بدین صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی چهارقسمتی مشخص می‌کنند. متخصصان، مربوط بودن هر گویه را از نظر خودشان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نسبتاً مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملاً مربوط است» مشخص می‌کنند. ساده بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «ساده نیست»، ۲ «نسبتاً ساده است»، ۳ «ساده است»، تا ۴ «ساده مربوط است» و واضح بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «واضح نیست»، ۲ «نسبتاً واضح است»، ۳ «واضح است»، تا ۴ «واضح مربوط است»، مشخص می‌شود.

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

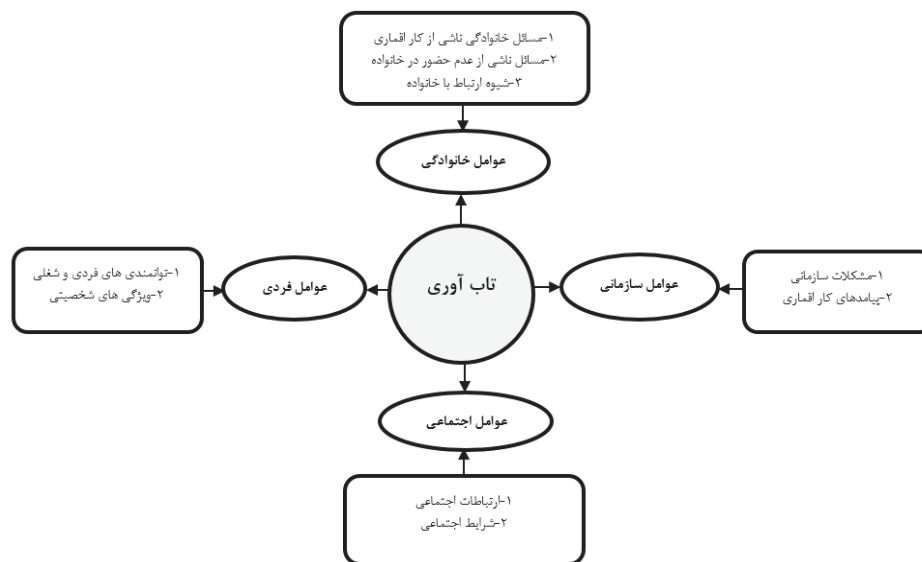
حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ است و اگر شاخص CVI گوی‌های کمتر از ۰/۷۹ باشد، آن گویه باید حذف شود. در پژوهش حاضر، پس از استخراج مولفه‌های نهایی تاب‌آوری، روایی محتوایی به صورت کیفی توسط ۱۵ نفر از متخصصان مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت و شاخص نسبت روایی محتوایی لاوشه محاسبه شد. باتوجه به اینکه نتایج CVR برای کلیه شاخص‌ها بیشتر از ۰/۴۹ بود، بنابراین روایی محتوا مناسب بوده (حداقل مقدار شاخص نسبت روایی محتوایی برای ۱۵ نفر ۰/۴۹ می‌باشد) و از آنجایی که شاخص CVI برای همه ابعاد مدل بالاتر از مقدار قابل قبول استاندارد یعنی ۰/۷۹ بود، هیچ کدام از شاخص‌ها حذف نگردید. بنابراین، الگوی نهایی 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 نهایی پژوهش، نظرات خود را ارائه دهند. سه نفر از آنان مدل را تأیید کردند و دو نفر نیز نظرات اصلاحی داشتند که در فرایندی رفت و برگشت، اصلاحات، اعمال و تأیید نهایی آنان دریافت شد.

در جدول (۵)، نتایج نهایی پژوهش و عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان اقماری و همچنین، نتایج آماری میزان تأثیرپذیری عوامل اصلی (مضامین فراگیر) بر ارتقای تاب‌آوری و رتبه‌بندی عوامل

1. Content Validity Index
2. Waltz & Bausell

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

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



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

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

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در مقدمه ذکر شد، شناسایی عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان اقماری می‌تواند نقش قابل‌ملاحظه‌ای بر تحمل شرایط سخت محیط کاری کارکنان داشته باشد. بدین‌منظور و جهت شناسایی 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 بخشی از عوامل سازمانی مختص کارکنانی است که در شرایط اقماری مشغول به کار هستند و مضامین پایه عوامل اجتماعی و بخشی از عوامل سازمانی تقریباً جنبه عمومی دارد. آنچه موجب تمایز این تحقیق از سایر تحقیقات انجام گرفته پیرامون تاب‌آوری کارکنان می‌گردد، طراحی الگویی است که متناسب با شرایط و ویژگی‌های خاص شرایط کار اقماری باشد، به‌نحوی که باعث می‌شود کارکنان با آشنایی با این عوامل و توانمندسازی خود و خانواده بتوانند شرایط اقماری را بهتر و با مشکلات کمتری تحمل نمایند. چهار عامل اصلی (مضامین فراگیر) موثر بر تاب‌آوری در این تحقیق از نظر دسته‌بندی عوامل موثر بر تاب‌آوری با تحقیق لیزا مردیت و همکارانش در سال ۲۰۱۱ با عنوان ارتقای تاب‌آوری در ارتش آمریکا یکسان می‌باشد (خانوادگی، اجتماعی، سازمانی و فردی)، ولی با توجه به اینکه این تحقیق بر روی کارکنان اقماری صورت گرفته، در ریز عوامل اصلی (مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه) متفاوت است. همچنین در تحقیقی با عنوان "حمایت از تاب‌آوری کارکنان" که توسط پارادایز و همکاران در سال ۲۰۱۵ انجام پذیرفت، منابع تاب‌آوری به صورت دو دسته عمده منابع فردی (فیزیکی، نگرشی، اجتماعی-عاطفی، انرژی‌زا، استرس‌زا) 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 عامل افزایش تاب‌آوری کارکنان اقماری است و از دو ریزعامل تشکیل شده که کارکنان با دانستن آنها و توانمندسازی خود می‌توانند تاب‌آوری خود را در شرایط کار اقماری افزایش دهند. توانمندسازی فردی و شغلی از عوامل بسیار مهمی است که تأثیر بسیار زیادی بر تاب‌آوری کارکنان اقماری دارد. کارکنانی که دچار ضعف بوده و توانایی لازم برای انجام کارها را ندارند، همیشه استرس و اضطراب انجام درست کار و پاسخگویی به مافوق خود را دارند. بنابراین، کارکنان اقماری هرچه از نظر توانمندی‌های فردی و شغلی قوی‌تر باشند، بدون هیچ‌گونه مشکل و دغدغه‌های کار خود را انجام و مدیریت می‌کنند. همچنین، هر چقدر کارکنان در مهارت‌های مدیریت فردی و خانوادگی توانایی بیشتری داشته باشند، بهتر و راحت‌تر می‌توانند خود و مسائل خانواده را مدیریت و از ایجاد استرس، تنش‌های روانی و دلتنگی‌های عاطفی جلوگیری و تحمل شرایط اقماری

را برای خود و خانواده راحت‌تر نمایند. بنابراین، کارکنان با آشنایی و دانستن 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 دوم عوامل موثر بر تاب‌آوری قرار دارد و آشنایی کارکنان با ریز عوامل سازمانی می‌تواند نقش مهمی در برطرف نمودن مشکلات کاری، سازمانی و ارتقای تاب‌آوری آنان داشته باشد. ارتباطات سازمانی مانند داشتن ارتباط خوب و موثر با مدیران و همکاران و ایجاد فضای مثبت کاری، کار گروهی و تیمی باعث ایجاد فضای کاری خوب و دور از تنش می‌گردد که می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر افزایش تاب‌آوری کارکنان در شرایط اقماری داشته باشد و به‌طور موثری از مشکلات کاری، تنش‌ها و فشارهای عصبی مربوط به آن کاسته و بر آرامش آنان تأثیر بسیار زیادی بگذارد. مشکلات سازمانی از جمله مواردی است که معمولاً کارکنان نقشی در ایجاد آن ندارند و مواردی از قبیل عدم رعایت عدالت سازمانی، قوانین و مقررات سازمانی، بی‌ثباتی سازمانی، انتصابات نامناسب و غیره می‌باشد که کارکنان می‌باید با شناخت این‌گونه موارد سعی کنند با افزایش مهارت‌های مقابله با تنش و استرس‌های حاصل از این مشکلات بتوانند آرامش خود را حفظ نمایند و تا جایی که در اختیار آنهاست، نسبت به اصلاح امور مبادرت ورزند. حساسیت و ایمنی کارها نیز نقش زیادی در ایجاد عدم آرامش 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 عدم تمرکز و درگیری فکری و تنش روانی در آنان گردد. بنابراین، کارکنان با شناخت مواردی که باعث ایجاد نگرانی و عدم تمرکز در آنان می‌شود و منجر به حادثه و یا اختلال در کار گردد، می‌توانند از آنها دوری و از حوادث احتمالی جلوگیری نمایند. همچنین با توجه به اینکه کارکنان اقماری در مناطق عملیاتی جنوب و شرایط بد آب و هوایی مشغول بکار می‌باشند، بنابراین آب و هوای گرم و شرجی، کار با آهن آلات، کار شیفی، عدم وجود مراکز تفریحی، یکنواختی و مدت زمان زیاد کار و کمبود امکانات رفاهی و غذایی در مناطق عملیاتی تأثیر منفی جسمی و روانی بر کارکنان اقماری دارد که کارکنان با شناخت این عوامل می‌توانند مهارت‌های مورد نیاز جهت اصلاح و یا مقابله با شرایط موجود را فرا گرفته و تحمل و تاب‌آوری خود را افزایش دهند. همانگونه که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، عوامل خانوادگی با ۲۵ درصد تأثیرپذیری بر تاب‌آوری کارکنان اقماری، در رتبه سوم قرار دارد. با توجه به دوری کارکنان اقماری از خانواده و شرایط کاری آنان، یکی از عوامل بسیار مهم و موثر بر تاب‌آوری این کارکنان عوامل خانوادگی است. کارکنان با شناخت مسائل نشأت 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

انتخاب این نوع کار برای خانواده‌ی کارکنان روشن‌تر باشد، بهتر می‌توانند با کار اقماری کنار بیایند و در نتیجه، همراهی و همدلی خوبی خواهند داشت و خیلی بهتر با شرایط کار اقماری کنار بیایند. همین امر سبب می‌شود کارکنان با خیالی آسوده و راحت مشغول به کار شوند و تحمل شرایط سخت اقماری نیز برای آنان بهتر و آسان‌تر خواهد شد. بنابراین، کارکنان می‌توانند با توضیح و تشریح مزایا و معایب کار اقماری برای خانواده و بیان دلایل اصلی انتخاب این نوع کار، پذیرش کار اقماری برای خانواده را راحت‌تر نمایند. تأمین نیازهای روانی، خانوادگی و غیره از مهم‌ترین وظایف یک مرد در خانواده می‌باشد. بنابراین، کارکنان در زمانی که در استراحت هستند، می‌توانند با برنامه‌ریزی مناسب برای خانواده از قبیل مسافرت، دید و بازدیدهای خانوادگی، شرکت در مراسم مختلف و گذراندن اوقات خود با خانواده به نیازهای روانی، خانوادگی و غیره توجه ویژه نمایند و موجب ایجاد آرامش در خانواده گردند. از دیگر عوامل خانوادگی که بر تاب‌آوری کارکنان موثر می‌باشد، شیوه ارتباط با خانواده است که کارکنان می‌باید با برقراری ارتباط صمیمانه و نزدیک با اعضای خانواده و ایجاد حس دوستی، از فشارهای عصبی و تنش روانی خانواده کاسته و باعث ایجاد آرامش در خانواده گردند. علاوه بر این، آنان می‌بایست از انتقال روحیه خشن اقماری به درون خانواده خودداری نمایند، تنش، استرس و مشکلات محیط کار را به درون خانواده انتقال ندهند و آرامش خانواده را حفظ نمایند. از موارد مهم دیگر عوامل خانوادگی، میزان توانمند بودن خانواده می‌باشد، به این صورت که کارکنان هرچه در توانمندسازی اعضای خانواده جهت مدیریت عاطفی و روانی خانواده، مواجهه با مشکلات 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 تکنیک‌های 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 تغییر نگرش و رفتار خود از قبیل ارتباط دوستانه با همکاران و شرکت در جمع‌های دوستانه، دوری از تنهایی، مطالعه آزاد و ورزش، برنامه‌ریزی خوب برای سپری کردن اوقات فراغت و فراگرفتن مهارت‌های اجتماعی به ایجاد آرامش، تقویت روحیه، کاهش اضطراب و فشارهای روانی کمک و تحمل شرایط اقماری را برای خود آسان‌تر نمایند. تکنیک‌های ایجاد آرامش نیز می‌تواند تأثیر بسیار خوبی بر کاهش فشارهای روانی و ایجاد آرامش داشته باشد. آنان با دانستن تکنیک‌های ساده‌های مانند شرکت در کارهای فرهنگی و هنری، استفاده بجا از مرخصی استحقاقی، استفاده از وسائل ارتباط جمعی و فضای مجازی و داشتن مهارت‌های اجتماعی می‌توانند تنش‌های روانی و دلتنگی‌های

خانوادگی را کاهش داده، باعث ایجاد آرامش شده و تحمل شرایط اقماری را برای خود راحت‌تر کنند. شرایط اجتماعی و اقتصادی جامعه نیز نقش بسیار مهمی در آرامش خانواده و کارکنان اقماری دارد. شرایط نامطلوب اجتماعی مانند کاهش امنیت اجتماعی و شرایط 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 از آنان بگیرد. بنابراین، کارکنان با آشنایی 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 شناسی تحقیقات کیفی، چاپ اول، قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- جاهد مطلق، عذرا، یونسسی، سید جلال، ازخوش، منوچهر و فرصتی، مرجان (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش تاب آوری بر فشار روانی دانش آموزان دختر دبیرستانی ساکن خوابگاه، *مجله روانشناسی مدرسه*، دوره ۴، شماره ۲، صص ۱-۷.
- سردارزاده، فرشته، ژیان باقری، معصومه و فراهانی مشهدی، ملکه (۱۳۹۵). نقش تاب آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران، *مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت*، سال سوم، شماره ۴، صص ۷۷-۶۱.
- کرمی، ابوالفضل (۱۳۸۲). آشنایی با آزمون سازی و آزمون‌های روانی، چاپ اول، تهران: انتشارات 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),

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., Gailliot, 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.

