



Positive Psychology Research

Positive Psychology Research

E-ISSN: 2476-3705

Vol. 11, Issue 1, No.41, 2025, P: 151- 174

Received: 07/15/2025 Accepted: 02/15/2026

Research Article

Investigate the Relationship Between the Use of Personal Strengths and Work-Related Well-Being Through the Mediating Role of Post-Traumatic Growth Among Military Personnel

Hajar Barati Ahmadabadi^{ID*}: Assistant Professor of Psychology, Department in Educational Sciences and Psychology College, University of Isfahan, Isfahan, Iran
h.barati@edu.ui.ac.ir

Ahmad Molavi: Master's Student in Social Sciences, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran
Molaviahmad313@gmail.com

Abstract

Traumatic events such as war are not always associated with negative psychological outcomes and can sometimes lead to positive growth and transformation. This study aimed to investigate the relationship between the use of personal strengths and work-related well-being—including job satisfaction, positive mental health, and thriving at work—through the mediating role of post-traumatic growth (PTG) among military personnel. The statistical sample consisted of 260 employees from a military organization in Isfahan City, selected via convenience sampling. Data were collected using standardized questionnaires, including the Strengths Use Scale, the Post-Traumatic Growth Inventory-Short Form (PTGI-SF), the Job Satisfaction Questionnaire, the Positive Mental Health Scale, and the Workplace Growth and Thriving Scale. Findings revealed that the use of strengths had a direct and significant impact on post-traumatic growth, job satisfaction, positive mental health, and thriving at work. Additionally, post-traumatic growth mediated the indirect effects of strength use on job satisfaction, positive mental health, and thriving at work. The proposed model demonstrated excellent fit. The results underscore that leveraging personal strengths not only directly enhances psychological and occupational well-being but also fosters resilience and post-traumatic growth in high-stress environments. Practical implications suggest that military organizations can promote resilience and job satisfaction among personnel through targeted workshops and strengthened support systems.

Keywords: strength use, post-traumatic growth, job satisfaction, positive mental health, thriving at work

Introduction

Military personnel deployed in war times face unparalleled psychological and physical demands, often resulting in chronic stress and mental health

disorders. However, contemporary research has shifted its focus from solely negative outcomes to the potential for post-traumatic growth (PTG). PTG refers to positive psychological changes that

may occur after encountering highly challenging experiences. Concurrently, the use of personal strengths in the workplace is recognized as a job resource associated with enhanced well-being and performance. Nevertheless, few studies have examined the interactive effects of strength use and PTG in military settings. This study aims to address this gap by investigating whether the use of strengths not only directly impacts work-related well-being but also does so indirectly by fostering PTG. The findings of this research can provide a basis for designing targeted interventions to promote resilience and well-being among military personnel.

Method

This study employed a descriptive-survey design with a correlational approach, conducted using a cross-sectional method. The statistical population comprised all employees of a military organization in Isfahan, Iran, with preliminary estimates indicating approximately 700 individuals. A sample of 260 male military officers (mean age = 38.5 years, $SD = 6.2$) was selected from this population via convenience sampling. Participants had a mean service tenure of 12.7 years ($SD = 4.8$), all held at least a master's degree. Data were collected through anonymous, self-administered questionnaires. Ethical adherence strictly followed the principles outlined in the Declaration of Helsinki. Prior to participation, informed consent was obtained from all respondents after a comprehensive briefing on the study's objectives, procedures, and their right to withdraw unconditionally. Confidentiality was rigorously ensured through complete data anonymization, with no personally identifiable information collected. The measures included five standardized instruments: the Strength Use Scale ($\alpha = 0.77$) to assess the application of personal resources, the Post-Traumatic Growth

Inventory-Short Form ($\alpha = 0.79$) to evaluate positive change following adversity, the Job Satisfaction Survey ($\alpha = 0.86$), the Thriving at Work Scale ($\alpha = 0.81$) measuring learning and vitality, and the Positive Mental Health Scale ($\alpha = 0.77$). For data analysis, preliminary descriptive statistics and Pearson correlation coefficients were computed using SPSS 26 to examine bivariate relationships. The primary hypothesis was tested using Structural Equation Modeling (SEM) in AMOS 24. The model's fit and the significance of the proposed indirect pathways were rigorously evaluated using a bootstrapping procedure.

Results

Prior to conducting the main analyses, the assumptions of data normality, linearity of relationships, and the absence of multicollinearity among predictor variables ($VIF < 2.5$) were examined and confirmed. Descriptive statistics indicated moderate-to-high levels of strength use ($M = 38.2$, $SD = 6.8$) and PTG ($M = 32.5$, $SD = 7.5$). Job satisfaction ($M = 18.6$, $SD = 3.2$) and thriving at work ($M = 35.7$, $SD = 6.3$) were also reported at moderate levels, while positive mental health scores were relatively high ($M = 28.3$, $SD = 5.1$).

Correlation analysis revealed significant positive relationships among all variables ($p < 0.01$). Strength use showed the strongest association with PTG ($r = 0.54$), followed by positive mental health ($r = 0.52$) and thriving at work ($r = 0.45$). PTG correlated most strongly with positive mental health ($r = 0.61$) and thriving at work ($r = 0.50$).

SEM results confirmed the direct effects of strength use on all outcome variables ($p < 0.001$). PTG partially mediated these relationships, with indirect effects accounting for 35% (job satisfaction), 39% (positive mental health), and 37% (thriving at work) of the total variance

explained. The model's excellent fit indices ($CFI = 0.97$, $RMSEA = 0.04$)

supported its theoretical plausibility.

Table 1

Indirect Effects of Strength Use on Outcome Variables via Post-Traumatic Growth (PTG)

Indirect Pathway	β	t	SE	95% Confidence Interval (CI)	p
Strength Use $\rightarrow$ PTG $\rightarrow$ Job Satisfaction	0.15	4.21	0.03	[0.09, 0.21]	$p < 0.001$
Strength Use $\rightarrow$ PTG $\rightarrow$ Positive Mental Health	0.22	5.87	0.04	[0.15, 0.29]	$p < 0.001$
Strength Use $\rightarrow$ PTG $\rightarrow$ Thriving at Work	0.18	4.95	0.03	[0.12, 0.24]	$p < 0.001$

The results presented in Table 1 confirm that post-traumatic growth (PTG) is a statistically significant mediator in the relationship between strength use and all three well-being outcomes. The indirect effects are significant ($p < 0.001$), with the strongest effect observed for positive mental health ($\beta = 0.22$), followed by thriving at work ($\beta = 0.18$) and job satisfaction ($\beta = 0.15$). The fact that none of the bootstrapped 95% confidence intervals include zero provides robust evidence for the proposed mediation model.

Conclusion

The study's findings align with the JD-R model, demonstrating that personal strengths function as critical resources in high-demand environments. The direct effects of strength use on well-being outcomes underscore its role in enhancing self-efficacy, fulfilling psychological needs, and fostering positive emotions. The mediation effects of PTG suggest that strength use not only buffers against stress but also transforms traumatic experiences into opportunities for growth.

These results have practical implications for military organizations. Strength-based training programs, resilience workshops, while peer support initiatives could be integrated into routine training to

cultivate PTG and improve well-being. Limitations include the cross-sectional design, which precludes causal inferences, and the homogeneous sample, which may limit generalizability. Future research should employ longitudinal designs and diverse samples to validate these findings.

This study advances our understanding of how military personnel can harness personal strengths to navigate the challenges of combat and emerge with greater resilience and well-being. By fostering environments that prioritize strength use and PTG, military organizations can enhance both individual and operational outcomes.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: We strictly adhered to all ethical considerations throughout the research process. This included ensuring the confidentiality of participants' identities, obtaining informed consent from all participants, explaining the research purpose, and sending the results of their questionnaire as a PDF file for those who asked.

Authors' contribution: The authors were fully involved in all stages and processes of the study.

Conflict of interest: The authors declare no conflict of interest.

Funding: The study was conducted without the funding of any institution or organization.

Acknowledgments: The authors would like to thank all participants for their time and participation in this study.

مقاله پژوهشی

رابطه استفاده از نقاط قوت با به‌زیستی مرتبط با کار از طریق رشد پس از سانحه در کارکنان نظامی در شرایط جنگی

هاجر براتی احمدآبادی^{*id}: استادیار روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
h.barati@edu.ui.ac.ir

احمد مولوی: دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
Molaviaahmad313@gmail.com

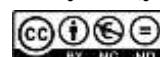
چکیده

تروماهایی مانند جنگ همیشه با پیامدهای منفی روان‌شناختی همراه نیستند و گاهی به رشد و تغییرات مثبت منجر می‌شوند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه استفاده از نقاط قوت با به‌زیستی مرتبط با کار شامل رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد در محیط کار از طریق نقش واسطه‌ای رشد پس از سانحه در کارکنان نظامی انجام شد. نمونه آماری شامل ۲۶۰ نفر از کارکنان یک سازمان نظامی در اصفهان بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شامل مقیاس استفاده از نقاط قوت، پرسشنامه رشد پس از سانحه، پرسشنامه رضایت شغلی، مقیاس سلامت روان مثبت و مقیاس رشد و شکوفایی در کار جمع‌آوری شدند. یافته‌ها نشان داد استفاده از نقاط قوت به صورت مستقیم بر رشد پس از سانحه، رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد در محیط کار تأثیری معنادار دارد. همچنین، رشد پس از سانحه به عنوان متغیر واسطه‌ای، تأثیر غیرمستقیم استفاده از نقاط قوت را بر رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد در محیط کار تسهیل کرد. مدل پژوهش از برازشی مطلوب برخوردار بود. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که به‌کارگیری نقاط قوت شخصی نه فقط به صورت مستقیم، بلکه از طریق تقویت رشد پس از سانحه، می‌تواند به بهبود به‌زیستی روانی و شغلی کارکنان نظامی در شرایط پراسترس منجر شود. پیشنهاد می‌شود سازمان‌های نظامی با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تقویت سیستم‌های حمایتی، زمینه را برای ارتقای تاب‌آوری و رضایت شغلی کارکنان فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: استفاده از نقاط قوت، رشد پس از سانحه، رضایت شغلی، سلامت روان مثبت، رشد در

محیط کار.

* نویسنده مسئول:



مقدمه

جنگ به عنوان یک رویداد آسیب‌زای شدید یا تروما، تأثیراتی عمیق بر به‌زیستی روان‌شناختی^۱ و عملکرد شغلی کارکنان نظامی می‌گذارد. مطالعات نشان می‌دهند مواجهه با شرایط آسیب‌زای شدید می‌تواند به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان را افت دهد و مشکلاتی در حیطه سلامت روان برای آنها ایجاد کند (Sampaio et al., Riedel et al., 2021)؛ (2020). به ویژه نشان داده شده است که قرارگرفتن در معرض تروماهای مرتبط با جنگ با افزایش شیوع اختلالات روانی مانند اختلال استرس پس از سانحه (PTSD)^۲، افسردگی و اضطراب همراه است (Hoge et al., 2018). این شرایط روانی ممکن است به کاهش رضایت شغلی، افت عملکرد و افزایش تمایل به ترک خدمت منجر شود (Rivera et al., 2021).

با این حال، در کنار این چالش‌ها، پژوهش‌های اخیر بر نقش رشد پس از سانحه (PTG)^۳ در تبدیل تجربیات منفی به تغییرات مثبت تأکید کرده‌اند. مطالعات اخیر نشان داده‌اند برخی از افراد در مواجهه با این چالش‌ها ممکن است رشد پس از سانحه را تجربه کنند که شامل افزایش تاب‌آوری، احساس معنا در زندگی و بهبود روابط بین‌فردی می‌شود (Doody et al., 2022). رشد پس از سانحه به فرایند روان‌شناختی اشاره دارد که در آن افراد پس از مواجهه با رویدادهای بسیار استرس‌زا و تهدیدکننده زندگی، تغییراتی مثبت را در باورها، روابط و درک خود از زندگی تجربه می‌کنند (Tedeschi & Calhoun, 2004).

کاری نظامی، این رشد می‌تواند به شکل افزایش تعهد سازمانی، بهبود مهارت‌های رهبری و ارتقای عملکرد شغلی ظاهر شود (Schaubroeck et al., 2011). مطالعات اخیر نشان می‌دهند کارکنان نظامی درگیر در جنگ‌ها، با وجود مواجهه با تروماهای شدید، می‌توانند سطوحی قابل ملاحظه از رشد پس از سانحه را گزارش کنند که شامل افزایش احساس قدرت شخصی، عمیق‌تر شدن روابط بین‌فردی و تجربه معنایی جدید در زندگی می‌شود (Pietrzak et al., 2010). به ویژه، پژوهشی بر روی کهنه‌سربازان جنگ عراق و افغانستان نشان داد نزدیک به ۷۲ درصد از شرکت‌کنندگان حداقل سطحی متوسط از رشد پس از سانحه را گزارش کرده‌اند (Maguen et al., 2006).

اگرچه کارکنان نظامی بدون شک استرس و ضربه‌های روانی زیادی را در طول مأموریت‌های جنگی و عملیاتی تجربه می‌کنند، رشد پس از سانحه نشان می‌دهد همین چالش‌ها می‌توانند موجب رشد شخصی و حرفه‌ای نیز شوند. این مفهوم به ویژه در محیط‌های نظامی که مواجهه مکرر با شرایط استرس‌زا و تهدیدکننده زندگی امری اجتناب‌ناپذیر است، از اهمیتی ویژه برخوردار است. مطالعات نشان می‌دهند کارکنانی که رشد پس از سانحه را تجربه می‌کنند، معمولاً از انعطاف‌پذیری روانی بیشتر، عملکرد شغلی بهتر و رضایت حرفه‌ای بیشتری برخوردار هستند و به‌زیستی بیشتری را تجربه می‌کنند (Feingold et al., 2022). در چارچوب نظریه رشد پس از سانحه (Tedeschi & Calhoun, 2004)، تجربه رویدادهای بحرانی می‌تواند با ایجاد بازسازی‌های شناختی و عاطفی، نه فقط به بهبودی روانی بینجامد، بلکه به

¹ Psychological well-being² Post-traumatic stress disorder³ Post-Traumatic Growth

حالتی از سرزندگی و یادگیری که در آن کارکنان احساس انرژی می‌کنند و مهارت‌هایی جدید کسب می‌کنند که این امر به توسعه و عملکرد بهتر آنها منجر می‌شود (Shen et al., 2024). بر اساس دیدگاه‌های جامع در روان‌شناسی مثبت‌نگر و بهزیستی، سازه بهزیستی دارای ماهیتی چندبُعدی است و ارزیابی آن مستلزم سنجش ابعاد گوناگون است. در این پژوهش، برای اندازه‌گیری بهزیستی کلی و مرتبط با کار، از سه بُعد سلامت روان مثبت، رضایت شغلی و رشد در محیط کار استفاده شده است. این انتخاب مبتنی بر مدل کلاسیک دینر و همکاران در رابطه با بهزیستی ذهنی است که بر رضایت (از جمله رضایت شغلی) و مؤلفه‌های عاطفی مثبت (همچون سلامت روان مثبت) تأکید دارد (Diener et al., 1999). همچنین، با بسط این مدل در محیط کار، بُعد رشد و شکوفایی که توسط اسپریتزر و پوراث و همکاران به عنوان جنبه اساسی یادگیری و سرزندگی در کار معرفی شده است، به عنوان بُعد سوم لحاظ شده است تا پوششی کامل از ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری بهزیستی فراهم آید (Spreitzer, 1995; Porath et al., 2012).

با وجود این، رشد پس از سانحه در همه افراد به یک اندازه اتفاق نمی‌افتد. پژوهش‌ها در نمونه‌های نظامی نشان داده‌اند عواملی مانند حمایت اجتماعی، شبکه‌های مقابله‌ای سازگارانه و ویژگی‌های شخصیتی مانند تاب‌آوری می‌توانند به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رشد پس از سانحه عمل کنند (Tsai et al., 2015). برای مثال، افرادی که توانایی استفاده بیشتر از نقاط قوت خود را دارند، احتمالاً در رویدادهای آسیب‌زا، رشد پس از سانحه بیشتری

عنوان محرکی برای ارتقای بهزیستی در حیطه شغلی عمل کند. این تحول مثبت که در قالب ابعادی مانند کشف مسیرهای تازه زندگی، افزایش قدرت درونی و تعمیق روابط بین فردی ظاهر می‌شود، به طور مستقیم بر کیفیت زندگی حرفه‌ای افراد تأثیر می‌گذارد. شواهد تجربی در میان کارکنان نظامی نشان می‌دهد سطوح بالاتر رشد پس از سانحه با افزایش معنادار رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی همراه است (Pietrzak et al., 2010; Tsai et al., 2015a). به عبارت دیگر، افرادی که از بحران‌ها رشد می‌کنند، معمولاً در محیط کار نیز سرزنده‌تر، یادگیرنده‌تر و تواناتر ظاهر می‌شوند (Spreitzer, 1995).

بهزیستی، طبق تعریف دینر و همکاران، شامل رضایت کلی از زندگی و همچنین رضایت در حوزه‌هایی خاص مانند کار می‌شود. این مفهوم، خشنودی از زندگی و احساس تحقق در ابعاد شخصی و حرفه‌ای را در بر می‌گیرد (Diener et al., 2018). در این پژوهش، بهزیستی کلی و مرتبط با کار از طریق سه متغیر بررسی شده است: سلامت روان مثبت^۱ که به معنای شناخت توانایی‌های فردی، مقابله مؤثر با استرس، کارایی مولد و مشارکت در جامعه است. این مفهوم شامل تاب‌آوری عاطفی و تعادل روان‌شناختی می‌شود (Lukat et al., 2016). رضایت شغلی^۲ که میزان خشنودی و احساس تحقق در کار را نشان می‌دهد و عواملی مانند ماهیت کار، روابط با همکاران، دستمزد و فرصت‌های رشد را شامل می‌شود (Quesada-Puga et al., 2024) و رشد در کار^۳ یا

¹ Positive mental health

² Job satisfaction

³ Thriving at work

سانحه را فراهم می‌آورند (Janoff-Bulman, 2004);
 Tedeschi & Calhoun, 2004). شواهد پژوهشی
 حمایت‌کننده شامل مطالعه پیتزاک و همکاران بر
 روی کهنه‌سربازان است که نشان داد منابع
 روان‌شناختی (شامل نقاط قوت) پیش‌بینی‌کننده قوی
 رشد پس از سانحه هستند (Pietrzak et al., 2010).
 همچنین، تسایی و همکاران در یک مطالعه
 طولی بر روی کهنه‌سربازان آمریکایی، رابطه مثبت
 معنادار بین منابع فردی و رشد پس از سانحه را
 تأیید کردند (Tsai et al., 2015). در نمونه‌های
 غیرنظامی، بی و همکاران بر روی پرستاران خط
 مقدم کووید ۱۹ گزارش کردند استفاده از نقاط
 قوت با رشد پس از سانحه همبستگی زیادی دارد و
 آن را پیش‌بینی می‌کند (Bai et al., 2025). بنابراین،
 می‌توان این‌طور فرض کرد که استفاده از نقاط قوت
 با رشد پس از سانحه رابطه مستقیم دارد.
 مدل تقاضا-منابع شغلی نقاط قوت را به عنوان
 منابعی معرفی می‌کند که ارضای نیازهای
 روان‌شناختی اساسی (خودمختاری، شایستگی،
 ارتباط) را تسهیل می‌کنند و رضایت شغلی را
 افزایش می‌دهند (Bakker & Van Woerkom, 2018;
 Ryan & Deci, 2000). پژوهش بی و بی
 بر روی پرستاران چینی نشان داد استفاده از نقاط
 قوت از طریق ارضای نیازها و تاب‌آوری، رضایت
 شغلی را پیش‌بینی می‌کند (Bai & Bai, 2024).
 ون‌ورکوم و همکاران نیز در محیط‌های سازمانی،
 بین استفاده از نقاط قوت و رضایت شغلی رابطه
 مستقیم را گزارش کردند (Van Woerkom et al., 2016).
 بنابراین، به نظر می‌رسد استفاده از نقاط
 قوت با رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد. همچنین،
 استفاده از نقاط قوت هیجانات مثبت را تقویت

را تجربه می‌کند. مفهوم «استفاده از نقاط قوت»^۱ به
 چگونگی به‌کارگیری توانمندی‌ها و استعدادهای
 منحصربه‌فرد افراد در موقعیت‌های مختلف اشاره
 دارد (Govindji & Linley, 2007). این رویکرد
 افراد را تشویق می‌کند تا به‌جای تمرکز بر ضعف‌ها،
 بر نقاط قوت خود تکیه کنند که این امر به رشد
 شخصی و حرفه‌ای منجر می‌شود (Van Woerkom et al., 2016).
 مدل مفهومی این پژوهش بر پایه ادغام نظریه رشد
 پس از سانحه (Tedeschi & Calhoun, 2004)،
 مدل تقاضا-منابع شغلی (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017)
 و اصول روان‌شناسی مثبت‌نگر (Seligman, 2011) بنا شده است.
 این مدل فرض می‌کند استفاده از نقاط قوت (متغیر مستقل) به طور
 مستقیم و غیرمستقیم (از طریق رشد پس از سانحه
 به عنوان متغیر میانجی) بر به‌زیستی مرتبط با کار
 (شامل رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد
 در محیط کار به عنوان متغیرهای وابسته) تأثیر
 می‌گذارد. در ادامه، هر رابطه مفروض با استناد به
 ادبیات نظری و پیشینه پژوهشی تبیین و تشریح
 می‌شود.

بر اساس مدل تقاضا-منابع شغلی، نقاط قوت
 شخصی به عنوان منابع روان‌شناختی عمل می‌کنند
 که افراد را در برابر تقاضاهای شغلی (مانند ترومای
 جنگی) مقاوم می‌کنند و فرایندهای بازسازی
 شناختی را تسهیل می‌کنند (Bakker & Demerouti, 2017).
 نظریه رشد پس از سانحه تأکید می‌کند منابع فردی مانند نقاط قوت، با تقویت
 راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه و بازسازی
 طرحواره‌های شناختی، زمینه تجربه رشد پس از

¹ strength use

پس از سانحه را با سلامت روان مثبت مرتبط دانستند (Tsai et al., Pietrzak et al., 2010)؛ همچنین، رشد پس از سانحه پذیرش چالش‌ها و یادگیری را تسهیل می‌کند (Spreitzer, 2015). دودی و همکاران نشان دادند در کارکنان نظامی، رشد پس از سانحه پیش‌بینی‌کننده رشد حرفه‌ای است (Doody et al., 2022). بنابراین، می‌توان این‌طور فرض کرد که رشد پس از سانحه با رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد در محیط کار رابطه مستقیم دارد.

رشد پس از سانحه به عنوان متغیر میانجی، بخشی از تأثیر استفاده از نقاط قوت بر بهزیستی را توضیح می‌دهد، زیرا نقاط قوت ظرفیت تبدیل تروما به رشد را افزایش می‌دهند و این رشد سپس بهزیستی را ارتقا می‌بخشد (Tedeschi & Calhoun, 2004). بنابراین، می‌توان مکانیسم میانجی را به صورت استفاده از نقاط قوت → تسهیل بازسازی شناختی و مقابله سازگارانه → رشد پس از سانحه → افزایش معنا، تاب‌آوری و هیجانات مثبت → بهزیستی فرض کرد (Janoff-Folkman, 2013)؛ (Bulman, 2004). در همین راستا، پیترزاک و همکاران نقش میانجی رشد پس از سانحه بین منابع روان‌شناختی و سازگاری را تأیید کردند (Pietrzak et al., 2010). تسایی و همکاران در مطالعه‌ای طولی، میانجی‌گری رشد پس از سانحه بین منابع عملکرد شغلی را نشان دادند (اثر غیرمستقیم = ۰/۱۹) (Tsai et al., 2015). بی و همکاران در پرستاران، میانجی‌گری رشد پس از سانحه بین نقاط قوت و سلامت روان مثبت/رشد در کار را گزارش کردند (اثر غیرمستقیم = ۰/۲۱ برای سلامت روان) (Bai et al., 2025). مگوئن و همکاران میانجی‌گری رشد

می‌کند و استرس ادراک‌شده را کاهش می‌دهد (Miglianico et al., 2020; Fredrickson, 2001). بی و همکاران دریافتند استفاده از نقاط قوت از طریق ارضای نیازها، علائم افسردگی را کاهش و سلامت روان مثبت را افزایش می‌دهد (Bai et al., 2021). بی و همکاران رابطه مستقیم قوی بین استفاده از نقاط قوت و سلامت روان در محیط‌های پراسترس را تأیید کردند (Bai et al., 2025). بنابراین، می‌توان این‌طور فرض کرد که متغیر استفاده از نقاط قوت با سلامت روان مثبت رابطه مستقیم دارد. در نهایت، نقاط قوت سرزندگی و یادگیری را از طریق چالش‌های بهینه و خودکارآمدی تقویت می‌کنند (Bandura & Wessle, 1995; Spreitzer, 1995). پوراث و همکاران و شن و همکاران نشان دادند منابع فردی مانند نقاط قوت، رشد در کار را در نمونه پرستاران پیش‌بینی می‌کنند (Shen et Porath et al., 2012)؛ (al., 2024). بنابراین، فرض بعدی این است که استفاده از نقاط قوت با رشد در کار رابطه مستقیم دارد.

رشد پس از سانحه، با بازسازی شناختی، معنای کار را غنی می‌کند و تعهد را افزایش می‌دهد (Tedeschi & Calhoun, 2004). اسچابروک و همکاران در سربازان مستقر، رابطه مثبت رشد پس از سانحه با رضایت شغلی را گزارش کردند (Schaubroeck et al., 2011). فین‌گولد و همکاران نیز در کارکنان بهداشتی خط مقدم، این رابطه را تأیید کردند (Feingold et al., 2022). رشد پس از سانحه تاب‌آوری عاطفی و هیجانات مثبت را نیز تقویت می‌کند (Seligman, 2011). پیترزاک و همکاران و تسایی و همکاران سطوح بالاتر رشد

پس از سانحه بین تجربیات استقرار و به‌زیستی در محیط نظامی را تأیید کردند (Maguen et al., 2006). این میانجی‌گری جزئی است، زیرا نقاط قوت اثرات مستقیم نیز دارند (Bakker & Demerouti, 2017). این امر بسط مدل را از نظر نظری منسجم و از نظر تجربی حمایت‌شده می‌سازد و فرضیه‌ها را بر پایه شواهد پیشین قرار می‌دهد.

بررسی تأثیر استفاده از نقاط قوت بر به‌زیستی مرتبط با کار در کارکنان نظامی در شرایط جنگی از طریق رشد پس از سانحه از اهمیت زیادی برخوردار است، زیرا این موضوع نه فقط به بهبود رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد حرفه‌ای در محیط‌های پر استرس کمک می‌کند، بلکه همچنین می‌تواند، با تقویت رشد پس از سانحه، زمینه را برای تبدیل تجربیات دشوار به فرصت‌های یادگیری و توسعه فردی فراهم کند. این پژوهش به ویژه در جوامعی که با درگیری‌های نظامی مواجه هستند، می‌تواند نقش کلیدی در حفظ سلامت روان و کارآمدی نیروهای مسلح ایفا کنند.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی با رویکرد همبستگی است که به روش مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان یک سازمان نظامی در اصفهان تشکیل می‌دهند که بر اساس برآوردهای اولیه حدود ۷۰۰ نفر هستند. با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای استاندارد ۵ درصد، حجم نمونه ۲۵۵ نفر محاسبه شد که با پیش‌بینی احتمال ریزش نمونه، این تعداد به ۲۶۰ نفر افزایش

یافت. به دلیل شرایط خاص جنگی و محدودیت‌های سازمان‌های نظامی، نمونه‌گیری به صورت در دسترس انجام شد. تمامی اعضای نمونه این پژوهش را مردان با تحصیلات حداقل کاردانی تشکیل می‌دادند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۸/۵ سال با انحراف معیار ۶/۲ سال بود که نشان‌دهنده تمرکز سنی نمونه در محدوده میانسالی است. از نظر سابقه خدمت، میانگین سابقه کاری افراد در سازمان نظامی ۱۲/۷ سال با انحراف معیار ۴/۸ سال محاسبه شد. کلیه شرکت‌کنندگان در این پژوهش به صورت هدفمند از میان افرادی انتخاب شدند که شرط اصلی ورود به مطالعه، یعنی حضور مستقیم و عملیاتی در جنگ تحمیلی ۱۲ روزه ایران-اسرائیل در خرداد ۱۴۰۴ را داشتند. این افراد در طول این درگیری، در معرض مستقیم تهدیدات جانی و صحنه‌های پر استرس مرتبط با خصومت‌های مسلحانه از جمله حملات موشکی و پهبادی دشمن و شهادت هم‌زمان قرار گرفته بودند. از نظر سطح مسئولیت و رده سازمانی، نمونه‌ها در طیفی از رده‌های عملیاتی-رزمی تا فرمان‌دهی میانی (از رزم‌آور تا سرهنگ) قرار داشتند و عموماً در نقش‌ها و تیم‌های رزمی یا پشتیبانی نزدیک به خطوط درگیری خدمت می‌کردند. این سطح از مواجهه مستقیم و ملموس با عوامل استرس‌زای جنگی مبنای لازم برای بررسی سازه «رشد پس از سانحه» را فراهم می‌کند، زیرا تجربه یک رویداد بالقوه تروماتیک و تهدیدکننده زندگی پیش‌شرط نظری و عملی برای ارزیابی این نوع از رشد روان‌شناختی محسوب می‌شود.

ابزارهای سنجش: مقیاس استفاده از نقاط قوت^۱: این ابزار از پرسشنامه استفاده از نقاط قوت و اصلاح نقاط ضعف (SUDCO)^۲ ساخته و ونورکوم و همکاران (Van Woerkom et al., 2016) گرفته شده و شامل ۵ پرسش است که میزان استفاده افراد از نقاط قوت شخصی خود را در محیط کار ارزیابی می‌کنند. نمونه‌ای از پرسش‌های این مقیاس عبارت است از: «من به دنبال فرصت‌هایی هستم که کارم را به شیوه‌ای انجام دهم که بیشترین استفاده را از نقاط قوتم ببرم». پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) جمع‌آوری می‌شوند. این ابزار از روایی و پایایی خوبی برخوردار است (Ding & Chu, 2020) و در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۷ گزارش شده است.

فرم کوتاه پرسشنامه رشد پس از سانحه (PTGI-SF)^۳: این ابزار شامل ۱۰ پرسش است که توسط کن و همکاران (Cann et al., 2010) ساخته شده است و رشد روان‌شناختی پس از تجربه حوادث استرس‌زا، مانند جنگ، را اندازه‌گیری می‌کند. نمونه‌ای از پرسش‌های آن عبارت است از: «پس از جنگ، خود را قوی‌تر از قبل می‌یابم». پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای (از ۰=این تغییر را تجربه نکرده‌ام تا ۵=این تغییر را به میزان زیاد تجربه کرده‌ام) جمع‌آوری می‌شوند. این مقیاس پنج بُعد دارد: بهبود روابط با دیگران، فرصت‌های جدید، قدرت شخصی، تغییرات معنوی و قدردانی از زندگی. در مقاله سیدمحمودی و همکاران

(۱۳۹۲)، ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه رشد پس از سانحه بررسی شدند. نتایج نشان داد این ابزار از پایایی مطلوب (ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۸۰) و روایی همگرا و واگرای مناسب برخوردار است. تحلیل عاملی تأییدی نیز ساختار پنج‌عاملی مقیاس (شامل بهبود روابط، فرصت‌های جدید، قدرت شخصی، تغییرات معنوی و قدردانی از زندگی) را تأیید کرد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تأیید شده است.

رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط جاج و بنو (Judge & Bono, 2005) طراحی شد و یکی از ابزارهای پرکاربرد برای سنجش رضایت شغلی در مطالعات سازمانی و روان‌شناسی صنعتی-سازمانی است. این پرسشنامه شامل ۵ پرسش است که بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) پاسخ‌دهی می‌شود. نمونه‌ای از پرسش‌های آن عبارت است از: «من از شغلم راضی هستم» و «من واقعاً از کارکردن در این شغل لذت می‌برم». این ابزار به دلیل کوتاه‌بودن، سادگی و پایایی زیاد (ضریب آلفای کرونباخ معمولاً بیشتر از ۰/۸۵) مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین، این پرسشنامه بر رضایت کلی از شغل تمرکز دارد و برای استفاده در محیط‌های مختلف شغلی مناسب است. این ابزار از پایایی خوبی برخوردار است و در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۶ گزارش شده است.

مقیاس رشد و شکوفایی در کار: این ابزار شامل ۱۰ پرسش است و توسط پوراث و همکاران (Porath et al., 2012) ساخته شده است که دو بُعد یادگیری و انرژی را در محیط کار اندازه‌گیری می‌کند. نمونه‌ای از پرسش‌های آن عبارت است از: «من با

^۱ The Strength Use Scale

^۲ The Strength Use and Deficit Correction Questionnaire

^۳ Post-Traumatic Growth Inventory-Short Form

گذشت زمان چیزهای بیشتری یاد می‌گیرم.» پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) جمع‌آوری می‌شوند. پوراث و همکاران روایی و پایایی مناسبی برای این ابزار به دست آوردند (Porath et al., 2012). در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ گزارش شده است.

سلامت روان مثبت: مقیاس تک‌بعدی سلامت روان مثبت^۱ (Lukat et al., 2016) برای ارزیابی سلامت روان مثبت استفاده شد. این مقیاس خودگزارشی شامل ۹ جمله کلی است که برای اندازه‌گیری به‌زیستی سعادتمندی^۲ و لذت‌گرایانه^۳ طراحی شده‌اند (برای مثال، من اغلب بی‌خیال و خوش‌خلق هستم). از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا میزان توافقی خود را در یک مقیاس لیکرت ۴ امتیازی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۴ (کاملاً موافقم) نشان دهند. نمرات میانگین بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتر سلامت روان مثبت است. این مقیاس در پژوهش ولتن و همکاران (Velten et al., 2018) اعتبار و روایی خوبی نشان داده است. آلفای کرونباخ برای مطالعه حاضر ۰/۷۷ بود.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها: داده‌های این پژوهش به صورت مقطعی و پس از اتمام جنگ ۱۲ روزه جمع‌آوری شدند. شرکت‌کنندگان به صورت هدفمند از میان کارکنان یک سازمان نظامی انتخاب شدند. شرط اصلی ورود به مطالعه حضور مستقیم و عملیاتی در درگیری‌های نظامی بود. نمونه شامل طیف‌های درجه‌ای مختلف بود که ۴۰ درصد در طیف درجه‌داری، ۳۵ درصد در طیف افسری جزء

و ۲۵ درصد در طیف افسری ارشد در حال خدمت بودند. از نظر مواجهه، ۷۰ درصد گزارش دادند مستقیماً در معرض حملات قرار گرفته‌اند و ۶۰ درصد شاهد آسیب‌دیدگی همکاران بودند. حمایت‌های درون‌سازمانی در حین و پس از درگیری نیز ارزیابی شد: ۵۵ درصد از حمایت روان‌شناختی غیررسمی هم‌تیمی‌ها و فقط ۱۰ درصد از حمایت‌های رسمی روان‌شناختی ساختاریافته بهره‌برده بودند. برای حفظ محرمانگی و امنیت، جمع‌آوری داده‌ها به صورت ناشناس و گروهی در پایگاه پس از اعلام فرمان‌دهی انجام شد. پرسشنامه‌ها علاوه بر ابزارهای اصلی، شامل یک بخش جمعیت‌شناختی تخصصی برای ثبت دقیق رده، سابقه خدمت، تحصیلات و دسترسی به حمایت‌ها بودند. داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی شامل میانگین و انحراف معیار و آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش تحلیل شدند. همچنین، برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS و برای تحلیل میانجی از آزمون بوت‌استرپ بهره گرفته شد. تمامی تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۴ انجام شد.

یافته‌ها

پیش از انجام تحلیل‌های اصلی، پیش‌فرض‌های نرمال‌بودن داده‌ها، خطی‌بودن روابط و عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین ($VIF < 2/5$) بررسی و تأیید شدند.

¹ The unidimensional Positive Mental Health scale

² eudaimonic

³ hedonic

جدول ۱

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

Table 1
Means, Standard Deviations, and Correlation Coefficients of the Research Variables

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. استفاده از نقاط قوت	۳۸/۲	۶/۸	۱			
۲. رشد پس از سانحه	۳۲/۵	۷/۵	۰/۵۴	۱		
۳. رضایت شغلی	۱۸/۶	۳/۲	۰/۴۸	۰/۳۹	۱	
۴. سلامت روان مثبت	۲۸/۳	۵/۱	۰/۵۲	۰/۶۱	۰/۴۳	۱
۵. رشد در محیط کار	۳۵/۷	۶/۳	۰/۴۵	۰/۵۰	۰/۳۷	۰/۵۵

($p < 0.01$)

جدول ۱ نتایج توصیفی و همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش را ارائه می‌دهد. میانگین نمره استفاده از نقاط قوت (۳۸/۲) با انحراف معیار (۶/۸) نشان‌دهنده تمایل نسبتاً زیاد شرکت‌کنندگان به بهره‌گیری از توانمندی‌های شخصی در محیط کار است. رشد پس از سانحه با میانگین ۳۲/۵ (انحراف معیار ۷/۵) بیانگر تجربه قابل توجه تغییرات مثبت روان‌شناختی پس از مواجهه با تروما در نمونه مورد مطالعه است. رضایت شغلی با میانگین ۱۸/۶ (انحراف معیار ۳/۲) در سطحی متوسط قرار دارد، در حالی که سلامت روان مثبت (میانگین ۲۸/۳، انحراف معیار ۵/۱) و رشد در محیط کار (میانگین ۳۵/۷، انحراف معیار ۶/۳) نشان‌دهنده وضعیتی مطلوب‌تر در این ابعاد هستند. ضرایب همبستگی پیرسون در جدول ۱ حاکی از روابط مثبت و

معنادار (در سطح ۰/۰۱) بین تمامی متغیرهاست. قوی‌ترین رابطه بین استفاده از نقاط قوت و رشد پس از سانحه مشاهده شد ($r = 0.54$) که تأییدکننده نقش کلیدی توانمندی‌های فردی در تسهیل سازگاری پس از تروماست. همچنین، رشد پس از سانحه با سلامت روان مثبت ($r = 0.61$) و رشد در محیط کار ($r = 0.50$) همبستگی زیادی داشت که هم‌سو با نظریه تدسکی و کالهن مبنی بر تبدیل تجربیات منفی به تغییرات مثبت است (Tedeschi & Calhoun, 2004). رابطه استفاده از نقاط قوت با رضایت شغلی ($r = 0.39$) و رشد در محیط کار ($r = 0.45$) نیز از طریق مکانیسم‌های افزایش خودکارآمدی و ارضای نیازهای روان‌شناختی قابل تبیین است.

جدول ۲

اثرات مستقیم/استفاده از نقاط قوت و رشد پس از سانحه بر متغیرهای ملاک

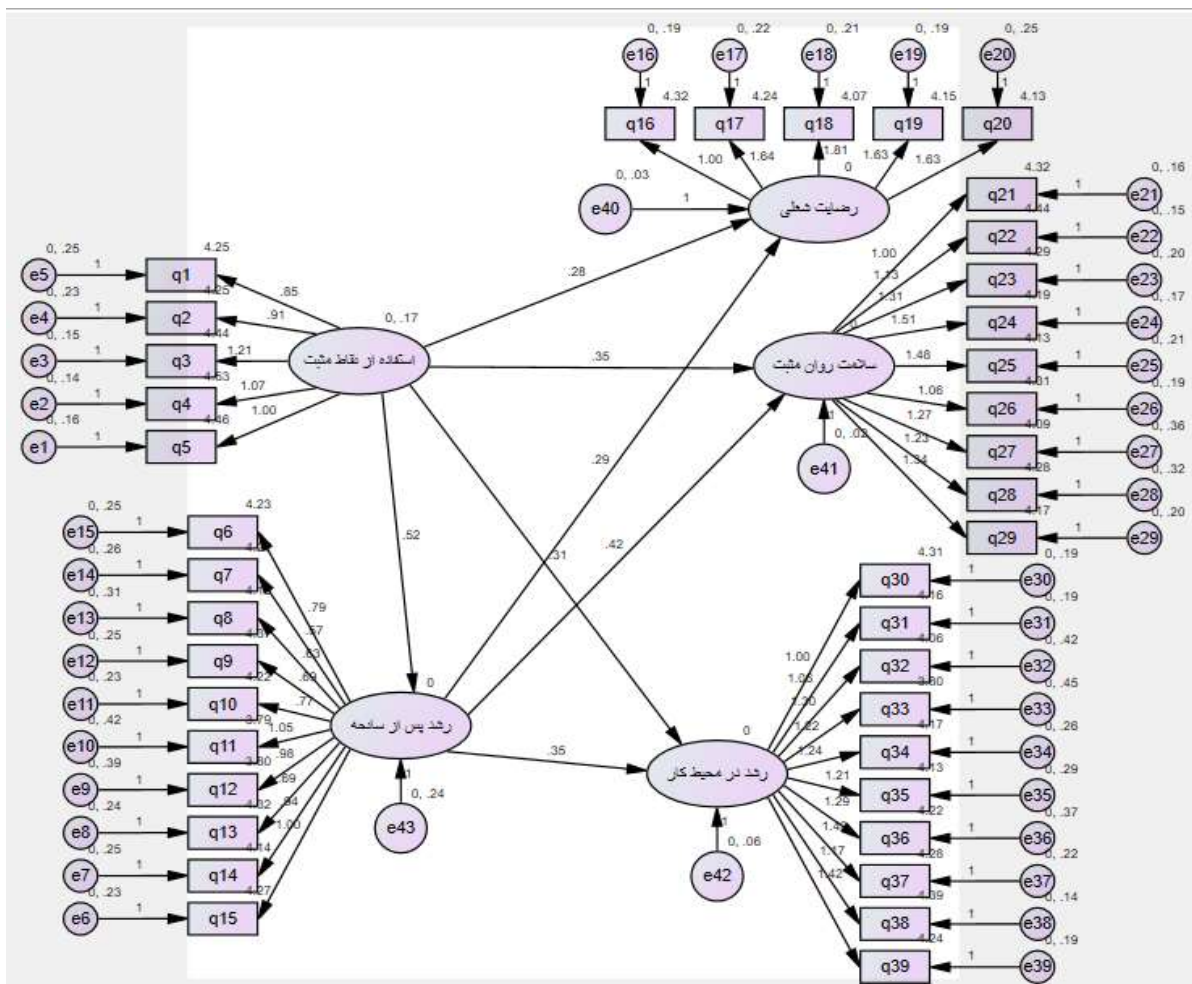
Table 2

Direct Effects of the Use of Strengths and Post-Traumatic Growth on the Criterion Variables

مسیر	اثر مستقیم (β)	مقدار t	سطح معناداری
استفاده از نقاط قوت $\leftarrow$ رشد پس از سانحه	۰/۵۲	۵/۸۷	$p < ۰/۰۰۱$
استفاده از نقاط قوت $\leftarrow$ رضایت شغلی	۰/۲۸	۴/۳۲	$p < ۰/۰۰۱$
استفاده از نقاط قوت $\leftarrow$ سلامت روان مثبت	۰/۳۵	۶/۴۵	$p < ۰/۰۰۱$
استفاده از نقاط قوت $\leftarrow$ رشد در محیط کار	۰/۳۱	۵/۱۲	$p < ۰/۰۰۱$
رشد پس از سانحه $\leftarrow$ رضایت شغلی	۰/۲۹	۳/۹۸	$p < ۰/۰۰۱$
رشد پس از سانحه $\leftarrow$ سلامت روان مثبت	۰/۴۲	۶/۲۱	$p < ۰/۰۰۱$
رشد پس از سانحه $\leftarrow$ رشد در محیط کار	۰/۳۵	۴/۸۹	$p < ۰/۰۰۱$

نتایج **جدول ۲** نشان می‌دهد استفاده از نقاط قوت به صورت مستقیم و معنادار بر رشد پس از سانحه تأثیر می‌گذارد ($\beta = ۰/۵۲$, $p < ۰/۰۰۱$) که این یافته با مبانی نظری پژوهش درباره نقش توانمندی‌های فردی در تسهیل سازگاری پس از تروما هم‌سو است. همچنین، استفاده از نقاط قوت به طور مستقیم بر رضایت شغلی ($\beta = ۰/۲۸$)، سلامت روان مثبت ($\beta = ۰/۳۵$) و رشد در محیط کار ($\beta = ۰/۳۱$) تأثیرگذار است که نشان‌دهنده نقش کلیدی این متغیر در ارتقای بهزیستی حرفه‌ای و روانی است. از سوی دیگر، در جدول ۲، رشد پس از سانحه نیز به‌عنوان متغیر واسطه‌ای قوی عمل می‌کند و اثرات

مستقیم معناداری بر متغیرهای ملاک دارد، به ویژه بر سلامت روان مثبت ($\beta = ۰/۴۲$) که تأییدکننده این مفهوم است که تجربه رشد پس از سانحه می‌تواند به بهبود تاب‌آوری و عملکرد شغلی منجر شود. مقادیر زیاد t (از ۳/۹۸ تا ۶/۴۵) و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ در تمام روابط بر پایدار بودن این یافته‌ها در جامعه آماری مورد مطالعه تأکید دارد. این نتایج از مدل نظری پژوهش مبنی بر تقویت بهزیستی روانی-شغلی از طریق به‌کارگیری نقاط قوت و مکانیسم‌های رشد پس از سانحه حمایت می‌کند.



شکل ۱

الگوی مسیر متغیرهای پژوهش

Figure 1
The Path Model of the Variables

برازش نرم شده (NFI) برابر ۰/۹۶ (بیشتر از ۰/۹۰)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ۰/۰۴ (کمتر از ۰/۰۶) همگی حاکی از برازش عالی مدل هستند. همچنین، شاخص برازش افزایشی (IFI) با مقدار ۰/۹۸ و شاخص برازش تاکر-لوییس (TLI) برابر ۰/۹۷ تأیید می‌کنند مدل از قدرت پیش‌بینی و انسجام درونی مناسبی برخوردار

در شکل ۱، الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و ضرایب مسیر آورده شده است. بررسی شاخص‌های برازش مدل در شکل ۱ نشان می‌دهند مدل پیشنهادی از برازشی مطلوب با داده‌ها برخوردار است. شاخص χ^2/df با مقدار ۲/۱۵ (کمتر از ۳)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۷ (بیشتر از ۰/۹۵)، شاخص

است. این نتایج نشان می‌دهد مدل پژوهش نه فقط قابلیت تبیین روابط بین متغیرها بهره می‌برد. از نظر آماری معنادار است، بلکه از نظر نظری نیز از

جدول ۳

اثرات غیرمستقیم استفاده از نقاط قوت از طریق رشد پس از سانحه بر متغیرهای ملاک

Table 3
Indirect Effects of the Use of Strengths and Post-Traumatic Growth on the Criterion Variables

مسیر غیرمستقیم	ضریب اثر (β)	مقدار t	انحراف معیار (SE)	فاصله اطمینان ۹۵ درصد (CI)	سطح معناداری (p)
نقاط قوت ← رشد پس از سانحه ← رضایت شغلی	۰/۱۵	۴/۲۱	۰/۰۳	[۰/۲۱, ۰/۰۹]	<۰/۰۰۱
نقاط قوت ← رشد پس از سانحه ← سلامت روان مثبت	۰/۲۲	۵/۸۷	۰/۰۴	[۰/۲۹, ۰/۱۵]	<۰/۰۰۱
نقاط قوت ← رشد پس از سانحه ← رشد در محیط کار	۰/۱۸	۴/۹۵	۰/۰۳	[۰/۲۴, ۰/۱۲]	<۰/۰۰۱

نشان می‌دهد تجربه رشد پس از سانحه می‌تواند به ویژه در ارتقای به‌زیستی روانی افراد نقش ایفا کند. این نتایج که با روش بوت‌استرپ و با تعداد ۵۰۰۰ نمونه تأیید شده است، از این ایده حمایت می‌کند که به‌کارگیری نقاط قوت شخصی نه فقط به صورت مستقیم، بلکه از طریق تسهیل فرایندهای رشد پس از سانحه نیز می‌تواند به بهبود پیامدهای شغلی و روان‌شناختی بینجامد. این یافته‌ها با مبانی نظری پژوهش درباره نقش واسطه‌ای رشد پس از سانحه و اهمیت سرمایه‌گذاری بر نقاط قوت فردی در محیط‌های پرچالش کاملاً هم‌سو است.

بحث

نتایج **جدول ۳** نشان می‌دهد استفاده از نقاط قوت به صورت غیرمستقیم و از طریق رشد پس از سانحه تأثیری معنادار بر متغیرهای ملاک دارد. به طور مشخص، اثر غیرمستقیم نقاط قوت بر رضایت شغلی ($\beta=0/15$, $p<0/001$)، سلامت روان مثبت ($\beta=0/22$, $p<0/001$) و رشد در محیط کار ($\beta=0/18$, $p<0/001$) از طریق مکانیسم رشد پس از سانحه تأیید شد. این یافته‌ها حاکی از آن است که رشد پس از سانحه به عنوان یک متغیر واسطه‌ای قوی عمل می‌کند و مسیرهای غیرمستقیم از پایداری آماری برخوردار هستند، زیرا فواصل اطمینان ۹۵ درصد در هیچ یک از موارد شامل صفر نبوده‌اند و مقادیر t محاسبه‌شده (از ۴/۲۱ تا ۵/۸۷) همگی از حد بحرانی ۲/۵۸ فراتر رفته‌اند. قوی‌ترین اثر غیرمستقیم مربوط به سلامت روان مثبت بود که

رضایت شغلی (از طریق ارضای نیازهای روان‌شناختی)، بهبود سلامت روان مثبت (با کاهش استرس ادراک‌شده) و تسهیل رشد حرفه‌ای (از طریق تجربیات یادگیری) می‌شوند. از نظر عصب‌روان‌شناختی نیز، فعال‌سازی سیستم پاداش دوپامینی مغز هنگام به‌کارگیری نقاط قوت (Dweck, 2017) می‌تواند تبیین‌کننده پایه‌های زیستی این اثرات مستقیم باشد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد استفاده از نقاط قوت شخصی به صورت غیرمستقیم و از طریق مکانیسم رشد پس از سانحه به بهبود متغیرهای ملاک منجر می‌شود. بر اساس نظریه رشد پس از سانحه تدسکی و کالهن (Tedeschi & Calhoun, 2004)، مواجهه با رویدادهای آسیب‌زا می‌تواند در صورت وجود منابع روان‌شناختی کافی (مانند نقاط قوت شخصی) به بازسازی شناختی و ایجاد تغییرات مثبت در باورها و نگرش‌های فرد منجر شود. در این فرایند، استفاده از نقاط قوت شخصی به عنوان یک منبع روان‌شناختی کلیدی عمل می‌کند که از طریق افزایش خودکارآمدی (Bandura & Wessels, 1997)، تقویت راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه (Folkman, 2013) و تسهیل بازسازی طرحواره‌های شناختی (Janoff-Bulman, 2004)، زمینه را برای تجربه رشد پس از سانحه فراهم می‌کند. مطابق مدل تقاضا-منابع شغلی (Bakker & Demerouti, 2017)، نقاط قوت شخصی به عنوان یک منبع روان‌شناختی ارزشمند، از طریق کاهش استرس ادراک‌شده و افزایش تاب‌آوری (Masten, 2001)، می‌تواند به افراد کمک کند تا از تجربیات چالش‌برانگیز (مانند شرایط جنگی) نه فقط بهبود یابند، بلکه به سطوح بالاتر از عملکرد و به‌زیستی

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد استفاده از نقاط قوت شخصی تأثیری معنادار بر بهبود متغیرهای ملاک شامل رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد در محیط کار دارد. بر اساس مدل تقاضا-منابع شغلی (Bakker & Demerouti, 2017)، نقاط قوت به عنوان یک منبع روان‌شناختی کلیدی عمل می‌کنند که از طریق مکانیسم‌هایی مختلف مانند افزایش خودکارآمدی، تقویت هیجانات مثبت و ارضای نیازهای روان‌شناختی اساسی (Ryan & Deci, 2000)، به بهبود پیامدهای شغلی و روانی منجر می‌شوند. مطالعات پیشین نیز نشان داده‌اند به‌کارگیری نقاط قوت با افزایش تاب‌آوری (Miglianico et al., 2020)، ارتقای عملکرد شغلی (Van Woerkom et al., 2016) و کاهش نشانگان روان‌رنجوری (Bai et al., 2021) همراه است. بر اساس نظریه شناختی-اجتماعی باندورا و وسل (Bandura & Wessels, 1997) و مدل تقاضا-منابع شغلی (Bakker & Demerouti, 2017)، استفاده از نقاط قوت شخصی به صورت مستقیم و از طریق مکانیسم‌های روان‌شناختی متعددی بر متغیرهای ملاک تأثیر می‌گذارد. این تأثیرات عمدتاً از طریق چهار سازه کلیدی سرمایه روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری قابل تبیین است که به افزایش احساس شایستگی (Ryan & Deci, 2000)، تقویت هیجانات مثبت (Fredrickson, 2001) و ایجاد چالش‌های یادگیری بهینه (Spreitzer, 1995) منجر می‌شوند. مطالعات تجربی همچون پژوهش ون‌ورکوم و همکاران (Van Woerkom et al., 2016) و باکر و ون‌ورکوم (Bakker & Van Woerkom, 2018) نشان داده‌اند این مکانیسم‌ها به طور مستقیم سبب ارتقای

دست پیدا کنند. این یافته با پژوهش‌های اخیر (Bai et al., 2025) هم‌سو است که نشان داده‌اند استفاده از نقاط قوت می‌تواند از طریق تسهیل رشد پس از سانحه به بهبود پیامدهای شغلی و روانی منجر شود. به طور ویژه، اثر غیرمستقیم قوی‌تر بر سلامت روان مثبت ($\beta=0.22$) می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که رشد پس از سانحه بیشترین تأثیر را بر ابعاد روان‌شناختی به‌زیستی دارد که با نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر (Seligman, 2011) نیز سازگار است.

یافته‌های این پژوهش به وضوح نشان می‌دهد استفاده از نقاط قوت شخصی، هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق رشد پس از سانحه، بر شاخص‌های مختلف به‌زیستی مرتبط با کار تأثیری معنادار دارد. با این حال، تجزیه و تحلیل ضرایب مسیر (β) حاکی از آن است که شدت این تأثیر بر ابعاد سه‌گانه به‌زیستی یکسان نیست. سلامت روان مثبت به عنوان یک بُعد فراگیر و بنیادین از به‌زیستی، بیشترین تأثیر را هم از مسیر مستقیم ($\beta=0.35$) و هم از مسیر غیرمستقیم واسطه‌ای رشد پس از سانحه ($\beta=0.22$) پذیرفته است. این یافته نشان می‌دهد به‌کارگیری نقاط قوت، بیش از هر چیز، بر وضعیت هیجانی-روان‌شناختی کلی فرد تأثیر می‌گذارد و با تقویت احساسات مثبت، کاهش استرس ادراک‌شده و افزایش تاب‌آوری، زیربنای روانی لازم برای تجربه رضایت و شکوفایی در سایر حیطه‌ها را فراهم می‌کند. به عبارت دیگر، نقاط قوت پیش‌نیاز سلامت روانی هستند و سلامت روان مثبت نیز به نوبه خود بستر را برای تجربه رضایت و رشد شغلی مهیا می‌کند.

در رتبه بعدی، رشد در محیط کار قرار دارد که هم از تأثیر مستقیم نقاط قوت ($\beta=0.31$) و هم از تأثیر غیرمستقیم آن ($\beta=0.18$) سود برده است. این بدان معناست که وقتی افراد از توانمندی‌های خود استفاده می‌کنند، نه فقط احساس انرژی و سرزندگی بیشتری در کار می‌کنند (بعد انرژی)، بلکه فرصت‌های بیشتری برای یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید (بعد یادگیری) نیز برای آنها فراهم می‌شود. این بُعد پویا و توسعه‌محور از به‌زیستی به طور ویژه از فرایند رشد پس از سانحه بهره می‌برد، زیرا بازسازی شناختی ناشی از رشد پس از سانحه خود را در قبال پذیرش چالش‌های جدید و اشتیاق برای یادگیری نشان می‌دهد. اگرچه رضایت شغلی نیز تحت تأثیر مثبت و معنادار استفاده از نقاط قوت قرار گرفته، ضریب تأثیر کلی (هم مستقیم و هم غیرمستقیم) بر این متغیر در مقایسه با دو بُعد دیگر کمتر است. این یافته می‌تواند حاکی از آن باشد که رضایت شغلی که عمدتاً یک ارزیابی شناختی از شرایط کار (مانند حقوق، مزایا، روابط با همکاران) است، در کوتاه‌مدت ممکن است تا حدی توسط عوامل سازمانی ثابت محدود شده باشد. با این حال، نقاط قوت شخصی و به ویژه تجربه رشد پس از سانحه، از طریق غنی‌سازی معنای کار و افزایش احساس تعلق و تعهد، می‌تواند حتی در شرایط سخت سازمانی نیز سطوحی از رضایت درونی را برای فرد به ارمغان آورند.

نتایج این پژوهش نشان داد استفاده از نقاط قوت در کارکنان نظامی ابتدا و عمیق‌ترین تأثیر خود را بر سلامت روان مثبت می‌گذارد (β کل = ۰/۵۷)، سپس بر رشد در محیط کار (β کل = ۰/۴۹) و در

نهایت بر رضایت شغلی ($\beta = 0.43$). این الگو بیانگر آن است که بهبود سلامت روان مثبت پیش‌نیاز کلیدی برای شکوفایی حرفه‌ای و رضایت پایدار در محیط‌های پرسترس نظامی است. بنابراین، سازمان‌های نظامی باید اولویت مداخلات خود را بر تقویت سلامت روان مثبت از طریق استفاده از نقاط قوت و تسهیل رشد پس از سانحه قرار دهند، زیرا این مسیر نه فقط به‌زیستی فردی را ارتقا می‌دهد، بلکه در بلندمدت به افزایش عملکرد سازمانی، کاهش ترک خدمت و تقویت تاب‌آوری جمعی منجر خواهد شد.

با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان داد استفاده از نقاط قوت به‌تنهایی ۲۸ تا ۳۵ درصد از واریانس رضایت شغلی، سلامت روان مثبت و رشد در محیط کار را تبیین می‌کند، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های نظامی «نظام مدیریت نقاط قوت» را به صورت رسمی در واحد منابع انسانی اجرا کنند. این نظام شامل شناسایی سه نقطه قوت برتر کارکنان با استفاده از ابزارهای استاندارد، ثبت آنها در بانک اطلاعاتی دیجیتال منابع انسانی و تطبیق مأموریت‌های عملیاتی و وظایف روزانه با دست‌کم یک نقطه قوت کلیدی فرد است؛ برای مثال، تخصیص افراد دارای قوت «شجاعت» به عملیات پیش‌رو یا افراد با قوت «رهبری» به تیم‌های آموزشی که این امر نه فقط عملکرد را بهبود می‌بخشد، بلکه به صورت مستقیم به‌زیستی شغلی را تقویت می‌کند.

با توجه به سهم جالب توجه استفاده از نقاط قوت در پیش‌بینی رشد پس از سانحه، طراحی و اجرای مداخلات روان‌شناختی-آموزشی یکپارچه توصیه می‌شود که به طور هم‌زمان بر تقویت خودآگاهی از

نقاط قوت، بازسازی روایت رویدادهای پرسترس و توسعه راهبردهای کاربردی برای به‌کارگیری این نقاط قوت در محیط کار متمرکز باشند. اثربخشی چنین مداخلاتی می‌تواند در پژوهش‌های آتی با طراحی‌های تجربی (مانند کارآزمایی‌های کنترل‌شده) آزمون شود.

یافته‌های مربوط به اثرات کل معنادار استفاده از نقاط قوت بر به‌زیستی شغلی لزوم بازنگری در سیاست‌ها و نظام‌های پاداش، ارزیابی و توسعه شغلی برای نهادینه‌سازی فرهنگ و شناسایی و به‌کارگیری نقاط قوت در سازمان‌های با محیط‌های پرسترس را پررنگ می‌کند. این امر می‌تواند شامل طراحی مکانیسم‌های رسمی تقدیر از رفتارها و ابتکارات مبتنی بر نقاط قوت و گنجانیدن معیارهای مرتبط در ارزیابی‌های دوره‌ای باشد.

برای عملیاتی‌سازی یافته‌ها و مدیریت مؤثر به‌زیستی کارکنان، ایجاد سیستم‌های پایش منظم و داده‌محور توصیه می‌شود. این سیستم‌ها می‌توانند شاخص‌های کلیدی سلامت روان و به‌زیستی شغلی را رصد و بر مبنای آن، مداخلات هدفمند و به‌هنگام را برای واحدها یا گروه‌های در معرض خطر تسهیل کنند.

با توجه به توان تبیینی مدل پژوهش، تقویت ساختارهای تخصصی خدمات سلامت روان به صورت چندرشته‌ای پیشنهاد می‌شود. این خدمات ممکن است شامل ارزیابی‌های دوره‌ای، ارائه مشاوره‌های فردی و گروهی، و برنامه‌های پیگیری منظم برای تقویت مسیرهای روان‌شناختی شناسایی‌شده در این پژوهش باشند.

این مطالعه با وجود دستاوردهای ارزشمند، دارای چندین محدودیت است که از جمله می‌توان به

سهم نویسندگان: کلیه نویسندگان در تمامی مراحل و فرایندهای این مطالعه مشارکت کامل داشتند.

تعارض منافع: نویسندگان وجود هرگونه تعارض منافع را اعلام نمی‌دارند.

منابع مالی: این مطالعه بدون دریافت حمایت مالی از هیچ نهاد یا سازمانی انجام شده است.

سپاس‌گزاری

نویسندگان از تمامی شرکت‌کنندگان به خاطر وقت و مشارکت ارزشمندشان در این پژوهش قدردانی می‌کنند.

منابع

سیدمحمودی، ج.، رحیمی، چ.، و محمدی، ن. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه رشد پس از سانحه (PTGI). *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۳(۴)، ۹۳-۱۰۸.

https://jpmm.marvdasht.iau.ir/article_294.html

References

- Bai, B., Qiao, J., & Bai, C. (2025). Harnessing strengths from trauma: Examining the impact of strength use on nurses' job satisfaction, positive mental health, and thriving at work through post-traumatic growth. *BMC Nursing*, 24, 1-10.
<https://doi.org/10.1186/s12912-025-02936-x>
- Bai, C., & Bai, B. (2024). Personal strength uses and job satisfaction in Chinese nurses: the mediating roles of basic psychological needs satisfaction and resilience. *International Nursing Review*, 71(3), 580-587.
<https://doi.org/10.1111/inr.12877>
- Bai, C., Bai, B., & Kong, F. (2021). Strength use and nurses' depressive symptoms:

نمونه‌گیری محدود از کارکنان نظامی مرد در اصفهان اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج را محدود می‌کند. همچنین، روش مقطعی پژوهش امکان استنباط روابط علی را کاهش داده است و استفاده از ابزارهای خودگزارشی ممکن است به سوگیری در پاسخ‌ها منجر شده باشد. علاوه بر این، عدم کنترل برخی از متغیرهای مداخله‌گر مانند سابقه تروما یا ویژگی‌های شخصیتی از دیگر محدودیت‌های این پژوهش محسوب می‌شود. نمونه‌گیری در دسترس ممکن است سوگیری انتخاب ایجاد کند. با وجود همگنی نمونه، نتایج به سایر گروه‌های نظامی (زنان، مناطق دیگر) با احتیاط تعمیم داده شود. برای مطالعات آینده، پیشنهاد می‌شود نمونه‌گیری گسترده‌تری شامل گروه‌های متنوع‌تر (زنان نظامی و نمونه‌های بین‌المللی) انجام شود. انجام پژوهش‌های طولی برای بررسی تأثیرات بلندمدت، ترکیب روش‌های کیفی و کمی برای درک عمیق‌تر پدیده‌ها، طراحی مداخلات آزمایشی مبتنی بر نقاط قوت، توجه به متغیرهای تعدیل‌کننده مانند سبک‌های مقابله‌ای و حمایت سازمانی و استفاده از داده‌های عینی در کنار خودگزارش‌دهی می‌تواند به غنای پژوهش‌های آینده در این حوزه بیفزاید و بر محدودیت‌های مطالعه حاضر فائق آید.

ملاحظات اخلاقی

رعایت اصول اخلاقی: پژوهش حاضر با رعایت کامل ملاحظات اخلاقی انجام شد. این موارد شامل تضمین محرمانگی هویت شرکت‌کنندگان، کسب رضایت آگاهانه از تمامی آنان، توضیح هدف پژوهش و ارسال نتایج پرسشنامه به درخواست افراد در قالب فایل PDF بود.

- Ding, H., & Chu, X. (2020). Employee strengths use and thriving at work. *Journal of Personnel Psychology*, 19(4), 197–205. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000262>
- Doody, C. B., Egan, J., Bogue, J., & Sarma, K. M. (2022). Military personnels' experience of deployment: An exploration of psychological trauma, protective influences, and resilience. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 14(4), 545–551. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/tra0001114>
- Dweck, C. S. (2017). From needs to goals and representations: Foundations for a unified theory of motivation, personality, and development. *Psychological Review*, 124(6), 689–719. <https://doi.org/10.1037/rev0000082>
- Feingold, J. H., Hurtado, A., Feder, A., Peccoraro, L., Southwick, S. M., Ripp, J., & Pietrzak, R. H. (2022). Posttraumatic growth among health care workers on the frontlines of the COVID-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 296, 35–40. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.09.032>
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and coping. In *Encyclopedia of Behavioral Medicine* (pp. 1913–1915). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- The mediating role of basic psychological needs satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1660–1667. <https://doi.org/10.1111/jonm.13322>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. *Canadian Psychology/ Psychologie Canadienne*, 59(1), 38–46. <https://doi.org/10.1037/cap0000120>
- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4–6). Cambridge: Cambridge University Press. <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>
- Cann, A., Calhoun, L. G., Tedeschi, R. G., Taku, K., Vishnevsky, T., Triplett, K. N., & Danhauer, S. C. (2010). A short form of the Posttraumatic Growth Inventory. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(2), 127–137. <https://doi.org/10.1080/10615800903094273>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behavior*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

- background characteristics. *Journal of Loss and Trauma*, 11(5), 373-388.
<https://doi.org/10.1080/15325020600672004>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength use in the workplace: A literature review. *Journal of Happiness Studies*, 21, 737-764.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w>
- Pietrzak, R. H., Goldstein, M. B., Malley, J. C., Rivers, A. J., Johnson, D. C., & Southwick, S. M. (2010). Posttraumatic growth in veterans of Operations Enduring Freedom and Iraqi Freedom. *Journal of Affective Disorders*, 126(1-2), 230-235.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2010.03.021>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
<https://doi.org/10.1002/job.756>
- Quesada-Puga, C., Izquierdo-Espin, F. J., Membrive-Jiménez, M. J., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De La Fuente, G. A., Romero-Béjar, J. L., & Gómez-Urquiza, J. L. (2024). Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Intensive and Critical Care Nursing*, 82, 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660>
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153.
<https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2007.2.2.143>
- Hoge, C. W., Riviere, L. A., Wilk, J. E., Herrell, R. K., & Weathers, F. W. (2018). The prevalence of post-traumatic stress disorder (PTSD) in US combat soldiers: A head-to-head comparison of DSM-5 versus DSM-IV-TR symptom criteria with the PTSD checklist. *The Lancet Psychiatry*, 1(4).
[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(14\)70235-4](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(14)70235-4)
- Janoff-Bulman, R. (2004). Posttraumatic growth: Three explanatory models. *Psychological inquiry*, 15(1), 30-34.
<https://www.jstor.org/stable/20447198>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2005). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W. M., & Becker, E. S. (2016). Psychometric properties of the positive mental health scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4, 1-14.
<https://doi.org/10.1186/s40359-016-0111-x>
- Maguen, S., Vogt, D. S., King, L. A., King, D. W., & Litz, B. T. (2006). Posttraumatic growth among Gulf War I veterans: The predictive role of deployment-related experiences and

- Seyedmahmoudi, S. J., Rahimi, C., & Mohammadi, N. (2013). Psychometric properties of the Post-Traumatic Growth Inventory (PTGI). *Methods and Models of Psychology*, 3(4), 93–108.
https://jpmm.marvdasht.iau.ir/article_294.html [In Persian]
- Shen, Z. M., Wang, Y. Y., Cai, Y. M., Li, A. Q., Zhang, Y. X., Chen, H. J., ..., & Tan, J. (2024). Thriving at work as a mediator of the relationship between psychological resilience and the work performance of clinical nurses. *BMC Nursing*, 23(1), 194-204.
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01705-6>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
<https://doi.org/10.2307/256865>
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1-18.
https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
- Tsai, J., El-Gabalawy, R., Sledge, W. H., Southwick, S. M., & Pietrzak, R. H. (2015). Post-traumatic growth among veterans in the USA: Results from the National Health and Resilience in Veterans Study. *Psychological Medicine*, 45(1), 165-179.
<https://doi.org/10.1017/S0033291714001202>
- Van Woerkom, M., Mostert, K., Els, C., Bakker, A. B., De Beer, L., & Rothmann Jr, S. (2016). Strengths use and deficit correction in organizations: Development and validation of a questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 1-20.
<https://doi.org/10.1080/17513758.2016.1191202>
- Riedel, B., Horen, S. R., Reynolds, A., & Jahromi, H. (2021). Mental health disorders in nurses during the COVID-19 pandemic: Implications and coping strategies. *Frontiers in Public Health*, 9, 707358.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.707358>
- Rivera, A. C., LeardMann, C. A., Rull, R. P., Cooper, A., Warner, S., Faix, D., ..., & Millennium Cohort Study Team. (2022). Combat exposure and behavioral health in US Army Special Forces. *PLoS one*, 17(6), e0270515.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270515>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sampaio, F., Sequeira, C., & Teixeira, L. (2020). Nurses' mental health during the COVID-19 outbreak: A cross-sectional study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(10), 783–787.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001987>
- Schaubroeck, J. M., Riolli, L. T., Peng, A. C., & Spain, E. S. (2011). Resilience to traumatic exposure among soldiers deployed to combat zones. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 32-45.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0021006>
- Seligman, M. E. (2011). Building resilience. *Harvard Business Review*, 89(4), 100-106.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21510522/>

(2018). Lifestyle choices and mental health: A longitudinal survey with German and Chinese students. *BMC Public Health*, 18, 1-15.
<https://doi.org/10.1186/s12889-018-5526-2>

25(6), 960-975.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1193010>

Velten, J., Bieda, A., Scholten, S., Wannemüller, A., & Margraf, J.