



Developing a Training Package for Promoting Resilience and Evaluating its Effect on Resilience and Job Stress in Satellite Employees of Iranian Oil Terminals Company

Bijan Jokar Tang Karami, PhD student

Educational Administration, Department of Educational Sciences and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Fariba Karimi, Ph.D

Associate Professor of Department of Educational Sciences and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Mohammad Ali Nadi, Ph.D

Professor of Department of Educational Sciences and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

The purpose of this study was to developing a training package for promoting Resilience and Evaluating its Effect on Resilience and Job Stress in Satellite Employees of IOTC. This research was conducted using mixed method. In the qualitative part to collect data used semi-structured need-based interviews with satellite staff and to analysis of data used inductive content analysis. The results of the first stage of qualitative part showed that individual, family, organizational and social factors are effective on the resilience of satellite employees and compiling the training package based on this factors. In the quantitative part, used semi-experimental method with pre-test, post-test and follow-up test of experimental and control groups. The statistical population included all satellite employees of IOTC. The sampling method in the qualitative part was theoretical (purposeful) and in the quantitative part was simple random that 30 satellite employees were randomly divided into two groups of 15 experimental and control. For data collection, 25-item Connor and Davidson Resilience Questionnaires (2003) with Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.994 and National Institute for Health and Safety job stress Questionnaires (1990) with Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.991 were used. The experimental group was trained in 9 sessions of 90 minutes by a psychologist in the presence of the researcher and the control group did not receive any training. Data analysis was performed using SPSS software and multivariate analysis of covariance. Finding showed that due to implementation of the training package, there was a significant difference between the mean scores of resilience and job stress in the post-test and follow-up stage, which increased resilience and job stress scores in the experimental group, so it can be concluded that the training package was effective in promoting resilience and reducing job stress of satellite staff.

Keywords: resiliency, job stress, rotating staff (satellite employees), Iranian oil terminals Company

تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری و اثر بخشی آن بر تاب آوری و استرس شغلی کارکنان در شرکت پایانه‌های نفتی ایران

بیژن جوکار تنگ کریمی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

* فریبا کریمی

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

محمدعلی نادی

استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری و اثر بخشی آن بر تاب آوری و استرس شغلی کارکنان در شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود. این پژوهش با استفاده از طرح‌های پژوهش ترکیبی انجام پذیرفت. در بخش کیفی جهت جمع آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۰ نفر از کارکنان اقماری استفاده شد. برای تدوین بسته آموزشی پس از انجام مصاحبه با استفاده از روش تحلیل مضمون استقرایی ۴ عامل اصلی فردی، خانوادگی، سازمانی و اجتماعی موثر بر تاب آوری کارکنان اقماری به دست آمد و بسته آموزشی بر اساس این ابعاد تدوین شد. روش پژوهش در بخش کمی از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون، پس آزمون و آزمون پیگیری دو گروه آزمایش و کنترل بود. جامعه آماری شامل کارکنان اقماری شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی نظری (هدفمند) و در بخش کمی به صورت تصادفی ساده بود که تعداد ۳۰ نفر از کارکنان اقماری به صورت تصادفی به دو گروه ۱۵ نفره آزمایش و کنترل تقسیم شدند. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تاب آوری ۲۵ سوالی (Connor & Davidson, 2003) با ضریب پایایی آلفای کرونباخ ۰/۹۹ و استرس شغلی (HSE, 1990) موسسه ملی سلامت و ایمنی انگلستان (National Institute for Occupational Safety) با ضریب پایایی آلفای کرونباخ ۰/۹۹ استفاده شد. گروه آزمایش در ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای توسط روانشناس و با حضور پژوهشگر تحت آموزش قرار گرفتند و گروه کنترل هیچ‌گونه آموزشی دریافت نکردند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و تحلیل واریانس با اندازه‌های تکراری انجام شد. یافته‌ها نشان داد پس از اجرای بسته آموزشی بین میانگین نمرات تاب آوری و استرس شغلی در مرحله پس آزمون و پیگیری تفاوت معنی‌داری وجود داشته و باعث افزایش نمرات تاب آوری و استرس شغلی در گروه آزمایش شده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بسته آموزشی تدوین شده در ارتقا تاب آوری و کاهش استرس شغلی کارکنان اقماری موثر بوده است.

واژه‌های کلیدی: تاب آوری، استرس شغلی، کارکنان اقماری،

شرکت پایانه‌های نفتی ایران

مقدمه

هماهنگی نباشد. در این تعریف علاوه بر عدم هماهنگی با توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد به خواسته‌های فردی نیز توجه شده است (Seward & Larsen, 2007; Vosoughi Niri, 2016; Ruhollahi & Mohammad Hosein, 2016).

استرس شغلی یا استرس مرتبط با کار مجموعه‌ای از علائم واکنشی به صورت احساسی، ادراکی، رفتاری و فیزیولوژیکی است که نسبت به جنبه‌های نامطلوب موجود در شغل، سازمان و محیط کار شکل می‌گیرند (Biganeh, Abolghasemi, 2018; Alimohammadi, Ebrahimi, Torabi & et al, 2018). استرس یکی از عوامل ایجاد عوارض جسمی و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها می‌باشد (Masoumi, Tahmasebi, Jalali, 2016; Jafari, 2016). در صورتی که استرس کاری به درستی مدیریت نشود، می‌تواند کیفیت کاری کارکنان و سلامت روان‌شناختی آنها را تحت تاثیر قرار دهد (Rees, Breen, 2015; Cusack & Hegney, 2015).

عوامل زیادی در مقابله با استرس‌های شغلی مطرح شده است که یکی از آنها انعطاف پذیری (Flexibility) است. افزایش انعطاف پذیری افراد در سازمانها برای مقابله با چالش‌ها و مشکلات سازمان و محیط رقابتی از جمله مسائلی است که توجه مدیران سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. این انعطاف پذیری افراد و سازمانها در روانشناسی تاب آوری نامیده می‌شود. بنابراین تاب‌آوری به انطباق موفقی گفته می‌شود که در آوردگاه مسائل و استرس‌های توان کاه و ناتوان سازان آشکار می‌شود. این تعریف از تاب‌آوری مستلزم تعامل پیچیده بین عوامل خطر ساز محافظت کننده است (Olson, 2003; Bond, Burns, Vella-Brodrick & Sawyer, 2003). بنابراین تاب آوری سازه‌ای است که می‌توان با استفاده از آن از شدت استرس‌های شغلی کاست. امروزه برای جذب افراد، سازمان‌ها از ابزارهای مختلفی استفاده می‌کنند، این ابزارها گاهی سازه تاب آوری افراد را به صورت مستقیم و غیر مستقیم اندازه گیری می‌کنند، که این خود نشانگر اهمیت این موضوع است. همچنین در گذشته پژوهش‌هایی نشان دادند که بین تاب آوری و استرس شغلی رابطه وجود دارد (Shuwei, Wei, 2015; Honghong, Lili & Zhongyao, 2015).

منطقه اصلی و بخش عمده شرکت پایانه‌های نفتی ایران

در جهان امروزی تاب‌آوری (Resiliency) از ضروریات زندگی و یکی از فاکتورهای تعیین کننده پاسخ‌های افراد در برابر مسائل استرس‌زا محسوب می‌شود (Bonanno, 2007; Zarifi, Honri & Bucciareli & Vlahov, 2007; Bahrololom, 2016). عوامل مختلفی می‌توانند بر کیفیت زندگی تاثیر داشته باشند، از جمله این عوامل می‌توان بر تاب آوری اشاره نمود (Shahabi Fam & Latifi Nia, 2019). یک فرد تاب‌آور موقعیت ناگوار را به شیوه مثبت‌تری پردازش می‌کند و خود را برای رویارویی با آن دارای توانمندی قلمداد می‌کند (Oginska-Bulik & Zadwona-Cieslak, 2018). افرادی که دارای تاب‌آوری بالایی هستند در برابر آسیب‌ها و استرس‌ها مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند (Gattsman, 2008) و به طور موثرتری با مسائل و چالش‌های زندگی‌شان روبرو می‌شوند، با استرس‌های موجود در زندگی انعطاف‌پذیرتر و حتی در آینده افرادی شاد، سالم و موفق خواهند بود (Bonanno, 2004; Liu, Wng & Li 2012).

بدون شک آموزش بر بالابردن تاب‌آوری بسیار موثر می‌باشد به عنوان مثال افسر پلیسی که تحت آموزش‌های بالا بردن تاب‌آوری بوده است دارای مهارت بیشتری در کنار آمدن با مسائل است و کمتر در معرض استرس قرار می‌گیرد و هنگامی که در موقعیت‌های پر استرس و با خطر بالا قرار می‌گیرد کمتر در معرض تصمیمات عجولانه و بی‌پروا قرار می‌گیرد (McCraty & Atkinson, 2012; Jahed Motlagh, 2015; Younesi, Azkhash & Farzi, 2015).

استرس بخشی اجتناب ناپذیر در زندگی است که بسته به فشار روانی و کیفیت انطباق فرد با آن ممکن است منجر به بیماری و یا برعکس به تجربه‌ای مثبت تبدیل شود. استرس شغلی (Job Stress) و عوامل روانی محیط کار برخلاف سایر عوامل زیان‌آور محیط کار مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل به اشکال گوناگون و با درجات متفاوت وجود دارند (Lashgari, 2012). طبق تعریف موسسه ملی سلامت و ایمنی انگلستان (National Institute for Occupational Safety and Health)، استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد

بهبود کیفیت زندگی شخصی و کاری خود کمک نمایند. بنابراین، مهم‌ترین هدف این پژوهش تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری و بررسی تاثیر آن بر تاب آوری و استرس شغلی این کارکنان بود.

با توجه به این که تاکنون پژوهشی مبنی بر تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری مختص کارکنان اقماری و بررسی تاثیر آن بر ارتقا تاب آوری و کاهش استرس شغلی این کارکنان انجام نگرفته، پژوهشگر را بر آن داشت که پس از تدوین بسته آموزشی و اجرای آن، با تغییر نگرش و افزایش مهارت‌های لازم تاب آوری کارکنان را افزایش و استرس شغلی آنان را کاهش دهد.

نتایج پژوهش (Ardestani Samani (2018 نشان داد که با آموزش مهارت‌های تاب آوری میزان استرس شغلی نظامیان به شکل قابل توجهی کاهش پیدا کرد. Mahdih & Darvishi (2017) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که همبستگی قوی و معنی‌دار بین استرس شغلی و تاب‌آوری بود و استرس شغلی اثر مستقیم و مثبت بر تاب‌آوری دارد. Sardarzadeh, Jian Bagheri & Farahani Mashhadi (2016) در پژوهش خود با عنوان نقش تاب آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران نشان داد که تاب آوری بر کاهش استرس و فرسودگی شغلی موثر است. همچنین Hekmat (2016) Shoar, Amidian, Azmoon & Zeidabadi در پژوهشی نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تاب آوری و استرس وجود دارد و در مطالعه‌ای دیگر Shakernia & Mohammadpour Shateri (2010) به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی پرستاران با تاب آوری رابطه منفی معناداری وجود دارد و برای توانمندسازی پرستاران در برابر استرس‌ها می‌توان تاب آوری را در آموزش‌های پرستاری در نظر گرفت. Smith, Shatte, Adam, Siers & Lynch (2018) در پژوهشی به این نتیجه رسید که تاب آوری سبب بهبود علائم استرس شده است و Sood, Prasad, Schroeder & Varkey (2011) نیز در مطالعه‌ای نشان دادند که آموزش تاب آوری و مدیریت استرس باعث ارتقا تاب آوری و کاهش استرس شده است. همچنین Meredith, Sherbourne, Gaillot, Hansell,

(Iranian Oil Terminals Company) در جزیره خارک قرار دارد. اکثر نیروی انسانی شرکت پایانه‌های نفتی ایران به صورت اقماری (۱۴ روز کار ۱۴ روز استراحت) مشغول به کار هستند. انجام کارهای عملیاتی بسیار حساس و پرخطر بر روی اسکله‌ها و در مخازن نفتی در جزیره و دور از خانواده با توجه به آب و هوای گرم و شرجی و امکانات رفاهی و تفریحی کم، شرایط کاری را بسیار سخت و طاقت فرسا می‌کند. اکثر کارکنان مجبورند در فضای بیرون حداقل روزی ۱۲ ساعت بر روی اسکله‌ها و کارگاه‌ها در این هوای گرم و شرجی کار کنند. لذا با توجه به وجود شرایط مذکور کارکنان با استرس شغلی زیادی مواجه هستند که پیشگیری و کنترل استرس و توجه به آن از اهمیت بالایی برخوردار است. در چنین شرایطی کارکنان اگر تاب‌آوری لازم را نداشته باشند و از نظر روانی به اندازه لازم قوی نباشند احتمال بروز به خطر افتادن ایمنی کار، مشکلات کاری و روانی بسیار زیادی برای آنان وجود دارد. بنابراین ارتقا تاب آوری و کاهش استرس شغلی کارکنان اقماری که در شرایط فیزیکی، آب و هوایی و محیطی بسیار سخت و دور از خانواده مشغول به کار هستند از اهمیت بالایی برخوردار بوده و یکی از راه‌های بسیار موثر جهت افزایش تاب‌آوری و کاهش استرس شغلی کارکنان، آموزش آنان می‌باشد. آنان از طریق آموزش و کسب دانش و مهارت‌های مورد نیاز در این زمینه، قادر خواهند بود در شرایط سخت، خود کنترلی‌شان را افزایش داده و بهترین تصمیمات و اقدامات لازم را در شرایط بحرانی اتخاذ نمایند.

با توجه به اهمیت نقش تاب‌آوری در بین کارکنان اقماری شرکت پایانه‌های نفتی ایران، ضرورت تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری و این که تا کنون پژوهشی مبنی بر تدوین بسته آموزشی مختص این کارکنان که دارای شرایط خاص زندگی و کاری می‌باشند صورت نگرفته، پژوهشگر را بر آن داشت که از طریق پژوهش عمیق کیفی و جامع مولفه‌های تاثیر گذار بر تاب‌آوری کارکنان اقماری را شناسایی و بسته آموزشی متناسب این کارکنان را تدوین نماید، تا کارکنان با شناخت این عوامل و آموزش دانش و مهارت‌های مورد نیاز بتوانند با تغییر نگرش و افزایش مهارت‌های مورد نیاز، تاب آوری خود را افزایش داده و در نهایت به ارتقا و

شغلی کارکنان شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود با استفاده از طرح‌های پژوهش ترکیبی و از نوع اکتشافی متوالی بود. مرحله اول کیفی این طرح اکتشافی تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری مبتنی بر تحلیل مضمون استقرایی و بخش کمی آن روش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون و آزمون‌پیگیری دو گروه آزمایش و کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اقماری شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود که در بخش کیفی در نهایت حجم نمونه با مصاحبه ۱۰ نفر از کارکنان اقماری که به صورت نظری (هدفمند) انتخاب شده بودند به اشباع رسید. با توجه به این‌که در پژوهش آزمایشی حداقل حجم زیر گروه‌ها ۱۵ نفر توصیه می‌شود (Delavar, 2013) بنابراین حجم نمونه در بخش کمی ۳۰ نفر (برای ۲ گروه ۱۵ نفره) و روش نمونه‌گیری با توجه به در دسترس بودن فهرست کارکنان، به صورت تصادفی ساده بود و گروه آزمایش و کنترل نیز به صورت تصادفی انتخاب شدند.

در ابتدا پرسشنامه‌های تاب‌آوری و استرس شغلی توسط دو گروه آزمایش و کنترل تکمیل شد و در ادامه برای گروه آزمایش، بسته آموزشی تاب‌آوری در ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای توسط روانشناس و با حضور پژوهشگر آموزش داده شد، و برای گروه کنترل مداخله‌ای انجام نشد. سپس در پایان آموزش‌ها، مجدداً پرسشنامه‌ها بین دو گروه مداخله و کنترل توزیع شده و پس از تکمیل جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. آزمون پیگیری نیز بعد از گذشت یک ماه انجام و مجدداً پرسشنامه‌ها توسط دو گروه تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت.

ملاک ورود کارکنان به فرآیند آموزش: تمایل آگاهانه، اقماری بودن، اجازه سرپرست مستقیم، رعایت قوانین و مقررات و تعهد به حضور منظم در کلیه جلسات آموزشی و آزمون‌های مربوطه بود.

روش اجرای بخش کیفی: ابتدا مصاحبه نیمه ساختاریافته در قالب پرسش‌های باز با کارکنان اقماری انجام پذیرفت. طول مدت هر مصاحبه حدود ۶۰ دقیقه بود که با در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی، مصاحبه با اطلاع و دریافت رضایت شرکت کنندگان ضبط شد. سوالاتی که در مصاحبه از شرکت

(Ritschard & et al (2011) در پژوهشی در ارتش آمریکا عوامل خانوادگی، فردی، سازمانی و اجتماعی، از عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری معرفی کرده و به این نتیجه رسید که آموزش تاب‌آوری بر ارتقا تاب‌آوری ارتش آمریکا موثر بوده است.

بررسی ادبیات پژوهش نشان داد که استرس و فشارهای عصبی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی شغلی و خانوادگی است. عوامل زیان‌آور محیط کار مختص شغل خاصی نیست و در همه مشاغل به اشکال گوناگون و با درجات متفاوت وجود دارد. این عوامل زیان‌آور در مشاغل اقماری بسیار جدی و با اهمیت می‌باشد و در این میان افزایش تاب‌آوری و روش‌های کاهش تنش می‌تواند از بروز مشکلات جلوگیری کرده و تحمل شرایط اقماری را برای این کارکنان آسان‌تر و از بروز حوادث و مشکلات ناشی از این امر جلوگیری نماید. بنابراین با توجه به اهمیت و نقش تاب‌آوری در کارکنان اقماری تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب‌آوری و آموزش آن به کارکنان اقماری در جهت ارتقا تاب‌آوری و کاهش استرس شغلی نقش قابل ملاحظه‌ای داشته و می‌تواند منجر به بهبود زندگی خانوادگی، کاهش حوادث کاری، عملیاتی و در نهایت، افزایش بهره‌وری در سازمان گردد.

سوال کیفی پژوهش: ساختار و محتوای بسته آموزشی تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران چگونه است؟

فرضیه ۱: بین میانگین نمرات پس‌آزمون تاب‌آوری در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۲: بین میانگین نمرات پس‌آزمون استرس شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۳: بین میانگین نمرات پیگیری تاب‌آوری در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۴: بین میانگین نمرات پیگیری استرس شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش که هدف آن تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب‌آوری کارکنان اقماری و تعیین اثر بخشی آن بر تاب‌آوری و استرس

کنندگان پرسیده شد به شرح زیر بود:

۰/۹۹ تأیید گردید.

پرسشنامه تاب آوری (Resiliency Questionnaire):

پرسشنامه تاب آوری (Conner & Davidson (2003) ۲۵ گویه دارد که در یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت بین ۱ (کاملاً نادرست) و ۵ (کاملاً درست) نمره گذاری می شود. نمره هر آزمودنی برابر مجموع نمرات یا کل ارزش های به دست آمده از سوال هاست، بنابراین حداقل نمره ای که فرد می تواند در این پرسشنامه بگیرد ۲۵ و حداکثر ۱۲۵ که هر چه نمره فرد بالاتر باشد بیانگر تاب آوری بیشتر است. Conner & Davidson (2003) آلفای کرونباخ برای مقیاس کامل پرسشنامه را ۰/۸۹ و همبستگی کل آیتها را از ۰/۳ تا ۰/۷ گزارش کرده است. Mohammadi (2005) در پژوهشی برای تعیین روایی این مقیاس، نخست همبستگی هر گویه با نمره کل را محاسبه و سپس از روش تحلیل عاملی بهره گرفته شد. محاسبه همبستگی هر نمره با نمره کل به جز گویه ۳، ضریب های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ را نشان داد. سپس گویه های مقیاس به روش مولفه های اصلی مورد تحلیل قرار گرفتند. پیش از استخراج عوامل بر پایه ماتریس همبستگی گویه ها، دو شاخص KMO و آزمون کرویت بارتلت محاسبه شدند. مقدار KMO برابر با ۰/۸۷ و مقدار خی دو در آزمون بارتلت برابر ۵۵۵۶/۲۸ بود که هر دو شاخص کفایت شواهد برای انجام تحلیل عامل را نشان می دهند. برای تعیین پایایی مقیاس از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و ضریب پایایی ۰/۸۹ به دست آمد. همچنین در پژوهش (Samani, Jokar & Sahragard (2007) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و مقدار ضریب KMO برای این تحلیل برابر ۰/۸۹ به دست آمد. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس برابر با ۰/۹۹ به دست آمد. دو نمونه از سوالات پرسشنامه عبارتند از "وقتی تغییری رخ می دهد می توانم خودم را با آن سازگار کنم" و "می توانم برای هر چیزی که سر راهم قرار می گیرد، چاره ای بیاندیشم"

پرسشنامه استرس شغلی (Job Stress Questionnaire):

پرسشنامه استرس شغلی موسسه ملی سلامت و ایمنی Health and Safety Executive (1990) در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه ملی سلامت و ایمنی انگلستان به منظور اندازه گیری استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی ساخته

۱- به نظر شما مشکلات و سختی های کار اقماری چیست؟

۲- با توجه به اینکه شما به مدت دو هفته در ماه از خانواده جدا هستید چه مواردی باعث کم شدن تحمل شما در زمان انجام کار می گردد؟

۳- کار کردن در شرایط اقماری و در مناطق جنوبی کشور با آب و هوای بد چه پیامدها و آسیب های جسمی و روانی دارد؟

۴- کار کردن به صورت اقماری چه تاثیری بر انجام وظایف شغلی و خانوادگی دارد؟

۵- افرادی که می خواهند به صورت اقماری کار کنند باید دارای چه ویژگی هایی باشند؟

۶- به نظر شما تقویت چه ویژگی های فردی می تواند تحمل شرایط سخت کار اقماری را آسان تر کند؟

۷- شما برای دوری از تنش های روانی و استرس در محیط کار چه کارهایی انجام می دهید؟

پس از انجام مصاحبه، مطالب جمع آوری شده با استفاده از تحلیل مضمون استقرایی دسته بندی و مشکلات و نیازهای موثر در زمینه تاب آوری کارکنان اقماری استخراج گردید.

مولفه های استخراج شده توسط ۱۵ نفر از متخصصین مورد بررسی و نسبت روایی محتوایی لاووشه و شاخص روایی محتوایی محاسبه و تأیید شد. بسته آموزشی اولیه با بررسی

کتاب مرجع، مقالات و پایان نامه های مرتبط با موضوع تدوین شد. بسته آموزشی مذکور به پنج متخصص ارائه شد و از آنها درخواست شد پس از مطالعه، نظرات خود را در مورد ساختار،

فرآیند و محتوای هر یک از جلسات در قالب پرسشنامه نظرسنجی که همراه بسته آموزشی تدوین شده و در اختیار آنها قرار گرفته مطرح کنند. علاوه بر این یک فرم اظهار نظر بازپاسخ

به منظور ارائه پیشنهادها و نظرات اصلاحی هر یک از متخصصان در جهت ارتقاء محتوا، ساختار و فرآیند بسته

آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری در اختیار آنها قرار گرفت. در مرحله بعد پس از بررسی نظرات تخصصی پنج متخصص، نظرات اصلاحی آنها درباره بسته آموزشی اعمال

گردید و بسته نهایی در ۹ جلسه ۹۰ دقیقه ای آماده شد. سپس اعتبار بسته آموزشی بر اساس نظر متخصصان با ضریب توافق

اعتبار پرسشنامه با استفاده از ارزیابی ثبات داخلی حیطه‌های چند سوالی تعیین شد. ضریب آلفای کرونباخ تقریباً برابر ۰/۷۸ بود که بر اعتبار مطلوب این پرسشنامه دلالت دارد. همچنین با استفاده از روش دونیمه کردن و با استفاده از فرمول اسپیرمن- براون برای محاسبه ضریب همبستگی، این ضریب برابر ۰/۶۵ برای کل پرسشنامه حاصل گشت. همچنین در پژوهش Sourji, Ramazanzadeh & Ehsanpour (2018) ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش شده است. در این پژوهش اعتبار کلی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۹ گزارش شد. دو نمونه از سوالات پرسشنامه عبارتند از "به روشنی آگام در محل کار چه توقعاتی از من دارند" و "میدانم چه روشی برای انجام کارهایم بکار بندم"

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان شرکت کننده در پژوهش به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد.

شد. این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه ابتدا در هر عبارت باید به ترتیب هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره از ۱ تا ۵ نمره گذاری شود. همچنین باید توجه داشت در این پرسشنامه سوالات ۳، ۵، ۶، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۲ و ۳۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. بنابراین حداقل نمره‌ای که فرد می‌تواند در این پرسشنامه بگیرد ۳۵ و حداکثر ۱۷۵ است. در این پرسشنامه نمره بالا نشان دهنده استرس و فشار شغلی پایین و نمره پایین نشان دهنده سطح بالای استرس می‌باشد. پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی در پژوهش‌های مختلفی به کار رفته و اعتبار و روایی آن مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهش MacKay, Cousins, Kelly, Lee & McCaig (2004) آلفای کرونباخ این پرسشنامه در حدود ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. همچنین در پژوهش Kerr, McHugh & McCrory (2009) ضریب آلفای کرونباخ کلی این پرسشنامه ۰/۸۳ و ضریب سازه این پرسشنامه نیز مطلوب گزارش شد. در پژوهش Azad Marzabadi & Gholami Fesharaki (2010)

جدول شماره ۱: اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش

سن (سال)	تحصیلات	سابقه کار (سال)	فوق		بالتر		آزمایش		کنترل	
۲۰-۳۱	دیپلم	۲۱-۲۵	۱۰-۱۵	۱۶-۲۰	بیشتر از ۲۵	۰	۰	۰	۰	۰
۳۱-۴۰	لیسانس	۲۶-۳۰	۱۶-۲۰	۲۱-۲۵	بیشتر از ۲۵	۰	۰	۰	۰	۰
۴۱-۵۰	لیسانس و	۳۱-۳۵	۲۱-۲۵	۲۶-۳۰	بیشتر از ۳۰	۰	۰	۰	۰	۰
۵۱-۶۰	لیسانس و	۳۶-۴۰	۲۶-۳۰	۳۱-۳۵	بیشتر از ۳۵	۰	۰	۰	۰	۰
۶۰-۷۰	دیپلم	۴۱-۴۵	۳۱-۳۵	۳۶-۴۰	بیشتر از ۴۰	۰	۰	۰	۰	۰
۷۰-۸۰	لیسانس	۴۶-۵۰	۳۶-۴۰	۴۱-۴۵	بیشتر از ۴۵	۰	۰	۰	۰	۰
۸۰-۹۰	لیسانس و	۵۱-۵۵	۴۱-۴۵	۴۶-۵۰	بیشتر از ۵۰	۰	۰	۰	۰	۰
۹۰-۱۰۰	دیپلم	۵۶-۶۰	۴۶-۵۰	۵۱-۵۵	بیشتر از ۵۵	۰	۰	۰	۰	۰
۱۰۰+	لیسانس	۶۱-۶۵	۵۱-۵۵	۵۶-۶۰	بیشتر از ۶۰	۰	۰	۰	۰	۰

اقماری و تحلیل مضمون استقرایی استفاده شد. در این بخش پس از انجام مصاحبه با کارکنان مطالب مرتبط با سوالات پژوهش استخراج و پس از کدگذاری و دسته‌بندی، مقوله‌های اصلی مطابق با جدول شماره ۲ مشخص شد.

سوال پژوهش: ساختار و محتوای بسته آموزشی تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران چگونه است؟ برای استخراج و دستیابی به مولفه‌های تاب‌آوری کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران از مصاحبه با کارکنان

جدول شماره ۲: مضامین مربوط به تاب آوری کارکنان اقماری

مضامین سازمان	مضامین پایه	CVI	CVR
مضامین فراگیر	مضامین پایه		
دهنده	دغدغه و مشکلات دوری از خانواده	۰/۹۳	۰/۸۶
	عدم اطلاع از وضعیت خانواده	۰/۸	۰/۶
مسائل	عدم حضور در مراسم های خانوادگی	۰/۸	۰/۶
خانوادگی ناشی	برآورده نشدن نیاز جنسی	۰/۸۶	۰/۷۳
از کار اقماری	تنش روانی ناشی از ناراحتی همسر و بی تابی فرزندان	۰/۸۶	۰/۷۳
	از دست دادن تحمل ناشی از خلا عاطفی	۰/۹۳	۰/۸۶
	عدم همراهی و پذیرش کار اقماری توسط خانواده	۰/۸	۰/۶
بهره‌بردار	حس ناخوشایند ناشی از واگذاری مسئولیت به همسر	۰/۸	۰/۶
خانوادگی	کمرنگ شدن نقش پدری و همسری در خانواده	۰/۸	۰/۶
	نگرانی از حوادث احتمالی برای خانواده	۰/۹۳	۰/۸۶
	نگرانی بابت تحصیل و تربیت فرزندان	۰/۸۶	۰/۷۳
	استرس ناشی از ضعف همسر در حل و فصل مشکلات جاری خانواده	۰/۸۶	۰/۷۳
	تنش روانی در اثر انتقال روحیه خشن کاری به منزل	۰/۸	۰/۶
	عدم ارتباط نزدیک و صمیمی با خانواده	۰/۸۶	۰/۷۳
شیوه ارتباط با خانواده	انتقال مشکلات محیط کار به خانواده. (ایجاد آرامش با نبردن مشکلات کاری به محیط خانواده).	۰/۸۶	۰/۷۳
	دلتنگی و وابستگی زیاد به خانواده	۰/۸۶	۰/۷۳
	ضعف در تطبیق فضای خانواده با فضای کاری و بالعکس	۰/۸	۰/۶
	مشکلات کار شیفی (ضعف در تطبیق شرایط روز کاری و شب کاری)	۰/۸۶	۰/۷۳
	خستگی مفرط ناشی از عدم برنامه ریزی مناسب کاری	۰/۸	۰/۶
	ضعف در مهارت حل مسئله	۰/۸۶	۰/۷۳
	ضعف در مهارت تصمیم گیری	۰/۸۶	۰/۷۳
توانمندی فردی و شغلی	ضعف در کنترل خشم	۰/۹۳	۰/۸۶
	ضعف در مهارت نه گفتن	۰/۸۶	۰/۷۳
	خودکارآمدی پایین	۰/۸	۰/۶
	استرس ناشی از ضعف در کنترل رفتار	۰/۸	۰/۶
	هدف گذاری ضعیف	۰/۸	۰/۶
	ناتوانی در برقراری تعادل در کار و زندگی	۰/۸	۰/۶
	ضعف در مسئولیت پذیری	۰/۸	۰/۶
ویژگی های شخصیتی	بدبینی	۰/۸	۰/۶
	داشتن افکار منفی	۰/۸۶	۰/۷۳
	نداشتن استقلال (شخصی و عاطفی)	۰/۸۶	۰/۷۳

		خلاقیت پایین	۰/۸۶	۰/۷۳
		بد اخلاق و تند مزاج بودن	۰/۸	۰/۶
		شخصیت درونگرا و دیرجوش	۰/۸۶	۰/۷۳
		بی نظمی و عدم هماهنگی در انجام کارها	۰/۸۶	۰/۷۳
		سخت شدن تحمل شرایط اقماری ناشی از عدم علاقمندی به کار	۰/۸۶	۰/۷۳
		مشکل در سازگاری با دیگران	۰/۸۶	۰/۷۳
		خود رای بودن	۰/۸	۰/۶
		عدم حضور در دور همی‌های دوستانه	۰/۹۳	۰/۷۳
	ارتباطات	مشورت نکردن با همکاران	۰/۸	۰/۶
	اجتماعی	عدم برنامه ریزی مناسب برای اوقات فراغت در محل کار	۰/۸۶	۰/۶
		ضعف در مهارت‌های اجتماعی	۰/۸	۰/۶
عوامل اجتماعی		مشکلات معیشتی	۰/۸۶	۰/۷۳
		تنش روانی ناشی از شرایط نامطلوب و مشکلات سیستم های اداری در کشور	۰/۸	۰/۶
	شرایط اجتماعی	کاهش امنیت اجتماعی (ارزش ها و هنجارها- ارضای نیاز و رضایتمندی اجتماعی - ثبات اجتماعی، اقتصادی)	۰/۸	۰/۶
		ایجاد مشکلات با همکاران در اثر عدم تطابق با فرهنگ سازمانی	۰/۸	۰/۶
		عدم برقراری ارتباط خوب و موثر با مدیران	۰/۸	۰/۶
	مشکلات	ناتوانی در جلب اعتماد روسا	۰/۸	۰/۶
	سازمانی	ادراک بی عدالتی در سازمان	۰/۸۶	۰/۶
		حساس بودن کار	۰/۸	۰/۶
		ترس از وقوع حادثه	۰/۸	۰/۷۳
		پاسخگویی در مقابل مسئولیت‌های حساس شغلی	۰/۸۶	۰/۶
عوامل سازمانی		تنش روانی ناشی از کار با آهن آلات	۰/۸	۰/۶
		شرایط بد آب و هوایی	۰/۸	۰/۶
		یکنواختی محیط کار	۰/۸	۰/۶
		به خطر افتادن سلامت جسمی در اثر آلودگی‌های نفتی و آب و هوا	۰/۸	۰/۶
	پیامد های کار	پرخاشگری ناشی از خستگی مفرط در اثر مدت زیاد کار	۰/۸۶	۰/۷۳
	اقماری	افسردگی در اثر شاداب نبودن محیط	۰/۸	۰/۷۳
		تفاوت های فرهنگی محل کار و محل زندگی	۰/۸	۰/۶
		مخاطرات احتمالی (ایمنی-امنیتی) در رفت و آمد	۰/۸	۰/۶
		خستگی جسمی ناشی از تردد مکرر با خودرو و پرواز	۰/۸	۰/۶

پس از استخراج مولفه‌های موثر بر تاب آوری کارکنان مرتفع و یا از شدت آن کاسته خواهد شد نسبت به تعیین فنون اقماری با توجه به اینکه کدام یک از مشکلات از طریق آموزش و تکنیک‌های مورد نیاز از طریق بررسی و تحلیل کتب مرجع،

مقالات و پایان نامه‌ها جهت تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری استفاده شد. ساختار و محتوای بسته آموزشی تدوین شده مطابق با جدول شماره ۳ در ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تدوین شد.

جدول شماره ۳: بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری

جلسات آموزشی	محور تمرکز و اهداف آموزشی	فرآیند فنون و تکنیک های آموزشی
جلسه اول	ارتباط با مخاطبین، توجیه، آشناسازی و شروع آموزش- عوامل موثر بر تاب آوری کارکنان اقماری	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر و معرفی و بیان قوانین و اصول حاکم بر کلاس و چهارچوب دوره آموزشی و تعداد جلسات و آشنایی با مفهوم تاب آوری و سایر مفاهیم آموزشی دوره.- آشنایی با عوامل موثر بر تاب آوری کارکنان اقماری- جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل
جلسه دوم	ارتباط موثر با خانواده- راهکارهایی جهت کاهش تعارضات و بهبود روابط زناشویی در زندگی اقماری	آشنایی با مفهوم ارتباط و مولفه های ارتباطی - موانع ارتباط کلامی -- مهارت های ارتباط مؤثر بین همسران- مهارت حل مساله در خانواده- گام های برتر حل مشکلات زناشویی -عوامل موثر بر روابط زناشویی - جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل
جلسه سوم	شناسایی افکار اتوماتیک منفی و اجازه حضور به افکار منفی و عدم قضاوت نسبت به آنها -آموزش تغییر نگرش نسبت به زندگی - مراقبه و ارسی بدن، مراقبه نشستن و ایستادن و مهارت تغییر شناختی	آشنایی با افکار منفی و راه های تعدیل آن و در نهایت خوش بین بودن ، تمرین مراقبه تنفس جهت مدیریت افکار منفی و قضاوت نکردن راجع به افکار.-تکنیک آموزش تغییر نگرش - تمرینات تنفس، نشستن و قدم زدن آگاهانه برای افزایش خودارزشمندی و خودکارآمدی، تمرین تغییر شناختی جهت حل مشکلات شناختی، هیجانی و اضطراب اجتماعی- جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل
جلسه چهارم	آموزش مراقبه قدم زدن- تصویر سازی ذهنی- آشنایی با تمرینات کششی هاتا یوگا- مهارت های بین فردی - مهارت های خلاقیت	تمرین مراقبه قدم زدن به منظور کاهش مشکلات شناختی- تمرین تصویرسازی ذهنی جهت کاهش افسردگی و خلق منفی-تمرین کششی هاتا یوگا برای افزایش خونسردی - تمرین مهارت بین فردی جهت افزایش جرأت‌مندی و بهبود رابطه با دیگران و کاهش حالت انفعالی- انواع تکنیک های خلاقیت(شش کلاه تفکر، تکنیک بارش فکری و...) - جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل
جلسه پنجم	کنار آمدن با مشکلات- مهارت های نه گفتن- ارتقا جنبه های مثبت زندگی	تمرین کنار آمدن و سازگاری با مشکلات غیر قابل حل برای ایجاد فرصت های تفکر مثبت - انواع نه گفتن-از کجا بدانیم کی وقت نه گفتن است؟ -راه های نه گفتن و نحوه انجام آن.- آموزش نهادینه کردن استراتژی های تفکر مثبت در زندگی - آموزش و اجرای تکنیک استمرار در تمرین افکار مثبت- تفکر مثبت -جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل

<p>تکنیک مدیریت خشم- مفهوم اضطراب و استرس، نشانه های خشم و اضطراب و استرس، علل و پیامدهای اضطراب و استرس، روش های مدیریت استرس - ترغیب به پرداختن به اضطراب های وجودی و افزایش جرات برای مواجهه با زندگی- جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل</p>	<p>مدیریت خشم- مدیریت اضطراب و استرس و کنار آمدن با اضطراب های وجودی</p>	<p>جلسه ششم</p>
<p>تمرین تمرکز بر خوش بینی و امید، تمرین درهای بسته و باز، به منظور تقویت خلق مثبت و افزایش خودارزشمندی و کاهش اضطراب اجتماعی و افزایش رفتارهای مثبت. تجسم رویداد های لذت بخش و ناخوشایند و بیان احساسات ایجاد شده - آموزش و اجرای تکنیک شاد بودن مبتنی بر احساس سر زندگی و شور و نشاط و تکنیک زندگی در لحظه و ماندن در زمان حال- تکنیک های روابط اجتماعی با شوخ طبعی- جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل</p>	<p>آموزش تمرکز بر آموزش امیدواری و خوش بینی، تمرین درهای بسته و باز- نحوه پرورش هیجانات مثبت- آموزش تمرکز بر شادی و سرزندگی</p>	<p>جلسه هفتم</p>
<p>معیارهای صحیح یک تصمیم خوب، اهمیت و ارزش یک تصمیم درست در زندگی، عواقب و نتایج تصمیمات، مراحل حل یک مسئله، نحوه تفکر در مورد یک مسئله، نحوه حل کردن مشکلات، تعریف ساده ای از مسئولیت پذیری ، مسئولیت کوچکی را در خوابگاه یا خانواده عهده دار شوند، خصوصیات یک فرد مسئولیت پذیر. مفهوم هدف، اهداف کوتاه و بلند مدت، نحوه کسب اعتماد به نفس در بکار گیری توانایی های خود، نحوه برنامه ریزی رسیدن به هدف. جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل</p>	<p>خودکارآمدی (مهارت های تصمیم گیری، مهارت های حل مسئله، مهارت های مسئولیت پذیری)- تعیین هدف و چگونگی دستیابی به آن</p>	<p>جلسه هشتم</p>
<p>ترغیب به برقراری روابط مثبت با دیگران - تعریف ساده و روشن از ارتباط و اهمیت آن، برقراری ارتباط صحیح با اطرافیان، تعریف ساده و روشن از دوستی و ویژگی های دوست خوب، تمیز دادن دوست خوب از بد، مضرات دوست بد- برشمردن نقاط ضعف و یافتن اهدافی جدید مبتنی. جمع بندی و ارائه تمرین/ تکلیف منزل</p>	<p>چگونگی ایجاد روابط مثبت و بهینه- نحوه برقراری ارتباط و دوست یابی(هندرسون)- نحوه پذیرش و تأیید نقاط ضعف و تعهد به اهداف جدید</p>	<p>جلسه نهم</p>

در بخش کمی داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار آماري SPSS تحليل شد. بدین منظور فرضیه‌های پژوهش، از روش تحلیل واریانس با اندازه‌های تکراری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول شماره ۴: شاخص‌های توصیفی نمرات متغیرهای پژوهش دو گروه و سه مرحله پژوهش

متغیر گروه‌ها	بسته آموزشی ارتقا تاب آوری					
	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون
تاب آوری	۳۷/۶	۱۰۸/۸۷	۳۷/۲	۱۰۸/۹۳	۳۸/۶	۳۷/۶
انحراف معیار	۳/۹۴	۴/۳۷	۳/۸۲	۴/۶۸	۳/۱۶	۴/۸۸
میانگین	۷۳/۲	۱۵۸/۲۷	۷۳/۰۷	۱۷۱/۸۶	۷۴	۷۰/۸
انحراف معیار	۷/۸۹	۶/۵۹	۹/۷۹	۱۰/۶۲	۹/۴۸	۷/۹۴

همان گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود، براساس یافته های توصیفی، میانگین نمرات تاب آوری و استرس شغلی در گروه آزمایش نسبت به کنترل افزایش بیشتری در مراحل پس آزمون و پیگیری نسبت به پیش آزمون نشان داده است.

نتایج آزمون t گروه های مستقل و تحلیل واریانس جهت مقایسه میانگین نمرات متغیرهای پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: نتایج آزمون t گروه های مستقل و تحلیل واریانس جهت مقایسه میانگین نمرات متغیرهای پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی سن، وضعیت تحصیلات و سابقه کار

متغیر	تحصیلات		سن		سابقه کار	
	t	معنی داری	F	معنی داری	F	معنی داری
تاب آوری	۱/۵۶	۰/۱۳	۲/۴۳	۰/۱۳	۰/۶۸۹	۰/۵۶۷
استرس شغلی	-۱/۶۳	۰/۱۱۴	۲/۶۶	۰/۱۱۴	۱/۲۰۴	۰/۳۲۷

نتایج در جدول شماره ۵ نشان می دهد، آزمودنی های پژوهش در متغیرهای پژوهش براساس متغیرهای مختلف سن تحصیلات و سابقه کار تفاوت معنی دار ندارند ($p > 0/05$). با توجه به اینکه حجم گروه ها کمتر از ۴۰ نفر می باشد، بنابراین جهت استفاده از آزمون های پارامتریک می بایست پیش فرض های لازم مورد نیاز از قبیل آزمون های پارامتریک شامل نرمال بودن توزیع نمرات، همسانی واریانس های نمرات و تساوی کواریانس ها بررسی شود.

پیش از ارائه نتایج تحلیل آزمون واریانس با اندازه گیری مکرر، پیش فرض های آزمون های پارامتریک مورد سنجش قرار گرفت. نتایج شاخص های کجی و چولگی در هر دو متغیر تاب آوری و استرس بین +۲ تا -۲ به دست آمد که نشان داد توزیع داده ها نرمال بوده است. همچنین پیش فرض برابری

واریانس ها توسط آزمون لوین مورد سنجش قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشان داد برابری واریانس ها در گروه ها در متغیر های تاب آوری و استرس شغلی در مرحله پس آزمون و پیگیری تأیید شده است (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است). از طرفی نتایج آزمون t نشان داد که پیش آزمون گروه های آزمایش و کنترل در متغیرهای وابسته (تاب آوری و استرس شغلی) معنی دار نبوده است (همه سطوح معنی داری بزرگ تر از ۰/۰۵ می باشد). نتایج آزمون ماچلی نیز بیانگر آن بود که پیش فرض یکنواختی کواریانس ها در متغیرهای تاب آوری و استرس شغلی رعایت شده است (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است). نتایج مقایسه بین آزمودنی و درون آزمودنی در متغیرهای پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل اثرات بین آزمودنی و درون آزمودنی در متغیرهای پژوهش

متغیر	اثر	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری	اندازه اثر	توان آماری
تاب آوری	بین آزمودنی	گروه	۵۰۴۱۰	۱	۵۰۴۱۰	۱۲۶/۳۰۱	۰/۰۰۱	۰/۹۷۸	۱/۰۰۰
	درون آزمودنی	اثر زمان × گروه	۲۴۷۸۶/۰۶۷	۲	۱۲۳۹۲/۵۳۳	۱۹۷/۲۸۴	۰/۰۰۱	۰/۹۸۶	۱/۰۰۰
استرس شغلی	بین آزمودنی	گروه	۸۵۹۹۴/۷۱۱	۱	۸۵۹۹۴/۷۱۱	۸۰۰/۹۲	۰/۰۰۱	۰/۹۶۶	۱/۰۰۰
	درون آزمودنی	اثر زمان × گروه	۴۳۸۷۰/۴۸۹	۲	۲۱۹۳۵/۲۴۴	۱۵۵/۱۷	۰/۰۰۱	۰/۸۴۷	۱/۰۰۰

نتایج جدول شماره ۶ نشان می دهد که در تحلیل واریانس با اندازه مکرر در تحلیل بین آزمودنی، میانگین نمرات تاب

است ($p < 0/001$). تغییرات در مراحل در گروه‌ها دارای تفاوت معنی‌دار است و میزان تأثیر عضویت گروهی در تغییرات در مراحل پژوهش در متغیر تاب آوری برابر با $98/6$ درصد و در متغیر استرس شغلی برابر با $48/7$ درصد به دست آمده است. نتایج برآورد پارامترها جهت مقایسه گروه‌ها در مراحل پژوهش در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

آوری و استرس شغلی در دو گروه بسته آموزشی ارتقا تاب آوری و کنترل به صورت کلی تفاوت معنی‌داری دارد ($p < 0/001$). نتایج نشان داده است که $97/8$ درصد از تفاوت‌های فردی در متغیر تاب آوری و $96/6$ درصد در متغیر استرس شغلی به تفاوت بین دو گروه در مراحل پژوهش مربوط است. نتایج تحلیل درون‌آزمودنی نشان داده است که تعامل زمان با گروه در هر دو متغیر معنی‌دار به دست آمده

جدول شماره ۷: نتایج برآورد پارامترها به تفکیک متغیرهای وابسته یا میانگین نمرات تاب آوری و استرس شغلی در مراحل پژوهش جهت مقایسه بسته آموزشی با گروه کنترل

متغیر	مراحل پژوهش	B	خطای انحراف استاندارد	t	معنی داری	حجم اثر	توان آماری
تاب آوری	پیش آزمون	۰/۴	۱/۴۲	۰/۲۸۲	۰/۷۸	۰/۰۰۳	۰/۰۵۹
	پس آزمون	۷۰/۲۶	۱/۳۹	۵۰/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۹۸۹	۱/۰۰۰
	پیگیری	۷۱/۳۳	۱/۷۴	۴۰/۸۴	۰/۰۰۱	۰/۹۸۳	۱/۰۰۰
استرس شغلی	پیش آزمون	۰/۱۳۳	۳/۲۴	۰/۰۴۱	۰/۹۶۸	۰/۰۰۱	۰/۰۵
	پس آزمون	۸۴/۲۷	۲/۹۸	۲۸/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۹۶۶	۱/۰۰۰
	پیگیری	۱۰۱/۶۷	۵/۷۱	۱۷/۷۰۶	۰/۰۰۱	۰/۹۱۸	۱/۰۰۰

معنی‌داری وجود دارد. بنابراین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری، نمرات هر دو متغیر تاب آوری و استرس شغلی در مرحله پس‌آزمون را افزایش داده است و نتایج آموزش‌ها در مرحله پیگیری نیز باقی مانده است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری و بررسی اثر بخشی آن بر تاب آوری و استرس شغلی کارکنان شرکت پایانه‌های نفتی ایران انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش بسته آموزشی تاب آوری روش موثری برای ارتقا تاب آوری و کاهش استرس شغلی در کارکنان اقماری می‌باشد.

با توجه به اینکه یکی از اهداف اصلی پژوهش تدوین بسته آموزشی بر مبنای نیاز واقعی و شرایط خاص کارکنان اقماری بود، ساختار بسته آموزشی بر اساس عوامل اصلی و ریز عوامل استخراج شده مطابق با جدول شماره ۲ می‌باشد. بنابراین محتوا

نتایج در جدول شماره ۷ نشان می‌دهد، در هر دو متغیر تاب آوری و استرس شغلی تفاوت گروه‌ها در مرحله پیش‌آزمون غیر معنی‌دار است اما در مراحل پس‌آزمون و پیگیری بین گروه کنترل با گروه بسته آموزشی ارتقا تاب آوری تفاوت معنی‌دار است ($p < 0/001$). به عبارت دیگر آموزش ارتقا تاب آوری در مرحله پس‌آزمون میانگین نمرات استرس شغلی و تاب آوری را در گروه آزمایش بهبود داده است و تأثیر آموزش‌ها در مرحله پیگیری نیز تداوم داشته است. میزان تأثیر بسته آموزشی ارتقا تاب آوری در بهبود تاب آوری و استرس شغلی در مرحله پس‌آزمون به ترتیب برابر با $98/6$ و $96/6$ درصد و در مرحله پیگیری به ترتیب برابر با $98/3$ و $91/8$ درصد است.

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول ۶ و ۷ می‌توان گفت، که فرضیه‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ پژوهش تأیید شده است. براین اساس بین میانگین نمرات تاب آوری و استرس شغلی در مرحله پس‌آزمون و همچنین در مرحله پیگیری تفاوت

کارکنان و خانواده‌های اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران با توجه به نوع کار خود با مشکلات گوناگونی دست و پنجه نرم می‌کنند که بخش زیادی از آن مشکلات خانوادگی می‌باشد که علت آن عدم تعادل در زندگی و کار است، افرادی که به صورت اقماری کار می‌کنند، ۱۴ روز در محل کار هستند و در خانه و خانواده حضور ندارد و پس از آن ۱۴ روز را به طور کامل در منزل حضور دارند، عدم حضور همیشگی مرد در خانواده، مشکلاتی را در روابط عاطفی افراد و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها ایجاد می‌کند که باعث پیدایش تعارض‌ها و مشکلاتی در خانه و خانواده می‌گردد. در بسیاری از مواقع آنان در سال نو، عروسی‌ها، جشن تولد فرزندان، بیماری و از دست دادن عزیزانشان و حتی تولد فرزندان خود در کنار خانواده نیستند و فشار بسیار زیاد عصبی و عاطفی را تحمل می‌کنند و در محل کار نیز اکثر کارکنان مجبورند در فضای بیرون حداقل روزی ۱۲ ساعت بر روی اسکله‌ها و کارگاه‌ها در این هوای گرم و شرجی به صورت نوبتکاری یک هفته شب کار و یک هفته روزکار فعالیت‌های حساس و پرخطر عملیاتی را انجام دهند، بنابراین توجه به وضعیت این کارکنان اهمیت بالایی پیدا می‌کند و در اینگونه مواقع کارکردن در آن شرایط سخت بسیار طاقت فرسا می‌شود و در چنین وضعیتی کارکنان اگر تاب‌آوری لازم را نداشته باشند و از نظر روحی و روانی به اندازه لازم قوی نباشند احتمال بروز به خطر افتادن ایمنی کار، 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 که می‌توان با اجرای بسته آموزشی مذکور که بر اساس شرایط کاری و نیاز واقعی این کارکنان تدوین شده است تاب‌آوری آنان را افزایش داده و تحمل شرایط سخت اقماری را برای آنان آسان‌تر کرده و موجب ایجاد آرامش، کاهش مشکلات خانوادگی و افزایش ایمنی کار و بهره‌وری در سازمان شد.

همانطور که مشاهده شد بین میانگین نمرات پس‌آزمون و آزمون پیگیری استرس شغلی در دو گروه آزمون و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد. بنابراین، بسته آموزشی تدوین شده بر استرس شغلی کارکنان موثر بوده و تأثیر این آموزش‌ها در

و ساختار بسته آموزشی متشکل از فنون و تکنیک‌های آموزشی است که جهت توانمند سازی و یا تغییر نگرش کارکنان اقماری به منظور ارتقا تاب‌آوری آنان در شرایط کاری اقماری تدوین شده است.

جستجوهای مکرر در انواع منابع و پایگاه‌های اطلاعاتی، مطالعه‌ای که اقدام به تدوین بسته آموزشی مخصوص کارکنان با شرایط اقماری نموده باشد در دسترس قرار نداد. تنها دو بسته آموزشی تاب‌آوری هندرسون (Henderson & Milstein, 2003) و پنسلوانیا (Gillham, Jaycox, Reivich, Seligman & Silver, 1990) جهت ارتقا تاب‌آوری افراد در شرایط عمومی جامعه تدوین شده است. و سایر بسته‌های آموزشی نیز با بهره‌برداری و الگوبرداری از این دو بسته برای جامعه هدف خود، بسته آموزشی را بومی‌سازی و اجرا نموده‌اند. تفاوت این بسته آموزشی با سایر بسته‌های آموزشی در این است که، این بسته آموزشی بر اساس مشکلات و مسائل عنوان شده کارکنان اقماری در مصاحبه نیاز محور و بر اساس شرایط خاص کاری، سازمانی و زندگی آنان تدوین شده و پاسخگویی نیاز و مشکلات آنان در این زمینه می‌باشد ولی بسته‌های آموزشی پیشین بر اساس مولفه‌های روانشناختی تاب‌آوری تدوین شده و نمی‌تواند پاسخگویی نیاز و مشکلات این قشر از کارکنان باشد. با توجه به عوامل موثر بر تاب‌آوری کارکنان اقماری، در بسته آموزشی فنون و تکنیک‌هایی گنجانده شد که تأثیر به‌سزایی بر عوامل خانوادگی، فردی، اجتماعی و سازمانی موثر بر تاب‌آوری کارکنان داشته باشد و کارکنان با آموزش تکنیک‌های یاد شده بتوانند تاب‌آوری خود را ارتقا و تأثیر مثبتی بر زندگی فردی، سازمانی و بهره‌وری آنان در سازمان داشته باشد.

همانگونه که ملاحظه شد بین میانگین نمرات پس‌آزمون و آزمون پیگیری تاب‌آوری در دو گروه آزمون و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد. بنابراین بسته آموزشی تاب‌آوری کارکنان اقماری بر افزایش تاب‌آوری کارکنان موثر بوده و تأثیر این آموزش‌ها در مرحله پیگیری نیز باقی‌مانده و موجب ارتقا تاب‌آوری آنان شده است. این پژوهش با پژوهش (Meredith & et al, 2011) از نظر تأثیر مثبت آموزش تاب‌آوری بر ارتقا تاب‌آوری همسو است.

توجه به دوری‌های متوالی از خانواده و انجام وظایف شغلی بسیار سخت و حساس در شرایط بد آب و هوایی دچار تنش روانی و استرس بسیار بیشتری نسبت به دیگران خواهند شد. این استرس‌ها و تنش‌های روانی خصوصاً در دراز مدت می‌تواند آثار بسیار مخربی بر فرد داشته و سازمان را نیز متحمل خسارات زیاد و جبران ناپذیری کند. بنا بر این مدیریت و کنترل آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در بسته آموزشی ارتقا تاب آوری کارکنان اقماری تکنیک‌ها و مهارت‌های مدیریت خشم، استرس و اضطراب و بسیاری از تکنیک‌ها و مهارت‌های دیگری که منجر به کاهش استرس می‌گردد در نظر گرفته شده که کارکنان اقماری با آموزش و تمرین این تکنیک‌ها می‌توانند به آرامش و غلبه بر استرس خود کمک شایانی کنند. با توجه به تاثیر مثبت بسته آموزشی تاب آوری بر استرس شغلی کارکنان اقماری می‌توان نتیجه گرفت افزایش تاب آوری کارکنان، تاثیر مثبت و مستقیم بر کاهش استرس شغلی آنان دارد. بنابراین می‌توان با اجرای بسته آموزشی مذکور ضمن ارتقا تاب آوری کارکنان استرس شغلی آنان را نیز کاهش داد. به طور کلی نتیجه حاصل از این پژوهش نشان داد که آموزش بسته آموزشی تاب آوری کارکنان اقماری در پس‌آزمون و پیگیری بر ارتقا تاب آوری و کاهش استرس شغلی کارکنان اقماری در شرکت پایانه‌های نفتی ایران اثر بخش بوده به طوری که با گروه کنترل تفاوت معنادار داشته است. مهم‌ترین دستاورد این پژوهش تدوین بسته آموزشی ارتقا تاب آوری ویژه کارکنان اقماری و موثر بودن آن بر تاب آوری و استرس شغلی این کارکنان می‌باشد که می‌تواند باعث ایجاد آرامش، تحمل آسان‌تر شرایط اقماری، کاهش مشکلات خانوادگی و شغلی در آنان و افزایش بهره‌وری در سازمان گردد.

با توجه به نتایج این پژوهش و تاثیر مثبت بسته آموزشی تدوین شده بر تاب آوری و استرس شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود بسته آموزشی مذکور برای کلیه کارکنان اقماری اجرا گردد. از طرفی با توجه به تاثیر عوامل خانوادگی بر تاب آوری کارکنان اقماری، پیشنهاد می‌شود جهت توانمندسازی خانواده‌ها، کارگاه‌های آموزشی ارتباط موثر با خانواده و بهبود روابط زناشویی برای خانواده‌های کارکنان نیز برگزار گردد.

مرحله پیگیری نیز باقی مانده و باعث کاهش استرس شغلی آنان شده است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Ardestani Samani, 2018) و (Mahdiah & Sood & et al, 2017) و (Smith & et al, 2018) و (Sood & et al, 2011) از نظر تاثیر آموزش تاب آوری بر کاهش استرس شغلی همسو می‌باشد.

استرس همواره باعث عدم تعادل فیزیکی و روانی فرد شده و با ایجاد مشکلات جسمی و روانی کارآیی فرد را در ابعاد مختلف زندگی شغلی، خانوادگی و اجتماعی کاهش می‌دهد. استرس افراد را تحت فشار روحی قرار می‌دهد. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. در بعضی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. عوامل مختلفی از جمله عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی می‌تواند باعث ایجاد استرس شغلی گردد. عواقب جسمی و روانی ناشی از استرس شغلی، ضمن صدمه رساندن به خود فرد، هزینه‌های زیادی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. سازمان‌ها سالیانه هزینه‌های زیادی را بابت بروز مسائل ناشی از استرس متحمل می‌شوند. از آنجا که بیشتر عمر کارکنان اقماری در محیط کار سپری می‌شود و بسیاری از روابط و مناسبات در طول ساعات کار شکل می‌گیرد، می‌توان از کار به عنوان بخش بسیار مهمی از زندگی یاد کرد. با توجه به اهمیت ابعاد مختلف کار در زندگی انسان‌ها، می‌توان گفت که رضایت شغلی و تمایل به انجام کار نیز تاثیر به‌سزایی در نحوه خشنودی انسان‌ها از وضعیت زندگی‌شان دارد. از سوی دیگر، سلامت روانی انسان‌ها نیز در گرو همین رضایت شغلی است، چنانکه می‌توان گفت انسان‌هایی که دست‌خوش نارضایتی شغلی هستند، دچار استرس‌های شدیدی در زندگی خانوادگی و اجتماعی می‌شوند. بدیهی است که تقریباً در تمامی مشاغل استرس وجود دارد، اما میزان و تاثیر آن به لحاظ نوع و ماهیت استرس و خصوصیات شخصی افراد، در مشاغل گوناگون، متفاوت است. کارکنانی که در شرایط اقماری مشغول بکار هستند با

- traumatic stress and resilience*. Doctoral dissertation of psychology, University of the Rockies.
- Gillham, J. E., Jaycox, L. H., Reivich, K. J., Seligman, M. E. P., & Silver, T. (1990). *The penn resiliency program*. Unpublished manual, University of Pennsylvania, Philadelphia.
- Hekmat Shoar, R., Amidian, R., Azmoon, T., & Zeidabadi, R. (2016). Investigating the relationship between resilience and job stress with job satisfaction in an auto parts company. 3rd. International Conference on Science and Engineering. <https://civilica.com/doc/491722/>
- Henderson, N., & Milstein, M. M. (2003). *Resiliency in school: Making happen for students and educators*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Jahed Motlagh, M., Younesi, J., Azkosh, M., & Farzi, M. (2015). The effect of training on psychological stress resiliency of female students living in dormitories. *Journal of School Psychology*, 4(2): 7-21.
- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009). HSE management standards and stress-related work outcomes. *Journal of Occupational Medicine*, 59: 574-579.
- Lashgari, M. (2012). Job stress article. Magifa website: www.magifa.com. Liu, Y., Wang, Z. H., & Li, Z. G. (2012). Affective mediators of the influence of neuroticism and resilience on life satisfaction. *Journal of Personality and Individual Difference*, 52: 833- 838.
- Mahdih, O., & Darvishi Ghazanchi, S. (2017). The study of the relationship between nurses' job stress and resiliency. *Journal of Nurse and Physician within War*, 5(14): 17-22.
- Masoumi, M., Tahmasebi, R., Jalali, M., & Jafari, F. (2016). The study of the relationship between job stress and spiritual health of nurses working in intensive care ward at bushehr hospitals. *Nursing Journal of the Vulnerable*, 3(8) :37-47.
- MacKay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2004). Management standards and work-related stress in the UK: policy background and science. *Journal of Work Stress*, 18: 91-112.
- همچنین به دلیل اینکه کارکنان واحدهای عملیات دریایی، عملیات صادرات و فرودگاهی دارای کارهای حساس و پرخطر بوده و بیشتر در معرض استرس و فشارهای روانی هستند، پیشنهاد می شود کارگاه های آموزشی مقابله با استرس و مدیریت خشم به صورت مستمر برای آنان برگزار گردد. باید توجه داشت به دلیل اینکه پژوهش حاضر بر اساس شرایط سازمانی، محیطی و خانوادگی کارکنان اقماری شرکت پایانه های نفتی ایران انجام شده است، تعمیم نتایج آن به کارکنان غیر اقماری سایر سازمان ها و یا حتی سایر شرکت های اقماری را با محدودیت همراه می کند. بنابراین پیشنهاد می شود که پژوهش های بعدی بر روی کارکنان اقماری سایر شرکت ها که دارای شرایط محیطی و سازمانی متفاوت می باشند انجام گردد.

Reference

- Ardestani Samani, N. (2018). The effectiveness of resilience training on reducing job stress. *Journal of Police Science Chaharmahal and Bakhtiari*, 21: 1-14.
- Azad Marzabadi, E., & Gholami Fesharaki, M. (2010). Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(4): 291-297.
- Biganeh, J., Abolghasemi, J., Alimohammadi, I., Ebrahimi, H., Torabi, Z., & Ashtarinezhad, A. (2018). Survey of occupational stress effects on burnout among nurses. *Journal of Knowledge & Health*, 13(1):10-18.
- Bonanno, G.A., Bucciarelli, A., & Vlahov, D. (2007). What predicts psychological resilience after disaster? The role of demographic resources and life stress. *Journal of consulting and clinical psychology*, 75(5): 671- 682.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma and human resilience. *Journal of American Psychologist*, 59(1): 20-28.
- Conner, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The conner-davidson resilience scale (CD-RISC). *Journal of Depression and Anxiety*, 18: 76-82.
- Delavar, A. (2013). *Research methods in psychology and educational sciences*. Tehran: Virayesh.
- Gattzman, J. (2008). *Running head: Secondary*

- McGraw-Hill Companies: 608-11.
- Shahabi Fam, L., & Ltifi Nia, H. (2019). *Effectiveness of resiliency education on quality of life, coping strategies and mental health in elderlies of elderly house*. Article in the 1st biennial congress on psychology and behavioral sciences. Tabriz, Iran. [Persian] <https://www.tpb.in.com/article/80744>
- Shakerinia, I., & Mohammadpour Shateri, M. (2010). The relationship between job stress and resilience with burnout in female nurses. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 14(2): 161-169.
- Shuwei, H., Wei, H., Honghong, X., Lili, Z., & Zhongyao, X. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China. *Journal of Personality & Individual Differences*, 83(1): 65-71.
- Smith, B., Shatte, A., Adam, P., Siers, M., & Lynch, W. D. (2018). Improvements in resilience, stress, and somatic symptoms following online resilience training. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60: 1-5.
- Sood, A., Prasad, K., Schroeder, D., & Varkey, P. (2011). Stress management and resilience training among department of medicine faculty: A pilot randomized clinical trial. *Journal of General Internal Medicine*, 26(8): 858-861.
- Souri, A., Ramazanzadeh, S., & Ehsanpour, E. (2018). The effect of job stressors on the quality of work life of Tehran Rahvar employees. *Journal of Scientific Quarterly of Rahvar*. 8(28):161-190.
- Vosoughi Niri, A., Ruhollahi, A., & Mohammad Hosein, H. (2016). A survey of effect of job stress on general health and job performance on air traffic controllers (ATC). *Journal of Iranian Occupational Health*, 13(1): 47-57.
- Zarifi, M., Honari, H., & Bahrololom, H. (2016). Psychometrics properties and normalization of Persian version of resiliency questionnaire among athletes and nonathletes students. *Journal of Sport Psychology Studies*, 5(15): 131-150.
- McCarty, R., & Atkinson, M. (2012). Resilience training programs reduces physiological and psychological stress in police officers. *Journal of Global Advances in Health and Medicine*, 1(5): 44-66.
- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn, G. (2011). *Promoting psychological resilience in the U.S. military*. Center for military health policy research, RAND corporation.
- Mohammadi, M. (2005). *Investigating of impressive factors in resilience of individuals at risk of substance abuse*. Ph.D dissertation. Tehran: University of welfare and rehabilitation sciences, college of psychology and education sciences: 79-83.
- Oginska-Bulik, N., & Zadwona-Cieslak, M. (2018). The role of resiliency and coping strategies in occurrence of positive changes in medical rescue workers. *Journal of International Emergency Nursing*, 1(39): 40-45.
- Olson, C. A., Bond, L., Burns, J. M., Vella-Brodrick, D. A., & Sawyer, S. M. (2003). Adolescent resilience: a conceptual analysis. *Journal of Adolescent*, 26(1): 1-11.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model. *Journal of Frontiers in Psychology*, 6: 1-7.
- Samani, S., Jokar, B., & Sahragard, N. (2007). Resilience, mental health and life satisfaction. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 13(3): 290-295.
- Sardarzadeh, F., Jian Bagheri, M., & Farahani Mashhadi, M. (2016). The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian offshore oil company. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 3(4): 61-77.
- Seward, JP., & Larsen, R. C. (2007). *Occupational stress*. In: Ladou J.(ed). Current occupational and environmental medicine, 4 thed, New York: The