



## Investigating the Relation between Resilience and the Quality of Employees' Work Life

Alireza tanhayee<sup>1</sup>, Javad Zarvndi<sup>2</sup>

### Abstract

The quality of work life means an employee's satisfaction with the fulfillment of his needs through resources, activities and results obtained by engagement and participation in the work environment. The researchers intend to investigate the relationship between resilience and the quality of work life of employees in one of the country's military universities.

**Research method:** in terms of practical purpose and in terms of data collection method, it is descriptive correlational type. The statistical population included all the employees in 1995-1996, of which 160 people were selected as samples. In order to collect data, two questionnaires of resilience and quality of work life were used. To determine the validity of the questionnaire, content validity and construct validity were used. Also, the reliability of the questionnaire was evaluated using Cronbach's alpha coefficient "0.81 and 0.77". Spearman's correlation coefficient was used to analyze the data.

**Findings:** It showed: 1) The average of all resilience components was higher than the hypothetical average of the research. 2) The average of the components of the quality of work life, except for the component of the general atmosphere of life, was higher than the hypothetical average of the research. 3) There was a positive and significant relationship between resilience and quality of work life ( $r=0.64$  and  $P\leq 0.05$ ).

**Conclusion:** Considering the importance of non-material rewards, university managers should be aware of the effects of these rewards on people, and in order to encourage and motivate employees, they should use incentives other than salaries and wages, such as creating suitable conditions for work, respect and full appreciation for doing Give work and feel participation and belonging in the implementation of affairs.

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

---

<sup>1</sup> assistant professor of management faculty of farabi university ,Tehran,Iran atanhayee@yahoo.com

<sup>2</sup> PhD, Comparative studies of Qom university



## بررسی رابطه تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری کارکنان یک دانشگاه نظامی

علیرضا تنهایی<sup>۱</sup>، جواد زروندی<sup>۲</sup>

### چکیده:

کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که با درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. محققین در نظر دارند تا در پژوهش حاضر، به بررسی رابطه تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری کارکنان در یکی از دانشگاه‌های نظامی کشور بپردازند.

**روش پژوهش:** از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان در سال ۹۵-۹۶ بود، که ۱۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری استفاده شد. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی و روایی سازه استفاده گردید. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ «۰/۸۱ و ۰/۷۷»، ارزیابی گردید. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. **یافته‌ها:** نشان داد: (۱) میانگین کلیه مؤلفه‌های تاب‌آوری بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار داشت. (۲) میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به جز مولفه فضای کلی زندگی، بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار داشت. (۳) بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ( $P \leq 0/05$  و  $r = 0/64$ ).

**نتیجه گیری:** با توجه به اهمیت پاداش‌های غیرمادی، مدیران دانشگاه 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، احترام و قدردانی کامل در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری، کیفیت زندگی کاری، کارکنان، دانشگاه

<sup>۱</sup> استادیار مدیریت دانشکده فارابی atanhayee@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانش‌آموخته دکتری مطالعات تطبیقی دانشگاه قم

## مقدمه

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 (مریدیس و همکاران، ۲۰۱۱). در همین زمینه موسسه تحقیقاتی رند وابسته به وزارت دفاع آمریکا به بررسی تاب‌آوری در ارتش این کشور پرداخته است. در این تحقیق با بررسی ۲۷۰ نفره مربوط به تاب‌آوری عوامل مؤثر بر ارتقای تاب‌آوری را شناسایی و در چهار سطح (فردی، خانوادگی، سازمانی و سطوح اجتماعی) طبقه‌بندی نمودند. عوامل سطح فردی شامل مقابله مثبت، اثر مثبت، مثبت‌اندیشی، واقع‌گرایی، کنترل رفتاری، سلامت جسمی، نودوستی؛ عوامل سطح خانواده شامل روابط عاطفی، ارتباطات، حمایت، نزدیکی، فرزند پروری، قابلیت سازگاری؛ عوامل سطح واحد یا سازمان شامل جو فرماندهی مثبت، کار تیمی، انسجام؛ عوامل سطح اجتماع شامل تعلق، انسجام، روابط، اثر جمعی یا گروهی می‌باشد. در بین عوامل فردی مثبت‌اندیشی، احساسات مثبت، کنار آمدن مثبت، واقع‌گرایی و کنترل رفتاری؛ در بین عوامل خانوادگی پشتیبانی خانواده؛ در بین عوامل سازمانی، جو فرماندهی مثبت و در بین عوامل اجتماعی، تعلق بیشترین فراوانی را دارا بودند (مریدیس و همکاران، ۲۰۱۱).

به فرایند مقابله با سختی‌ها و دشواری‌ها تاب‌آوری روانشناختی گفته می‌شود. تاب‌آوری روانشناختی شامل فرایند تعاملات بین افراد، تجارب زندگی آن‌ها و زمینه زندگی کنونی می‌شود و فرای زندگی فردی است. برای مثال تاب‌آوری هم برای جلوگیری (قبل از قرار گرفتن در معرض شرایط ناگوار) و هم درمان (یعنی دوره نقاهت از تأثیرات مخرب چنین فشارهایی) به کار می‌رود. در حوزه روانشناسی تحولی، تاب‌آوری به عنوان فرایند مقابله موفق آمیز با شرایط ناگوار مورد مطالعه قرار گرفته است. تحقیقات نشان می‌دهد که مباحث قابل ملاحظه‌ای در زمینه تعریف و مصادیق عملی تاب‌آوری وجود دارد (ماستن، ۱۹۹۳). زاوترا، هال، و مورای (زاوترا و همکاران، ۲۰۱۰). تاب‌آوری را سازگاری موفق با شرایط ناگوار می‌دانند. تاب‌آوری فرایندی پویا است که در آن برای انطباق با شرایط جدید، سیستم‌ها، سازگاری و سازماندهی مجدد می‌شوند. از این رو، ممکن است در مراحل مختلف زندگی متفاوت باشد و تحت تأثیر مولفه‌های مختلف زمانی و مکانی قرار می‌گیرد (ساونسون، ۲۰۱۱). در نهایت این که تاب‌آوری فراتر از مرزهای ارگانیک فردی است و شامل تعاملات اجتماعی و فرایندهای بین فردی است. البته تاب‌آوری، صرفاً مقاومت و پایداری در برابر شرایط ناگوار و آسیب‌ها یا شرایط تهدید کننده نیست بلکه شرکت سازنده و فعال در محیط پیرامونی است که می‌توان تاب‌آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط خطرناک دانست (دیویدسون، ۲۰۰۳). علاوه بر این، برخی پژوهشگران معتقدند که تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت شناختی، هیجانی و عاطفی است (روانشناس، ۲۲۷). به عقیده کامپفر (کامپفر، ۱۹۹۹). تاب‌آوری، رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدید کننده) یا بازگشت به تعادل اولیه است. از این رو، امکان سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌سازد. تاب‌آوری پنج خصوصیت مهم دارد: روندی پویا و دینامیک است؛ مبتنی به زمینه است - یعنی یک رفتار سازگاران در یک موقعیت ممکن است در موقعیت دیگر ناسازگار باشد؛ محصول تعامل ویژگی‌های

شخصیتی و فاکتورهای محیطی است؛ تاب‌آوری در موقعیت‌هایی پرخطر و همراه با ریسک پیچیده‌تر می‌شود و در نهایت این‌که تاب‌آوری قابل آموختن است (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۶).

تا کنون سه جریان اصلی به مطالعه و تحقیق در زمینه تاب‌آوری پرداخته‌اند و جریان چهارم نیز در حال شکل‌گیری است (روانشناس، ۲۲۷). جریان اول به توصیف و تبیین عکس‌العمل افراد در برابر شرایط ناگوار پرداخته و بر تفاوت‌های بین فردی متمرکز شده است. جریان دوم به جای توصیف عوامل یا متغیرهای موثر بر تاب‌آوری، بر فرایندها متمرکز شده است و به تبیین و درک فرایندهایی که ممکن است به تاب‌آوری بیانجامد، پرداخته است. جریان سوم با اهداف مداخله‌ای تلاش کرده به آزمون ایده‌های مربوط به تاب‌آوری از طریق مداخله بپردازد. در جریان چهارم مطالعات مربوط به تاب‌آوری، مطالعه ژن‌ها، و رفتار شناسی اعصاب برای درک بهتر فرایندهای تاب‌آوری مورد توجه قرار گرفته است (روانشناس، ۲۲۷). به عنوان مثال، مطالعات جریان چهارم نقش انعطاف‌پذیری برای پردازش به شیوه‌های مختلف را به عنوان نقش‌های واسطه‌ای خطر یا شرایط ناگوار در پیشرفت و رشد و نقش شکل‌پذیری عصبی در تاب‌آوری را مورد بررسی قرار داده‌اند. (کوهن و همکاران، ۲۰۱۰).

فردی که دارای تاب‌آوری است، انعطاف‌پذیر می‌باشد و خود را با تغییرات محیطی وفق می‌دهد و بعد از برطرف شدن عوامل فشارزا به سرعت بهبود می‌یابد و به روال عادی زندگی برمی‌گردد. افراد با تاب‌آوری پایین به سختی خود را با شرایط جدید وفق می‌دهند و به کندی موقعیت‌های فشارزا را پشت سر می‌گذارند و خیلی دیر به حالت عادی و طبیعی بهبود می‌یابند. افراد تاب‌آور دارای ویژگی‌هایی از قبیل احساس خود ارزشمندی، منبع کنترل درونی (بروکس، ۱۹۹۴)، هدفمندی، امید به آینده، خودکارآمدی، مهارت‌های مقابله‌ای، خوش بینی، قدرت کنترل هیجانات و رفتار منفی و مهارت بین فردی می‌باشند.

به نظر ماستن (روانشناس، ۲۲۷). عواملی از قبیل عوامل فردی، خانوادگی، جامعه‌شناختی و زیست‌شناختی بر تاب‌آوری موثر است. انجمن روانشناسی آمریکا ۸ راه ایجاد و ساختن تاب‌آوری را پیشنهاد کرده است: ۱- حفظ ارتباط خوب با اعضای نزدیک خانواده، دوستان و دیگران، ۲- پذیرش اوضاع و موقعیت‌های غیر قابل تغییر، ۳- پرورش اهداف واقع‌گرایانه و حرکت به سمت آن‌ها، ۴- اجتناب از دیدن وقایع پر استرس و بحرانی به عنوان مشکلات غیر قابل تحمل، ۵- اتخاذ اعمال قاطع در موقعیت‌های مخالف و مضر، ۶- جستجوی فرصتی برای خود بهبودی بعد از مواجهه سخت با یک شکست و ضایعه، ۷- افزایش اعتماد به نفس و ۸- داشتن تفکر و چشم انداز بلندمدت به وقایع پر استرس در بافتی وسیع. مطالعات نشان می‌دهد که از هشت نفر کارمند، هفت نفر معتقدند که سازمانی که برای آن کار می‌کند، به آن‌ها اهمیتی نمی‌دهد. از آنجا که همه باید فرصت داشته باشیم از استعدادهای خود به سمت یک چشم انداز مشترک استفاده کنیم. از آنجا که مردم نباید صرفاً وسیله‌ای برای موفقیت مالی سازمان‌ها باشند. از آنجا که مردم می‌خواهند رهبری نه مدیریت شوند. از آنجایی که هر کس شایستگی آن را دارد که هنگام ترک محل کار احساس کند کارهایی که انجام می‌دهد انرژی بخش و مفید است. سازمانی که در آن همه افراد مهم هستند. سازمانی، با کیفیت زندگی کاری بالا که در آن افراد می‌توانند استعدادهای خود را تحقق بخشند، قابلیت‌های خود را توسعه دهند و احساسات واقعی خود را برای مشارکت ابراز دارند و همه این‌ها به کیفیت زندگی کاری بستگی دارد، شرایطی که در آن افراد هنگام ترک محیط‌های کاری همسران، پدران، مادران، پسران، دختران، همسایگان و شهروندان بهتری باشند. کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر

مهم و کلیدی در میزان تاب‌آوری به شمار می‌رود. به نظر آرمسترانگ کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که با درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. او همچنین بیان می‌کند که کیفیت زندگی کاری، معمولاً تحت تأثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده فرد قرار می‌گیرد (آرمسترانگ و همکاران، ۲۰۰۷).

زندگی عصر صنعتی به طور سنتی بر پیشرفت فناوری، بهره‌وری و رشد تأکید داشته است و انسان به طور ضمنی و یا آشکارا به همراه زمین و سرمایه به عنوان یکی از عوامل تولید مطرح شده است. نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت تحول به انسان شده نگرشی راهبردی است، به این معنا که انسان هم عامل کار بوده و هم خالق آن می‌باشد، از این رو است که این عامل نقشی محوری در تحول سازمان ایفا نموده و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری آن سرچشمه می‌گیرد. مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است، در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی بوده است، امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان می‌باشد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطقی دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود (رضایی، ۱۳۷۸).

در واقع کیفیت زندگی کاری را می‌توان به عنوان 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).

مفهوم کیفیت زندگی کاری با رفاه، رضایت و معنی‌داری سروکار دارد. به عبارتی کیفیت زندگی کاری طرز تلقی فرد از شغل خود به‌طور خاص است. بنابراین کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش، توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است. کیفیت زندگی کاری مدیران یکی از عوامل مهم و مؤثر برای ارتقا حفظ و نگهداشت مدیران در شغلشان می‌باشد و فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت کاری را ممکن می‌سازد. محققان مولفه‌های مختلفی از قبیل پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کل زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، توسعه قابلیت‌های انسانی در نظر گرفته‌اند (والتون، ۱۹۷۵). لویین، تیلور و دیویس (لویین و همکاران، ۱۹۸۴). به مولفه‌هایی از قبیل مورد احترام قرار گرفتن از طرف سرپرست و اعتماد کردن به توانایی‌های کارکنان، تغییر کار، چالش کاری، فرصت پیشرفت، عزت نفس، میزان به هم تنیدگی بین کارکنان، سهم کار در ارتقای جامعه را برای کیفیت زندگی کاری توجه داشته‌اند.

پاولا کوتو (پاولا کوتو و همکاران، ۲۰۱۱). بر روی نمونه‌ای ۱۱۱ نفری از افراد مسن ۸۵-۵۶ ساله نشان دادند که تاب‌آوری بالا با بهزیستی روان‌شناختی بالا مرتبط بوده و همین‌طور استرس بالا با بهزیستی روان‌شناختی پایین مرتبط بود و این که تاب‌آوری به‌عنوان واسطه بین رویدادهای استرس‌زا و بهزیستی روان‌شناختی میانجی‌گری می‌کند. (چان و همکاران ۲۰۱۱) مطالعه‌ای با عنوان بهزیستی روانی و تاب‌آوری در بیماران مبتلا به اختلال دهلیزی انجام و نشان دادند که بین تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی رابطه

معناداری وجود دارد و افرادی که نمرات بالاتری در متغیرهای تاب‌آوری، احساس انسجام و رضایت از زندگی کسب کرده بودند از بهزیستی بالاتری برخوردارند و کمتر علائم بیماری را نشان دادند.

شارما و جیوتی (شارما، ۲۰۱۳). در تحقیق "تأثیر کیفیت زندگی کاری بر گرایش‌های مرتبط با شغل (رویکر مدل ساختاری)" به این مهم پرداختند که برای توسعه و بهبود کیفیت معلمان، عوامل مرتبط با آن باید درک شود، کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند بر رضایت شغلی، تعهد، و قصد ترک تأثیر بگذارد.

آفونسو (آفونسو و همکاران، ۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان "درک تعدیل نقش کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین هوش عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی" به این بحث پرداختند که رفتارهای شهروندی سازمانی مستقیماً به‌وسیله سازمان‌ها پاداش داده نمی‌شوند، داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که کیفیت زندگی کاری در حد بالایی در ارتباط با رفتارهای انسان دوستانه می‌باشد.

بخشایش (بخشایش، ۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "رابطه تاب‌آوری و کیفیت دوستی با رضایت از زندگی در دانش آموزان" به این نتیجه رسیدند که بین تاب‌آوری و رضایت از زندگی رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین کیفیت دوستی و تاب‌آوری رابطه معناداری پیدا کردند. هاشمی و جوکار (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۳) در پژوهش "پیش‌بینی تاب‌آوری تحصیلی و هیجانی بر مبنای عوامل روان‌شناختی، خانوادگی، و اجتماعی" با رویکردی سیستمی و شناختی-اجتماعی، نیم‌رخ پیش‌بینی افراد تاب‌آور تحصیلی و هیجانی را در عوامل خانوادگی، تحصیلی و روان‌شناختی بررسی و مقایسه کرده‌اند. طبق نتایج، تحلیل افتراقی توصیفی نشان داد متغیرهایی که بیشترین سهم را در تمایز میان گروه‌های تاب‌آور تحصیلی و غیرتاب‌آور تحصیلی داشته‌اند به ترتیب عبارت بودند از: راهبردهای مقابله‌ای فعال، درگیری، تنظیم شناختی مثبت هیجانات و ساختار. رحیمیان و نجفی (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۴) در تحقیق "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران" به این نتیجه رسیدند که بین تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی رابطه معنادار 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. اهمیت هرکدام 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 سازمانی 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. نتایج، فواید و دستاوردهای تحقیق حاضر، دانشگاه نظامی

موردنظر را منتفع می‌کند و بستری برای بهبود امنیت و در نهایت توسعه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به وجود می‌آورد.

### سؤالات 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، 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. بمنظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این تحقیق و به‌منظور اندازه‌گیری متغیرها، از ابزار پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

الف) پرسشنامه تاب‌آوری: مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (CD-RIS) با بازبینی منابع پژوهشی در زمینه تاب‌آوری تهیه شده است (کوهن و همکاران، ۲۰۱۰). 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). پایایی این پرسشنامه در این تحقیق ۰/۸۱ بدست آمد.

ردیف	ابعاد پرسشنامه	شماره سؤالات	شماره سؤالات
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	۳۷-۳۳	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.

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	۲۵-۲۱	۰/۷۹۳
۷	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲۹-۲۶	۰/۸۲۳
۸	توسعه قابلیت‌های انسانی	۳۲-۳۰	۰/۷۸۱
	کیفیت زندگی کاری		۰/۷۷۵

### روش اجرای تحقیق

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

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

جدول (۱): ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق

مدرک تحصیلی					
علوم انسانی	علوم پایه	فنی	مدیریت	سایر رشته‌ها	
۵۴	۹	۸۶	۵	۶	
مقطع تحصیلی					
کارشناسی ارشد 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
۲	۱۳	۳۷	۴۲	۶۱	۵
سنوات خدمت					
کمتر از ۵ سال	۵-۱۰	۱۱-۱۵ سال	۱۶-۲۰ سال	۲۱ سال و بالاتر	
۲۵	۳۳	۴۱	۳۵	۲۶	

### ۱- وضعیت تاب‌آوری در بین اعضای کارکنان دانشگاه نظامی چگونه است؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به تاب‌آوری و کل مقیاس آن، از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۲) ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، میانگین تمام مولفه های تاب‌آوری تفاوت معنی داری با میانگین فرضی پژوهش دارد. لذا وضعیت تاب‌آوری تا حدودی بالاتر از متوسط قرار دارد.

جدول (۲) : تعیین وضعیت تاب‌آوری بر حسب آزمون  $t$  تک نمونه‌ای (میانگین نظری = ۳) \*

شاخص‌ها مؤلفه	فراوانی	میانگین	اختلاف میانگین‌ها	انحراف استاندارد	مقدار $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری
تصور از شایستگی فردی	۱۶۰	۳/۷۰	۰/۷۰	۰/۶۸	۱۲/۹۸	۱۵۹	۰/۰۰۰
اعتماد به غرایز 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 (۳) ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت کیفیت زندگی کاری به جز مؤلفه فضای کلی زندگی کاری و مولفه وابستگی اجتماعی کاری که تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش ندارد در بقیه مولفه ها تفاوت معنی داری بین میانگین های بدست آمده و میانگین فرضی مشاهده شد و چون میانگین های بدست آمده بیشتر از میانگین های فرضی است لذا در کل می توان استنباط کرد وضعیت کیفیت زندگی کاری تا حدی بالاتر از متوسط قرار دارد.

جدول (۳): 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
توسعه قابلیت‌های 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 نمره‌گذاری سؤالات (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 تاب‌آوری 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 تاب‌آوری با سطح معنی‌داری  $p = ۰/۶۴۵$  دارای توزیع نرمال است. زیرا سطح معنی‌داری از  $۰/۰۵$  بیشتر است. اما توزیع پراکندگی نمره‌ای کیفیت زندگی کاری سطح معنی‌داری کمتر از  $۰/۰۵$  دارد و دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. به همین دلیل در این قسمت از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شد. همان‌طور که در جدول (۴) نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه نظامی گویای رابطه مثبت بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد.

جدول (۴): ماتریس همبستگی (اسپیرمن) بین مؤلفه‌های تاب‌آوری با کیفیت زندگی کاری

کنترل	تاب‌آوری کیفیت زندگی کاری	تصور از شایستگی فردی	اعتماد به‌خود به‌عنوان فردی تحمل عاطفه منفی	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن با دیگران
$r=۰/۳۶$ sig <۰/۰۵	$r=۰/۳۹$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۳۵$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۴۷$ sig<۰/۰۵	پرداخت منصفانه و کافی
$r=۰/۴۲$ sig <۰/۰۵	$r=۰/۳۹$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۴۵$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۲۹$ sig<۰/۰۵	محیط کاری ایمن و بهداشتی
$r=۰/۳۴$ sig <۰/۰۵	$r=۰/۲۲$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۱۷$ sig=۰/۰۷۵	$r=۰/۴۱$ sig<۰/۰۵	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
$r=۰/۳۵$ sig	$r=۰/۳۴$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۳۷$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۲۹$ sig<۰/۰۵	قانون‌گرایی در سازمان

<۰/۰۵				
$r=۰/۲۵$ sig <۰/۰۵	$r=۰/۴۱$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۴۴$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۴۰$ sig<۰/۰۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
$r=۰/۴۷$ sig <۰/۰۵	$r=۰/۳۱$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۳۳$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۳۸$ sig<۰/۰۵	فضای کلی زندگی
$r=۰/۳۵$ sig <۰/۰۵	$r=۰/۴۴$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۴۳$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۲۱$ sig<۰/۰۵	یکپارچگی..
$r=۰/۳۴$ sig <۰/۰۵	$r=۰/۱۲$ sig=۰/۱۲۳	$r=۰/۳۷$ sig<۰/۰۵	$r=۰/۴۲$ sig<۰/۰۵	توسعه قابلیت‌های انسانی
معنی‌دا ری	نتیجه	آزمون آماری	شاخص	ردیف
معنی‌دار است	$r=۰/۶۴$ sig<۰/۰۵	اسپیرمن	کیفیت زندگی کاری تاب‌آوری	۱

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری کارکنان در یک دانشگاه نظامی بود. در گام نخست ما به بررسی تاب‌آوری کارکنان در دانشگاه موردنظر پرداختیم و نتایج آزمون t تک نمونه-ای حاکی از این است که وضعیت تاب‌آوری کارکنان به‌طور معناداری بالاتر از میانگین فرضی پژوهش بود و مطلوب ارزیابی می‌شود، به‌طوری‌که مؤلفه تأثیرات معنوی بالاترین میانگین (۳/۸۲) و مؤلفه اعتماد به‌غریز فردی تحمل عاطفه منفی نیز پایین‌ترین میانگین (۳/۱۷) را در بین مؤلفه‌های تاب‌آوری دارا می‌باشد، نتیجه این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های ابوالقاسمی (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۳)، بخشایش (بخشایش، ۱۳۹۵)، پرستار (پرستار، ۱۳۹۰)، جلیلی نیکو (جلیلی نیکو و همکاران، ۱۳۹۴)، شهبازی (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸)، رحیمیان (رحیمیان و همکاران، ۱۳۸۹)، رستمی (رستمی و همکاران، ۱۳۹۴) و عزیزی نژاد (عزیزی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵) که شواهدی مبنی بر تأیید کل فرضیه‌ها می‌باشد. و 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 هشت‌گانه 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 هیالیر و باتس (باتس، ۲۰۰۰)، کاپلمن (کاپلمن و همکاران، ۲۰۰۶)، تامورا (تامورا و همکاران، ۲۰۰۶)، چیپل (چیپل، ۱۹۸۹)، نتالیا (نتالیا، ۲۰۰۴)، سنینی (سنینی، ۱۹۸۰)، لوئیس (لوئیس، ۱۹۸۴)، خدیوی (خدیوی، ۱۳۸۶)، ندرلو (ندرلو، ۱۳۹۲)، کنارد (کنارد، ۲۰۰۰)،

آنتونی (انتونی، ۱۹۸۳). ورنه ماری (ماری، ۲۰۰۲). بتسان (بتسان، ۱۹۹۴). و لائو (لائو، ۲۰۰۰). همسو می-باشد.

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 بونانو (بونانو و همکاران، ۲۰۰۴)، ماستن (ماستن، ۱۹۹۳)، کانر و دیویدسون (دیویدسون، ۲۰۰۳). و باسو (باسو، ۲۰۰۴). که کاهش میزان تاب‌آوری در برابر رویدادهای 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 استرس-های 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 تاب‌آور 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 تحقیق

بر اساس 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 اعتمادبه‌نفس کارکنان (به‌طور کلی) داشته باشند. به‌عنوان مثال زمانی که کارکنان نظراتشان را بیان می‌کنند، مورد تشویق و تمجید قرار گیرند، حتی اگر نظرات کارکنان پیش و پا 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 فرماندهان باید نگرانی‌های خود را نسبت به مسائل و مشکلات کارکنان نشان دهند و این ذهنیت را در کارکنان خود ایجاد کنند که تمام تلاششان بر این است که خدماتی بیشتر و بهتر به آن‌ها ارائه دهند.

۶) پیشنهاد می‌شود در جهت توجه بیشتر به مسئله پایداری دستورالعمل‌هایی را تنظیم کرده و در قسمت‌های مختلف دانشگاه نصب نمایند تا به رؤیت تمامی کارکنان برسد. به عنوان مثال استفاده مناسب از منابع سازمانی و پرهیز از اسراف این منابع.

۷) در بسیاری موارد به دلیل محدودیت منابع مالی و امکانات سازمانی امکان برطرف کردن نیازها و خواسته‌های کارکنان وجود ندارد در چنین شرایطی مدیران و فرماندهان باید حداقل به نقطه نظرات کارکنان گوش فرا دهند و با آن‌ها ابراز همدردی نمایند. نیازهای معنوی کارکنان، نیازهایی هستند که اگر برآورد شوند فضیلت و کمال اخلاقی و روحانی آن‌ها تامین می‌شوند و برآوردن چنین نیازهایی وظیفه مدیران و فرماندهان است.

## منابع

- ابوالقاسمی، ابراهیمی اردی، نریمانی، اسدی، "نقش سبک‌های دفاعی و تاب‌آوری در پیش‌بینی آسیب‌پذیری روانی مبتلایان به آسم"، فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی سلامت، سال سوم، شماره دوازدهم، صفحات ۸۴-۹۶، (۱۳۹۳).
- بخشایش، علی، "رابطه تاب‌آوری و کیفیت دوستی با رضایت از زندگی در دانش‌آموزان"، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره بیست و پنجم، صفحات ۱۵۸-۱۴۵، (۱۳۹۵).
- پرستار، هاشم، "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، (۱۳۹۰).
- جلیلی نیکو، سعید، خرامین، شیر علی، قاسمی جونبه، رضا، محمد علی پور، زینب، "نقش تاب‌آوری خانواده و ذهن آگاهی در آمادگی اعتیاد دانشجویان"، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، سال بیستم، شماره چهارم، صفحات ۳۶۷-۳۵۷، (۱۳۹۴).
- خدیبوی، اسدالله، "درآمدی بر رفتار سازمانی در سازمان‌های هزاره سوم"، تبریز، شایسته، چاپ اول، (۱۳۸۶).
- رحیمیان، حمید؛ نجفی، علی، "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران"، مجله مدیریت بهره‌وری، سال نهم، شماره سی و پنجم، صفحات ۱۰۹-۸۳، (۱۳۹۴).
- رحیمیان، حمید، فیروزی، علی، ظهیری، بابک، "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، سال چهارم، شماره دهم، صفحات ۷۱-۸۹، (۱۳۸۹).
- رستمی، رضا؛ محمدی، عبدالمجید، نظری، محمد، ویسمرادی، اکبر، بحرینی، سید صادق، "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی شهروندان"، مجله مدیریت شهر، سال دهم، شماره هیجدهم، صفحات ۳۲۲-۳۰۹، (۱۳۹۴).
- رضانی شکوفه، محمدی نسیم، علیزاده چهاربرج طاهر، رحمانی سیف‌اله، تأثیر آموزش تاب‌آوری بر سبک‌های مقابله‌ای و خوش‌بینی کودکان بی‌سرپرست و بدسرپرست، فصلنامه سلامت روان کودک، سال چهارم، شماره چهارم، صفحات ۵۸-۴۶، (۱۳۹۶).
- شهبازی، بهزاد، واعظی، مظفرالدین، ثنایی‌پور، هادی، "تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان"، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، سال یکم، شماره سوم، صفحات ۶۹-۸۴، (۱۳۸۸).

- عزیزی نژاد، بهاره. "الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی"، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره بیست و هفتم، صفحات ۷۵-۹۴، (۱۳۹۵).
- مرزوقی، رحمت الله، نوروزی، نصرالله، نیکخواه، محمد اسماعیل، "بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر"، مجله تعلیم تربیت استثنایی، سال ۱۳، شماره ۴، صفحات ۵-۱۹، (۱۳۹۲).
- ندرلو، معصومه، یغمایی، فریده، "کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس استثنایی"، نشریه روان پرستاری، شماره ۲، صفحات ۵۷-۶۶، (۱۳۹۳).
- هاشمی، زهرا، جوکار، بهرام، "پیش بینی تاب‌آوری تحصیلی و هیجانی بر مبنای عوامل روانشناختی و اجتماعی"، مجله مطالعات روانشناختی، سال دهم، شماره چهارم، صفحات ۱۳۸-۱۶۲، (۱۳۹۳).
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). *Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors. Psychological Reports, 118(1), 107-127.*
- Anthony, F. C. (1983), *organizational commitment, job satisfaction and the quality of work life, ph.D.Dissertation*, University of Massachusetts Amherst.
- Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., Allen, M. W., & Reid, M. F. (2007). *Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work-family conflict. Information & Management, 44(2), 142-153.*
- Basu, S. (2004). E-government and developing countries: an overview. *International Review of Law, Computers & Technology, 18(1), 109-132.*
- 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.
- Brooks, R. B. (1994). Children at risk: Fostering resilience and hope. *American journal of orthopsychiatry, 64(4), 545-553.*
- Chaipol, H. (1989), "A comparative study of Thai middle managers perception of their Quality of Work Life in American-owned, Japanese owned and Thai owned companies operating in Thailand. D.B.A. Dissertation United State International University.
- Chan, S. W., Harmer, C. J., Norbury, R., O'Sullivan, U., Goodwin, G. M., & Portella, M. J. (2016). Hippocampal volume in vulnerability and resilience to depression. *Journal of affective disorders, 189, 199-202.*
- Cohen, N. R., Pomplun, M., Gold, B. J., & Sekuler, R. (2010). Sex differences in the acquisition of complex skilled movements. *Experimental brain research, 205, 183-193.*
- 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.*
- Hallier, J., & Butts, S. (2000), Attempt to advance the role of training process and context. *Employee Relations, 4, p.375-402.*
- 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 practices. Is more always better? *Journal of Managerial Issues, N.18, p.232.*
- Kumpfer, K. L. (1999). *Factor and processes contributing to resilience: The resilience framework.* In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds). *Resilience development.* pp 179-224, New York: Kluwer Academic Publisher.
- 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.*
- Levine, M., Taylor, J., & Davis, L. (1984). Defining quality of work life. *Human Relations, 37, 81-104.*
- May, B. E., Lau, R. S. M., & Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. *South Dakota Business Review, 58 (2), 3-7.*
- 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.
- Luthar, S. S. (1993). Annotation: Methodological and conceptual issues in research on childhood resilience. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 34(4), 441-453.
- psychologist, 56(3), 227.
- Masten, A. S. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and Psychopathology*, 19(3), 921-930.
- Meredith, R. W., Janečka, J. E., Gatesy, J., Ryder, O. A., Fisher, C. A., Teeling, E. C., ... & Murphy, W. J. (2011). Impacts of the Cretaceous Terrestrial Revolution and KPg extinction on mammal diversification. *science*, 334(6055), 521-524.
- Natalya, D. (2004), "Essays a Measuring Human Capital and Older Workers Productivity", Ph.D. Dissertation, Coornell University, Pages, 122.
- Paula Couto, M. C. P., Koller, S. H., & Novo, R. (2011). Stressful life events and psychological well-being in a Brazilian sample of older persons: The role of resilience. *Ageing international*, 36(4), 492-505.
- SenYoni, M. (1980), "Schooling, Training and Work productivity: a follow up study of Inpp tranees Employee in Selected Zaire industries. Ph. D. Dissertation, the Florida State University.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2013). Impact of Quality of Work Life on Job Related Attitudes: Structural Modeling Approach. *Metamorphosis*, 12(2), 20-34.
- Swanson, J., Valiente, C., Lemery-Chalfant, K., & Caitlin O'Brien, T. (2011). Predicting early adolescents' academic achievement, social competence, and physical health from parenting, ego resilience, and engagement coping. *The Journal of Early Adolescence*, 31(4), 548-576.
- Tamura, R & Baier, L, S & Dwyer, P, G. (2006), How important are Capital And tatal Factor Productivity For eeconomic growth? *Economic Inquiry*, Vol, 44, iss, 10, p23-27.
- Verna, M, F. (2002), The relationship of performance incentives to productivity and quality of work life. Ph.D. Dissertation, University of Cincinnati.
- WALTON, R. (1975). E. Criteria for Quality of Working Life In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates.
- Zautra, A. J. Hall JS and Murray, KE, 2010, Resilience: A new definition of health for people and communities. *Reich, J. W., Zautra. AJ, & Hall, JS Hnadbook of adult resilience, The Guilford Press, New York, Lo*
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. American