



Recognition the Characteristics of Resilient Manager based on Conduct of Martyr Hassan Tehrani Moghaddam

Alireza Chitsazian¹ | Ebrahim Sharifi Zarchi^{2*} | Mohamad Esmael Khatami^{3*}



Research Paper

Received:
2023/12/23
Revised:
2024/11/05
Accepted:
2024/11/05
Published:
2025/03/08

ISSN: 2008-4528
E-ISSN: 2645-5072

Abstract

In the conditions of imposing sanctions, the presence of resilient managers and people who can withstand these sanctions was considered one of the most important pillars of the efficient administration of the country. Conceptually, human resilience refers to processes or patterns of positive adaptation and development in the context of significant threats to a person's life or functioning. Resilience, which is considered one of the main characteristics of psychological capital, can motivate the organization's human capital to persevere in the face of sanctions. Therefore, identifying successful examples in this field can be an effective role in the selection and development of suitable managers for the country's crisis conditions. Based on this, the aim of this research is to identify the characteristics of a resilient manager by examining the model of Shahid Hassan Tehrani Moghadam. The present research was conducted with the qualitative content analysis method. The analysis of the extracted codes presented the characteristics of the resilient manager in the form of a model with 5 main components and 41 dimensions. The research results were organized in the form of five main components of creating resilience, namely personal values and characteristics, perceptual skills, human skills, leadership skills and technical skills.

Keywords: Resilience, psychological capital, human capital development, Hasan Tehrani Moghadam, sanction.

DOR: 20.1001.1.20084528.1403.16.4.6.7

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Finance, Management and Entrepreneurship, University of Kashan, Kashan, Iran. achitsazian1361@gmail.com
2. Master of Business Administration graduate, Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadiq University, Tehran, Iran.
3. PhD student in Islamic Studies and Systems Management, Imam Sadeq University, Tehran, Iran.

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۱۰/۰۲

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۸/۱۵

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۸/۱۵

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۱۲/۱۸

شابا چاپ: ۴۵۲۸-۳۰۰۸
الکترونیکی ۵۰۷۲-۲۶۴۵شناسایی ویژگی‌های مدیر تاب‌آور مبتنی بر مطالعه سیره زندگی شهید
حسن طهرانی مقدمعلیرضا چیت‌سازیان^۱ | ابراهیم شریفی زارچی^۲ | محمداسماعیل خاتمی^۳

چکیده

در شرایط اعمال تحریم وجود مدیران و مردمی تاب‌آور که بتوانند در مقابله با این تحریم‌ها مقاوم باشند، یکی از مهم‌ترین ارکان اداره کارآمد کشور محسوب می‌شود. از نظر مفهومی، تاب‌آوری به فرآیندها یا الگوهای سازگاری و توسعه مثبت در زمینه تهدیدهای مهم برای زندگی یا عملکرد فرد اشاره دارد. تاب‌آوری که یکی از ویژگی‌های اصلی سرمایه روانشناختی به حساب می‌آید در شرایط تحریم می‌تواند سرمایه‌های انسانی سازمان را به استقامت در مقابل تحریم‌ها برانگیزاند. از این رو شناسایی نمونه‌هایی موفق در این عرصه می‌تواند نقش اثرگذاری در انتخاب و توسعه مدیران مناسب برای شرایط بحران کشور باشد. بر این اساس هدف این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های اصلی شکل‌گیری و پرورش مدیر تاب‌آور مبتنی بر سیره زندگی شهید حسن طهرانی مقدم است. پژوهش حاضر با روش تحلیل محتوای کیفی انجام شده است. تحلیل کدهای مستخرج، ویژگی‌های مدیر تاب‌آور را در قالب مدلی با ۵ مؤلفه اصلی و ابعدی ۴۱ گانه ارائه داد. نتایج تحقیق در قالب پنج مؤلفه اصلی ایجاد تاب‌آوری شامل ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصی، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های رهبری و مهارت‌های فنی سازماندهی شدند.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری، سرمایه روانشناختی، توسعه سرمایه انسانی، حسن طهرانی مقدم، مدیر تاب‌آور، تحریم

DOR: 20.1001.1.20084528.1403.16.4.6.7

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشکده علوم مالی، مدیریت و کارآفرینی دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.

achitsazian1361@gmail.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران، ایران.

۳. دانشجوی دوره دکتری معارف اسلامی و مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران، ایران.

این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت شرایط و ضوابط مجوز (CC BY-NC) Creative Commons Attribution Non-Commercial توزیع شده است.



مقدمه

در جوامع امروزی، سازمان‌های پیشرو به دنبال راهبردی در جهت توسعه منابع و تعالی سازمان هستند (گل‌پرور، محمدی مقدم، و عبداللهی، ۱۴۰۲). وجود سرمایه انسانی مناسب، بیش از هر عامل و دارایی دیگر، نقش مهم و بی‌بدیل در گذار سازمان‌ها و کشورها از شرایط بحرانی دارد. در واقع وجود سرمایه روانشناختی یکی از دارایی‌های مهم مجموعه‌های انسانی در مقابله با شرایط پیچیده و بحرانی است. فرد لوتانز^۱، سرمایه‌ی روانشناختی^۲ را به این شکل تعریف می‌کند: «حالت روانی مثبت و توسعه‌پذیر افراد، که دارای ویژگی‌های روبرو است: نخست وجود اعتماد^۳ (خودباوری^۴) برای کار و اقدام به تلاش لازم به منظور موفقیت در وظایف چالش برانگیز؛ دوم باور مثبت^۵ (خوش‌بینی) برای موفقیت در زمان فعلی و در آینده؛ سوم ثابت قدم ماندن در مسیر هدف و در صورت نیاز، مسیریابی مجدد به سمت هدف (امید) به منظور کسب موفقیت؛ چهارم پایداری در هنگام مواجه شدن با مشکلات و دشواری‌ها، بازآرایی روانی مجدد^۶ و حتی فراتر از آن عمل کردن (تاب‌آوری) برای نیل به موفقیت» (دانایی‌فرد، بنافی، و امامی، ۱۳۹۲).

از نظر لوتانز، سرمایه روانشناختی چیزی فراتر از دیگر سرمایه‌ها مانند سرمایه اقتصادی (دارایی‌های فیزیکی و مالی)، سرمایه انسانی (دانش مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجارب) و سرمایه اجتماعی (آن کسی که شما می‌شناسید، شبکه دوستان) است. اینکه چگونه سرمایه روانشناختی فراتر می‌رود را باید در حالات روانی جستجو کرد که عموماً در سرمایه انسانی و اجتماعی و بخش توسعه‌گرای سرمایه روانشناختی «آنچه که شما می‌شوید» نادیده گرفته می‌شود. سرمایه‌ی روانشناختی نشان می‌دهد که سرمایه انسانی چه کسانی هستند (یعنی خود روانشناختی آنها) و به چه چیزی می‌توانند تبدیل شوند. لذا لوتانز بر این باور است که به جای معرفی مجموعه جدیدی از شایستگی‌ها، سرمایه روانشناختی چارچوب مفهومی مرتبه بالاتر و همچنین جامع‌تری را برای فهم و تبدیل دارایی‌های انسانی به سرمایه در محیط امروزین سازمان‌ها عرضه و تأکید می‌کند که ترکیب هم‌افزاینده سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روانشناختی برای تحقق و پیاده‌سازی پتانسیل انسانی

1. Fred Luthans
2. Psychological capital
3. Confidence
4. Self- efficacy
5. Attribution
6. Bouncing back

«تبدیل به خود امکان‌پذیر» ضروری است (بنافی، ۱۳۹۱). این مفهوم عرصه سازمانی نیز بسط مفهومی پیدا کرده و تاب‌آوری سازمانی نیز از سوی محققان مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. این مفهوم به معنی «توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها، و توانایی بازگشت به شرایط عادی» بکار گرفته می‌شود (خواجه‌پور، فارسیجانی، و صداقت‌پرست، ۱۳۹۸).

طراحان تحریم علیه کشورها و سازمان‌ها، هدف از اعمال تحریم را، ایجاد سختی یا به عبارت بهتر ایجاد درد و ناکامی در تحریم‌شونده می‌دانند، به نوعی که تحریم‌شونده، دست از استقامت بردارد و رفتار خود را تغییر دهد، اما همین درد قابل مدیریت، تحمل و در بلندمدت قابل انطباق‌پذیری است، حتی می‌تواند به نفع گیرنده و احساس‌کننده درد تمام شود. میزان تحمل این سختی‌ها به میزان تاب‌آوری و استقامت تحریم‌شونده بستگی دارد. در اینجا بهترین تعریفی که برای استقامت می‌تواند وجود داشته باشد عبارت است از: «قاطعیت روانشناختی کشور هدف برای انکار پیروزی کشور تحریم‌کننده و همچنین ادامه دادن به مسیری که برای خود انتخاب کرده است». اساساً تحریم‌ها با هدف تحت‌الشعاع قرار دادن این قاطعیت و عزم روانشناختی ایجاد شده است. تحریم‌ها جایی است که نبرد و جنگ روانشناختی میان دو طرف قضیه خود را نشان می‌دهد (نفیو، ۱۳۹۷).

در تحلیل تاب‌آوری میان سرمایه انسانی سازمان، می‌توان این مفهوم را در دو بُعد مدیر تاب‌آور و سرمایه انسانی تاب‌آور جستجو نموده و یا تحقق بخشید که در این پژوهش، از میان این دو بُعد، بُعد مدیر تاب‌آور مدنظر قرار دارد و شناسایی ویژگی‌ها در این بُعد انجام می‌گیرد. یکی از افرادی که به عنوان نمونه‌ای موفق از مدیر تاب‌آور، با بررسی ابعاد مختلف شخصیتی او می‌توان به شناسایی ویژگی‌های مدیر تاب‌آور دست یافت، شهید حسن طهرانی مقدم است؛ چراکه تلاش‌های شبانه‌روزی او در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی توانست ایران را که از سال‌های اولیه انقلاب تحت شدیدترین تحریم‌های نظامی و تسلیحاتی قرار گرفته بود، تنها با تکیه بر توانمندی‌های داخلی به پیشرفت شگرفی در زمینه فناوری موشکی برساند. از نمونه‌های این پیشرفت می‌توان به ارسال موشک ماهواره‌بر به فضا و دستیابی به فناوری موشک‌های دوربرد اشاره کرد. شرایط امروز اقتصاد ایران و سازمان‌هایی که تحریم‌های اقتصادی علیه آن‌ها اعمال شده است

بسیار مشابه شرایط نظامی ایران در دوران دفاع مقدس و تحریم‌های نظامی آن دوران است. این سازمان‌ها برای استقامت در برابر تحریم‌ها نیازمند مدیرانی تاب‌آور هستند که از تاب‌آوری کافی برای مقابله با تحریم‌ها و تحقق اقتصاد مقاومتی برخوردار باشند. در این پژوهش، سعی می‌شود به شناسایی ویژگی‌های مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم پرداخته شود. بر این اساس سؤال اصلی تحقیق عبارت است از:

مؤلفه‌های اصلی پرورش مدیر تاب‌آور مبتنی بر سیره زندگی شهید حسن طهرانی مقدم کدام است؟

مرور ادبیات پژوهش

تعریف تاب‌آوری

در این پژوهش ما به دنبال شناسایی ویژگی‌های مدیر تاب‌آور هستیم. مدیر به عنوان یک فرد^۱، در سطوح عالی سازمان در حال ایفای نقش است. بنابراین به بررسی تاب‌آوری^۲ شخصی از منظر فردی می‌پردازیم. پیش از تعریف، مسأله‌ای که در مورد مفهوم تاب‌آوری همیشه مطرح می‌شود این است که آیا به تاب‌آوری باید به عنوان یک «فرآیند»^۳ نگاه شود یا به عنوان مجموعه‌ای از «ویژگی‌های شخصیتی»^۴. این اختلاف نظر در برخی از معیارهای متداول تاب‌آوری منعکس می‌شود. در ادامه تعاریف فرآیندی و سپس تعاریف مبتنی بر خصوصیات شخصی ذکر خواهد شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Individual
2. Resilience
3. Process
4. Personal Characteristics

جدول ۱. مفهوم پردازی تاب‌آوری از دیدگاه محققان

تعریف	تعریف‌کننده	تعریف
تاب‌آوری انسانی به فرآیندها یا الگوهای سازگاری و توسعه مثبت در زمینه تهدیدهای مهم برای زندگی یا عملکرد فرد اشاره دارد (Masten & Wright, ۲۰۱۰).	ماستن و رایت ^۱	تعریف فرآیندی
تاب‌آوری پدیده‌ای است که در آن برخی از افراد علی‌رغم تحمل تجربه‌های خطرناکی که انتظار می‌رود پیامدهای ناخوشایندی برایشان ایجاد کند، عاقبت نسبتاً خوبی برای خود رقم می‌زنند (Rutter, ۲۰۰۷).	روتتر ^۲	
تاب‌آوری فرآیند مذاکره، مدیریت و سازگاری با منابع قابل توجه استرس یا آسیب‌های روحی-روانی است (Windle, Bennett, & Noyes, ۲۰۱۱).	ویندل و دیگران ^۳	
تاب‌آوری مفهوم گسترده‌ای است که به طور کلی، به سازگاری مثبت در هر نوع سیستم پویایی که تحت چالش یا تهدید قرار می‌گیرد، اشاره دارد. تاب‌آوری را می‌توان نتیجه موفقیت‌آمیز سازگاری با ناملایمات دانست (Reich, Zautra, & Hall, ۲۰۱۲).	ریچ و دیگران ^۴	تعریف مبتنی بر خصوصیات شخصی
تاب‌آوری اصطلاحی است که روانشناسان برای اشاره به توانایی افراد در کنار آمدن با وقایع استرس‌زای زندگی استفاده می‌کنند، که در آن افراد باید با عملکرد فکری سالم و روابط اجتماعی حمایت‌کننده به آنها پاسخ دهند (Mayer & Faber, n.d.).	مایر و فابر ^۵	
تاب‌آوری به تفاوت‌های فردی یا تجربیات زندگی مردم کمک می‌کند تا با مشکلات روبرو شوند، آنها را قادر می‌سازند در آینده با استرس مقابله کنند و از ایجاد اختلالات روانی تحت فشار محافظت کنند (Skodol, ۲۰۱۰).	اسکودول ^۶	
تاب‌آوری به توانایی افراد در انطباق موفقیت‌آمیز با استرس، آسیب‌های روحی-روانی یا مشکلات مزمن و حفظ یا بازیابی سریع رفاه	چارنی ^۷	

1. Masten & Wright

2. Rutter

3. Windle & Others

4. Reich & Others

5. Mayer & Faber, 2010

6. Skodol, 2010

7. Charney

جدول ۱. مفهوم پردازی تاب‌آوری از دیدگاه محققان

تعریف	تعریف‌کننده	تعریف
روانشناختی اشاره دارد.		
تاب‌آوری روانشناختی به مقابله و سازگاری مؤثر با از دست دادن و روبرو شدن با سختی‌ها و ناملایمات اشاره دارد (Tugade & Fredrickson, ۲۰۰۴).	توگاد و فردریکسون ^۱	

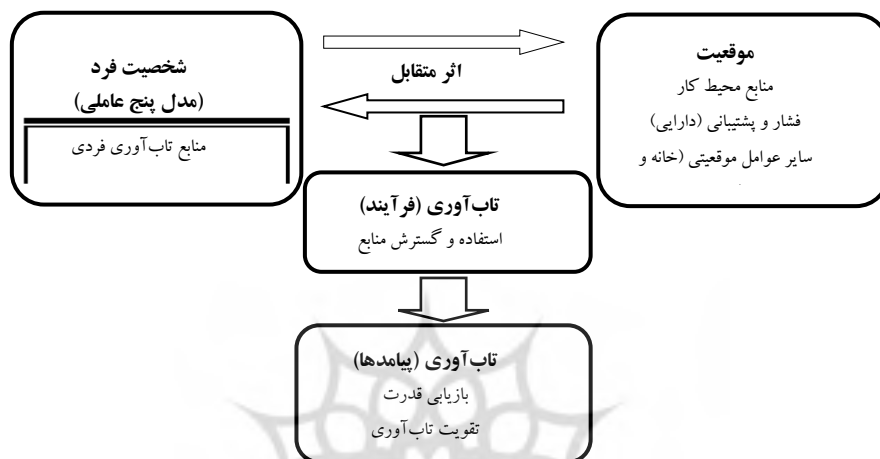
مطالعه در مورد «نقاط قوت و فضایل شخصیت»^۲ بیان می‌کند که تاب‌آوری یک ساختار واحد نیست و احتمالاً به عنوان یک «اصطلاح چترگونه»^۳ دیده می‌شود. دیدگاه چترگونه، در تعریفی که در ادامه ارائه شده است، منعکس می‌شود. تاب‌آوری عبارت است از: «عقب‌نشینی در هنگام لزوم و ادامه دادن به مسیر در برابر مطالبه‌های سخت و شرایط دشوار، همانند قدرتی پایدار، که از مقابله با اتفاقات چالش‌برانگیز یا استرس‌زا، ناشی می‌شود» (Peterson & Seligman, ۲۰۰۴). این تعریف، بر جنبه‌های فرآیندی و پیامدی تاب‌آوری تأکید دارد. در اینجا شخصیت و سایر ویژگی‌های فردی در کنار شرایط و رخداد‌های بیرونی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ای دیده می‌شوند که نشان می‌دهند چرا برخی افراد، بهتر از برخی دیگر، از پس مقابله با شرایط دشوار بر می‌آیند و می‌توانند تاب‌آوری بهتری از خود نشان دهند.

فرد در محیط کار

توجه به ماهیت چند بعدی تاب‌آوری، شکی نیست که فشارهای مختلف کاری از طرق مختلف بر هر یک از ما تأثیر می‌گذارد. در هر سازمان برای دستیابی به بهترین نتایج با به کارگیری کم‌ترین منابع، شناسایی عوامل تضعیف‌کننده عملکرد کارکنان در محیط کار در راستای اعمال اقدامات اصلاحی، امری ضروری است (اقبال، حامدی، و هاشمی، ۱۳۹۶). چارچوب درک تاب‌آوری کارکنان در برابر فشارهای محیط کار (شکل ۱)، الگوی جافتاده و معتبری از منابع اصلی فشار و حمایت در محیط کار است. در مطالعات روانشناسی از این تعامل به عنوان تعامل بین

1. Tugade & Fredrickson
2. Character Strengths & Virtues
3. Umbrella Term

«فرد و وضعیت»^۱ یاد می‌شود و برای کمک به کشف چگونگی این تعامل به چارچوبی برای توصیف «فرد و وضعیت» نیاز داریم.



شکل ۱. چارچوبی برای درک تاب‌آوری کارکنان در برابر فشارهای محیط کار
برای تحلیل فرد در محیط کار، از «مدل پنج عاملی»^۲ شخصیت استفاده می‌شود و در صورت لزوم، به ساختارهای دیگر مانند توانایی استدلال اشاره می‌شود (Costa & McCrae, ۱۹۹۲). مدل پنج عاملی برای ایجاد ارتباط بین فرد و وضعیت کار استفاده می‌شود، زیرا به طور گسترده‌ای به عنوان قوی‌ترین و تحقیق‌شده‌ترین توصیف از ساختار شخصیت بزرگسالان شناخته شده است.

1. The Individual & The Situation
2. FFM: Five-Factor Model



(Poropat, ۲۰۰۹).

شکل ۲. نمایی کلی از مدل پنج عاملی شخصیت

عوامل «پیش‌بینی کننده»^۱ تاب‌آوری

از مطالعه‌هایی که پیرامون تاب‌آوری انجام شده است، موارد زیر به عنوان عوامل زمینه‌ای در

شکل‌گیری تاب‌آوری فردی برشمرده شده است:

✓ **روابط**^۲ (به ویژه روابط اولیه والدین و کودک)

1. Predictors
2. Relationships

✓ **قابلیت‌های فردی**^۱ (از جمله توانایی حل مسئله، خود انگیزشی و خودکنترلی)

✓ **تأثیرات فرهنگی**^۲: تأثیرات فرهنگی به نقش محافظت‌کننده عادات، باورها (نظیر خوش‌بینی و باور مثبت) و اعتقادات فرهنگی یا مذهبی اشاره دارد (Gallo & Matthews, ۲۰۰۳).

در ادبیات تحقیق، هیچ بحثی وجود ندارد درباره اینکه کدام عامل محافظت‌کننده، برای چه کسی، تحت چه شرایطی، استرس‌زا است و توجه به کدام عامل، نتایج مطلوبی به دست می‌دهد (Peterson & Seligman, ۲۰۰۴). بر اساس مطالعه پترسون و سلیگمن، هرگونه ارتباطی، احتمالاً عمومی است، اما نکته مهم این است که هنگام تلاش برای کمک به افراد در ارزیابی و بهبود تاب‌آوری فردی، باید بیشتر به عوامل زمینه‌ای توجه شود.

بین ویژگی‌های شخصیتی فرد، فرآیندهای تاب‌آوری و پیامدها، رابطه‌ای پیچیده و غیرخطی وجود دارد. به عنوان مثال، برخورد دوستانه و سازگار بودن، می‌تواند در برخی شرایط، مناسب باشد، اما در شرایطی دیگر ممکن است ایستادگی مضرانه برای تاب‌آوری مناسب باشد. این مطلب نشان می‌دهد که تعداد بسیار اندکی از ویژگی‌های شخصیتی هستند که می‌توانند برای تاب‌آوری همیشه خوب یا همیشه بد باشند. مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصی که معمولاً توسط محققان تاب‌آوری مشخص می‌شود، در چهار دسته‌بندی گسترده که با یکدیگر همپوشانی دارند، گروه‌بندی شده‌اند. هر دسته‌بندی، یک منبع تاب‌آوری شخصی را نشان می‌دهد که قابلیت رشد و ارتقاء دارد (Cooper, Flint-Taylor, & Pearn, ۲۰۱۳).

1. Individual Capabilities
2. Cultural Influences



شکل ۳. ایجاد تاب‌آوری: چهار منبع تاب‌آوری فردی (نمایش رابطه موضوعات مشترک ویژگی‌های شخصی)

اندازه‌گیری تاب‌آوری شخصی^۱

برای پیش‌بینی اینکه یک فرد چگونه با فشار محیط کار برخورد خواهد کرد، باید مواردی را که وی در این وضعیت با خود همراه دارد بدانیم. این موارد عبارتند از:

- ≠ منابع تاب‌آوری شخصی وی که توسط ویژگی‌ها و توانایی‌های پایدار او مشخص می‌شود.
- ≠ مهارت‌ها و استراتژی‌های مقابله‌ای وی که در طول سال‌ها زندگی در خود ایجاد کرده است.
- ≠ شرایط گسترده‌تر او نظیر فشار در خانه، حمایت از خانواده و...
- ≠ ماهیت فشارهایی که او در محیط کار متحمل می‌شود و اینکه چه حمایت‌هایی برای او در دسترس است.

1. Measuring Personal Resilience

آنچه در مورد شرایط خارج از محیط کار می‌دانیم، همیشه کاملاً محدود خواهد بود و در هر صورت، تغییر مداوم خواهد داشت. با این وجود، سؤال درباره منابع تاب‌آوری شخصی (ویژگی‌ها و مهارت‌های ماندگار)، پرسش مفیدی است. علاوه بر این، با توجه به شناخت خود از نقش و زمینه سازمانی، می‌توان فهمید که فرد به طور معمول چه فشارهایی را متحمل می‌شود و چه نوع حمایتی را انتظار دارد (Cooper et al., ۲۰۱۳, p. ۴۲).

پیامدهای ایجاد تاب‌آوری

مرور مفاهیم مطرح شده در بحث تاب‌آوری، روشن می‌کند که درک هر کسی نسبت به نقطه شروع تاب‌آوری خود چقدر مهم است و اینکه چگونه افراد تحت تأثیر فشارهای مختلف محیط کار و خارج از آن، قرار می‌گیرند. مدیران و سازمان‌ها نیز برای حمایت از رشد شخصی دیگران باید این عوامل را در نظر بگیرند:

≠ تاب‌آوری تنها معلول عوامل فردی مانند شخصیت و یا نظام شناختی نبوده و محیط کار و زندگی تأثیر بسزایی در ایجاد و تقویت تاب‌آوری دارد. از این رو توجه به این عوامل جهت تقویت تاب‌آوری سرمایه انسانی سازمانی مهم است.

≠ در طراحی برنامه‌های افزایش تاب‌آوری در محیط کار و سایر مداخلات، ضروری است که منابع مختلفی که باعث فشار و حمایت می‌شوند و همچنین نحوه تعامل آنها با ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی را در نظر بگیریم. این نکته برای تمامی مداخلات و به ویژه برای افرادی که به دنبال رویکردی جامع و کلی برای بهبود رفاه و عملکرد سازمانی هستند، اهمیت دارد.

مرور پژوهش‌های پیشین

طبق بررسی مطالعات پیشین درباره تاب‌آوری، برخی از پژوهش‌های پیشین در جدول زیر به طور خلاصه آورده شده است.

جدول ۲. برخی از مطالعات پیشین در حوزه تاب‌آوری

عنوان پژوهش	نویسنده/گان	دستاورد
تاب‌آوری ملی: مروری بر ادبیات تحقیق	گل‌وردی	در این پژوهش، ابتدا واژه‌کاوی و تبارشناسی تاب‌آوری مورد بررسی قرار گرفته است، سپس به نوع‌شناسی تاب‌آوری در سطوح فردی، سازمانی، اجتماعی و ملی و هم‌چنین برخی از شاخص‌های اندازه‌گیری تاب‌آوری ملی پرداخته شده است. نهایتاً، خلاءها و شکاف‌های موجود در ادبیات تحقیق مورد اشاره قرار گرفته است (گل‌وردی، ۱۳۹۶).
عوامل مؤثر و پیامدهای تاب‌آوری سازمانی	سیدنقوی و دیگران	این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و شیوه پژوهش به این صورت است که ابتدا با مرور ادبیات و بررسی مدل‌های تاب‌آوری سازمانی، فرضیه‌های تحقیق مشخص گردیده و مدل ترسیم می‌شود، سپس مدل با استفاده از روش تحلیل مسیر، برازش شده و فرضیه‌ها در قالب مدل، آزموده می‌شوند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدل ترسیم‌شده، از برازش خوبی برخوردار است و تأیید فرضیات تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معنادار عوامل مؤثر بر تاب‌آوری و پیامدهای حاصل از آن با تاب‌آوری سازمانی است (کوثر، ندائی، و سیدنقوی، ۱۳۹۸).
بررسی رابطه بین سبک دلبستگی به خدا با تاب‌آوری در همسران شاهد استان چهارمحال و بختیاری	کاوه	پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین سبک دلبستگی به خدا با تاب‌آوری در همسران شاهد استان چهارمحال و بختیاری انجام گرفت. روش پژوهش حاضر از نوع روش همبستگی است. ابزار پژوهش شامل مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه سبک دلبستگی به خدا بک و مک دونالد (۲۰۰۴) بود. نتایج نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین تاب‌آوری با سبک دلبستگی به خدا وجود دارد. مطابق یافته‌های تحقیق بین سبک دلبستگی به خدا با تاب‌آوری رابطه معنادار آماری وجود دارد (کاوه، ۱۳۹۵).
مهارت تاب‌آوری و ویژگی‌های آن از دیدگاه امام علی(ع)	یارمحمدی واصل و دیگران	هدف این مقاله بررسی تاب‌آوری و ویژگی‌های تاب‌آوری از منظر امام علی (ع) در نهج‌البلاغه است. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی است. در این پژوهش ویژگی‌های تاب‌آوری در نهج‌البلاغه شامل:

جدول ۲. برخی از مطالعات پیشین در حوزه تاب‌آوری

عنوان پژوهش	نویسنده/گان	دست‌آورد
در نهج‌البلغه		خودآگاهی، احساس ارزشمندی، ارتباط اجتماعی، آینده‌نگری، خودکفتری، معنایابی، صبر، بردباری، سعه‌صدر، استقامت و پایداری به دست آمد (پارمحمدی واصل، قنادی، و غفاری، ۱۳۹۹).
چارچوب‌های مفهومی و مدل‌های تحقیقاتی در مورد تاب‌آوری در رهبری	لدسما ^۱	در این پژوهش، ساختارهای تاب‌آوری، تاریخچه نظریه تاب‌آوری، مدل‌های تاب‌آوری، متغیرهای تاب‌آوری، تاب‌آوری شغلی و تاب‌آوری سازمانی مورد بررسی و بحث قرار می‌گیرند. این پژوهش تعدادی از ویژگی‌هایی که تاب‌آوری و شکوفایی را مشخص می‌کنند، توصیف می‌کند. این متغیرها عبارتند از: عزت نفس مثبت ^۲ ، سرسختی ^۳ ، مهارت‌های مقابله‌ای قوی ^۴ ، احساس انسجام ^۵ ، خودکارآمدی ^۶ ، خوش بینی ^۷ ، منابع اجتماعی قوی ^۸ ، سازگاری ^۹ ، خطرپذیری ^{۱۰} ، ترس پایین از شکست ^{۱۱} ، عزم راسخ ^{۱۲} ، استقامت ^{۱۳} و تحمل بالای عدم اطمینان ^{۱۴} . یافته‌های این مقاله حاکی از آن است، کسانی که رهبران را رشد می‌دهند، برای تأثیر بر بهره‌وری و پایداری، نیاز دارند به ایجاد محیطی امن برای کمک به پیشرفت رهبران نوظهور و موجود به عنوان افراد و رهبران سازمانی در حوزه تاب‌آوری (Ledesma, ۲۰۱۴).
مدیر تاب‌آور: پیمایش در چالش‌های زندگی کاری	فورنهام ^{۱۵}	آدریان فورنهام، روانشناس و نویسنده تجارت، نگاهی جانبی و سرگرم‌کننده به چالش‌های رهبر بودن دارد و نشان می‌دهد که چگونه می‌توان تاب‌آوری را تقویت کرد، توسعه داد و برای سرپا

1. Ledesma
2. Positive Self-Esteem
3. Hardiness
4. Strong Coping Skills
5. a Sense of Coherence
6. Self-Efficacy
7. Optimism
8. Strong Social Resources
9. Adaptability
10. Risk-Taking
11. Low Fear of Failure
12. Determination
13. Perseverance
14. High Tolerance of Uncertainty
15. Furnham

جدول ۲. برخی از مطالعات پیشین در حوزه تاب‌آوری

عنوان پژوهش	نویسنده/گان	دست‌آورد
		ماندن در مواجهه با ناملازمات استفاده کرد. وی تاب‌آوری را کنار آمدن و عبور از سختی‌ها و همچنین کسب موفقیت جدی بعد از شکست می‌داند (Furnham, ۲۰۱۳).

روش پژوهش

در تحقیقات اجتماعی برای شناسایی و حل مسائل، نیاز به دانش و تسلط بر روش‌شناسی‌های علمی و مسیر تحقیق است. تحقیقات کمی و کیفی که از دو مبنای متفاوت پارادایمی هستند، این مسیرها را مشخص می‌سازند. در هر رویکرد کمی و کیفی برای انجام پژوهش، نیاز به ابزار و روش‌های متفاوتی است که یکی از آنها روش تحلیل محتوا است. تحلیل محتوا، در ابتدا بیشتر به صورت کمی برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده می‌شد. اواسط قرن بیستم بود که رویکردهای کیفی در تحلیل محتوا گسترش یافتند. تحلیل محتوای کیفی را می‌توان نوعی روش‌شناسی تحقیق در خدمت تفسیر محتوایی داده‌ها دانست. پژوهش حاضر با روش تحلیل محتوای کیفی انجام می‌شود. تحلیل محتوای کیفی، روش پژوهشی برای تفسیر ذهنی-محتوایی داده‌های متنی از طریق فرآیندهای طبقه‌بندی نظام‌مند، کدبندی و تم‌سازی یا طراحی الگوهای شناخته شده است (Hsieh, ۲۰۰۵ & Shannon). رویکردهای تحلیل محتوای کیفی را به سه دسته تقسیم می‌کنند که عبارتند از: ۱. «تحلیل محتوای متعارف»^۱، ۲. «تحلیل محتوای جهت‌دار»^۲، ۳. «تحلیل محتوای تلخیصی»^۳. در تحقیق حاضر از رویکرد تحلیل محتوای متعارف استفاده شده است. در جدول زیر خلاصه سه رویکرد متفاوت تحلیل محتوای کیفی به نمایش در آمده است:

1. Conventional Content Analysis
2. Directed Content Analysis
3. Summative Content Analysis

جدول ۳. اختلافات اساسی کدگذاری در سه رویکرد تحلیل محتوا (Hsieh & Shannon, ۲۰۰۵)

نوع تحلیل محتوا	آغاز تحقیق	زمان تشخیص رمزها یا کلمات کلیدی	منشاء رمزها یا کلمات کلیدی
تحلیل محتوای متعارف	مشاهده	رمزها همزمان با تحلیل داده معین می‌شوند	رمزها از داده‌ها مشتق می‌شوند
تحلیل محتوای جهت‌دار	نظریه	رمزها همزمان با تحلیل داده‌ها و یا قبل از آنها مشخص می‌شوند	رمزها از تئوری یا یافته‌های تحقیق مشتق می‌شوند
تحلیل محتوای تلخیصی	کلمات کلیدی	کلمات کلیدی قبل و در ضمن تحلیل داده‌ها تعریف می‌شوند	کلمات کلیدی بر اساس علاقه‌ی پژوهشگر یا ادبیات تحقیق به دست می‌آیند

هر چند درباره تعریف مفاهیم در تحلیل محتوای کیفی توافقی اصولی وجود ندارد، ولی می‌توان گفت این مفاهیم عبارتند از:

۱. محتوای آشکار و پنهان: آن بخش از تحلیل که به توصیف جنبه‌های مشاهده‌پذیر و جزئیات ملموس محتوا می‌پردازد، صورتی آشکار از تحلیل محتواست؛ و در مقابل آن بخش که درباره چگونگی درگیرشدن در تفسیر معانی اساسی و جنبه‌های ارتباطی این معانی در متن، صحبت می‌کند، صورت پنهان تحلیل محتواست (Kondracki, Wellman, & Amundson, ۲۰۰۲).

۲. واحد تحلیل: مقداری از فضایی را که به یک موضوع یا یک عمل تحت مطالعه، اختصاص داده می‌شود واحد تحلیل می‌گویند (Downe-Wamboldt, ۱۹۹۲).

۳. واحد معنا: عبارت است از مجموعه واژگان یا جمله‌هایی که بتوان ارتباطی از معانی مشابه و یکسان در آنها یافت و بر اساس این معنای مشابه، آنها را تقسیم‌بندی کرد (Krippendorff, ۱۹۸۰).

۴. فشرده کردن: فشردگی (چکیدگی) به فرآیند مختصر کردن اشاره دارد که هسته معنایی اصلی در متن حفظ می‌شود.

1. Manifest and Latent Content

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

۵. جداسازی و خلاصه کردن: متن‌های فشرده‌ی هم معنا، جمع می‌شود و با هم، درون دسته بزرگتری قرار می‌گیرند که این دسته بزرگتر، مجموعه^۱ نامیده می‌شود (Barroso, ۱۹۹۷).
 ۶. منطقه محتوایی: این اصطلاح به بخش‌هایی از متن که با موضوعی ویژه سروکار دارد، اشاره می‌کند. منطقه محتوایی می‌تواند بر اساس مشاهده یا بر اساس فرض‌های نظری به دست آید (Patton, ۲۰۰۲).
 ۷. رمز: رمزها ابزارهایی برای تفکر و ابتکار هستند، از این رو بر اساس واحد معنا باید داده‌ها را با توجه به نوع تحقیق در رمزهای مختلف قرار داد (Coffey & Atkinson, ۱۹۹۶).
 ۸. دسته‌بندی: یک دسته‌بندی، گروهی از مضامین است که در یک وجه اشتراک با هم شریک هستند (Krippendorff, ۱۹۸۰).
 ۹. تم: تم را یک اصل تکراری ایجادشده درون دسته‌بندی‌ها یا گسست میان دسته‌بندی‌ها دانسته‌اند (Polit & Hungler, ۱۹۹۹).
- مراحلی که در تحلیل محتوای کیفی برای رسیدن به پاسخ سؤالات و فرضیات پژوهش باید طی کرد عبارتند از (مومنی راد، علی‌آبادی، فردانش، و مزینی، ۱۳۹۲):
- ≠ **مشخص کردن مسئله پژوهش**
 - ≠ **تدوین سؤالات و اهداف**
 - ≠ **تعریف و مشخص کردن متغیرها:** با توجه به این گام، تعریف تاب‌آوری و اهمیت آن در ادبیات نظری ذکر شد.
 - ≠ **نمونه‌گیری و انتخاب واحدهای تحلیل و زمینه:** برای گردآوری داده‌ها ابتدا از روش گلوله برفی به دو نفر از دوستان نزدیک شهید طهرانی مقدم دسترسی پیدا شد. این عزیزان اظهار داشتند که از افراد مرتبط با شهید طهرانی مقدم از جمله خود شهید، خانواده، دوستان، همزمان و نزدیکان ایشان قبلاً مصاحبه انجام شده است و احتیاجی به انجام مصاحبه مجدد نیست؛ لذا از طریق کتب، مستندات و منابع معرفی‌شده از سوی این عزیزان، کار گردآوری داده‌ها انجام گرفت. در این پژوهش ۱۲ کتاب، بالغ بر ۱۵۰۰ صفحه و بیش

از ۱۵ مستند، بالغ بر ۱۰ ساعت مصاحبه پیرامون شهید طهرانی مقدم جهت گردآوری داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت و ملاحظه شد.

جدول شماره ۴. کتاب‌های منبع پژوهش

ردیف	نام کتاب	نام نویسنده	سال چاپ	انتشارات
۱	مردی با آرزوهای دوربرد	فائزه غفار حدادی	۱۳۹۱	لوح نگار
۲	خط مقدم	فائزه غفار حدادی	۱۳۹۷	شهید کاظمی
۳	با دست‌های خالی	مهدی بختیاری	۱۳۹۴	یازهرا
۴	جنگ شهرها و دفاع موشکی	محمدحسین پیکانی	۱۳۹۱	بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس
۵	پاییز ۶۳	رضا قلی‌زاده علیار محمدحسین پیکانی	۱۳۹۲	نیلوفران
۶	هفدهمین روز	فاطمه عالمی محمدحسین بارونقی	۱۳۹۹	شهید کاظمی
۷	موشک جواب موشک	فاطمه بارونقی	۱۳۹۹	موزه انقلاب اسلامی و دفاع مقدس
۸	فاتح قدس	محمدحسین علیجان‌زاده	۱۳۹۵	دفتر نشر معارف
۹	پنجره‌ای رو به دریا	عبدالرضا سالمی‌نژاد	۱۳۹۱	نیلوفران
۱۰	چراغ خاموش	اساتید کارگروه تدوین متون سازمان بسیج	۱۳۹۲	مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران
۱۱	ذوالفقار ولایت	ناصر کاوه	۱۳۹۲	نوآوران سینا
۱۲	یادگاران شهید حسن تهرانی مقدم	فرزانه مردی	۱۳۹۴	روایت فتح

جدول ۵. مستندهای رسانه ای منبع پژوهش

ردیف	نام مستند	نام تهیه کننده	توضیحات
۱	ساعت ۱۳۲۷	سید عماد حسینی	مستندی پیرامون زندگی و نحوه به شهادت رسیدن شهید حسن تهرانی مقدم
۲	فرماندهان (قسمت ۱۳)	شبکه مستند	این مجموعه به شرح سرگذشت اجمالی فرماندهان مختلف دوران هشت سال دفاع مقدس می پردازد.
۳	بدون تعارف	علی رضوانی	برنامه بدون تعارف در قسمت ۱۹۶ خود و به سراغ خانواده سردار شهید حسن طهرانی مقدم رفت.
۴	برای حسن آقا	صدا و سیما	«برای حسن آقا» به بررسی ویژگی‌های شخصیتی شهید تهرانی مقدم از آقای ضرغامی می پردازد.
۵	مصاحبه با محمد تهرانی مقدم	آرمان تی وی	مصاحبه با برادر شهید تهرانی مقدم، پیرامون ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی این شهید والامقام
۶	مصاحبه شهید تهرانی مقدم	سابقون	این مصاحبه در سال ۱۳۸۵ با محوریت عملکرد شهید کاظمی در نیروی هوایی سپاه ضبط شده است.
۷	خط مقدم	محمد حسین پیکانی	روایتی از تاریخچه صنعت موشکی ایران و بومی سازی دانش آن در جمهوری اسلامی ایران
۸	خط نورانی	نادر فرجی	«خط نورانی» روایتی از ویژگی‌های شخصیتی و معنوی شهید تهرانی مقدم از زبان همکاران و همزمان
۹	مردی با آرزوهای دوربرد	علیرضا بوالی	مستند «مردی با آرزوهای دور برد» به زندگی شهید تهرانی مقدم، بیان روند پیشرفت صنعت موشکی ایران و شبیه سازی پاسخ ایران به حملات احتمالی می پردازد.
۱۰	نیمه پنهان ماه	شبکه افق	مصاحبه با سرکار خانم حیدری، همسر شهید تهرانی مقدم
۱۱	صعود	برنامه ثریا	نگاهی به زندگی علمی شهید حسن طهرانی مقدم، روایتی متفاوت از تاریخچه موشکی ایران
۱۲	از آسمان	صداوسیما	پیرامون شهادت سردار تهرانی مقدم، به مناسبت اربعین شهادت ایشان

جدول ۵. مستندهای رسانه‌ای منبع پژوهش

ردیف	نام مستند	نام تهیه کننده	توضیحات
۱۳	دیدار شهید مقدم با رهبری	Khamenei.ir	خاطره دیدار شهید مقدم با مقام معظم رهبری در جبهه طی دوران دفاع مقدس از زبان برادر شهید
۱۴	فرمانده‌ای بر قلب‌ها	تسنیم	مستند کوتاهی در باره شهید تهرانی مقدم و قدرت موشکی جمهوری اسلامی ایران
۱۵	فصل ناتمام	صداوسیما	روایتی از نحوه شکل‌گیری نیروی موشکی سپاه

≠ **کدگذاری و مقوله‌بندی:** برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی، با استفاده از نرم افزار مکس کیودی‌ای ۲۰۲۰، ابتدا از داده‌هایی که مرتبط با تاب‌آوری شهید طهرانی مقدم بودند، کدهایی (برچسب‌هایی) تهیه شد، سپس این کدها به زیرمقوله‌هایی (زیرطبقه‌هایی) تبدیل شدند و در آخر از این زیرمقوله‌ها، مقوله‌ها یا طبقه‌ها استخراج شد.

≠ **تحلیل و استنباط نتایج و گزارش:** در ادامه کدهای استخراج شده، در قالب ویژگی‌های اصلی و فرعی دسته‌بندی شدند و از این طریق، ویژگی‌های مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم به دست آمد.

جدول زیر، نمونه‌ای از داده‌های مرتبط با یکی از کدهای استخراج شده از ویژگی‌های مدیر تاب‌آور مبتنی بر سیره شهید حسن طهرانی مقدم است:

جدول ۴. داده‌های مرتبط با یکی از کدهای استخراج شده از ویژگی‌های مدیر تاب‌آور

ردیف	جملات کلیدی متون	کدها	زیرمقوله‌ها	مقوله‌ها
۱	ایشان آن قدر به سرعت کار می‌کردند که آخرین تکنولوژی ما برای یک هفته قبلش بود. برخی از زمان‌ها بود که ما هر شب تست موتور موشک با قطره‌های مختلف داشتیم که در جهان بی‌سابقه است. برای ساخت یک نوع نازل موشک که آمریکا ۹ سال تحقیق کرد تا به آن رسید، حاج حسن در دوماه به آن	تست موتور موشک در هر شب	پشتکار و تلاش مستمر	ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصی

جدول ۴. داده‌های مرتبط با یکی از کدهای استخراج شده از ویژگی‌های مدیر تاب‌آور

ردیف	جملات کلیدی متون	کدها	زیر مقوله‌ها	مقوله‌ها
	رسید، البته خیلی از بچه‌ها با حاجی همکاری کردند تا قطر این نازل را افزایش دادند (بی‌نام، ۲۱ آبان ۱۳۹۹، مصاحبه).			
۲	توی این فرصت یک و نیم ماهه که مأموریت موشکی نبود، پشت مهمان‌ها حسابی باد خورده بود. اما حسن‌آقا و بچه‌های گروه جدید بیکار ننشسته بودند و موضع جدیدی را شناسایی و برای پرتاب آماده کرده بودند (غفارحدادی و پیکانی، ۱۳۹۳، ص ۳۹۴).	انجام مأموریت در زمان غیر کاری		
۳	خودش هم بیکار نمی‌نشست. با یکی دو استاد دانشگاه مورد اعتماد مشورت می‌کرد، مقاله می‌خواند و شروع می‌کرد به تست زدن. بچه‌ها که می‌آمدند پیشش، می‌گفت: «دارم تمرین می‌کنم، ببینم شما دارید اینجا چیکار می‌کنید». بچه‌ها می‌خندیدند. به روی خودشان نمی‌آوردند که از ترس اینکه حاجی زودتر از آن‌ها به محصول برسد، با چه سرعت و پشتکاری دارند کار می‌کنند. لحظه‌ای که محصولشان بعد از چند بار کار نکردن جواب می‌داد و تستشان موفق می‌شد، لحظه عجیبی بود. از خوشحالی همدیگر را بغل می‌کردند. می‌پريدند روی سر و کول حاجی. تکبیر می‌گفتند، گریه می‌کردند و دست آخر می‌ایستادند به نماز. چند محقق و پاسدار، توی پادگان کوچکی، پشت سر مدیرشان، دست‌ها را بلند می‌کردند و از خدا تشکر می‌کردند. لحظه عجیبی بود. بزرگترین و پیچیده‌ترین دعاها می‌توانست توی آن مستجاب شود (غفارحدادی، فائزه، ۱۳۹۲، ص ۷۱).	تمرین کردن و تست زدن پا به پای نیروها		
۴	رشته حاج‌حسن شیمی نبود. در مقطعی ما روی سوخت موشک کار می‌کردیم. کار نفر اصلی پروژه به	مبدع سوخت موشک شدن		

جدول ۴. داده‌های مرتبط با یکی از کدهای استخراج شده از ویژگی‌های مدیر تاب‌آور

ردیف	جملات کلیدی متون	کدها	زیرمقوله‌ها	مقوله‌ها
۵	مشکل برخورد. بنده خدا ناگهان دست ما را گذاشت در پوست گردو و همکاری‌اش را قطع کرد. هر مدیری بود، پروژه را متفی می‌کرد. یادم هست حاجی فوراً رفت نمازخانه مجموعه را تغییر کاربری داد و یک جای کوچک‌تری برای نمازخانه پیش‌بینی کرد. نمازخانه تبدیل شد به آزمایشگاه خودش. در کمال تعجب و کنجکاوی شاهد بودم که حاجی چند صد نمونه را در زمانی کوتاه تست کرد. انقدر تست کرد تا خودش مبدع یک سوخت جدید شد. سوختی برتر از آن چیزی که آن بنده خدا قرار بود بسازد. این کار را در حالی انجام داد که رشته ایشان شیمی نبود. چه کسی فکر می‌کرد که او که از مسائل شیمی دور است مبدع یک سوخت جدید بشود (بختیاری، مهدی، ۱۳۹۸، ص ۱۰۳).	با تست‌های زیاد		
	قرار بود طی یک جلسه در خصوص پروژه ای که در دست داشتیم با مقام معظم رهبری دیدار کنیم. همیشه فکر می‌کردم این پروژه طی ۱۰ سال به مرحله بهره‌برداری برسد اما به سرعت و طی یک سال به نتیجه رسید. صحنه ای که برای همیشه از آن جلسه در ذهن من مانده است، این است که وقتی آقا تشریف آوردند و کار را دیدند با دست بر دوش حسن طهرانی مقدم زدند و فرمودند حسن مقدم به هر قول و وعده ای که به ما داده وفا کرده و ندیده‌ام وعده ای بدهد و به آن عمل نکند. بعد همان جا پیشنهادی حسن را بوسیدند (بختیاری، مهدی، ۱۳۹۸، ص ۷۷).	طی شدن مرحله بهره‌برداری با سرعت بالا		
۶	یک بار قرار بود تست نهایی کار را انجام دهیم.	انجام کارهای		

جدول ۴. داده‌های مرتبط با یکی از کدهای استخراج شده از ویژگی‌های مدیر تاب‌آور

ردیف	جملات کلیدی متون	کدها	زیرمقوله‌ها	مقوله‌ها
	می‌خواستیم از ۵ سال کارمان نتیجه بگیریم. روز بزرگی برای ما بود. این آخرین مرحله کار بود و بعد از این تست، کار از مرحله مطالعاتی و تحقیقاتی خارج می‌شد و به مرحله تولید می‌رسید. بچه‌ها سر این کار خیلی سختی و زجر کشیده بودند. خیلی پیش آمد که چند شب به خانه هایشان نمی‌رفتند. همه از جان مایه گذاشته بودیم. پیش خودمان گفتیم که بعد از این تست همه چیز تمام می‌شود و دوران راحتی هم می‌رسد اما حاج حسن گفت: «این کار فینال است اگر امروز این تست جواب دهد از فردا کارمان سخت‌تر می‌شود. اصلاً فکر نکنید کار اینجا تمام شده بلکه سخت‌تر می‌شود و همت بیشتری می‌طلبند» (بختیاری، مهدی، ۱۳۹۸، ص ۹۷).	سخت‌تر با همت بیشتر		

بررسی اعتبار تحقیق

در یک پژوهش کیفی خوب، جدا شدن پژوهشگر از مورد مطالعه و یا مشارکت کنندگان و عدم دخل و تصرف عالمانه پژوهشگر در نتایج پژوهش، غیر ممکن است؛ زیرا حساسیت مصاحبه کننده به جنبه‌های عینی رابطه‌اش با مصاحبه شونده، بخش اساسی فرایند پژوهش است. از این رو طرح الزامی با نام پایایی یا روایی به مفهوم آنچه در پژوهش‌های کمی مطرح است، اساساً غیر مرتبط است. اما به سبب ضرورت ایجاد اطمینان از صحت یافته‌های پژوهش کیفی، پژوهشگران این حوزه مفاهیمی متفاوت مانند اعتبار^۱، اعتبارپذیری^۲ یا استحکام^۳ را مطرح نموده‌اند (روبرتز و پریست، ۲۰۰۶). همانگونه که در ادامه خواهد آمد، علیرغم تمام این تفاوت‌ها، صاحب نظران پژوهش‌های کیفی توانسته‌اند مجموعه‌ای از روش‌ها و توصیه‌ها را فراهم آورند که

1. Credibility
2. Credibility
3. Rigour

بتواند استحکام و قابلیت اعتماد پژوهش‌های کیفی را بالا ببرند. در ادامه به برخی از این روشها و استفاده ای که محققان در این تحقیق داشته اند اشاره می شود:

استفاده از چندین منبع داده یا چند روش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها برای افزایش اعتبار یک مطالعه‌ی تحقیقاتی را سه‌سوسازی یا مثلث‌سازی گویند. یکی از انواع سه‌سوسازی، سه‌سوسازی در داده‌هاست (مدنی بروجنی و نصر، ۱۳۸۸: ۷۰) که در این تحقیق از آن استفاده شد. مدل نهایی با استفاده از گستره‌ی متنوعی از داده‌های حاصل از بیش از ۵۰ مصاحبه که در قالب مستندات و کتاب‌هایی در مورد شهید جمع‌آوری شده بود، تدوین شده است. در سه‌سوسازی داده‌ها به مصاحبه‌شونده اجازه داده می‌شود تا بتواند فرایند مصاحبه و پژوهش را خود به پیش برد (چپویتی و پیران، ۲۰۰۳). از آنجا که محقق از عمده مصاحبه‌هایی استفاده کرده است که قبلاً انجام شده است این اصل رعایت شده است.

استناد دادن تحلیل‌ها به داده‌ها و برقراری ارتباط بین تحلیل‌ها صورت گرفته و داده‌های اصلی (بطور مثال استفاده از صحبت‌های پیاده شده مشارکت‌کننده) در نگارش گزارش، می‌تواند قابلیت اعتماد مطالعه را بالا ببرد. یک راهبرد معمول بیان مثال‌هایی از متن صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان در گزارش نهایی است تا مشخص شود که یافته‌ها بر مبنای این داده‌ها قرار دارند (روبرتز و پریست، ۲۰۰۶). از این رو در ارائه این گزارش سعی شد تا یک نمونه (به سبب محدودیت حجم مقاله یک مورد انتخاب شد) از مضامین شکل گرفته به همراه مصادیق و نمونه‌هایی از متن مصاحبه‌ها ذکر شوند.

یافته‌های پژوهش

جهت پیاده‌سازی روش تحلیل محتوای کیفی در این پژوهش، از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای نسخه ۲۰۲۰ برای تحلیل هر یک از مضمون‌ها و مستندسازی آن‌ها استفاده شد. ویژگی‌های اصلی مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم عبارتند از: ۱. ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصی ۲. مهارت‌های ادراکی ۳. مهارت‌های انسانی ۴. مهارت‌های رهبری ۵. مهارت‌های فنی. به این ترتیب ویژگی‌های فرعی مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم در این پنج دسته قرار می‌گیرند. در ادامه هر یک از ویژگی‌های اصلی و فرعی به تفصیل بیان خواهد شد.

ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصی: اولین دسته‌بندی از ویژگی‌های مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید طهرانی مقدم عبارت است از ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصی که نگرش‌ها، باورها و اعتقادات را شامل می‌شود. در این پژوهش ۲۱ ارزش و ویژگی شخصی از تجربه زیسته شهید طهرانی مقدم استخراج شد که عبارتند از:

۱. **اخلاص:** شهید طهرانی مقدم در کارهایش خود را نمی‌دید و از کسی انتظار قدردانی نداشت، بنابراین هیچ‌گاه خسته نمی‌شد.
۲. **اهتمام به معنویات:** شهید طهرانی مقدم یک انسان متشرع بود و به احکام الهی اهتمام داشته و عمل می‌کرد.
۳. **باور به امدادهای غیبی:** ایشان به کمک از جانب حق تعالی ایمان داشت و در کارهای سخت، امدادهای غیبی را دیده بود.
۴. **توفیق طلبی بالا:** این ویژگی سبب شده بود که کارهایی انجام دهد که حتی برخی در خواب هم نمی‌دیدند اما ایشان با این نگاه، توفیقات زیادی کسب کرد.
۵. **پشتکار و تلاش مستمر:** شهید طهرانی مقدم در کارهایش پشتکار و تلاش مستمری داشت و از انجام پی‌درپی آزمایشات خسته نمی‌شد.
۶. **تحمل فشار و مشکلات:** ایشان فشارها و مشکلات زندگی را تحمل می‌کرد و حس ناامیدی به نیروهای منتقل نمی‌کرد.
۷. **تعهد:** شهید طهرانی مقدم خود را متعهد به اهداف و آرمان‌های امام و انقلاب اسلامی می‌دانست و این تعهد خود را در کارهای ایشان نشان می‌داد.
۸. **توجه به کیفیت کار:** ایشان چه در کارهای فردی و چه جمعی به کیفیت توجه می‌کرد.
۹. **توجه به همه ابعاد زندگی:** ایشان به ابعاد مختلف زندگی همچون بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی و... توجه داشت.
۱۰. **توکل به خدا و توسل به اهل بیت:** ایشان همواره به خدا توکل کرده و به اهل بیت توسل می‌جست. در حقیقت ایشان، خود را به قدرت لایزال متصل می‌دید و در سختی‌ها از آن کمک می‌گرفت.

۱۱. **خودکنترلی:** شهید طهرانی مقدم به هنگام عصبانیت، خود را کنترل می‌کرد و در رفتارش بروز نمی‌داد.
 ۱۲. **روحیه مثبت:** ایشان همیشه روحیه و انرژی خود را حفظ کرده و این روحیه مثبت را به دیگران انتقال می‌داد.
 ۱۳. **شجاعت:** ایشان روحیه شجاعت را در خود تقویت کرده و کارها را بدون محافظه‌کاری انجام می‌داد.
 ۱۴. **عزت نفس:** عزت نفس شهید طهرانی مقدم ناشی از اعتقادات، باور به حقانیت اعتقاداتش و شیعه بودنش بود.
 ۱۵. **قاطعیت و جدیت:** ایشان در مسائل جدی، قاطعیت خود را حفظ می‌کرد و کارها را به شوخی نمی‌گرفت.
 ۱۶. **مسئولیت‌پذیری:** ایشان در راستای تخصصش مسئولیت می‌پذیرفت و اگر کاری را می‌پذیرفت، مسئولیت خود را به نحو احسن انجام می‌داد.
 ۱۷. **نظم:** ایشان در کارهایش نظم داشت و از وقتش حداکثر استفاده را می‌کرد.
 ۱۸. **وظیفه‌شناسی:** ایشان بدون توجه به سلسله مراتب سازمانی، در هر زمانی، کاری را که وظیفه می‌دانست انجام می‌داد.
 ۱۹. **وفای به عهد:** شهید طهرانی مقدم به وعده‌ها و قول‌هایی که می‌داد جامه عمل می‌پوشاند.
 ۲۰. **ولایت‌پذیری:** ایشان دستورات مقام معظم رهبری را در برنامه‌ریزی‌های خود دخیل می‌کرد و بر اساس آنها عمل می‌کرد.
 ۲۱. **یادگیرندگی:** ایشان دارای ویژگی یادگیرندگی بود و در طی فرایند یادگیری، رفتارهایش تغییر پیدا می‌کرد.
- مهارت‌های ادراکی:** منظور از مهارت ادراکی، داشتن دانش و قابلیت تفکر انتزاعی است که به شکل‌گیری ایده‌های جدید و ناب منجر خواهد شد. با داشتن مهارت ادراکی، مدیر می‌تواند تمام مفهوم ذهنی و هدف مد نظر را تصور کرده، مشکلات احتمالی را تحلیل و تشخیص دهد و

البته راه حل خلاقانه و مناسبی نیز برای آن پیدا کند. در این پژوهش ۴ دسته از مهارت‌های ادراکی از تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم استخراج شده است:

۱. **چشم‌انداز مثبت:** شهید طهرانی مقدم پس از موفقیت در کاری، چشم‌انداز مثبتی برای آینده در نظر می‌گرفت.

۲. **حل مسئله:** ایشان قدرت حل مسئله‌ای بالایی داشت و در زمان‌های کوتاه، راه‌حل‌های مسئله را پیدا می‌کرد.

۳. **دیدن فرصت‌ها در دل تهدیدها:** شهید طهرانی مقدم از تهدیدها به عنوان فرصت استفاده می‌کرد و باعث پیشرفت می‌شد.

۴. **نگاه راهبردی:** ایشان در کارهای خود نگاه راهبردی داشت و اهداف و برنامه‌هایی برای کارهایش در نظر می‌گرفت.

مهارت‌های انسانی: مهارت‌های انسانی به مدیران قابلیت تعامل، همکاری و برقراری ارتباط با سایر افراد را داده و باعث افزایش انگیزه نیروهای سازمان می‌شود. مهارت‌های انسانی استخراج شده از تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم در این پژوهش عبارتند از:

۱. **الهام‌بخشی:** شهید طهرانی مقدم به نیروهای خود الهام‌بخشی می‌کرد و به آنها امید می‌داد تا کارهای دشوار را انجام دهند.

۲. **انگیزه و روحیه‌بخشی:** ایشان به نیروهایش و افراد دیگر روحیه و انگیزه می‌داد تا آنها با قوت کار خود را پیش ببرند.

۳. **ایجاد ارتباط بین افراد:** شهید طهرانی مقدم بین افراد مختلف با سلیقه‌های گوناگون، ارتباط ایجاد می‌کرد و این روحیه باعث می‌شد که افراد متخصص بتوانند با ایشان کار کنند.

۴. **توجه به نیروها:** ایشان به تک‌تک نیروهایش توجه می‌کرد و با روحیات هر یک آشنا بود و حتی آنها را به اسم کوچک صدا می‌زد.

۵. **توجه به نیروها:** شهید طهرانی مقدم نیروهایش را توجیه و قانع می‌کرد تا آنها با آزادی عمل، کارشان را انجام دهند.

۶. **شبکه ارتباطی همدل و حامی:** بین شهید طهرانی مقدم و نیروهایش به خاطر ارتباط

صمیمی که داشتند یک شبکه ارتباطی صمیمی و همدل ایجاد شده بود.

۷. **شناسایی استعدادها:** یکی از ویژگی‌های ایشان این بود که افراد مستعد را شناسایی

می‌کرد و در جای مناسب به کار می‌گرفت.

مهارت‌های رهبری: مهارت‌های رهبری آن دسته از ویژگی‌ها و توانایی‌هایی هستند که به

مدیران کمک می‌کنند تا بحران‌ها و چالش‌ها را در محیط کار آسان‌تر مدیریت کنند و مسیر

حرکت رو به جلو سازمان را هموارتر سازند. مهارت‌های رهبری استخراج شده از تجربه زیسته

شهید حسن طهرانی مقدم در این پژوهش عبارتند از:

۱. **استقبال از ایده‌های جدید:** ایشان ایده‌های دیگران را حتی اگر تخصصی نداشتند

مورد توجه قرار می‌داد و فرد را کمک می‌کرد تا ایده‌اش را پخته کند.

۲. **تربیت نیروها:** شهید طهرانی مقدم برای تربیت نیروی متخصص برنامه‌ریزی می‌کرد تا

طرح‌های اجرایی و تحقیقاتی معطل ایشان نماند و صنعت موشکی کشور رشد کند.

۳. **تسریع در انجام امور:** ایشان فرصت را غنیمت شمرده و کارها را زودتر آنچه که

دیگران پیش‌بینی می‌کردند انجام می‌داد.

۴. **حضور در صحنه:** ایشان با حضور در میدان و انجام کارهای تحقیقاتی در کنار نیروها،

پروژه‌ها پیش می‌برد و باعث دلگرمی نیروهایش می‌شد.

۵. **خطرپذیری:** ایشان اهل ریسک و خطرپذیری بود و با این ویژگی غیرممکن‌ها را ممکن

کرد.

مهارت‌های فنی: این نوع مهارت شامل تمام قابلیت‌هایی است که به مدیران توانمندی

رسیدن به اهداف را می‌دهد. مهارت‌های فنی مستخرج از تجربه زیسته شهید طهرانی مقدم عبارتند

از:

۱. **استفاده از ظرفیت‌های موجود:** شهید طهرانی مقدم ظرفیت‌های موجود را شناسایی

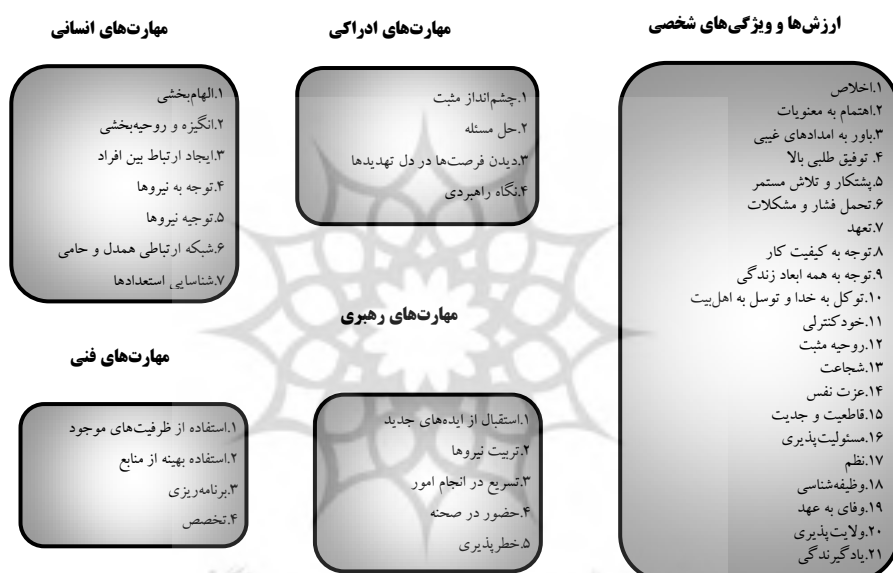
و از آنها بهترین استفاده را می‌کرد.

۲. **استفاده بهینه از منابع:** ایشان با استفاده از منابع کم، بهترین نتایج را به دست می‌آورد.

۳. **برنامه‌ریزی:** شهید طهرانی مقدم برای کارها و پروژه‌ها برنامه‌ریزی می‌کرد و سعی می‌کرد طبق آن پیش برود.

۴. **تخصص:** شهید طهرانی مقدم در کار خود تخصص داشت و خود ایشان در پروژه‌ها کارهای تحقیقاتی انجام می‌داد.

ویژگی‌های اصلی و فرعی مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم در شکل زیر مشخص است:



شکل ۴. ویژگی‌های اصلی و فرعی مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم

نتیجه‌گیری

در این پژوهش به ویژگی‌های مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم پرداخته شد. این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، مشترکات و همچنین نوآوری‌هایی داشته است که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

از مشترکات این پژوهش با پژوهش‌های پیشین توجه به این نکته است که در ادبیات تاب‌آوری، ویژگی‌های مدیر تاب‌آور از چهار بُعد ارزش‌های شخصی، مهارت‌های زندگی،

مهارت‌های رهبری و منابع حمایت اجتماعی قابل بررسی برشمرده شده است (Boitshwarelo, Koen, & Rakhudu, ۲۰۲۰). در این پژوهش نیز در حالی که سعی بر آن شد بدون هیچ تحمیلی، کدگذاری‌ها و دسته‌بندی‌ها از دل داده‌های مستخرج از منابع پژوهش بیرون آید ولی در نتیجه، ویژگی‌هایی که به‌عنوان ویژگی‌های اصلی مدیر تاب‌آور به دست آمد بر یافته‌های پژوهش‌های پیشین صحه گذاشت. از مشترکات دیگر این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، برشمردن آن دسته از ویژگی‌های فرعی تاب‌آوری نظیر عزت نفس، تعهد، خودکنترلی، وظیفه‌شناسی و... است که در پژوهش‌های یاد شده همچون (Ledesma, ۲۰۱۴) به آنها اشاره شده بود. در این زمینه نیز پژوهش حاضر درستی یافته‌های پیشین را مورد تأیید قرار داد.

اما اولین وجه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، بررسی نمونه‌ای از یک مدیر تاب‌آور بومی موفق است که ویژگی‌های تاب‌آوری منطبق با فرهنگ ایرانی-اسلامی را به نمایش گذاشته است. شهید طهرانی مقدم از معدود مدیرانی است که بیشترین بروز و ظهور ویژگی‌های تاب‌آوری در او دیده شده است و از گنجینه‌های مخفی دفاع مقدس به شمار می‌آیند.

این پژوهش نسبت به دیگر پژوهش‌های شناخت ویژگی‌های تاب‌آوری ایرانی-اسلامی، نگاهی متفاوت به ویژگی‌های تاب‌آوری مرتبط با فرهنگ ایرانی-اسلامی دارد. پژوهش حاضر سه نوآوری در این زمینه ایجاد کرده است که به اختصار شرح داده می‌شود:

≠ نخست آنکه به جای نام بردن مستقیم از عبارت‌هایی که ریشه در فرهنگ اسلامی دارد، به عمق و کنه آن ویژگی دقت شده است و منشأ رفتاری آن عبارت مد نظر قرار گرفته است.

≠ دوم سعی شده که با نگاهی کلان‌تر از ابعاد رفتاری، طبقه‌بندی جامع که شامل ابعاد مختلف انسانی می‌شود ارائه گردد.

≠ سومین نوآوری در زمینه ادبیات تاب‌آوری بومی، ارائه ویژگی‌هایی از تاب‌آوری است که از فرهنگ ایرانی اسلامی برخاسته است؛ عواملی مانند توکل به خدا، توسل به اهل بیت (ع) و ولایت‌پذیری که مخصوص فرهنگ جامعه شیعی است. این ویژگی‌ها را، می‌توان به‌عنوان ویژگی‌هایی که تا به حال در ادبیات تاب‌آوری به آن اشاره نشده است، در پژوهش‌های بعدی مورد مطالعه و بررسی قرار داد.

پژوهش حاضر غیرآزمایشی توصیفی به حساب می‌آید که به لحاظ هدف، اکتشافی-توسعه‌ای، به لحاظ ماهیت، کیفی و به لحاظ زمانی گذشته‌نگر است. این پژوهش با روش تحلیل محتوای کیفی انجام شده است. در این پژوهش گردآوری اطلاعات بر اساس منابعی نظیر کتب، مقالات، مستندات و مصاحبه‌های موجود پیرامون شهید حسن طهرانی مقدم صورت گرفته است. ویژگی‌های اصلی و فرعی مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته شهید حسن طهرانی مقدم عبارتند از:

✓ **ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصی:** ۱. اخلاص ۲. اهتمام به معنویات ۳. باور به امدادهای غیبی ۴. توفیق طلبی بالا ۵. پشتکار و تلاش مستمر ۶. تحمل فشار و مشکلات ۷. تعهد ۸. توجه به کیفیت کار ۹. توجه به همه ابعاد زندگی ۱۰. توکل به خدا و توسل به اهل بیت ۱۱. خودکنترلی ۱۲. روحیه مثبت ۱۳. شجاعت ۱۴. عزت نفس ۱۵. قاطعیت و جدیت ۱۶. مسئولیت‌پذیری ۱۷. نظم ۱۸. وظیفه‌شناسی ۱۹. وفای به عهد ۲۰. ولایت‌پذیری ۲۱. یادگیرندگی

✓ **مهارت‌های ادراکی:** ۱. چشم‌انداز مثبت ۲. حل مسئله ۳. دیدن فرصت‌ها در دل تهدیدها ۴. نگاه راهبردی

✓ **مهارت‌های انسانی:** ۱. الهام‌بخشی ۲. انگیزه و روحیه‌بخشی ۳. ایجاد ارتباط بین افراد ۴. توجه به نیروها ۵. توجه نیروها ۶. شبکه ارتباطی همدل و حامی ۷. شناسایی استعدادها

✓ **مهارت‌های رهبری:** ۱. استقبال از ایده‌های جدید ۲. تربیت نیروها ۳. تسریع در انجام امور ۴. حضور در صحنه ۵. خطرپذیری

✓ **مهارت‌های فنی:** ۱. استفاده از ظرفیت‌های موجود ۲. استفاده بهینه از منابع ۳. برنامه‌ریزی ۴. تخصص

با توجه به مطالعه‌ای که پیرامون تاب‌آوری و شهید طهرانی مقدم در این پژوهش انجام شد پیشنهادهای زیر برای پژوهش‌های آتی مطرح می‌گردد:

≠ شناسایی ویژگی‌های مدیر تاب‌آور مبتنی بر تجربه زیسته دیگر مدیران و فرماندهان موفق در عرصه تاب‌آوری (خصوصاً مطالعه روی تجربه زیسته شهید احمد کاظمی به توصیه‌ی خود شهید حسن طهرانی مقدم)

≠ بررسی و تطبیق ویژگی‌های به دست آمده از مدیر تاب‌آور در این مقاله با سیره فرماندهان نظامی دیگر

≠ رتبه‌بندی ویژگی‌های شناسایی شده مدیر تاب‌آور در این مقاله با تکنیک‌های Soft OR

≠ پیاده‌سازی ویژگی‌های شناسایی شده از مدیر تاب‌آور در این مقاله در سازمان‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهشی پیشنهاد می‌شود تا در موقعیت‌های شغلی حساس؛

- بر اساس فهرست شایستگی‌های ارائه شده در پژوهش حاضر ابزارهای لازم جهت احراز

این شایستگی‌ها تدوین و طراحی شده و در فرایندهای جذب و ارتقاء شغلی مورد استفاده

قرار گیرد

- آموزش‌های سازمانی و برنامه توسعه فردی سرمایه انسانی سازمانهای مرتبط با موضوعات

تحریم‌ها، بر اساس این ویژگی‌ها تنظیم و تدوین گردد.

بر اساس اصل یادگیری اجتماعی، نمونه‌سازی و مشابه‌سازی می‌تواند منبع مناسبی برای

توسعه و رشد سرمایه انسانی باشد که استفاده از تجربه زندگی شهید تهرانی مقدم به عنوان یک

مدیر موفق در این زمینه موثر و مفید است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- اقبال، سید رحمان؛ حامدی، محسن؛ و هاشمی، فاطمه. (۱۳۹۶). تأثیر مشخصه‌های فیزیکی محیط کار بر عملکرد کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۹(۲)، ۶۹-۹۲. 20.1001.1.20084528.1396.9.2.4.2.92-69
- بختیاری، مهدی. (۱۳۹۴). با دست‌های خالی (خاطراتی از شهید حسن طهرانی مقدم). تهران: یا زهرا.
- بنافی، مسعود. (۱۳۹۱). طراحی و اعتبارسنجی سنجه بومی سرمایه روانشناختی در سازمان‌های دولتی ایران. دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- خواجه‌پور، محمود؛ فارسیجانی، حسن؛ و صداقت‌پرست، الدار. (۱۳۹۸). ارائه الگویی برای تاب‌آوری سازمانی در صنعت بانکداری. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۰(۳۷)، ۶۱-۸۱.
- دانایی فرد، حسن؛ بنافی، مسعود؛ و امامی، سید مجتبی. (۱۳۹۲). واکاوی نقادانه مفهوم سرمایه روانشناختی: به سوی بسترسازی الگوی هنجاری بومی - اسلامی. مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۱۷(۵۵)، ۲۰۹-۲۳۸.
- غفار حدادی، فائزه؛ و پیکانی، محمدحسین. (۱۳۹۷). خط مقدم: روایت داستانی و مستند از تشکیل یگان موشکی ایران با محوریت زندگی شهید طهرانی مقدم. تهران: شهید کاظمی.
- کاوه، منیژه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک دلبستگی به خدا با تاب‌آوری در همسران شاهد استان چهارمحال و بختیاری. پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۶(۱۳)، ۳۳-۵۳.
- کوثر، زهرا؛ ندائی، امین؛ و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر و پیامدهای تاب‌آوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۳(۴)، ۱-۲۲.
- گل‌پرور، سعیده؛ محمدی مقدم، یوسف؛ و عبداللهی، بیژن. (۱۴۰۲). شناسایی پیشران‌ها و پسران‌های سازمان مربی‌گرا با رویکرد پرورش سرمایه انسانی برای دانشگاه‌ها با رویکرد آمیخته. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۵(۲)، ۴۹-۸۵. 20.1001.1.20084528.1402.15.2.4.4
- گل‌وردی، مهدی. (۱۳۹۶). تاب‌آوری ملی: مروری بر ادبیات تحقیق. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۷(۲۵)، ۲۹۳-۳۱۰.
- مردی، فرزانه. (۱۳۹۴). یادگاران: شهید حسن طهرانی مقدم. تهران: روایت فتح.
- مومنی راد، اکبر؛ علی‌آبادی، خدیجه؛ فردانش، هاشم؛ و مزینی، ناصر. (۱۳۹۲). تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۱۴(۴)، ۱۸۷-۲۲۲.
- نفیو، ریچارد. (۱۳۹۷). هنر تحریم‌ها، نگاهی از درون میدان. ترجمه‌ی معاونت پژوهش‌های اقتصادی. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

- یارمحمدی واصل، مسیب؛ قنادی، فاطمه؛ و غفاری، فائزه. (۱۳۹۹). مهارت تاب‌آوری و ویژگی‌های آن از دیدگاه امام علی(ع) در نهج‌البلاغه. پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۸(۳۱)، ۱۲۹-۱۵۰.
- اقبال، سید رحمان؛ حامدی، محسن؛ و هاشمی، فاطمه. (۱۳۹۶). تأثیر مشخصه‌های فیزیکی محیط کار بر عملکرد کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۹(۲)، ۶۹-۹۲. [dor 20.1001.1.20084528.1396.9.2.4.2.92-69](#)
- بختیاری، مهدی. (۱۳۹۴). با دست‌های خالی (خاطراتی از شهید حسن طهرانی مقدم). تهران: یا زهرا.
- بنافی، مسعود. (۱۳۹۱). طراحی و اعتبارسنجی سنجه بومی سرمایه روانشناختی در سازمان‌های دولتی ایران. دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- خواجه‌پور، محمود؛ فارسیجانی، حسن؛ و صداقت‌پرست، الدار. (۱۳۹۸). ارائه الگوی برای تاب‌آوری سازمانی در صنعت بانکداری. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۰(۳۷)، ۶۱-۸۱.
- دانایی فرد، حسن؛ بنافی، مسعود؛ و امامی، سید مجتبی. (۱۳۹۲). واکاوی نقادانه مفهوم سرمایه روانشناختی: به سوی بسترسازی الگوی هنجاری بومی - اسلامی. مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۱۷(۵۵)، ۲۰۹-۲۳۸.
- غفار حدادی، فائزه؛ و پیکانی، محمدحسین. (۱۳۹۷). خط مقدم: روایت داستانی و مستند از تشکیل یگان موشکی ایران با محوریت زندگی شهید طهرانی مقدم. تهران: شهید کاظمی.
- کاوه، منیژه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک دلبستگی به خدا با تاب‌آوری در همسران شاهد استان چهارمحال و بختیاری. پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۶(۱۳)، ۳۳-۵۳.
- کوثر، زهرا؛ ندائی، امین؛ و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر و پیامدهای تاب‌آوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۳(۴)، ۱-۲۲.
- گل‌پرور، سعیده؛ محمدی مقدم، یوسف؛ و عبداللهی، بیژن. (۱۴۰۲). شناسایی پیشران‌ها و پسران‌های سازمان مربی‌گرا با رویکرد پرورش سرمایه انسانی برای دانشگاه‌ها با رویکرد آمیخته. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۵(۲)، ۴۹-۸۵. [dor 20.1001.1.20084528.1402.15.2.4.4](#)
- گل‌وردی، مهدی. (۱۳۹۶). تاب‌آوری ملی: مروری بر ادبیات تحقیق. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۷(۲۵)، ۲۹۳-۳۱۰.
- مردی، فرزانه. (۱۳۹۴). یادگاران: شهید حسن طهرانی مقدم. تهران: روایت فتح.
- مومنی راد، اکبر؛ علی‌آبادی، خدیجه؛ فردانش، هاشم؛ و مزینی، ناصر. (۱۳۹۲). تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۱۴(۴)، ۱۸۷-۲۲۲.
- نفیو، ریچارد. (۱۳۹۷). هنر تحریم‌ها، نگاهی از درون میدان. ترجمه‌ی معاونت پژوهش‌های اقتصادی. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

یارمحمدی واصل، مسیب؛ قنادی، فاطمه؛ و غفاری، فائزه. (۱۳۹۹). مهارت تاب‌آوری و ویژگی‌های آن از دیدگاه امام علی(ع) در نهج‌البلاغه. پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۸(۳۱)، ۱۲۹-۱۵۰.

- Barroso, Julie. (1997). Social Support and Long- term survivors of Aids. **Western Journal of Nursing Research**, 19(5), 554-573.
- Boitshwarelo, Thokgamo; Koen, Magdalene.P; & Rakhudu, Mahlasela.A. (2020). Strengths employed by resilient nurse managers in dealing with workplace stressors in public hospitals. **International Journal of Africa Nursing Sciences**, 13.
- Coffey, Amanda Jane; & Atkinson, Paul A. (1996). **Making Sense of Qualitative Data**. SAGE Publications.
- Cooper, Cary L; Flint-Taylor, Jill; & Pearn, Michael. (2013). **BUILDING RESILIENCE FOR SUCCESS A Resource for Managers and Organizations**. London: Palgrave Macmillan.
- Costa, Paul T.; & McCrae, Robert R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Psychological Assessment Resources.
- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content Analysis: Method, Applications, and Issues. **Health Care for Women International**, 13(3), 313-321.
- Furnham, Adrian. (2013). **The Resilient Manager: Navigating the Challenges of Working Life**. London: Palgrave Macmillan.
- Gallo, Linda C; & Matthews, Karen A. (2003). Understanding the Association between Socioeconomic Status and Physical Health: Do Negative Emotions Play a Role? **Psychological Bulletin**, 129(1), 10-51.
- Hsieh, Hsiu-Fang; & Shannon, Sarah E. (2005). Three Approaches to Content Analysis. **Qualitative Health Research**, 15(9), 1277-1288.
- Kondracki, Nancy L; Wellman, Nancy S; & Amundson, Daniel R. (2002). Content analysis: Review of methods and their applications in nutrition education. **Journal of Nutrition Education and Behavior**, 34(4), 224-230.
- Krippendorff, Klaus. (1980). **Content Analysis: An introduction to its Methodology**. London: Sage Publications Ltd.
- Ledesma, Janet. (2014). Conceptual Frameworks and Research Models on Resilience in Leadership. **SAGE Open**, 4(3).
- Masten, Ann S.; & Wright, Margaret O'Dougherty. (2010). Resilience over the Lifespan Developmental Perspectives on Resistance, Recovery, and Transformation. **Cited in Reich et Al**, 213-237.
- Mayer, J.; & Faber, Michael A. (n.d.). Personal intelligence and resilience: Recovery in the shadow of broken connections. **In Reich et Al**, 94-111.
- Patton, Michael Quinn. (2002). **Qualitative Research and Evaluation Methods**. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Peterson, Christopher; & Seligman, Martin E. P. (2004). **Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification**. New York: Oxford University Press.
- Polit, Denise F; & Hungler, Bernadette P. (1999). **Nursing Research: Principles and Methods**. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Poropat, AE. (2009). A Meta-Analysis of the Five-Factor Model of Personality and Academic Performance. **Psychological Bulletin**, 135(2), 322-338.
- Reich, John W.; Zautra, Alex J.; & Hall, John Stuart. (2012). **Handbook of Adult Resilience**. New York: The Guildford Press.
- Rutter, Michael. (2007). Resilience, Competence, and Coping, Child Abuse & Neglect. **Child Abuse & Neglect**, 31(3), 205-209.

- Skodol, Andrew E. (2010). The Resilient Personality. **In Reich et Al**, 112-125.
- Tugade, Michele M.; & Fredrickson, Barbara L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. **Journal of Personality and Social Psychology**, 86(2), 320-330.
- Windle, Gill; Bennett, Kate M; & Noyes, Jane. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. **Health Qual Life Outcomes**, 1-18.

