فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری، ۱۳(۳(پیاپی ۵۱))، ۲۰-۱
www.iueam.ir
نمایه در ISC، EconLit، Econbiz، EBZ، GateWay-Bayern، SID، Google Scholar، Noormags،
Magiran، Ensani، RICeST، Civilica
شاپا: ۲۸۷۰-۲۳۴۵

فصلنامه علمی
اقتصاد و مدیریت شهری

طراحی الگوی تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری شهروندان مازندرانی

سید حسین حمزه‌ای — دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.
سید عبداله حیدریه* — گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران
یونس وکیل‌الرعایا — گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی الگوی تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری شهروندان مازندرانی است. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش پیمایشی است. نوع پژوهش کیفی است. جامعه آماری پژوهش شامل و مدیران عالی و میانی بنیاد شهید و امور ایثارگران و اساتید دانشگاه عضو هیات علمی می باشد. حجم نمونه بر اساس اشباع نظری ۱۷ نفر می باشد. ابزار تجزیه و تحلیل روش داده بنیاد (گرندد تئوری) می باشد. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختار یافته است. نتایج پژوهش حکایت از آن دارد ، در بعد علی، مولفه های بهره مندی از ارکان معنوی و حمایتی و مشارکتی در جامعه، ایجاد و ایجاب ابعاد حمایتی قانونی و روانی و بهره مندی از خدمات روانی و مالی به دست آمده است. در بعد مداخله گر مولفه های ایجاد ارتباط مناسب با احاد جامعه و فرهنگ پژوهشی اسلامی به دست آمده است. شرایط زمینه ای در این پژوهش عوامل بسترسازی مناسب، توانمندسازی آموزشی و اقتصادی بر مبنای عدل و ارتباط مناسب اقتصادی و فرهنگی ابعاد مختلف جامعه می باشند. پدیده محوری شامل ترویج انگیزش و مشارکت در زندگی، نگرش مناسب نسبت به وقایع، مدیریت جهادی همراه با نگرش پایدار ایثارگرایانه و تعهد به ارزش‌های انقلاب و اسلام و ابعاد روحی و معنوی می باشد. راهبردها شامل تبیین فرهنگ اسلامی عقیدتی و مدیریت راهبردی با الگوهای اسلامی عقیدتی می باشد. پیامد ها شامل کنترل و بهبود رابطه فرد با خانواده، جامعه، پذیرش مسئولیت و با محوریت اسلامی در رسانه و جامعه و افزایش انگیزش و کنترل شرایط اقتضایی است.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری ، ارزش، نگرش، ایثارگری

* نویسنده مسئول: a.heidariyeh@semnaniau.ac.ir

مقدمه

خدمات سازمان‌ها بخشی اساسی از جوامع هستند و بسیاری از فعالیت‌های روزمره جوامع بر دوش آن‌ها قرار دارد. سازمان‌ها، در هر حوزه‌ای که فعالیت کنند، با محیط‌های عملیاتی پیچیده و ریسک‌های پویا مواجه هستند. این محیط‌ها، سازمان‌ها را وادار می‌کنند تا به طور مداوم راه‌حل‌هایی برای مدیریت ریسک‌های عملیاتی و تاب‌آوری ، فرآیندهای حیاتی کسب‌وکار و خدمات پیدا کنند. سازمان‌ها در معرض شرایطی هستند که معمولاً با استرس و عدم قطعیت همراه بوده و می‌تواند عملیات آن‌ها را دچار اختلال کند (کیکاموسکی و همکاران۱، ۲۰۲۴). مدیریت کسب‌وکارها به عنوان یک فرآیند مدیریتی فعال و جامع، هدفی اساسی دارد که اطمینان از دستیابی مستمر به اهداف حیاتی کسب‌وکار را تضمین کند. از سوی دیگر، مدیریت تداوم کسب‌وکارها به سازمان‌ها این توانمندی را می‌دهد که نه تنها به حوادث پیش‌آمده پاسخ دهند، بلکه در پیشگیری از بحران‌ها و مدیریت بحران‌های پس از آن نیز موفق باشند. در این راستا، ایجاد تاب‌آوری به منظور مقابله با تهدیدات و تغییرات محیطی یکی از کلیدی‌ترین استراتژی‌ها برای تداوم کسب‌وکار در دوران بحران به شمار می‌آید (غیاث‌آبادی فراهانی و همکاران، ۱۴۰۱). بر این اساس، در سطح جهانی، پژوهش‌های گسترده‌ای در زمینه تاب‌آوری سازمانی در حال انجام است، زیرا همواره بحران‌های محیطی، تهدیدات روانی و عدم تعادل در روحیه مدیران و کارکنان، سازمان‌ها را در معرض خطرات جدی قرار می‌دهد (محمدی شهرودی و همکاران، ۱۳۹۷). تاب‌آوری یک مفهوم پیچیده است که به دشواری تعریف می‌شود. این ویژگی به عوامل متعددی مانند تفاوت‌های فردی، زمینه خانوادگی، فناوری، عوامل اقتصادی، محیطی و مشارکت اجتماعی بستگی دارد (اسچافر۲و همکاران، ۲۰۲۳). از دیدگاه اجتماعی-اکولوژیکی، تاب‌آوری فرایندی است که به افراد آسیب‌پذیر نتایج مثبتی می‌بخشد و توسط فرد و سیستم‌های اجتماعی که او عضو آن‌هاست (مانند خانواده یا جامعه) تسهیل می‌شود (کاسیس و همکاران۳، ۲۰۲۳).

تاب‌آوری یکی از موضوعات روانشناسی مثبت‌نگر است که به توانایی انسان برای سازگاری در برابر درد و رنج ناشی از گرفتاری‌ها و عوامل تنش‌زای زندگی اشاره دارد(جنسون و فراسر۴،۲۰۱۵) و می‌تواند به عنوان یک سیستم پویا برای مقاومت در برابر بهبود چالش‌های قابل توجهی که ثبات، زیستن و پیشرفت را تهدید می‌کند، تعریف شود(مستن۵،۲۰۱۱). تاب‌آوری به این مسئله می‌پردازد که فرد با وجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطرزا، می‌تواند عملکرد خود را بهبود بخشد و بر مشکلات و اضطراب غلبه کند(جمال و وکیل الرعایا، ۱۳۹۹؛ یو۶و همکاران،۲۰۱۱).

تاب‌آوری در سازمان‌ها از طریق پاسخ جمعی کارکنان به تغییرات ایجاد می‌شود. یکی از ابعاد تاب‌آوری سازمانی که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد، تاب‌آوری ارزش‌ها است. ارزش‌های سازمانی محور بسیاری از پدیده‌های سازمانی از جمله هویت، فرهنگ و جامعه‌پذیری می‌باشد. تطابق با این ارزش‌ها می‌تواند جایگزینی برای کنترل‌های بروکراتیک باشد و به واحدهای سازمانی اجازه می‌دهد تا به طور خودمختار فعالیت کنند (سیاسولو۷ و همکاران، ۲۰۲۴).

این در حالی است که تصمیمات سازمان‌ها نه تنها تحت تأثیر ارزش‌ها و نگرش‌های سازمانی بلکه تحت تأثیر نگرش‌های فردی کارکنان نیز قرار دارد. این نگرش‌ها می‌توانند به عنوان عاملی برای ایجاد انگیزه، رضایت، پایداری، انعطاف‌پذیری و در نهایت افزایش کارایی سازمان

1Ciekanowski
2 Schäfer,
3 Kassis
4 Jenson JM, Fraser

5 Masten
6 Yu
7 Ciasullo,

عمل کنند در سال‌های اخیر، مطالعات تاب‌آوری در زمینه‌های مختلف به ویژه در راستای پایداری سیستم‌های بیوفیزیکی، اقتصادی و اجتماعی رشد چشمگیری داشته است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

تاب‌آوری سازمانی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در برابر تهدیدات و بحران‌ها پایدار بمانند و عملکرد خود را در سطوح مختلف حفظ کنند. این ویژگی به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا در برابر تهدیدات محیطی مقاومت کرده و از بحران‌ها عبور کنند بدون اینکه افت چشمگیری در عملکرد خود تجربه کنند. تاب‌آوری در مقیاس کلان می‌تواند باعث شود که سازمان‌ها با وجود تهدیدات، فعال و با بهره‌وری بالا باقی بمانند (محمدی شهرودی و همکاران، ۱۳۹۷).

در دنیای معاصر، با توجه به تغییرات گسترده اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، به ویژه در ایران، نیاز به تقویت تاب‌آوری در سازمان‌ها و در سطح فردی احساس می‌شود. به خصوص با توجه به مشکلات موجود در جامعه ایران مانند کم‌رنگ شدن روحیه ایثارگری و ضعف در توجه به ارزش‌های انسانی، تقویت این ویژگی‌ها در سازمان‌ها و جامعه امری ضروری است. با توجه به اهمیت ارزش‌ها و نگرش‌ها در تقویت تاب‌آوری جامعه ایثارگری، پژوهش‌های موجود به‌ویژه در سطح منطقه‌ای و محلی مانند استان مازندران، کمبود و شکاف‌هایی دارند. در حالی که تاب‌آوری به‌طور کلی در سازمان‌ها و جوامع مختلف مورد توجه قرار گرفته است، مطالعات خاصی در زمینه تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در میان ایثارگران و خانواده‌های شهدا وجود ندارد. ایثارگران این استان به‌ویژه در مواجهه با بحران‌ها و چالش‌های اجتماعی و اقتصادی خاصی قرار دارند که می‌تواند بر تاب‌آوری آن‌ها تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، تغییرات اجتماعی و فرهنگی در استان‌های مختلف، به‌ویژه در جوامع ایثارگری، به‌طور جدی مورد بررسی قرار نگرفته است و لذا نیاز به پژوهش‌های دقیق و بومی برای شناسایی الگوهای مناسب تاب‌آوری در این زمینه احساس می‌شود. بنابراین، این پژوهش درصدد است تا شکاف‌های موجود در شناخت تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری استان مازندران را پر کرده و به ارتقاء تاب‌آوری این جامعه در برابر تهدیدات مختلف کمک کند. در این راستا، مطالعه تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری می‌تواند راهگشای شناسایی چالش‌ها و ارائه راهکارهای مناسب باشد. بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که:

الگوی تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری شهروندان مازندرانی چگونه است؟

ادبیات پژوهش

تاب‌آوری ۱

امروزه، با گسترش سازمان‌ها در سطح جهانی و افزایش تعارضات در زندگی اجتماعی افراد و تغییرات چشمگیر محیطی و اجتماعی، انعطاف‌پذیری افراد و سازمان‌ها در برابر مشکلات، تعارضات و تغییرات اهمیت روزافزونی پیدا کرده است(الحسینی و همکاران،۲۰۱۸). در سال‌های اخیر، پژوهشگران بر این انعطاف و ظرفیت تمرکز داشته و آن را با عنوان تاب‌آوری مورد مطالعه قرار داده‌اند. تاب‌آوری یا توانایی سازگاری مثبت با تهدید، موضوعی روانشناختی است که فرد در برابر موقعیت‌های مشکل‌آفرین، از خود واکنش نشان می‌دهد(زارعی‌وش و همکاران،۱۳۹۹). تاب‌آوری به معنای توانایی فرد یا سیستم در مواجهه با چالش‌ها، استرس‌ها و بحران‌ها و بازگشت به حالت عادی یا حتی رشد و پیشرفت پس از آن‌هاست. این مفهوم می‌تواند در حوزه‌های مختلفی مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی، محیط‌زیست و کسب‌وکار مطرح شود(گاریدو۲و همکاران، ۲۰۲۴). در روانشناسی، تاب‌آوری به توانایی افراد برای سازگاری با شرایط سخت، غلبه بر مشکلات و بازسازی

1 Resilience

2 Garrido,

زندگی خود پس از تجربیات دشوار اشاره دارد. عوامل مؤثر در تاب‌آوری شامل شبکه‌های اجتماعی، مهارت‌های مقابله‌ای، از جمله امید و انگیزه، و سلامتی روانی است. در سطح اجتماعی و اقتصادی، تاب‌آوری می‌تواند به توانایی جوامع و سازمان‌ها در برابر بحران‌ها و تغییرات ناگهانی اشاره کند و به آنها کمک کند که به سرعت به حالت طبیعی بازگردند و حتی بهبود یابند. تاب‌آوری نه تنها به معنای بازگشت به حالت پیشین، بلکه به معنای رشد و پیشرفت در برابر چالش‌ها نیز می‌باشد. تاب‌آوری یکی از موضوعات روانشناسی مثبت‌نگر است که به توانایی انسان برای سازگاری در برابر درد و رنج ناشی از گرفتاری‌ها و عوامل تنش‌زای زندگی اشاره دارد(جنسون و فراسر[1]،۲۰۱۵) و می‌تواند به عنوان یک سیستم پویا برای مقاومت در برابر بهبود چالش‌های قابل توجهی که ثبات، زیستن و پیشرفت را تهدید می‌کند، تعریف شود(مستن[2]،۲۰۱۱). تاب‌آوری به این مسئله می‌پردازد که فرد با وجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطرزا، می‌تواند عملکرد خود را بهبود بخشد و بر مشکلات و اضطراب غلبه کند(اویگو و همکاران، ۲۰۲۴).

سطوح مختلف تاب‌آوری

تاب‌آوری در سطوح مختلفی اعم از فردی، بین فردی/گروهی، بین گروهی، سازمانی ایفای نقش می‌کند(کولیر[3]،۲۰۱۸، ما[4] و همکاران،۲۰۱۸).

الف) تاب‌آوری فردی؛ تاب‌آوری فردی در روانشناسی انسانی توسعه یافت. تاب‌آوری فردی ظرفیت فرد برای ادامه فعالیت به هنگام مواجه با سختی‌ها و ناملایمات زندگی است. به عبارتی، تاب‌آوری فردی میزان تطبیق و سازگاری فرد با بحران به منظور اجتناب از نتایج منفی آن شرایط سخت است(مصدق‌راد و همکاران،۱۳۹۹). تاب‌آوری به عنوان اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای غلبه بر استرس، داشتن توانایی‌های مقابله‌ای، ثبات عاطفی و ویژگی‌های فردی که حمایت اجتماعی از طرف دیگران را افزایش می‌دهد، تعریف شده است(پینکوآرت[5]،۲۰۰۹). تاب‌آوری ، خاصیت کشسانی، بازگشت‌پذیری و ارتجاعی است. انسان‌ها در برابر شرایط نامساعد، خطرها و ناملایمات معمولاً احساس بی-پناهی می‌کنند و در بسیاری مواقع نیز سعی می‌کنند که در برابر خطرها و موقعیت ناگوار تحمل نمایند و نتایج غیرمنتظره‌ای به دست می‌آورند(سوتویک و چارنوای[6]،۲۰۱۸).

ب)تاب‌آوری سازمانی[7]؛ تاب‌آوری سازمانی به توانایی یک سازمان در مواجهه با بحران‌ها، تغییرات ناگهانی و شرایط سخت اشاره دارد. این مفهوم شامل قابلیت‌های سازمان برای ادامه فعالیت، سازگاری با محیط متغیر و حتی بهبود در اثر چالش‌های پیش‌رو است. تاب‌آوری سازمانی به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که نه تنها به بقا در شرایط سخت ادامه دهند، بلکه از طریق یادگیری و تطبیق، بهبود یابند و به موفقیت‌های جدید دست یابند(اورچیسون[8] و همکاران، ۲۰۲۴). تاب‌آوری یک پدیده‌ی چندبعدی، اجتماعی و تکنیکی است. بر این اساس نخستین تعریف از تاب‌آوری سازمانی می‌تواند این باشد که تاب‌آوری سازمانی در واقع توانایی سازمان در پاسخ به شرایط اضطراری و انجام کارکردهای حیاتی سازمان در آن شرایط است(قنبری و همکاران،۱۳۹۹). ادبیات موجود دو دیدگاه متفاوت در مورد معنای تاب‌آوری سازمانی ارائه می‌دهد. برخی تاب‌آوری سازمانی را به عنوان توانایی بازگشت از موقعیت‌های نامساعد، استرس‌زا، غیرمنتظره و به دست آوردن مجدد مکان اولیه در نظر می‌گیرند. در دیدگاه دوم، تاب‌آوری سازمانی فراتر از بازگشت به حالت اولیه و به عنوان یک موفقیت به خاطر توانایی سرمایه‌گذاری بر روی چالش‌ها و

1 Fraser
2 Masten
3 Collier
4 Ma

5 Pinquart
6 Southwick & Charney
7 Organizational Resilience
8Orchiston

تغییرات غیرمنتظره در نظر گرفته می‌شود(شعرباف‌علیائی و همکاران،۱۴۰۱). تاب‌آوری سازمانی شامل تلاش‌های نوآورانه، مدیریت دانش‌گرا، مدیریت صحیح مالی و تحکیم سرمایه اجتماعی؛ اقتضائات شامل بسترهای برون‌سازمانی، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، نگرش‌های شغلی و سازمانی و مدیریت صحیح نیروی انسانی و شرایط میانجی شامل مزیت رقابتی و مسئولیت اجتماعی هستند(محمدی شهرودی و همکاران، ۲۰۱۹). تاب‌آوری سازمانی عبارت است از پویایی‌های ساختاری و رویه‌ای که سبب می‌شود سازمان ظرفیت لازم برای مقابله با دشواری‌ها و سختی‌ها را داشته باشند. سازمان‌های تاب‌آور با ابعادی چون ساختارهای مؤثر قدرت، روابط اجتماعی، پذیرش واقعیت، نگرش مثبت نسبت به تغییر، تمایز و ارتباطات شناخته می‌شوند. اکثر مطالعات تجربی تاب‌آوری سازمانی یا عدم وجود آن را با تحلیل‌های گذشته‌نگر پس از یک موقعیت تهدیدآمیز بررسی کردند. تحقیقات آتی باید طرح‌های تحقیقاتی جدیدی را به کار گیرند که کمتر گذشته‌نگر و بیش‌تر قوم‌نگارانه باشند(داچک[1]،۲۰۲۰).

ابعاد نگرش سازمانی

نگرش‌ها یک جزء ضروری و مکمل دنیای کار هستند. مهم‌ترین نگرش‌های مربوط به سازمان و شغل در قالب رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همچنین رفتار شهروندی سازمانی (یعقوبی و همکاران،۱۳۹۷) و وابستگی شغلی (الوانی و لرستانی،۱۳۹۴) مطرح می‌شود:

الف)تعهد سازمانی؛امروزه سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی به زندگی مردم و سازمان‌ها مربوط می‌شود و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون تقریبا مقدور نیست. کارکنان سازمان به عنوان یکی از مهم‌ترین و شاید اصلی‌ترین رکن یک سازمان محسوب می‌شود و به عنوان منابع و سرمایه انسانی و فکری نقش بسیار مهمی در پیشرفت و بقای سازمان‌دارند. لذا بسیاری از صاحب‌نظران فعال معتقدند با داشتن نیروی کار آزموده از طریق بهبود نگرش باعث افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان شوندتعهد سازمانی یکی از محبوب‌ترین نگرش‌های کاری است که به وسیله محققان موردمطالعه قرار گرفته است. یکی از دلایل اصلی محبوبیت آن این است که سازمان‌ها به دنبال تقویت مزیت رقابتی از طریق تیم‌های کارکنان متعهد می‌باشند(وقفی و همکاران،۱۳۹۵).

ب)رضایت شغلی،رضایت شغلی کارکنان نگرشی کلی است که کارکنان نسبت به شغلشان دارند؛ هر اندازه کارکنان از رضایت شغلی زیادی برخوردار باشند، به عملکرد سازمانی قابل قبولی می‌رسند(شاهسوند و همکاران،۱۴۰۰). در حقیقت هر چه انگیزه‌ی کاری کارمند و کارگر بالاتر و نگرش او به شغلش مثبت‌تر باشد، عملکرد او نیز در سطحی بالاتری خواهد بود. بالعکس، هر چه انگیزه و نگرش مثبت نسبت به کار، پایین‌تر باشد، عملکرد فرد نیز در سطح پایین‌تری قرار خواهد گرفت(محمدی و همکاران،۱۳۹۷). بدیهی است آثار سازنده شغل، منوط به این است که فرد در خلال انجام وظایف خود حد مطلوبی از احساس رضایت و سلامت را تجربه نماید(کیلووی[2] و همکاران،۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش

یگانه و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان پیش‌بینی تاب‌آوری بر اساس ارزش خود، شفقت به خود و بهوشیاری در شرایط قرنطینه همگانی کرونا انجام داده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد، متغیرهای ارزش خود با بتای ۰/۳۷ و شفقت به خود با بتای ۰/۵۹ قدرت پیش‌بینی تاب‌آوری را دارند. هوشیاری قدرت پیش‌بینی تاب‌آوری را نداشت. ارزش خود و شفقت به خود با تاب‌آوری در افرادی که پروتکل‌های شرایط قرنطینه همگانی را رعایت می‌کردند؛

1 Duchek

2 Kelloway

رابطه مثبت دارند؛ اما بهوشیاری با تاب‌آوری رابطه معنی‌دار نداشت. جهت افزایش تاب‌آوری افراد در شرایط پساکرونا و وضعیت‌های بحرانی مشابه کرونا از قبیل بیماری واگیردار یا حوادث طبیعی، می‌توان از آموزش‌های شفقت به خود و ارزش خود بهره برد. در تحقیقی که توسط طبری و همکاران (۱۴۰۰) و تحت عنوان طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی با تاکید بر مدیریت استعداد در شرکت ملی گاز ایران انجام گرفت. در نهایت ۴۵ مولفه در ۶ بعد شامل؛ ارزش‌های فردی، اخلاق حرفه‌ای، سازمانی، گروهی، معنوی، روانی و اجتماعی دسته‌بندی شد. این پژوهش نشان داد؛ توجه به ارزش استعدادها و نهادینه‌سازی ارزش‌های مهم ازنظر آن‌ها همچون وجود کار چالشی، یادگیری مستمر، حفظ عزت نفس، دادن استقلال و آزادی به آنان و .... بایستی جزء اولویت‌های شرکت ملی گاز ایران قرار گیرد.

در تحقیقی که توسط ولی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰) و تحت عنوان طراحی الگوی تاب‌آوری سازمانی باشگاه‌های ورزشی خصوصی انجام گرفت، نشانگرهای مشخصه‌های تاب‌آوری سازمانی در این تحقیق مشمول سه کدمحوری آگاهی موقعیتی، مدیریت آسیب پذیری کلیدی، قابلیت تطابق‌پذیری و ۱۵ کد اولیه بود، نشانگرهای موانع تاب‌آوری سازمانی مشمول پنج کدمحوری ساختار غیرمنعطف، نبود منبع اطلاعات، موانع قانونی، عدم نظارت و ارزیابی، نداشتن فرهنگ تاب‌آوری نزد اعضای باشگاه‌ها و ۱۶ کد اولیه بود، نشانگرهای تسهیل کننده‌های تاب‌آوری مشمول پنج کدمحوری مأموریت و خط مشی و اهداف سازمان، روحیه و تحصیلات، پیوند منافع فردی و جمعی در سازمان، سرمایه اجتماعی، دریافت حمایت از سوی سازمان‌های دولتی و ۱۷ کد اولیه بوده است. نشانگرهای راهبردهای تاب‌آوری در این تحقیق مشمول پنج کدمحوری حمایت مدیران سطوح عالی، بهبود مستمر، نگاه بلندمدت و استراتژیک، برنامه‌های آموزشی و توسعه دانش، شبکه‌سازی و یکپارچگی دانش و ۱۷ کد اولیه بوده است که مدل شماتیک هرکدام از عوامل ارائه گردیده است و از نتایج پژوهش می‌توان برای توسعه تاب‌آوری سازمانی در باشگاه‌های ورزشی از طریق اتخاذ سیاست‌ها و تعیین ساختارهای مناسب و نیز فراهم آوردن محیط‌ها و بسترهای مطلوب، زمینه‌های تاب‌آوری سازمانی در باشگاه‌های ورزشی را شناسایی و اجرایی کرد.

اورچیستون و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان تقویت تاب‌آوری کارکنان و سازمانی در شرکت های گردشگری انجام داده‌اند. مدل مفهومی توسعه‌یافته، رفتارهای رهبری انعطاف‌پذیر از اشتراک‌گذاری چشم‌انداز، رهبری وظایف، و مدیریت تغییر را با تاب‌آوری کارکنان (شناختی، رفتاری و زمینه‌ای) و تاب‌آوری سازمانی (برنامه‌ریزی‌شده و سازگار) پیوند می‌دهد. یافته‌ها نشان می‌دهد که رفتارهای رهبری انعطاف‌پذیر در مراحل اولیه همه‌گیری، تاب‌آوری کارکنان و سازمانی را افزایش می‌دهد. ابعاد زمینه‌ای و رفتاری تاب‌آوری کارکنان، تأثیر رفتارهای رهبری تاب‌آور بر تاب‌آوری سازمانی را واسطه‌ای کرد.

سو و جیونگ (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان انعطاف-پذیری سازمانی: بررسی و جهت گیری های تحقیقاتی آینده انجام داده‌اند. برای پرداختن به جنبه‌های چند سطحی تاب‌آوری سازمانی، محققان مجموعه‌ای جامع از پیشایندها را در سطوح فردی، گروهی، سازمانی و شبکه ادغام می‌کنند و نشان می‌دهند که تأثیر آنها بر فرآیندها و نتایج تاب‌آوری بسته به زمینه می‌تواند مفید یا مضر باشد.

در تحقیقی که توسط نوردین و ماهادی[1] (۲۰۲۱) و تحت عنوان درک تأثیر نگرش بر عملکرد سازمانی انجام گرفت، هدف این مقاله مفهومی بررسی تأثیر نگرش بر عملکرد سازمانی است. مطالعات ثابت کرده‌اند که نگرش تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد. نگرش ضعیف کارکنان با عملکرد پایین سازمانی مرتبط است. بنابراین، همانطور که عملکرد توسط سازمانی که مسئول استراتژی

1 Nordin & Mahadi

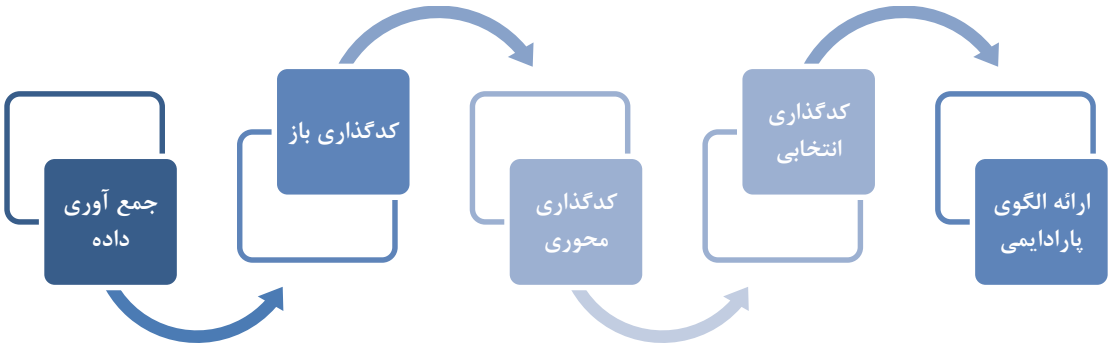
عملکرد روزانه است، ارزیابی می‌شود، سازمان نیز باید شکل دادن به نگرش کارکنان خود را در نظر بگیرد.

در تحقیقی که توسط هیلمن و گیونتر۱ (۲۰۲۱) و تحت عنوان تاب‌آوری سازمانی: سازه‌ای ارزشمند برای تحقیقات مدیریت؟ انجام گرفت، در این پژوهش آمده است؛ اخیراً مفهوم تاب‌آوری در مطالعات سازمانی شتاب جدیدی یافته است. محققان در پایان نتیجه گرفتند از آنجایی که یک بررسی سیستماتیک روش شناسی انتخابی است که با هدف مقاله مطابقت دارد، ممکن است ادبیات بیشتری برای درک تاب‌آوری وجود داشته باشد که نمی‌توان به همه‌ی آن‌ها پرداخت.

در تحقیقی که توسط آنارلی۲ و همکاران (۲۰۲۰)، تحت‌عنوان چارچوبی برای ارزیابی تأثیرات تاب‌آوری سازمانی بر کیفیت خدمات انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عدم کفایت چگونه از نظر ویژگی‌های تاب‌آوری ، ضرر و زیان کیفیت خدمات را تعیین می‌کند و چگونه می‌توان از این مدل به‌عنوان ابزاری پیش‌بینی‌کننده برای تعیین این‌که شرکت‌ها در کدام منطقه برای بهبود مقاومت و کیفیت خدمات مداخله می‌کنند، استفاده نمود.

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف از این پژوهش طراحی الگوی تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری شهروندان مازندرانی است؛ بنابراین روش پژوهش برحسب هدف، اکتشافی-کاربردی؛ برحسب زمان گرداوری داده ازنوع مقطعی، از نظر فلسفی استقرایی – قیاسی و برحسب روش گرداوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، پیمایشی است. به منظور انجام پژوهش از روش گرندد تئوری استفاده شده است.



شکل۱: مراحل انجام تحلیل گرندد تئوری

جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل ۱. خبرگان دانشگاهی (اساتید رشته مدیریت دولتی و مدیریت رفتار سازمانی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی)، ۲. خبرگان سازمانی (مدیران عالی و میانی سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران). حجم نمونه بر اساس اشباع نظری ۱۷ نفر می باشد. ابزار تجزیه و تحلیل روش داده بنیاد(گرندد تئوری) می باشد. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختار یافته است. به منظور روایی وپایایی، از کرسول هشت استراتژی برای بررسی صحت یافته‌ها استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت شناختی

1 Hillmann and Guenther

2 Annarelli

در جدول ۱ یافته‌های مربوط به مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت کنندگان در مطالعه که شامل میانگین سنی، میانگین سابقه کاری و تحصیلات حوزه موضوع مورد پژوهش می‌باشد، نشان داده شده است.

جدول۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی خبرگان مورد پرسش

گروه	تعداد	میانگین سن	میانگین سابقه کاری	تحصیلات	
				ارشد	دکتری
مدیران عالی بنیاد شهید و امور ایثارگران	۴	۴۵/۶۶	۱۴/۵۰	٪ ۵۰	٪ ۵۰
مدیران میانی بنیاد شهید و امور ایثارگران	۸	۴۴/۵۶	۱۳/۴۲	٪ ۸۷۰۵	٪ ۱۲,۵
اساتید دانشگاه عضو هیات علمی	۵	۴۲/۸۹	۱۳/۴۲	-	٪۱۰۰

در بررسی میانگین سن خبرگان مورد پرسش مشخص گردید که مدیران عالی بنیاد شهید و امور ایثارگران به تعداد ۵ نفر شرکت داشته اند و میانگین سنی ۴۵/۶۶ ، میانگین سابقه کاری۱۴/۵۰ و ۲ نفر دارای مدرک دکتری و ۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشد. مدیران میانی بنیاد شهید و امور ایثارگران به تعداد ۸ نفر شرکت داشته اند و میانگین سنی ۴۴/۵۶ ، میانگین سابقه کاری۱۳/۴۲ و ۱ نفر دارای مدرک دکتری و ۷ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشد. اساتید دانشگاه عضو هیات علمی به تعداد ۵ نفر شرکت داشته اند و میانگین سنی ۴۲/۸۹، میانگین سابقه ۱۳/۴۲ و ۵ نفر دارای مدرک دکتری می باشد.

کدگذاری باز

پس از انجام مصاحبه های اولیه کدگذاری باز آغاز گردیده و در هر مرحله مصاحبه ها مورد بازبینی قرار گرفته و سعی شد که با توجه به موضوع مطالعه، برچسب (عنوان) مناسبی برای جملات کلیدی در مصاحبه ها انتخاب گردد. تعداد کدهای استخراج شده اولیه ۱۱۸۵ عدد بوده است. جداول زیر نحوه کدگذاری باز و برچسب زدن برای گزاره‌های استخراج شده از مصاحبه را به تصویر کشیده است. همانطور که قابل مشاهده است به هر گزاره یک کد اختصاص داده شده است. سعی بر این بوده است که انتخاب کدها با دقت کامل و با توجه به هدف پژوهش انجام شود؛ به نحوی که یک گزاره یکسان در ذهن سایر پژوهشگران برداشت و معنایی مشابه داشته باشد. کدگذاری باز مصاحبه ی اول به عنوان نمونه در جداول ۲ آورده شده است. مصاحبه اول با نشانگر -P1 می باشد.

جدول ۲: کدهای باز مصاحبه اول

کدهای باز (مفاهیم)	نکات کلیدی	نشانگرها
وجود برنامه های آموزشی برای تقویت مهارت های زندگی	توسعه مهارت‌های زندگی به عنوان ابزاری برای مقابله با چالش‌ها.	P1-1
تنوع اجتماعی در جامعه هدف	لزوم درک و پذیرش تنوع اجتماعی به منظور تقویت همبستگی.	P1-2
وجود برنامه های پژوهشی برای شناسایی نیازها	اهمیت پژوهش برای شناسایی و درک نیازهای جامعه هدف.	P1-3
وجود ارزش های مشترک و هم سو در جامعه	تقویت ارزش‌های مشترک برای انسجام اجتماعی.	P1-4
وجود رهبران و الگوهای معنوی در جامعه	نقش رهبران معنوی در هدایت و ارتقاء جامعه.	P1-5
وجود فرهنگ ایثار و شهادت در جامعه	ترویج فرهنگ ایثار و شهادت به عنوان مولفه‌ای از هویت اجتماعی.	P1-6

کدهای باز (مفاهیم)	نکات کلیدی	نشانگرها
نگاه به آینده توسعه پایدار	توجه به توسعه پایدار برای بهبود وضعیت اجتماعی و اقتصادی.	P1-7
تقویت روحیه همبستگی و مشارکت اجتماعی	تقویت همبستگی اجتماعی به عنوان عامل پیشبرد اهداف مشترک.	P1-8
افزایش توانایی مدیریتی هیجانات و استرس	توسعه مهارت‌های مدیریتی برای مقابله با استرس و هیجانات.	P1-9
نگرش انعطاف پذیر	پذیرش تغییرات و انعطاف‌پذیری در برابر شرایط متغیر.	P1-10
نگرش معنوی	تکیه بر نگرش معنوی به عنوان راهنمای زندگی.	P1-11
تقویت مهارت های حل مساله و تصمیم گیری	ارتقاء توانایی‌های تحلیلی	P1-12
تقویت مهارت های حل مساله و تصمیم گیری	ارتقاء توانایی‌های تصمیم‌گیری برای حل مسائل پیچیده.	P1-13
افزایش احساس امنیت و آرامش روانی	بهبود امنیت روانی به عنوان نیاز اساسی برای افراد.	P1-14
افزایش احساس امنیت و آرامش روانی	ایجاد محیطی مناسب و سالم در جهت تقویت امنیت روانی افراد.	P1-15
تقویت حس هدفمندی و معناداری در زندگی	لزوم ایجاد حس هدفمندی برای زندگی پرمعنا.	P1-16
تجربیات علمی در شرایط پیچیده	اهمیت استفاده از تجربیات علمی برای حل مسائل پیچیده.	P1-17
نگرش تیم محور	تقویت همکاری و کار گروهی برای تحقق اهداف مشترک.	P1-18
ترویج ادبیات ایثار	گسترش ارزش‌های ایثار از طریق ادبیات و فرهنگ.	P1-19
تقویت حس تعلق به هویت ملی و مذهبی	ایجاد احساس تعلق به هویت ملی و مذهبی برای انسجام اجتماعی.	P1-20
ارزش های انقلابی و ملی	تقویت ارزش‌های انقلابی به عنوان پایه‌ای برای پیشبرد جامعه.	P1-21
ارزش های انقلابی و ملی	نهادینه سازی ارزش های انقلابی و ملی	P1-22
اجرای پژوهش های کاربردی	انجام پژوهش‌های کاربردی برای شناسایی و حل مشکلات جامعه.	P1-23
سلامت روانی و عاطفی	اهمیت سلامت روانی و عاطفی در بهبود کیفیت زندگی.	P1-24
تقویت اعتماد به نفس و خودکارآمدی	تقویت اعتماد به نفس برای رشد فردی و اجتماعی.	P1-25
افزایش توانایی یادگیری و رشد شخصیتی	ارتقاء توانمندی‌های فردی برای بهبود شخصیت و عملکرد.	P1-26
افزایش توانایی حفظ تعادل بین زندگی شخصی و اجتماعی	لزوم ایجاد تعادل میان زندگی شخصی و مسئولیت‌های اجتماعی.	P1-27
احساس نادیده گرفته شدن	توجه به مشکلات افراد احساس نادیده گرفته شده	P1-28
احساس نادیده گرفته شدن	جلوگیری از بحران‌های اجتماعی در قبال رفتار افراد	P1-29
فشارهای روانی و جسمی	بررسی فشارهای روانی و جسمی در برابر چالش‌های اجتماعی.	P1-30
باور به هدف مندی زندگی	اهمیت باور به هدفمندی برای انگیزش فردی.	P1-31
باور به هدف مندی زندگی	درک باور به هدفمندی زندگی و پذیرش آن	P1-32
مدیریت حمایتی و انگیزشی	مدیریت انگیزشی برای تقویت مشارکت و روحیه جامعه.	P1-33
معنویت	بهره‌برداری از معنویت برای ارتقای رفاه اجتماعی.	P1-34
ماموریت زندگی	تعریف ماموریت زندگی برای راهنمایی افراد در جامعه.	P1-35
ماموریت زندگی	تبیین ماموریت و شناخت و درک مناسب از زندگی فردی و جامعه	P1-36
نقش دین و معنویت	نقش دین در تقویت تاب‌آوری و همبستگی اجتماعی.	P1-37
تقویت مشارکت جامعه در برنامه های سازمان	تشویق به مشارکت جامعه برای تحقق اهداف سازمانی.	P1-38
توسعه زیرساخت های فناوری برای تسهیل ارتباطات و خدمات رسانی	استفاده از فناوری برای تسهیل دسترسی به خدمات.	P1-39
توسعه زیرساخت های فناوری برای تسهیل ارتباطات و خدمات رسانی	بهره مندی از تکنولوژی بروز جهت تسریع در امور	P1-40
ایجاد سیستم های نظارتی برای ارزیابی اثربخش برنامه ها	نیاز به سیستم‌های نظارتی برای ارزیابی نتایج برنامه‌ها.	P1-41
تقویت همکاری بین سازمانی با نهادهای مرتبط	لزوم همکاری مؤثر بین سازمان‌ها و نهادهای مختلف غیرانتفاعی	P1-42
تقویت همکاری بین سازمانی با نهادهای مرتبط	لزوم همکاری مؤثر بین ارگان های نظامی و دولتی	P1-43

۱۰ ـــــــ

نتایج کدگذاری محوری

وظیفه پژوهشگر در این مرحله، مرور و بررسی کدهای اولیه و حرکت در جهت سازماندهی موضوعات، مفاهیم، دسته‌بندی‌ها و تعریف محور مفاهیم اصلی در تحلیل می باشد. نتیجه کدگذاری محوری در جدول ۳ آمده است.

جدول۳: نتایج کدگذاری محوری

ردیف	بعد	معیار	شاخص ها
	شرایط علی	بهره مندی از ارکان معنوی و حمایتی و مشارکتی در جامعه	وجود برنامه های آموزشی برای تقویت مهارت های زندگی
			وجود سازوکارهای پاسخگویی و شفافیت در سازمان
			تنوع اجتماعی در جامعه هدف
			وجود فرهنگ ایثار و شهادت در جامعه
			وجود برنامه های پژوهشی برای شناسایی نیازها
			وجود سازوکارهای مشارکت مردمی در برنامه ها
			وجود سیستم های نظارتی برای ارزیابی عملکرد سازمان
			وجود ارزش های مشترک و هم سو در جامعه
			وجود شبکه های ارتباطی قوی بین سازمان و جامعه هدف
			وجود رهبران و الگوهای معنوی در جامعه
			وجود زیرساخت های آموزشی و فرهنگی مناسب
			وجود شبکه های اجتماعی قوی در جامعه هدف
		ایجاد و ایجاب ابعاد حمایتی قانونی و روانی	زیرساخت های حمایتی
			حمایت های قانونی
			حمایت های روان شناختی و عاطفی ازجامعه هدف
			حمایت های قانونی و حقوقی از خانواده های ایثارگران
		بهره مندی از خدمات روانی و مالی	دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی با کیفیت
			دسترسی به منابع مالی و اقتصادی کافی
	عوامل مداخله ای	ایجاد ارتباط مناسب با احاد جامعه	سلامت روانی و عاطفی
			باورهای معنوی و مذهبی
			نقش حمایت روانی و مشاوره
			آسیب های روانی ناشی از جنگ
			ایجاد برنامه های رسانه ای برای ترویج ارزش های ایثار
			ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به جامعه هدف
			برگزاری جلسات گفت و گوی خانوادگی برای بهبود ارتباطات
			ایجاد مراکز توانمندسازی شغلی برای جامعه هدف
		فرهنگ پژوهشی اسلامی	ایجاد برنامه های فرهنگی برای تقویت هویت ملی و مذهبی
			ارائه خدمات حقوقی و مشاوره های قانونی
			برگزاری دوره های آموزش و مهارت های شغلی و حرفه ای
			ارائه خدمات آموزشی و تحصیلی به فرزندان و ایثارگران
			برگزاری مراسم های یادبود و تکریم شهدا و ایثارگران

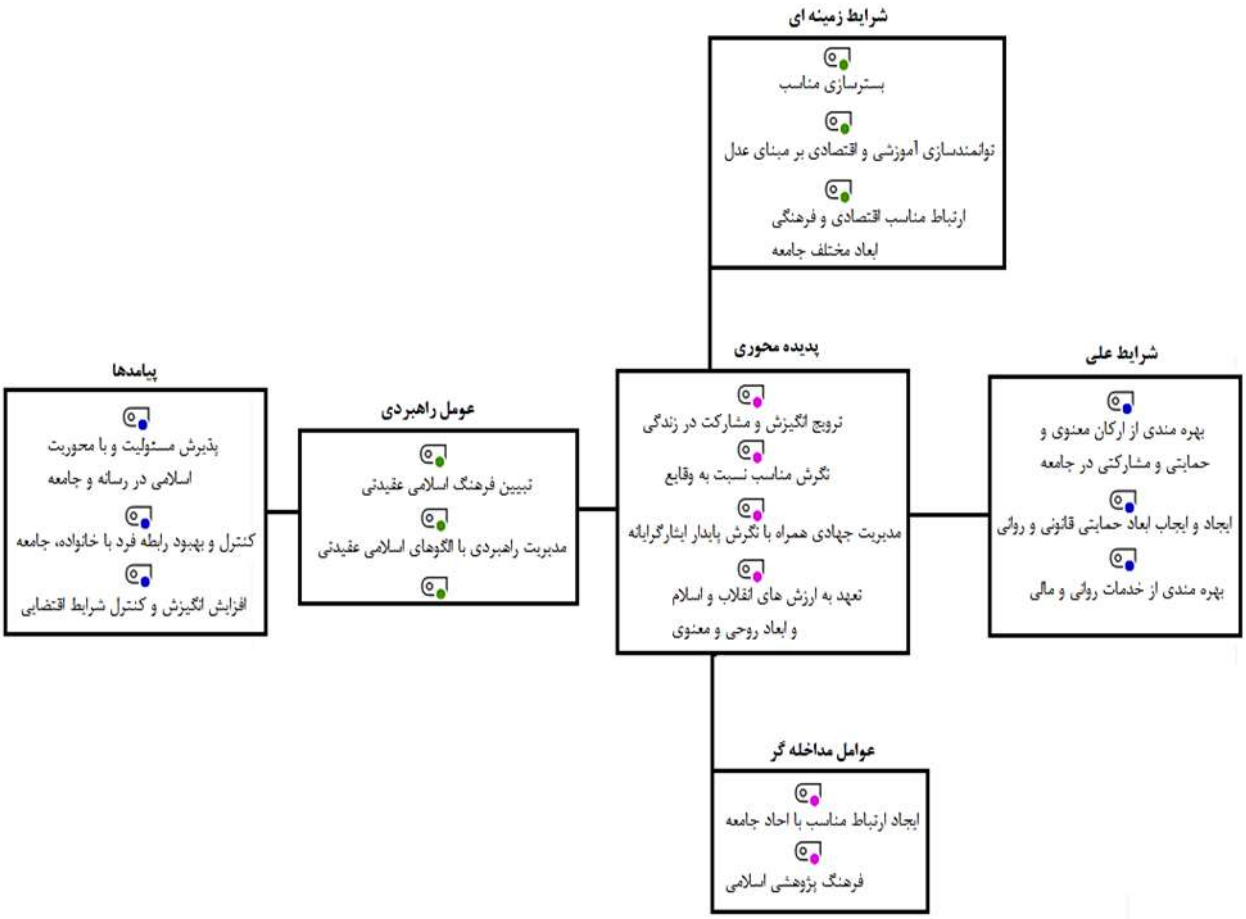
ردیف	بعد	معیار	شاخص ها
			ارائه خدمات روان درمانی و مشاوره به خانواده های ایثارگران
			برگزاری کارگاه های آموزشی برای تقویت مهارت های زندگی
			ایجاد گروه های حمایتی برای تبادل تجربیات و حل مشکلات
			توسعه برنامه های ورزشی برای بهبود سلامت جسمی و روانی
			ایجاد برنامه های تفریحی و گردشگری برای جامعه هدف
			ارائه کمک های مالی و معیشتی به خانواده های نیازمند
	شرایط زمینه ای	بسترسازی مناسب	وجود زیرساخت های اقتصادی و شغلی مناسب
			وجود قوانین و مقررات حمایتی از جامعه هدف
			وجود شبکه های حمایتی اجتماعی قوی
			وجود مراکز فرهنگی و مذهبی فعال
		توانمندسازی آموزشی و اقتصادی بر مبنای عدل	عدالت در فرصت های اقتصادی
			توانمندسازی فردی، امنیت مالی و رفاهی
			وجود برنامه های آموزشی برای تقویت مهارت ها
			دسترسی به منابع آموزشی و فرهنگی
			وجود برنامه های پژوهشی برای شناسایی نیازها
			توانمندسازی اقتصادی
			توانمندسازی علمی
		ارتباط مناسب اقتصادی و فرهنگی ابعاد مختلف جامعه	وجود سازوکارهای مشارکت مردمی در برنامه ها
			تقویت دیپلماسی رسانه ای
			تامین مالی پایدار
			ایجاد کانال های ارتباطی موثر
			دسترسی به منابع حمایتی
			وجود رهبران و الگوهای معنوی در جامعه
			وجود شبکه های ارتباطی قوی بین سازمان و جامعه
			وجود رسانه های موثر برای ترویج ارزش ها
			وجود سازوکارهای پاسخگویی و شفافیت در سازمان
			وجود سیستم های نظارتی برای ارزیابی عملکرد سازمان
			دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی با کیفیت
	پدیده محوری	ترویج انگیزش و مشارکت در زندگی	افزایش رضایت از زندگی و احساس خوشبختی
			تقویت حس هدفمندی و معناداری در زندگی
			تقویت مهارت های حل مساله و تصمیم گیری
			تقویت روحیه همبستگی و مشارکت اجتماعی
			تقویت ارتباطات خانوادگی و اجتماعی
		نگرش مناسب نسبت به وقایع	نگرش مثبت گرا
			نگرش انعطاف پذیر
			نگرش معنوی
			نگرش واقع بینانه
			نگرش خلاقانه
			نگرش تیم محور
		مدیریت جهادی همراه با نگرش پایدار ایثارگرایانه	افزایش توانایی مقابله با چالش ها و بحران ها
			افزایش احساس امنیت و آرامش روانی
			افزایش توانایی سازگاری با تغییرات

ردیف	بعد	معیار	شاخص ها
			مدیریت بر پایه اعتماد
			نگاه به آینده توسعه پایدار
			افزایش توانایی مدیریتی هیجانات و استرس
			رهبری با الهام از تجربیات ایثارگری
			تجربیات علمی در شرایط پیچیده
			توسعه زیرساخت
		تعهد به ارزش های انقلاب و اسلام و ابعاد روحی و معنوی	ترویج ادبیات ایثار
			تقویت حس تعلق به هویت ملی و مذهبی
			ارزش های حرفه ای و سازمانی
			ارزش های انقلابی و ملی
			ارزش های اخلاقی اجتماعی
			اعتقاد به حکمت الهی
			ایمان و توکل به خدا
			اجرای پژوهش های کاربردی
			سلامت معنوی و اعتقادی
			حفظ و ترویج ارزش های ایثار و شهادت
			تقویت اعتماد به نفس و خودکارآمدی
			افزایش توانایی یادگیری و رشد شخصیتی
			تقویت حس مسئولیت پذیری اجتماعی
			افزایش توانایی حفظ تعادل بین زندگی شخصی و اجتماعی
			استفاده از نمادها و آئین ها
	عوامل راهبردی	تبیین فرهنگ اسلامی عقیدتی	ترویج امید میان نسلی
			احساس نادیده گرفته شدن
			فشارهای روانی و جسمی
			باور به هدف مندی زندگی
			تقویت انگیره معنوی
			مدیریت حمایتی و انگیزشی
			تقویت فرهنگ سازمانی
			مشوق های معنویت گرایی در سازمان
			توجه به ماموریت زندگی
			تبیین نقش دین و معنویت در زندگی
		مدیریت راهبردی با الگوهای اسلامی عقیدتی	تدوین سیاست های حمایتی بلندمدت برای جامعه هدف
			ایجاد سازوکارهای پاسخگویی و شفافیت در عملکرد سازمان
			تدوین استراتژی های ارتباطی برای افزایش آگاهی عمومی
			توسعه برنامه های پژوهشی برای شناسایی چالش ها و راه حل ها
			ایجاد بانک اطلاعاتی جامع برای نیازسنجی و برنامه ریزی
			تقویت مشارکت جامعه در برنامه های سازمان
			توسعه برنامه های اقتصادی برای بهبود معیشت جامعه هدف
			ایجاد سیستم های نظارتی برای ارزیابی اثربخش برنامه ها
			ایجاد مراکز مشاوره روان درمانی برای خانواده های ایثارگران
			تقویت همکاری بین سازمانی با نهادهای مرتبط
			توسعه زیرساخت های فناوری برای تسهیل ارتباطات و خدمات رسانی

ردیف	بعد	معیار	شاخص ها
			طراحی برنامه های فرهنگی و هنری برای ترویج ارزش های دفاع مقدس
			توسعه شبکه های حمایتی اجتماعی برای خانواده های ایثارگران
			تدوین چارچوب های اخلاقی برای حفظ کرامت جامعه هدف
	پیامدها	کنترل و بهبود رابطه فرد با خانواده، جامعه	تقویت در پاسخگویی نهادهای دولتی
			تقویت اعتماد به نفس و خودکارآمدی
			افزایش احساس امنیت و آرامش روانی
			تقویت ارتباطات خانوادگی و اجتماعی
			معنویت در برابر بحران
			قدردانی و احترام
			افزایش توانایی یادگیری و رشد شخصیتی
			برنامه های آموزشی
			افزایش توانایی مدیریت هیجانات و استرس
			پیامدهای مشهود
			پیامد های نامشهود
		پذیرش مسئولیت و با محوریت اسلامی در رسانه و جامعه	آموزش نسل جوان
			عدالت
			گسترش عدالت اجتماعی
			بهبود سلامت روانی و عاطفی جامعه هدف
			بهبود خدمات حمایتی
			حمایت اجتماعی
			تقویت حس مسئولیت پذیری اجتماعی
			تقویت حس تعلق به هویت ملی و مذهبی
			افزایش رضایت زندگی در جامعه هدف
			تقویت رسانه ها
			تقویت روحیه همبستگی و مشارکت اجتماعی
			افزایش توانایی سازگاری با تغییرات
		افزایش انگیزش و کنترل شرایط اقتصادی	افزایش توانایی حفظ تعادل بین زندگی شخصی و اجتماعی
			افزایش توانایی مقابله با چالش ها و بحران ها
			تقویت حس هدفمندی و معناداری در زندگی
			سیاست گذاری غیرمتمرکز

مدل نهایی

در شکل۲ مدل نهایی ارائه شده است:



شکل۲: مدل پژوهش(منبع: یافته های پژوهش)

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف طراحی الگوی تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری شهروندان ایرانی انجام شده است. در این پژوهش با روش گرندد تئوری در بعد علی، مولفه های بهره مندی از ارکان معنوی و حمایتی و مشارکتی در جامعه، ایجاد و ایجاب ابعاد حمایتی قانونی و روانی و بهره مندی از خدمات روانی و مالی به دست آمده است. در بعد مداخله گر مولفه های ایجاد ارتباط مناسب با احاد جامعه و فرهنگ پژوهشی اسلامی به دست آمده است. شرایط زمینه ای در این پژوهش عوامل بسترسازی مناسب، توانمندسازی آموزشی و اقتصادی بر مبنای عدل و ارتباط مناسب اقتصادی و فرهنگی ابعاد مختلف جامعه می باشند. پدیده محوری شامل ترویج انگیزش و مشارکت در زندگی، نگرش مناسب نسبت به وقایع، مدیریت جهادی همراه با نگرش پایدار ایثارگرایانه و تعهد به ارزش های انقلاب و اسلام و ابعاد روحی و معنوی می باشد. راهبردها شامل تبیین فرهنگ اسلامی عقیدتی و مدیریت راهبردی با الگوهای اسلامی عقیدتی می باشد. پیامد ها شامل کنترل و بهبود رابطه فرد با خانواده، جامعه، پذیرش مسئولیت و با محوریت اسلامی در رسانه و جامعه و افزایش انگیزش و کنترل شرایط اقتضایی است.

در این پژوهش بهره مندی از ارکان معنوی و حمایتی و مشارکتی در جامعه به عنوان شرایط علی شناخته شده است در تبیین این نتیجه می توان بیان داشت؛ ارکان معنوی، حمایتی، و مشارکتی در جامعه ایثارگری در قالب تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها نقش بسیار مهمی دارند و به

تقویت پایداری، انسجام، و روحیه‌ای قوی در میان اعضا کمک می‌کنند. ارکان معنوی؛ ارکان معنوی به باورها، ارزش‌ها، و باورهای دینی و اخلاقی اشاره دارند که در جامعه ایثارگری نقش راهبردی ایفا می‌کنند. این ارکان شامل موارد زیر است: ایمان و باورهای دینی :اعتقاد به پایداری و پاداش اخروی، انگیزه اصلی ایثار و فداکاری است. اخلاق و فرهنگ ایثار :ارزش‌هایی مانند از خودگذشتگی، فداکاری، و خدمت به دیگران در تار و پود جامعه نفوذ می‌کند. معنویت و روحانیت :تقویت ابعاد معنوی باعث ایجاد حس هدف‌مندی و همبستگی در جامعه می‌شود.

در مورد ارکان حمایتی؛ ارکان حمایتی شامل ساختارها، نهادها و فعالیت‌هایی است که از جامعه ایثارگر در برابر فشارها و چالش‌ها محافظت می‌کنند: حمایت‌های اجتماعی و اقتصادی :فراهم کردن امکانات معیشتی، سلامت، و رفاهی برای خانواده‌های ایثارگران. نهادهای فرهنگی و آموزشی :ایجاد برنامه‌های فرهنگی، تربیتی، و آموزشی که ارزش‌های ایثارگرانه را زنده نگه می‌دارند. پشتیبانی روانی و مشاوره :ارائه خدمات مشاوره و توان‌بخشی برای حفظ سلامت روانی و تقویت تاب‌آوری روانی. این نتیجه با پژوهش طبری و همکاران (۱۴۰۰) تحت عنوان طراحی و تبیین مدل ارزش های سازمانی با تاکید بر مدیریت استعداد در شرکت ملی گاز ایران همسو است.

تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌های در جامعه ایثارگری در گروی سه رکن اصلی است: معنویت و باورهای دینی و اخلاقی که انگیزه و مسیر حرکت را مشخص می‌کند، حمایت‌های ساختاری و فرهنگی که ایثارگران را در مسیر فداکاری تقویت و محافظت می‌کند، مشارکت فعال اعضا که موجب تداوم و تثبیت این ارزش‌ها در جامعه می‌شود.

توانمندسازی آموزشی و اقتصادی بر مبنای عدل به عنوان عامل زمینه ای استخراج گردید در تبیین این نتیجه می توان گفت:

توانمندسازی آموزشی و اقتصادی بر مبنای عدل به عنوان یک عنصر کلیدی در تقویت تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها در جامعه ایثارگری نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. این مفهوم به معنای فراهم کردن فرصت‌ها، منابع، و امکانات متناسب و عادلانه برای اعضای جامعه ایثارگر است تا بتوانند در زمینه‌های آموزشی و اقتصادی به رشد و توسعه کامل دست یابند و در عین حال ارزش‌های عدالت، فداکاری، و همبستگی را محقق سازند. در ادامه، این موضوع به تفصیل توضیح داده می‌شود:

توانمندسازی آموزشی بر مبنای عدل؛ توانمند ساختن افراد در حوزه آموزش، به معنای فراهم کردن فرصت‌های برابر برای کسب دانش، مهارت‌ها، و توسعه فردی است که مبتنی بر عدالت توزیعی و فرصت‌سازی است: برابری در دسترسی به آموزش :فراهم کردن امکانات تحصیلی برای همه افراد جامعه ایثارگری بدون تبعیض، از جمله ساخت مدارس، بورسیه‌ها، و دوره‌های آموزشی خاص. توسعه مهارت‌های فردی :آموزش مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و مدیریتی بر اساس نیازهای جامعه و استعدادهای فردی، به گونه‌ای که هر فرد بتواند نقش مؤثر در جامعه ایفا کند. ترویج فرهنگ یادگیری و رشد :تقویت ارزش‌های محبت، همکاری، و فداکاری در محیط‌های آموزشی، تا نسل‌های آینده نیز این ارزش‌ها را حفظ و ترویج کنند. این پژوهش با مطالعه ی پرایاگ و همکاران (۲۰۲۴) با عنوان تقویت تاب‌آوری کارکنان و سازمانی در شرکت های گردشگری همسو است.

توانمندسازی اقتصادی بر مبنای عدل؛ توانمندسازی اقتصادی یعنی ایجاد شرایط و فرصت‌های برابر برای بهره‌مندی از منابع و امکانات اقتصادی: عدالت در توزیع منابع و امکانات :توزیع عادلانه درآمدها و امکانات اقتصادی میان خانواده‌های ایثارگر، برای کاهش فاصله‌های طبقاتی و فقر. تسهیل فرصت‌های شغلی و کارآفرینی :فراهم کردن بسترهای مناسب برای ایجاد اشتغال، کارآفرینی، و توسعه

کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در جامعه ایثارگری. حمایت‌های مالی و اعتباری :ارائه وام‌های کم‌بهره، بیمه‌های اجتماعی و حمایتی، و سرمایه‌گذاری در پروژه‌های اقتصادی با تضمین عدالت در بهره‌مندی. تثبیت امنیت اقتصادی :ایجاد خیُرهای اقتصادی و سیستم‌های حمایتی پایدار که خانواده‌های ایثارگر در مقابل بحران‌های اقتصادی مقاوم شوند.

اثرات مثبت بر تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌ها؛ تقویت حس عدالت و اعتماد :هنگامی که جامعه بر اساس توانمندسازی عادلانه عمل می‌کند، اعتماد عمومی و حس عدالت‌خواهی در میان اعضا تقویت می‌شود. پایداری و استمرار ارزش‌های ایثار :اثر مثبت در احترام به عدالت و فداکاری، به گونه‌ای که نسل‌های آینده نیز آنها را پاسداری می‌کنند. کاهش نابرابری‌ها و تنش‌ها :عدالت در آموزش و اقتصاد، تنش‌ها و اختلافات داخلی را کاهش می‌دهد و جامعه را به سمت همبستگی و همدلی سوق می‌دهد. بالندگی و توسعه پایدار :افراد با توانایی‌ها و امکانات برابر، می‌توانند نقش فعال‌تری در توسعه جامعه ایثارگری ایفا کنند و ارزش‌های آن را جلا دهند.

توانمندسازی آموزشی و اقتصادی بر مبنای عدل، پایه‌های محکمی برای ایجاد جامعه‌ای مقاوم، منسجم و پایدار دارد که ارزش‌های ایثار و فداکاری در آن رشد کرده و ترویج می‌یابند. این رویکرد با ایجاد فرصت‌های برابر و عادلانه، موجب تقویت نگرش‌های مثبت، اعتماد عمومی، و حس همبستگی در جامعه ایثارگری می‌شود و در نهایت، به پایداری و استحکام بنیان‌های فرهنگی و اجتماعی این جامعه کمک می‌کند. این نتیجه با نتایج پژوهش یگانه و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان پیش بینی تاب‌آوری بر اساس ارزش خود، شفقت به خود و بهوشیاری در شرایط قرنطینه همگانی کرونا همسو است.

تعهد به ارزش‌های اسلام نقش اهمیت‌مندی در تقویت تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌های جامعه ایثارگری دارد، در تبیین این نتیجه می توان به موارد ذیل اشاره کرد: ۱)ایجاد وحدت و همبستگی: ارزش‌های اسلامی مانند ایمان، تقوا، و اخلاق انسانی، جامعه ایثارگران را به سمت اهداف مشترک و همبستگی بیشتر سوق می‌دهد، که این امر در مواجهه با چالش‌ها و بحران‌ها، قدرت و استحکام جامعه را افزایش می‌دهد.۲)تقویت معنویت و امیدواری: ارزش‌های اسلام باعث تقویت ایمان و امید در افراد می‌شود، که این عوامل کلیدی در مقابله با مشکلات و فشارهای روانی جامعه ایثارگری است و به حفظ انگیزه و روحیه مقاوم کمک می‌کند.۳) تبیین مرام و هدف: تعهد به ارزش‌های اسلامی، راهنمایی و مسیر مشخصی برای رفتار، تصمیم‌گیری و انگیزه‌های افراد فراهم می‌کند، که این امر باعث می‌شود جامعه ایثارگری در مسیر هدف‌های مقدس خود قوی‌تر و مقاوم‌تر باشد.۴)تقویت احساس مسئولیت و همیاری: ارزش‌های اسلامی مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و همکاری را ترویج می‌دهد، که در شرایط سخت، احساس مسئولیت جمعی و همیاری را افزایش می‌دهد و تاب‌آوری جامعه را تقویت می‌کند. ۵)تثبیت هویت فرهنگی و معنوی: التزام به ارزش‌های اسلامی، هویت فرهنگی و دینی افراد را تثبیت می‌کند و از تزلزل هویتی در مواجهه با تغییرات و فشارهای بیرونی جلوگیری می‌کند، که این امر خود عاملی مهم در حفظ و تقویت مقاومت و تاب‌آوری است. در نتیجه، تعهد به ارزش‌های اسلام نه تنها فردی بلکه جمعی، انسجام، مقاوت، و پایداری جامعه ایثارگری را بهبود می‌بخشد و آن را در مقابل آسیب‌ها و چالش‌های سخت مقاوم می‌سازد.

پیشنهاد های کاربردی:

در راستای تقویت تاب‌آوری ارزش‌ها و نگرش‌های جامعه ایثارگری با استفاده از الگوهای اسلامی عقیدتی، چهار پیشنهاد کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

توسعه برنامه‌های تربیتی و فرهنگی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی؛ ترغیب اعضای جامعه و نسل‌های آینده به مبانی ایمان، فداکاری و خدمت به هم‌نوع از طریق

آموزش‌های اسلامی عمقی و موثر. برگزاری کارگاه‌ها، جلسات و دوره‌های تربیتی با محوریت آیات قرآن و روایات معصومین (ع) درباره فداکاری، صبر، توکل و عدالت. استفاده از رسانه‌های دیجیتال برای نشر این مفاهیم. که نتیجه آن تقویت باورهای دینی و ارزش‌های اخلاقی، که مانع از تأثیرپذیری منفی محیط و تقویت روحیه ایثار و مقاومت می‌شود.

ترویج و نهادینه‌سازی ارزش‌های اسلام در ساختارهای حمایتی و اجتماعی؛ ایجاد سیاست‌ها و برنامه‌هایی که بر مبنای عدالت، فقرزدایی، و حمایت از نیازمندان با شیوه‌های اسلامی استوار باشند. طراحی برنامه‌های حمایتی با رعایت عدالت اجتماعی و اخلاقیات اسلامی، مانند صدقه، انفاق، و زکات، و تشویق افراد و نهادهای خیریه به فعالیت‌های داوطلبانه در این حوزه‌ها. نتیجه آن افزایش اعتماد و انسجام اجتماعی و تقویت حس مسئولیت‌پذیری و همدلی در جامعه ایثارگری.

تقویت روحیه استقامت و صبر از طریق الگوهای اسلامی و داستان‌های ایثار؛ الهام‌بخشی و ایجاد انگیزه در افراد برای مواجهه با چالش‌ها و سختی‌ها، بر اساس الگوهای مقاومت و صبر در اسلام. انتشار و ترویج داستان‌های قرآنی و تاریخچه ایثار و مقاومت، با تمرکز بر سیرت پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع)، در قالب رسانه، کتاب، نرم‌افزار و جلسات آموزشی. نتیجه آن تقویت روحیه استقامت، اعتماد به وعده‌های الهی و باور به عاقبت نیکو در مقابل سختی‌ها.

راه‌اندازی شوراها و کمیته‌های مشورتی بر پایه اصول اسلامی؛ بهره‌گیری از نظرات و رأی مردم و نخبگان در تصمیم‌گیری‌های جامعه ایثارگری، با رعایت اصول مشورتی و عدالت اسلامی. تشکیل شوراهای مشورتی و انجمن‌های محلی با محوریت نقش‌آفرینی فعال اعضای جامعه و پیشوا بودن اسلام در فرآیندهای تصمیم‌گیری، برگزاری جلسات مشورتی بر اساس مستندات شرعی. نتیجه آن تبلور دیدگاه‌های مختلف در قالب تصمیمات عدالت‌محور و افزایش حس مشارکت و همبستگی در جامعه.

تعارض منافع :هیچگونه تعارض منافعی توسط نویسندگان بیان نشده است.

منابع

الوانی مهدی و احسان لرستانی،(۱۳۹۴). بررسی تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین، مجله مدیریت توسعه و تحول، (۲۰) ۱۰-۱.

جمال, مهدی ، وکیل الرعایا, یونس . (۱۳۹۹). طراحی مدل توسعه کارآفرینی در مناطق روستائی مبتنی بر مدیریت جهادی .فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی.۸(۲).

زارعی‌وش فاطمه، فرهادی‌نژاد محسن، رستگار عباسعلی و مرتضی مجاهدی،(۱۳۹۹). پیش‌بینی تاب‌آوری بر اساس مزاج با نقشش تدشلی گری جنسیت، مجله روانشناسی بالینی، ۱۲(۳). ۹۹، ۶۶-۵۹.

شاهسوند حسین، اسمعیلی محمدرضا و زهرا حاجی‌انزهایی، (۱۴۰۰). تأثیر مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات در نگرش سازمانی اعضای هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما کشور، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۹(۳۴)، ۲۶-۹.

شعرباف علیائی لیلا، همتیان هادی و ابوالفضل دانایی، (۱۴۰۱). شناسایی و تعیین ابعاد و معیارهای عملکرد با تاکید بر تاب‌آوری سازمانی و نقاط مرجع استراتژیک، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ، ۲۵-۱.

طبری مجتبی، فردی آذر علیرضا و سلیمان ایران‌زاده، (۱۴۰۰). طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی با تاکید بر مدیریت استعداد در شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۳(۴۷)، ۱۹۲-۱۷۵.

عظیمی، حسین؛ گودرزی، غلام رضا؛ انصاری، محمداسماعیل؛ پیرایش، رضا و عبدی زرین، سهراب. (۱۳۹۰). طراحی پرسش نامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت؛ مطالعه موردی: ۸۰ سازمان دولتی در مرکز استان زنجان. اندیشه مدیریت راهبردی، ۵ (۱)، ۲۰۰-۱۶۹.

قنبری سعید، صلواتیان سیاوش و علی اصغر کیا، (۱۳۹۹). شاخص‌های سنجش تاب‌آوری سازمانی خبرگزاری-های ایران در بلایای طبیعی، مدیریت بحران، (۱۷)، ۱۰۱-۱۱۴.

محمدی شهرودی حامد، رحیم‌نیا فریبرز، ملک‌زاده غلامرضا و علیرضا خوراکیان، (۱۳۹۷). تبیین ویژگی‌ها و ابعاد تاب‌آوری سازمان در سازمان‌های تولیدی مواجه با مخاطرات و چالش‌ها، مدیریت مخاطرات محیطی، ۵(۱)، ۱۲۶-۱۱۱.

مصدق‌راد علی‌محمد، کریمی فرشته و فرحناز عزتی،(۱۳۹۹).تاب‌آوری نظام سلامت: یک مرور مفهومی، تحقیقات نظام سلامت حکیم، ۲۳(۴). ، ۴۸۶-۴۶۳.

وقفی حسام، خواجه‌زاده سامیران، قمیان محمدمهدی و کاوه پرندین،(۱۳۹۵).رابطه بین مولفه‌های نگرش سازمانی با جو سازمانی، مهندسی مدیریت نوین، ۵(۱)، ۶۱-۴۷.

ولی‌نژاد بهمن، اشرف گنجویی فریده و محمدرضا اسماعیلی،(۱۴۰۰). طراحی الگوی تاب‌آوری سازمانی باشگاه های ورزشی خصوصی، فصلنامه آینده‌پژوهشی مدیریت، ۳۱(۱۲۵) ، ۱۰-۱.

یعقوبی نورمحمد، کوهی خور محمد، کمالیان امین رضا و مهدی تاج‌پور،(۱۳۹۷). بررسی تاثیر رفتارهای قلدری سازمانی بر نگرش شغلی و سازمانی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۲)، ۱۳۶-۱۱۷.

یگانه سعیده, جعفری علیرضا, قمری محمد, علیجانی فاطمه. (۱۴۰۲). پیش بینی تاب‌آوری بر اساس ارزش خود، شفقت به خود و بهوشیاری در شرایط قرنطینه همگانی کرونا.

Al-Husseini Al-Madarsi SM,(2018). Firoozkoohi Rice Abadi. Analysis of Resilience Relationship with Job Involvement Dimensions. Quarterly Journal of Management Studies of Evolution.;25:1-25.

Ciekanowski, Z., Gruchelski, M., Nowicka, J., Zdunek, M., & Żurawski, S. (2024). Risk management and organizational resistance to threats.

Collier, D. Y. (2018). An examination of the impact of diverse internationalization experience on organizational resilience and a test of the Resilience Architecture Framework (Doctoral dissertation), University of Auburn, Alabama.

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. Business Research, 13(1), 215-246.

Garrido-Moreno, A., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (2024). The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach. International Journal of Information Management, 77, 102777.

Jenson JM, Fraser MW.(2015). Social policy for children and families: A risk and resilience perspective. Thousand Oaks, CA: SAGE Publication..

Kassis, W., Vasiou, A., Govaris, C., Favre, C., Aksoy, D., & Graf, U. (2023). Social and individual factors predicting students' resilience: A multigroup

structural equation model. Education Sciences, 14(1), 15.

Kelloway, E. K. Turner, N. Barling, J. & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. Work & Stress, 26(1), 39-55.

Ma, Z., Xiao, L., & Yin, J. (2018). Toward a dynamic model of organizational resilience. Nankai Business Review International, 9(3), 246-263.

Masten AS. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: frameworks for research, practice, and translational synergy. Deve and Psych.; 23: 493-506.

Masten AS.(2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: frameworks for research, practice, and translational synergy. Deve and Psych.; 23: 493-506

Orchiston, C., Prayag, G., Brown, C. (2016). Organizational resilience in the tourism sector. Annals of tourism research, Vol. 56, pp. 145-148.

Pinquart M.(2009). Moderating effects of dispositional resil - ience on associations between hassles and psychological distress. J Appl Dev Psychol.; 30 (1): 53-60.

Schäfer, S. K., Supke, M., Kausmann, C., Schaubruch, L. M., Lieb, K., & Cohrdes, C. (2024). A systematic review of individual, social, and societal resilience factors in response to societal challenges and crises. Communications Psychology, 2(1), 92.

Southwick SM, Charney DS. (2018).Resilience: The science of mastering life's greatest challenges.: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781108349246

Yu XN, Lau JT, Mak WW, Zhang J, Lui WW, Zhang J.(2011). Factor structure and psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale among Chinese adolescents. Compreh Psych.; 52(2): 218-24