



تاب آوری Resilience

آبان ۱۴۰۴

مسئولیت پذیری و تاب آوری



مقدمه

سوال مهم

تاب آوری فردی / سازمانی

مراحل تاب آوری سازمانی

تقویت تاب آوری سازمانی

منابع فشار و فرسودگی



یک قدم به عقب

به نظرتون تابآوری یعنی چی!؟

هسته‌ی اولیه‌ی مفهوم Resilience

۱۹۷۰-۱۹۸۰: مطالعه روی کودکانی که در شرایط سخت و فقر رشد می‌کردن و موفق می‌بودن

نتیجه: بعضی افراد یک توانایی درونی و محیطی دارن که باعث میشه در برابر فشارها خم نشن

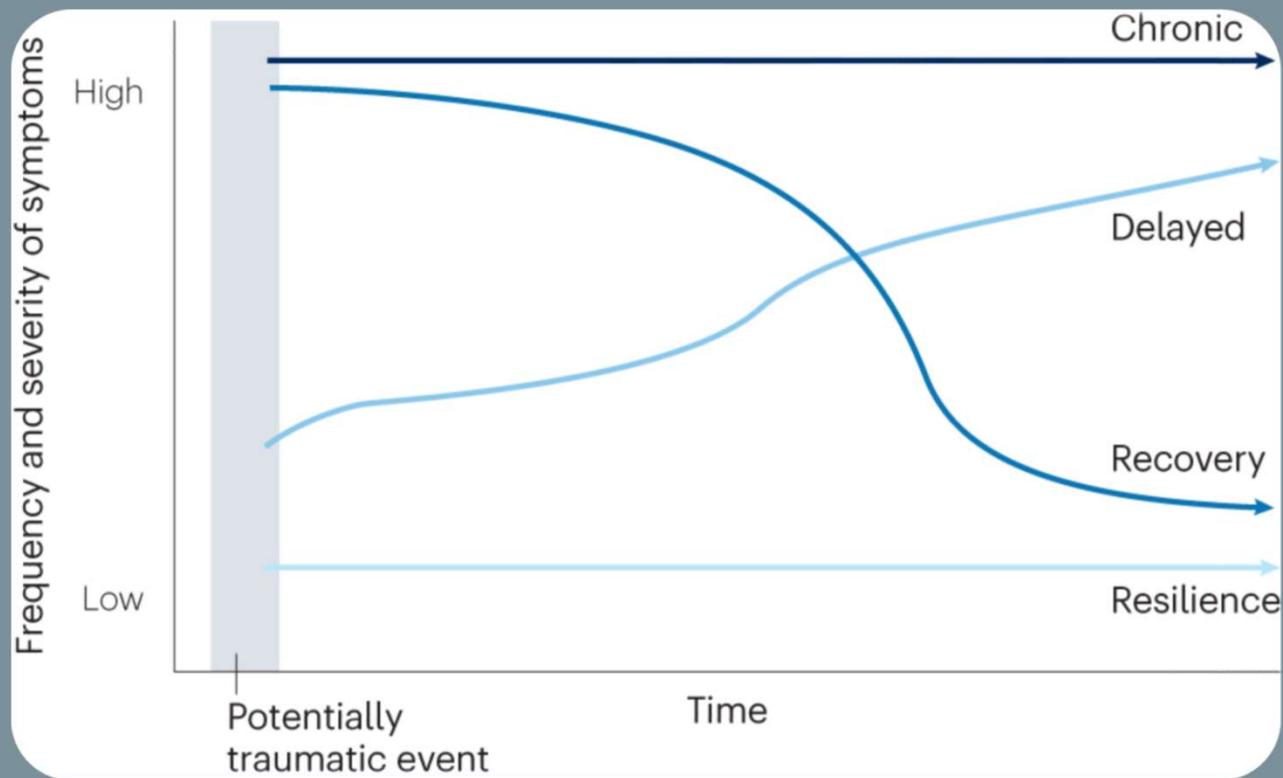
تاب‌آوری وارد روانشناسی مثبت‌گرا و آموزش شد، بیشتر در سطح دانشگاهی بود



در ناملاپمات

کیا می‌مونن

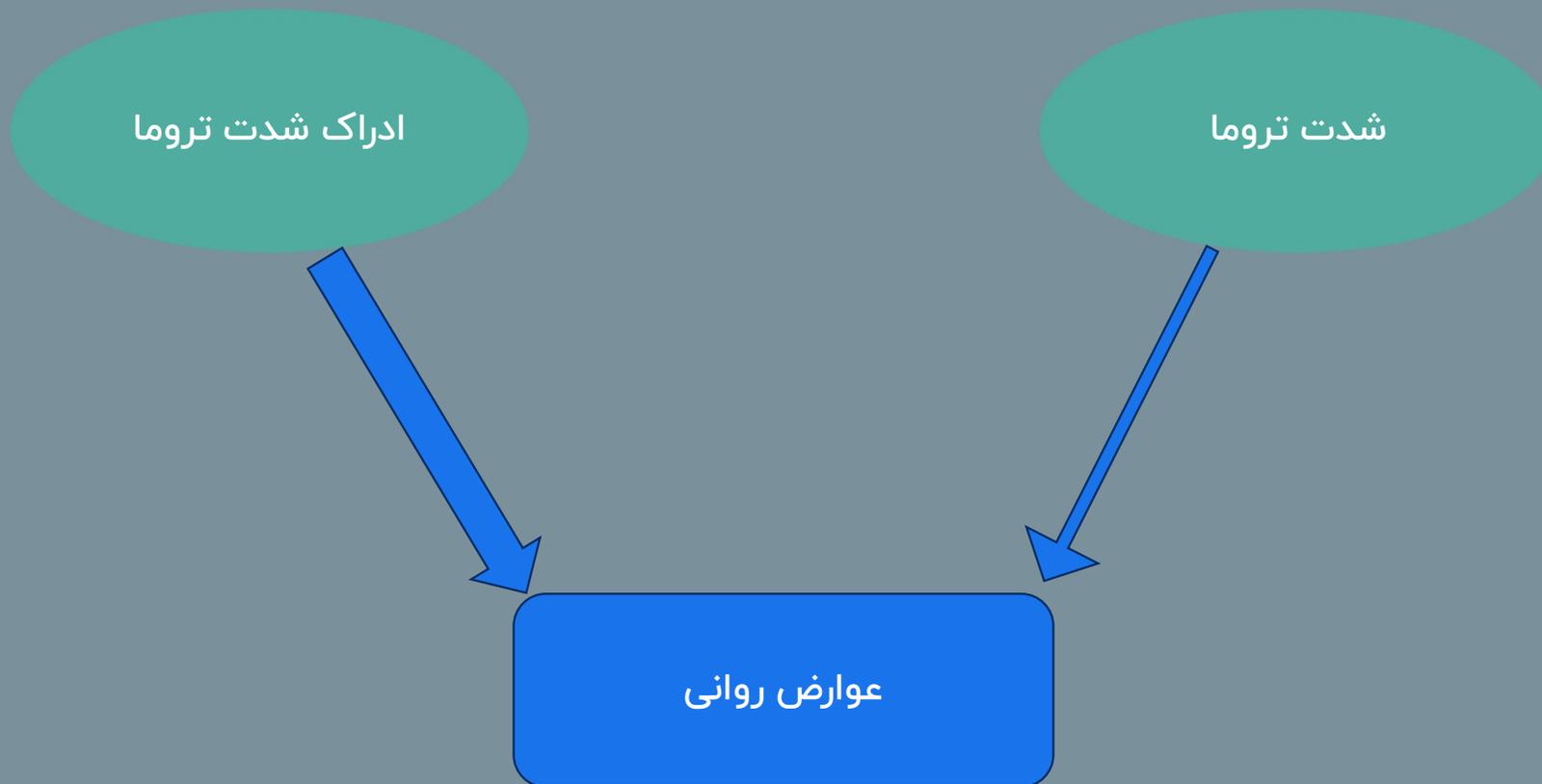
کیا می‌شکنن



- ❖ فداکار، پذیرنده، بخشنده و غیرقضاوتی
- ❖ دیدن محدودیت‌های خود و خطاهای خویشتن
- ❖ کمک به دیگران و پذیرش کمک آنها در شرایط موردنیاز

اینا که همه خوبن، به
چیز دقیق بگو!!

- ❖ کنترل احساسات، خودآگاه و ذهن آگاه
- ❖ متوجه تغییرات و احساسات بدنی خود
- ❖ مراقبت از خود، شفقت و احترام به خود
- ❖ کنجکاو، دارای حس طنز و توان تجربه سرخوشی
- ❖ سرسخت و با عزم
- ❖ مهارت‌های خوب حل مسئله، اهداف معقول، رویکرد متکی بر عمل و باورمندی به توانایی‌های خود
- ❖ ورزش منظم
- ❖ دارای ژن خوب



فکر می‌کنی چقدر جدی بود؟

شاخص Objective (عینی) نیست
شاخص Subjective (ذهنی) است

Intolerance of Uncertainty scale مقیاس نابدرداری در برابر عدم قطعیت

- وقایع غیرمنتظره من رو آزار میده
- اینکه تمام اطلاعات رو نداشته باشم من رو کلافه می‌کنه
- فرد همواره باید مراقب پیش‌رو آینده باشه تا غافلگیر نشه
- یک اتفاق کوچک و غیرمنتظره حتی با وجود بهترین برنامه‌ریزی می‌تواند همه چیز را بهم بریزد
- من نمیتوانم بپذیرم که غافلگیر شوم
-

Flexibility Mindset

ذهنیت انعطاف‌پذیر

۱. خوش‌بینی درباره آینده
 ۲. اعتماد به توانایی خود برای از پس مشکلات برآمدن
 ۳. تمایل به نگاه کردن به مسائل بعنوان **چالش** بجای **تهدید**
- جهان برایشون بازیه که از پیشش بر بیان

هیچ صفت یا رفتار واحدی همواره موثر نیست

Ugly Coping / Super normal scale (Blocking instead of controversy)

پس کدام صفت من رو تاب آور می‌کنه؟

It Depends
بستگی داره

اگه بخواهيم تاب‌آوری رو به افراد و سازمان آموزش بدیم چیکار کنیم؟

- حساسیت به شرایط محیط
 - یک پاسخ همیشه جواب نمیده
 - اجتناب عاطفی
 - فحاشی
 - Ignore
 - به من چه
- ذخیره اقدامات متفاوت
 - روش‌های مختلف بلدی و به جای خودش ازش استفاده می‌کنی
- بررسی کارکرد و اثربخشی
 - راهی که برای تاب‌آوری بهش رسیدیم همینه، انعطاف برای شرایط مختلف

تاب‌آوری = صبوری = زجر کشیدن!؟

- تاب‌آوری: یک فرآیند فعال و انطباقی است که شامل بازسازی، رشد و قوی‌تر شدن پس از تجربهٔ یک بحران یا شوک شدید است. هدف، بهبود وضعیت روانی و عملکردی فرد و استفاده از سختی برای جهش به جلو است.
- صبوری: یک حالت انفعالی-فعال است که شامل تحمل و منتظر ماندن برای عبور سختی یا رسیدن به نتیجه‌ای مطلوب است. در صبوری، فرد رنج را تحمل می‌کند اما لزوماً به دنبال تحول یا بازسازی عمیق نیست.
- زجر کشیدن: یک حالت انفعالی و مخرب است که به معنای تحمل درد و رنج بدون دیدن معنا، هدف یا رشد در آن است. نتیجهٔ آن معمولاً فرسودگی، ضعف و آسیب روانی است.

انواع تاب‌آوری

۱. تاب‌آوری فردی ✓
۲. تاب‌آوری تیمی
۳. تاب‌آوری سازمانی ✓
۴. تاب‌آوری راهبردی
۵. تاب‌آوری عملیاتی
۶. تاب‌آوری فرهنگی
۷. تاب‌آوری فناورانه
۸. تاب‌آوری روانی-اجتماعی



تاب‌آوری فردی Vs. تاب‌آوری سازمانی

تاب‌آوری فردی Vs. تاب‌آوری سازمانی

- تاب‌آوری فردی

- توانایی حفظ تعادل روانی و ادامه مسیر در مواجهه با فشار و بحران‌های شخصی.

- تاب‌آوری سازمانی

- ظرفیت جمعی یک سازمان برای سازگاری، یادگیری و ادامه عملکرد مؤثر در شرایط چالش‌برانگیز (مثل تغییر، کمبود منابع، بحران اجتماعی یا اقتصادی).

مجموعه‌ای از رفتارها، ارزش‌ها و فرآیندهایی که اجازه می‌دهد سازمان در بحران‌ها دوام بیاورد و یاد بگیرد.

مراحل تاب آوری در سازمان



مراحل تاب‌آوری در سازمان

۱. تاب‌آوری فردی

- کنترل هیجان در فشار کاری
- تمرکز بر راه‌حل به‌جای مشکل
- یادگیری از اشتباه و ادامه دادن

غیبت بادبزن جیگره

۲. تاب‌آوری بین‌فردی

- حفظ ارتباط مؤثر در بحران
- همدلی با همکاران تحت فشار
- حل تعارض با گفت‌وگو نه واکنش

۳. تاب‌آوری سازمانی

- فرهنگ یادگیری و بازخورد
- تصمیم‌گیری چابک در شرایط تغییر
- حمایت مدیران از کارکنان در زمان بحران

تقویت تاب آوری در تیم و سازمان



تقویت تاب‌آوری در تیم و سازمان

۱. ایجاد حس تعلق و هدف مشترک
 - شفاف‌سازی مأموریت تیم
 - تعریف «چرایی» کار برای همه اعضا
 - قدردانی از نقش هر فرد در موفقیت جمع

تقویت تاب‌آوری در تیم و سازمان

۲. ارتباط مؤثر و گفت‌وگوی باز

- گوش دادن فعال و بدون قضاوت
- بازخورد سازنده به‌جای انتقاد
- برگزاری جلسات منظم کوتاه برای هم‌فکری

تقویت تاب‌آوری در تیم و سازمان

۳. مدیریت تعارض و فشار روانی
- شناسایی منابع تنش (کار، ارتباط، انتظارات)
 - آموزش گفت‌وگو در زمان اختلاف
 - حمایت متقابل در دوران پر فشار کاری

تقویت تاب‌آوری در تیم و سازمان

۴. الگوی رهبری تاب‌آور

- شفاف، آرام و قابل پیش‌بینی بودن رهبر
- تمرکز بر راه‌حل به‌جای مقصر
- تشویق به یادگیری از شکست‌ها

تاب‌آوری تیمی یعنی وقتی یکی خسته است،
دیگری ستونش می‌شه، نه تماشاگرش.

این‌بار، من خست می‌ذارم، تو سیمان

منابع فشار و فرسودگی در محیط‌های آموزشی



منابع فشار و فرسودگی در محیط‌های آموزشی

۱. فشارهای ساختاری:

- حجم زیاد کار و کمبود زمان
- ابهام در نقش و انتظارات مدیران
- نبود حمایت سازمانی و فرصت رشد

منابع فشار و فرسودگی در محیط‌های آموزشی

۲. فشارهای هیجانی و انسانی:

- تعامل روزمره با دانش‌آموزان و والدین
- درگیری‌های تیمی یا سوءتفاهم‌های ارتباطی
- مواجهه با ناکامی‌ها و بی‌انگیزگی دیگران

منابع فشار و فرسودگی در محیط‌های آموزشی

۳. پیامدهای نبود تاب‌آوری:

- خستگی مزمن و کاهش انگیزه
- افت کیفیت تدریس و روابط همکارانه
- احساس بی‌اثر بودن و کاهش رضایت شغلی