

الگوی چندسطحی پیشامدها و پیامدهای تاب‌آوری شغلی در محیط کار

Multi-level model of Antecedents and consequences of career Resilience in Workplace

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۷/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۱

F. Rahimi., (Ph.D.), J. Mohammadi., (Ph.D) & E. Kiani., (M.A Student)

Abstract:The purpose of the current paper is to examine Antecedents (self-efficacy, Emotional Stability and organizational socialization) and consequences it (career success) on career resilience. This is a descriptive-survey. The target population included 17000 employees of 20 petrochemical companies in Mahshahr special economic zone. In this study, to measure the variables, from self – efficacy questionnaire Chen, Gully, and Eden (2001), Emotional Stability questionnaire Li Yan (2005), Organizational Socialization questionnaire Taormina (2004), Career resilience questionnaire Liu (2003) and Career success questionnaire was used. To study individual level hypotheses, was used the Structural Equation Modeling and PLS software, and a linear hierarchical model test was used to examine the context and moderating effect the group level variables on individual level variables (multilevel approach). In the individual level, Self-efficacy and Emotional stability had a positive effect on career resilience and also career resilience had a positive effect on career success. In the organizational level, organizational socialization had a positive effect on career resilience which is at the individual level. The mediating role of organizational socialization between self-efficacy and career resilience and also between emotional stability and career resilience were confirmed. It was also found that organizational socialization plays a moderating role between self-efficacy and career resilience as well as emotional stability and career resilience. The results of this study showed the importance of personality factors and organizational factors to enhance the resiliency of employees and subsequently their career success. It means petrochemical companies should have strategies and plans to help their employees enhance career resilience through organizational socialization plans and personality factors.

Keywords: Career resilience, Career success, Emotional Stability, Organizational socialization, Self-efficacy

فرج الله رحیمی، جبران محمدی و احسان کیانی^۲

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی پیشامدها (خودکارآمدی، ثبات عاطفی و جامعه‌پذیری سازمانی) و پیامدهای (موفقیت شغلی) تاب‌آوری شغلی با یک رویکرد چندسطحی است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۷۰۰۰ نفر از کارکنان ۲۰ شرکت از شرکت‌های پتروشیمی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه خودکارآمدی چن، گولی و ادن (۲۰۰۱)، پرسشنامه ثبات عاطفی لی‌یان (۲۰۰۵)، پرسشنامه تاب‌آوری شغلی لیو (۲۰۰۳)، پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۲۰۰۴) و پرسشنامه موفقیت شغلی گاتیگار و لاروود (۱۹۸۶) استفاده شده است. برای بررسی فرضیه‌های سطح فردی از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار پی‌ال‌اس و برای بررسی اثر زمینه‌ای و تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فردی (رویکرد چندسطحی) از آزمون مدل خطی سلسله مراتبی استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که در سطح فردی خودکارآمدی و ثبات عاطفی تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری شغلی داشته و تاب‌آوری شغلی ضمن این‌که نقش میانجی میان ثبات عاطفی و موفقیت شغلی و خودکارآمدی و موفقیت شغلی را ایفا می‌کند، خود نیز تأثیر مثبت و معناداری بر موفقیت شغلی دارد. در سطح سازمانی نیز تأثیر زمینه‌ای جامعه‌پذیری سازمانی بر تاب‌آوری شغلی تأیید شد. همچنین مشخص شد که جامعه‌پذیری سازمانی میان خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی و هم-چنین ثبات عاطفی و تاب‌آوری شغلی نقش تعدیلی ایفا می‌کند. این مطالعه نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی در کنار متغیر سازمانی جامعه‌پذیری می‌توانند باعث تقویت تاب‌آوری افراد در شغل خود و در نتیجه بهبود موفقیت شغلی افراد شوند. این بدان معنی است که شرکت‌های پتروشیمی باید از استراتژی‌ها و برنامه‌هایی برای کمک به کارکنان خود در ارتقاء تاب‌آوری شغلی از طریق برنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و عوامل شخصیتی، کمک بگیرند.

کلید واژه‌ها: تاب‌آوری شغلی، ثبات عاطفی، جامعه‌پذیری سازمانی، خودکارآمدی، موفقیت شغلی

۱. نویسنده مسئول: عضو هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه مدیریت منابع انسانی.

f.rahimi@scu.ac.ir

۲. عضو هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه مدیریت رفتار سازمانی

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه مدیریت تحول سازمانی

امروز دنیای کار با پیچیدگی‌ها و تغییرات سریعی روبروست. تغییرات تکنولوژیکی، سطح-سازی ساختارهای سازمانی، ساختاردهی مجدد سازمان‌ها و جهانی‌شدن از جمله این پیچیدگی‌ها و تغییرات سریع و مداومی است که سازمان‌ها در محیط درون و بیرون خود با آن مواجه‌اند (اسویت و میکسینز،^۱ ۲۰۱۲). افزایش این پیچیدگی‌ها و تغییرات در محیط درون و بیرون سازمان‌ها منجر به پیچیده شدن مسیرهای شغلی افراد شده است، به گونه‌ای که افراد در این مسیرهای شغلی مبهم برای رسیدن به موفقیت شغلی و برآورده کردن نیازها و انگیزه‌های شغلی خود با چالش‌ها و فشارهای روانی شدیدی مواجه‌اند (گری‌من،^۲ ۲۰۰۷). از این رو، برای این که افراد بتوانند با مشکلات و مسائل مسیر شغلی خود در شرایط عدم اطمینان مقابله کنند. تجهیز آن‌ها به ظرفیت‌های فردی و روانی جدیدی که در موقعیت‌های تنش‌زا و مشکل‌آفرین کمک‌کننده باشد ضروری به نظر می‌رسد (بایمروس و هرنی،^۳ ۲۰۱۳). ظرفیت‌های فردی و روانی که فرد به کمک آن‌ها بتواند در شرایط دشوار مقاومت نماید و دچار آسیب‌دیدگی نگردد و حتی در تجربه چنین شرایط مشکل‌آفرین و بحرانی خود را از لحاظ شخصیتی ارتقاء بخشد (لیو،^۴ ۲۰۰۳). ظرفیتی که اخیراً در این خصوص مورد توجه قرار گرفته است، تاب‌آوری شغلی^۵ است.

تاب‌آوری شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرها جهت توسعه حالات روان‌شناختی مثبت است که باعث می‌شود افراد در هنگام بروز بحران‌ها و مشکلات در محیط کار به سرعت تعادل خود را بازیابند و با هدایت و رهبری خود بتوانند به سطح تعادلی و حتی بالاتر از سطح پیشین دست یابند (لیونس، شوایتزر و ان جی،^۶ ۲۰۱۵). تاب‌آوری شغلی برگرفته از نظریه انگیزش مسیر شغلی لندن^۷ (۱۹۸۳) است. لندن (۱۹۸۳) تاب‌آوری شغلی را توانایی فرد برای انطباق با تغییرات محیط کار حتی اگر محیط مخرب و دلسردکننده باشد، تعریف می‌کند. از نظر وی تاب‌آوری شغلی به افراد این توانایی را می‌دهد که بر موانع شغلی نظیر از دست دادن شغل، استرس شغلی، جابجایی شغلی و عملکرد ضعیف غلبه کنند.

هم‌چنین تاب‌آوری شغلی در افراد این توانایی را ایجاد می‌کند که با محیط کار خود منطبق شوند، شغل خود و تغییرات سازمانی را بپذیرند و بتوانند با افراد جدید و مختلف کار کنند (وان

^۱ Sweet & Meiksins

^۲ Greiman

^۳ Bimrose & Hearne

^۴ Liu

^۵ Career resilience

^۶ Lyons, Schweitzer & Ng

^۷ London

ورنو فوری،^۱ ۲۰۰۰). تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالش‌ها و آزمون‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جویند و از آن‌ها سربلند بیرون آیند (کاردان، مومنی، نوری پورلیاوی، مهدیان و علیخانی، ۱۳۹۵). از این‌رو، با توجه به اهمیت موضوع تاب‌آوری شغلی در محیط کار، شناسایی و تقویت عوامل مؤثر بر آن به‌عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی ضروری به‌نظر می‌رسد؛ اما تاب‌آوری شغلی برای رسیدن به نتایج بهتر در شغل کمتر به‌عنوان یک شایستگی مهم مورد توجه قرار گرفته است و تحقیقات کمی به بررسی آن پرداخته‌اند (تاوورمینا و وی،^۲ ۲۰۱۴). تحقیقات قبلی در زمینه عوامل مؤثر بر تاب‌آوری شغلی عمدتاً مبتنی بر رویکرد یک سطحی (عوامل سطح فردی یا عوامل سطح سازمانی) بوده‌اند. از این‌رو یافته‌های حاصل از تحلیل‌های یک سطحی ممکن است رویکرد جامعی برای انعکاس واقعیت‌های سازمانی ارائه ندهد؛ زیرا در رویکردهای یک سطحی اثر عوامل سازمانی (به‌عنوان عوامل زمینه‌ای) بر متغیرهای سطح فردی نادیده گرفته می‌شود. در تحلیل چند سطحی فرض بر این است که فرد با زمینه‌های اجتماعی که به آن‌ها تعلق دارد در تعامل است و افراد تحت تأثیر محیط اجتماعی هستند که در آن‌ها عضویت دارند. در این رویکرد سازمان به‌عنوان یک زمینه در نظر گرفته می‌شود و اعتقاد بر این است که زمینه سازمانی بر اعمال و گرایش‌های افرادی که به آن تعلق دارند تأثیر می‌گذارد (توراگو،^۳ ۲۰۰۵). از این‌رو، پژوهش حاضر برای پر کردن شکاف تحقیقات قبلی، با یک رویکرد چندسطحی به بررسی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری شغلی در محیط کار می‌پردازد.

از سوی دیگر، همان‌طور که قبلاً مطرح شد تاب‌آوری شغلی برگرفته از نظریه انگیزش مسیر شغلی لاندن (۱۹۸۳) است. با توجه به این نظریه، لاندن (۱۹۸۳) معتقد است تاب‌آوری شغلی می‌تواند تابع ویژگی‌های فردی و عوامل موقعیتی باشد. ویژگی‌های فردی بیانگر علائق و شخصیت فرد و عوامل موقعیتی بیانگر ابعادی از محیط کار نظیر سیاست‌های نیروی انسانی، سبک مدیریت و طراحی شغل و غیره است (لاندن، ۱۹۹۷). برخی از محققان معتقدند ثبات عاطفی^۴ و خودکارآمدی^۵ دو ویژگی فردی بسیار مهم مؤثر بر تاب‌آوری شغلی هستند (آرورا و رانجنکار،^۶ ۲۰۱۴).

^۱ Van Vuuren & Fourie

^۲ Taormina & Wei

^۳ Torraco

^۴ Emotional Stability

^۵ Self-efficacy

^۶ Arora & Rangenkar

لذا در این پژوهش، تأثیر ثبات عاطفی و خودکارآمدی به‌عنوان متغیرهای سطح فردی بر تاب‌آوری شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد. خودکارآمدی به‌عنوان تصور یک فرد از توانایی انگیزه دادن به‌خود برای استفاده از منابع شناختی و انجام اعمال لازم برای کنترل زندگی خودش شناخته می‌شود که نشان داده شده با موفقیت شغلی^۱ رابطه مثبتی دارد (هال^۲، ۲۰۰۳). افزون بر آن، خودکارآمدی به‌عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است (رستمی، خوش‌کنش، آفازیارتی و ملک شیخی، ۱۳۹۶). باندورا (۱۹۹۷) به این نتیجه دست یافت که خودکارآمدی با افزایش اطمینان در فرد بر تاب‌آوری فرد در مقابل سختی‌ها تأثیر دارد (شولن^۳، ۲۰۱۴).

لوتانس (۲۰۰۶) استدلال کرده است که خودکارآمدی یک پیش‌نیاز حیاتی برای تاب‌آوری است. بدین‌گونه که افراد هرچه بیشتر در انجام وظایفشان مطمئن‌تر عمل کنند دارای تاب‌آوری بیشتری در مقابل رخداد‌های منفی هستند (گری من، ۲۰۰۷). هم‌چنین هامیل^۴ در سال ۲۰۰۳ نشان داده است که خودکارآمدی رابطه مثبتی با تاب‌آوری دارد. لاندن (۱۹۸۳) خودکارآمدی را به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری شغلی بررسی کرد و به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی وجود دارد (مک کری و کوستا^۵، ۲۰۱۲). لیونس و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی وجود دارد و افرادی که دارای خودکارآمدی بالاتری هستند، تاب‌آوری شغلی بیشتری از خود نشان می‌دهند.

به‌علاوه، ثبات عاطفی یکی از عوامل در پنج‌عامل بزرگ شخصیتی به‌حساب می‌آید که تأثیر به‌سزایی در رفتارهای عاطفی فرد در محیط کار دارد (اندرسون، کراوس، گالینسکیوکتلنر^۶، ۲۰۱۲). ثبات عاطفی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار عملکرد شغلی شناخته می‌شود و هم‌چنین نقش کلیدی در تعاملات اجتماعی در محیط کار دارد (رابینسون، رین، رابرتسون، استینودی^۷، ۲۰۱۵). افراد با ثبات عاطفی پایین به‌عنوان افراد عصبی و افسرده شناخته می‌شوند. این افراد گرایش به رفتارهای خشونت‌آمیز دارند به‌دلیل این‌که نمی‌توانند رفتارهای خود را

۱) Career success

۲) Hall

۳) Shollen

۴) Hamill

۵) McCrae & Costa

۶) Anderson, Kraus, Galinsky & Keltner

۷) Robinson, Raine, Robertson, Steen & Day

تنظیم کنند (کریگ، آلن، رید، ریمنسنایدر و آرمسترانگ،^۱ ۲۰۱۳). تحقیقات قبلی که توسط فورنام، کرامپ و ولان (۱۹۹۷) انجام شده نشان می‌دهد، رابطه منفی قوی میان ثبات عاطفی پایین و تاب‌آوری وجود دارد. از طرف دیگر افراد دارای ثبات عاطفی بالا دارای آرامش بیشتر و نگرانی کم‌تری هستند (کوئیزی، موگال و پتجیتر،^۲ ۲۰۱۵). افراد دارای ثبات عاطفی بالا به‌طور اثربخش‌تری با شرایط جدید مواجه می‌شوند و بیشتر قادر به کنترل آن هستند و در شرایط غیرمطمئن صبر بیشتری دارند (استورم و روتمان،^۳ ۲۰۰۳). ونوینن، کله، کوئندریس^۴ (۲۰۱۲) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ارتباط قوی بین تاب‌آوری و پنج عامل بزرگ شخصیتی وجود دارد. یکی از این عوامل عصبی بودن (ثبات عاطفی پایین) است که رابطه منفی قوی با تاب‌آوری دارد. آرورا و رانجنکار (۲۰۱۴) نشان دادند افراد دارای ثبات عاطفی بالا که دارای خودکنترلی، تنظیم احساسات و آرامش بیشتری هستند، تاب‌آوری شغلی بالاتری دارند. از طرف دیگر افرادی که ثبات عاطفی پایین‌تری دارند نمره پایینی در تاب‌آوری شغلی می‌گیرند. لیونس و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که ثبات عاطفی رابطه مثبت و معنی‌داری با تاب‌آوری شغلی دارد و افراد با ثبات عاطفی بالا دارای تاب‌آوری شغلی بالاتری نیز هستند.

از سوی دیگر، محققان مختلف به بررسی تأثیر عوامل موقعیتی مختلف بر تاب‌آوری شغلی پرداخته‌اند، ولی یکی از عوامل موقعیتی که تاکنون تأثیر آن بر تاب‌آوری شغلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، جامعه‌پذیری سازمانی است. از این‌رو، در این پژوهش تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی، به‌عنوان یک متغیر سطح سازمانی، بر متغیرهای سطح فردی مورد بررسی قرار می‌گیرد. علی‌رغم بررسی اثرات متغیرها در سطح فردی و در سطح گروهی، متغیرهای سطح گروهی ممکن است بر متغیرهای سطح فردی در قالب ساختار چندسطحی تأثیرگذار باشند (رادنبوش و بریک،^۵ ۲۰۰۲). در رویکرد چندسطحی هم می‌توان اثر زمینه‌ای و هم اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فردی را بررسی نمود. در تحلیل زمینه‌ای فرض بر این است که فرد با زمینه‌های اجتماعی که به آن‌ها تعلق دارد در تعامل است و افراد تحت‌تأثیر گروه‌های اجتماعی هستند که در آن‌ها عضویت دارند. در این رویکرد گروه به‌عنوان یک زمینه در نظر گرفته می‌شود و اعتقاد بر این است که زمینه گروهی بر اعمال و گرایش‌های افرادی که به آن تعلق دارند تأثیر می‌گذارد. در این پژوهش جامعه‌پذیری سازمانی (به‌عنوان متغیرهای سطح

^۱ Craig, Allen, Reid, Riemenschneider & Armstrong

^۲ Coetzee, Mogale & Potgieter

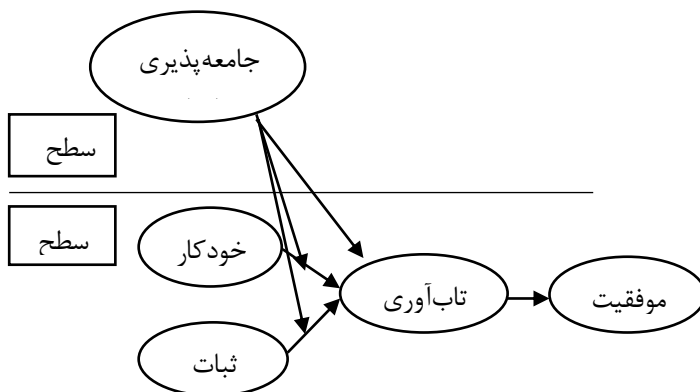
^۳ Storm & Rothmann

^۴ van Vianen, Klehe, Koen & Dries

^۵ Organizational Socialization

^۶ Raudon bush & Bryk

گروهی) می‌توانند بر تاب‌آوری شغلی (به‌عنوان متغیرهای سطح فردی) اثر زمینه‌ای داشته باشد. از سوی دیگر، در تحلیل‌های چندسطحی می‌توان اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی (جامعه‌پذیری سازمانی) بر روابط بین متغیرهای سطح فردی (خودکارآمدی و ثبات عاطفی با تاب‌آوری شغلی) را بررسی نمود. از دیدگاه سانگ (۲۰۱۵) جامعه‌پذیری فرآیند یادگیری دانش، مهارت، رفتارها و ارزش‌هایی است که فرد برای مؤثر بودن در سازمان آن‌ها را فرا می‌گیرد. تائورمینا و وی (۲۰۱۴) به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معناداری میان تاب‌آوری و جامعه‌پذیری سازمانی وجود دارد و یک جامعه‌پذیری سازمانی خوب باعث افزایش تاب‌آوری پرستاران شده است. یک فرد تاب‌آور به‌عنوان یک فرد اجتماعی شایسته رفتار می‌کند که به‌صورت بهینه نیاز به محبت، احترام و زندگی کاری اجتماعی خود را ارضا می‌کند و این باعث می‌شود فرد شرایط را بهتر کنترل کند، سازنده باشد و به اهداف خود در زندگی کاری اجتماعی دست یابد. تائورمینا و وی (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که چهار جنبه جامعه‌پذیری سازمانی یعنی آموزش، درک، حمایت همکار و چشم‌انداز آینده با جنبه‌های تاب‌آوری ارتباط معناداری دارند. آموزش پیش‌بینی‌کننده عزم و تحمل، فهم (درک) پیش‌بینی‌کننده قوی تحمل، و حمایت همکار پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار سازگاری و بهبود یافتن است. ابوتینه (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که آموزش و حمایت (از عوامل جامعه‌پذیری سازمانی) بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. براین اساس، این پژوهش با یک رویکرد چندسطحی به دنبال بررسی تأثیر ثبات عاطفی و خودکارآمدی (به‌عنوان متغیرهای سطح فردی) و جامعه‌پذیری سازمانی (به‌عنوان یک متغیر سطح سازمانی) بر تاب‌آوری شغلی است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۱. Song

۲. Abu-tineh

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. با توجه به چندسطحی بودن این پژوهش جامعه آماری آن در دو سطح سازمان و فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد. در سطح سازمان، تعداد ۲۰ شرکت پتروشیمی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر با روش سرشماری انتخاب شدند. در سطح فردی نیز جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت‌های مذکور هستند. با توجه به این که تعداد کارکنان این شرکت‌ها ۱۷۰۰۰ نفر بودند، طبق فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شد. الف) پرسشنامه خودکارآمدی (چن^۱، گولی^۲ و ادن^۳، ۲۰۰۱): این پرسشنامه به بررسی خودکارآمدی کارکنان در قالب ۸ آیتم می‌پردازد. آیتم‌های این پرسشنامه شامل این موارد است: توانایی رسیدن به اهداف، اطمینان به‌خود، دستیابی به نتایج مهم، توانایی موفق شدن، غلبه بر مشکلات، توانایی انجام چندین وظیفه، مقایسه شدن، انجام کارهای سخت. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۸ و حداکثر آن ۴۰ است، هرچه نمره آزمون به ۴۰ نزدیک‌تر باشد نشانه وجود خودکارآمدی مناسب و مطلوب در کارکنان است.

ب) پرسشنامه ثبات عاطفی لی یان^۴ (۲۰۰۵): این پرسشنامه برای بررسی ثبات عاطفی در قالب ۱۸ آیتم و دو مؤلفه آستانه ثبات عاطفی شامل ۱۱ آیتم و بازیابی احساسات شامل ۷ آیتم می‌پردازد. نمونه‌هایی از گویه‌های این پرسشنامه به این شرح است: ۱) من به راحتی عصبانی می‌شوم. ۲) احساسات و عواطف من به راحتی آسیب می‌بیند. ۳) وقتی درگیر احساسات منفی می‌شوم به آسانی بهبود می‌یابم. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۸ و حداکثر آن ۹۰ است، هرچه نمره آزمون به ۹۰ نزدیک‌تر باشد نشانه وجود ثبات عاطفی مناسب و مطلوب در کارکنان است.

ج) پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۲۰۰۴): این پرسشنامه به بررسی جامعه‌پذیری سازمانی در قالب ۲۰ آیتم و ۴ مؤلفه آموزش (شامل ۵ آیتم)، ادراک (شامل ۵ آیتم)، حمایت

^۱Chen

^۲Gully

^۳Eden

^۴Li Yan

همکار (شامل ۵ آیتم) و چشم‌انداز آینده (شامل ۵ آیتم) می‌پردازد. این پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۰ و حداکثر آن ۱۰۰ است، هرچه نمره آزمون به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد نشانه وجود جامعه‌پذیری سازمانی مناسب و مطلوب در سازمان است.

د) پرسشنامه تاب‌آوری شغلی لیو^۱ (۲۰۰۳): این پرسشنامه به بررسی تاب‌آوری شغلی در قالب ۲۸ آیتم می‌پردازد. برخی از آیتم‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از: تمایل به تغییر، ریسک‌پذیری، شبکه‌سازی، اعتماد به نفس، موفقیت، خودآگاهی، آگاهی از رویه‌ها و تقاضاها در محیط کار، تنظیم‌پذیری، استقلال و یادگیری فعال. این پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۸ و حداکثر آن ۱۴۰ است، هرچه نمره آزمون به ۱۴۰ نزدیک‌تر باشد نشانه بالا بودن تاب‌آوری شغلی در کارکنان است.

ه) پرسشنامه موفقیت شغلی گاتیکارو^۲ لاروود^۳ (۱۹۸۶): این پرسشنامه به بررسی موفقیت شغلی در قالب ۲۳ آیتم و ۵ مؤلفه موفقیت مسیر شغلی (شامل ۸ آیتم)، موفقیت بین فردی (شامل ۴ آیتم)، موفقیت مالی (شامل ۳ آیتم)، موفقیت ساختاری (شامل ۴ آیتم) و موفقیت زندگی (شامل ۴ آیتم) می‌پردازد. این پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۳ و حداکثر آن ۱۱۵ است، هرچه نمره آزمون به ۱۱۵ نزدیک‌تر باشد نشانه بالا بودن موفقیت شغلی در کارکنان است.

روایی پرسشنامه‌های این پژوهش به سه طریق روایی صوری، روایی همگرا و روایی واگرا مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش روایی صوری در این پژوهش از نظر متخصصان استفاده شد. برای محاسبه روایی همگرا و واگرا باید مقادیر میانگین واریانس استخراجی (AVE) و میانگین مجذور واریانس مشترک (ASV) را محاسبه کنیم. برای روایی همگرا باید AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد و برای روایی واگرا باید AVE بزرگ‌تر از ASV باشد (رحیمی، ۱۳۹۵). که با توجه به جدول (۱) مقدار AVE هر یک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ و مقدار AVE بزرگ‌تر از ASV است که می‌توان گفت، ابزارهای اندازه‌گیری دارای روایی سازه‌ای هستند. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش نیز از طریق آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به جدول ۱

۱ Liu

۲ Gattikar

۳ Larwood

از آن جا که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مربوط به متغیرها از ۰/۷ بیشتر است، می توان گفت که تمامی متغیرها پایا هستند.

جدول ۱. روایی همگرا و واگرا و پایایی مرکب

متغیرها	منبع گویه‌ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	ASV
خودکارآمدی	چن، گولی و ادن (۲۰۰۱)	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۵۴	۰/۴۱
ثبات عاطفی	لی یان (۲۰۰۵)	۰/۷۷	۱/۸۰	۰/۵۷	۰/۱۳
تاب‌آوری شغلی	لیو (۲۰۰۳)	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۹	۰/۵۰
موفقیت شغلی	گاتیکار و لاروود (۱۹۸۶)	۰/۸۴	۰/۸۴	۰/۶۲	۰/۱۱
جامعه‌پذیری سازمانی	تائورمینا (۲۰۰۴)	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۷۱	۰/۱۹

یافته‌ها

اطلاعات گردآوری شده از نمونه مورد مطالعه بیانگر آن است که حدود ۳۲/۶ درصد از پاسخگویان زن و ۶۷/۴ درصد مرد بوده‌اند؛ که نشان می‌دهد بیشتر فراوانی پاسخ‌گویان مربوط به مردان است. از طرفی حدود ۳۵/۹ درصد از پاسخگویان دارای مدرک دیپلم، ۴۹ درصد لیسانس، ۱۰/۹ درصد فوق لیسانس و ۴/۲ درصد دارای مدرک دکترا بوده‌اند. به این معنی که حدود نیمی از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند. از لحاظ سابقه خدمت نیز بیشتر پاسخ‌گویان دارای سابقه کار بین ۱۱ تا ۲۰ سال (۴۴/۷ درصد) و بعد از آن به ترتیب ۱ تا ۱۰ سال (۳۴/۸ درصد) و ۲۱ سال به بالا (۲۰/۵ درصد) بودند؛ و از نظر سن بیشتر پاسخ‌دهندگان داری سن بین ۳۱ تا ۴۰ (۴۲/۲ درصد) و بعد از آن به ترتیب کمتر از ۳۱ سال (۲۵/۸ درصد)، ۴۱ تا ۵۰ سال (۲۲/۷ درصد) و بیشتر از ۵۱ سال (۹/۳ درصد) بودند.

در ادامه، با استفاده از آزمون t تک‌نمونه‌ای به بررسی وضعیت موجود متغیرها در نمونه آماری پرداخته شد. با توجه به نتایج ارائه شده و مقادیر آماره تی در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای تمامی متغیرها فرض H_0 رد می‌شود. با توجه به این که هم حد پایین و هم حد بالا مثبت هستند. پس می‌توان نتیجه گرفت میانگین امتیاز تمام متغیرها از مقدار ملاک (عدد ۳ با توجه به طیف لیکرت) بالاتر هستند، بنابراین وضعیت تمام متغیرها در جامعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول ۲. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

متغیر	آماره تی	سطح معناداری	میانگین	انحراف معیار	حد پایین	حد بالا
خودکارآمدی	۲۹/۳۲	۰/۰۰۰	۳/۹۹	۰/۶۶	۰/۹۲	۱/۰۶
ثبات عاطفی	۲۶/۷۲	۰۰/۰۰	۳/۸۶	۰/۶۳	۰/۸۰	۰/۹۲
تاب‌آوری شغلی	۵۶/۰۷	۰/۰۰۰	۴/۰۹	۰/۳۸	۱/۰۵	۱/۱۳
موفقیت شغلی	۳۵/۲۸	۰/۰۰۰	۴/۰۴	۰/۵۸	۰/۹۹	۱/۱۰
جامعه‌پذیری سازمانی	۷۰/۴۸	۰/۰۰۰	۴/۲۲	۰/۳۳	۱/۲۵	۱/۱۸

هم‌چنین، براساس آزمون میانگین دو جامعه به بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق در دو گروه زنان و مردان پرداخته شد که نتایج نشان داد خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی در بین مردان در شرایط مطلوب‌تری نسبت به زنان قرار دارد و ادراک کارکنان نسبت به متغیرهای ثبات عاطفی، جامعه‌پذیری سازمانی و موفقیت شغلی بین زنان و مردان تفاوت معناداری نداشت. هم‌چنین، بر اساس آزمون میانگین چند جامعه (آنوا) وضعیت متغیرهای تحقیق در گروه‌های تحصیلی مختلف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان داد خودکارآمدی کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم میانگین بیشتری از خودکارآمدی کارکنان با مدارک تحصیلی لیسانس، فوق‌لیسانس و دکتری دارد و در نهایت وضعیت متغیرها بین افراد با سوابق کاری مختلف بررسی شد که نتایج نشان داد وضعیت متغیرها در این گروه‌ها یکسان است.

جدول ۳ نیز روابط همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳ عدد معناداری آزمون همبستگی متغیرها از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است، هم‌چنین بین تمام متغیرهای تحقیق به‌صورت دو به دو همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول ۳. روابط همبستگی میان متغیرهای پژوهش

جامعه پذیری سازمانی	موفقیت شغلی	تاب آوری شغلی	ثبات عاطفی	خودکارآمدی	
				۱	خودکارآمدی
			۱	۰/۴۵ ۰/۰۰۰	ثبات عاطفی sig
		۱	۰/۶۲ /۰۰۰	۰/۷۱ ۰/۰۰۰	تاب آوری شغلی sig
	۱	۰/۶۰ ۰/۰۰۰	۰/۷۷ /۰۰۰	۰/۴۲ ۰/۰۰۰	موفقیت شغلی sig
۱	۰/۲۸ ۰/۰۰۰	۰/۳۶ ۰/۰۰۰	۰/۱۶ /۰۰۰	۰/۳۳ ۰/۰۰۰	جامعه پذیری سازمانی sig

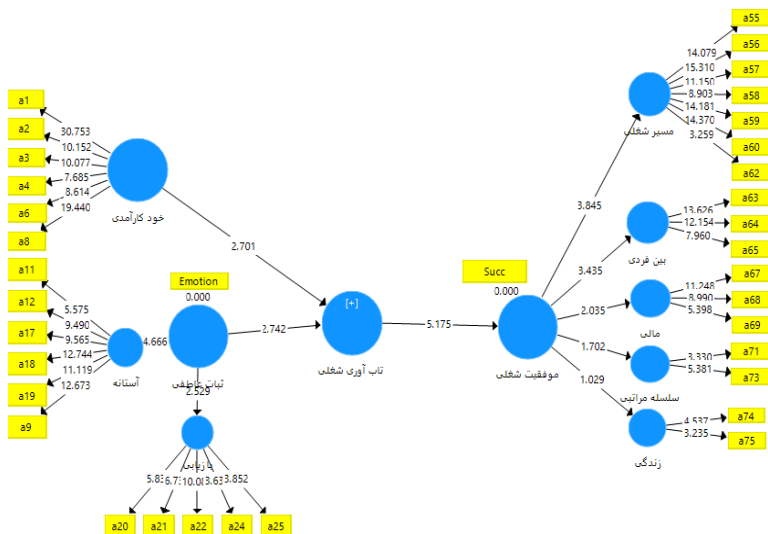
الف) آزمون مدل سازی معادلات ساختاری

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌های سطح فردی از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار پی ال اس استفاده شد. اما قبل از استناد به مدل تحقیق (در حالت ضرایب مسیر و ضرایب معناداری) به منظور تأیید یا رد فرضیات، باید از برازش مدل‌های استخراج شده اطمینان حاصل نمود. بر این اساس، در تحلیل‌های PLS برای ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص اشتراک و برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از شاخص افزونگی استفاده می‌شود. مثبت بودن مقادیر این شاخص‌ها به ترتیب نشان‌دهنده کیفیت مطلوب مدل اندازه‌گیری و کیفیت مطلوب مدل ساختاری است. برای ارزیابی برازش کل مدل نیز از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شد. مقدار این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده است. با توجه به مثبت بودن شاخص اشتراک و شاخص افزونگی و حصول مقدار ۰/۵۵ برای GOF، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و کل مدل از برازش بسیار مطلوبی برخوردارند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

GOF	ضریب تعیین	شاخص اعتبار اشتراک CV- Com	شاخص اعتبار افزونگی CV- Red	متغیرها
۰/۵۵	-	۰/۴۶	-	خودکارآمدی
	-	۰/۱۹	-	ثبات عاطفی
	۰/۴۴	۰/۵۰	۰/۱۹	تاب‌آوری شغلی
	۰/۳۵	۰/۱۷	۰/۲۵	موفقیت شغلی
	-	۰/۱۵	-	جامعه‌پذیری سازمانی

بعد از حصول اطمینان از مناسب بودن برازش مدل، فرضیات تحقیق در سطح فردی مورد بررسی قرار گرفت. برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص ضرایب مسیر و ضرایب معناداری (t) استفاده شد. نتایج ضرایب معناداری بین متغیرهای سطح فردی در نمودار ۲ نشان داده شده است. اگر ضرایب معناداری (t) بین متغیرها بیشتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید و اگر ضرایب معناداری بین متغیرها کمتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه رد می‌شود.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب معناداری

نتایج بررسی فرضیات به‌طور خلاصه در ۴ مشاهده می‌شود، خودکارآمدی بر تاب‌آوری شغلی با

مقدار آماره t برابر $2/70$ تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد (تأیید فرضیه ۱). به علاوه، تأثیر ثبات عاطفی بر تاب‌آوری شغلی با مقدار $2/74$ معنادار و مثبت است. مقدار ضریب مسیر نیز $0/46$ به دست آمده است؛ به این معنا که اگر ثبات عاطفی یک واحد افزایش یابد، میزان تاب-آوری شغلی $0/46$ واحد افزایش می‌یابد (تأیید فرضیه ۲). هم‌چنین تأثیر تاب‌آوری شغلی بر موفقیت شغلی با مقدار $5/17$ معنادار و مثبت است (تأیید فرضیه ۳).

جدول ۴. نتایج آزمون مدل ساختاری در سطح فردی

فرضیه‌های پژوهش	ضریب مستقیم	آماره t	وضعیت فرضیه
خودکارآمدی - تاب‌آوری شغلی	$0/29$	$2/70$	تأیید
ثبات عاطفی - تاب‌آوری شغلی	$0/46$	$2/74$	تأیید
تاب‌آوری شغلی - موفقیت شغلی	$0/59$	$5/17$	تأیید

ب) آزمون مدل خطی سلسله مراتبی

در ادامه برای بررسی اثر زمینه‌ای و تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فردی (رویکرد چند سطحی) از آزمون مدل خطی سلسله مراتبی استفاده شد. به منظور آزمون فرضیات چندسطحی با آزمون مدل خطی سلسله مراتبی بعد از جمع داده‌ها باید سه مرحله را به شرح ذیل طی نمود:

مدل صرفاً با اعداد ثابت: برای آزمون معناداری واریانس بین گروهی یک مدل صرفاً با اعداد ثابت بدون در نظر گرفتن متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. در این مرحله هدف شناسایی درصدی از واریانس متغیر وابسته سطح فردی (تاب‌آوری شغلی) است که توسط تفاوت بین کارکنان تبیین می‌گردد. نتایج این مدل نشان داد که واریانس بین گروهی صفر نیست یعنی تاب-آوری شغلی کارکنان هر شرکت متفاوت است.

مدل اعداد ثابت به عنوان پیامد: در این پژوهش، جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیرهای سطح بالاتر در نظر گرفته شدند. پارامتر برای آزمون اثرات زمینه‌ای متغیرهای سطح گروهی بر متغیرهای سطح فرد استفاده شد. بر اساس جدول ۵ با توجه به بزرگ‌تر بودن عدد معناداری (t) از عدد $1/96$ ، اثر زمینه‌ای جامعه‌پذیری سازمانی بر تاب‌آوری شغلی به عنوان متغیر سطح فردی تأیید می‌گردد. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج تحلیل چندسطحی

t	انحراف معیار SE	ضریب	۱. اثرات زمینه‌ای
۵/۲۱	۰/۰۶	۰/۳۱	جامعه‌پذیری سازمانی - تاب‌آوری شغلی
t	انحراف معیار SE	ضریب	۲. اثرات تعدیل‌کننده
۴/۷۲	۰/۰۸	۰/۳۷	جامعه‌پذیری سازمانی (خودکارآمدی - تاب‌آوری شغلی)
۲/۷۴	۰/۰۸	۰/۲۲	جامعه‌پذیری سازمانی (ثبات عاطفی - تاب‌آوری شغلی)

مدل شیب‌ها به‌عنوان پیامد: خروجی این مدل تبیین‌کننده اثرات تعدیل‌کننده متغیرهای سطح بالا بر ارتباط بین متغیرهای پیش‌بین سطح پایین با متغیرهای وابسته سطح پایین است. فرضیه پنجم و ششم بیان می‌کنند که جامعه‌پذیری سازمانی، تأثیر خودکارآمدی و ثبات عاطفی بر تاب‌آوری شغلی را تعدیل می‌کند. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رابطه بین خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی معنادار است. تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رابطه بین ثبات عاطفی و تاب‌آوری شغلی نیز معنادار است. به عبارت دیگر، اثر تعدیل‌کنندگی بین سطحی جامعه‌پذیری سازمانی بر روابط بین خودکارآمدی و ثبات عاطفی با تاب‌آوری شغلی تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر عوامل مؤثر بر تاب‌آوری شغلی را در میان کارکنان شرکت‌های پتروشیمی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر با رویکرد چندسطحی مورد بررسی قرار داده است. علاوه بر بررسی تأثیر ثبات عاطفی و خودکارآمدی بر تاب‌آوری شغلی در سطح فردی، نقش تعدیل‌کنندگی و مستقیم جامعه‌پذیری سازمانی به‌عنوان متغیر سطح سازمانی بر متغیرهای سطح فردی نیز بررسی شده است. در تحلیل‌های چندسطحی، متغیر سطح گروهی به‌طور همزمان روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته در سطح فردی تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، این پژوهش برای پر کردن شکاف تحقیقات قبلی، یک رویکرد چندسطحی را برای بررسی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری شغلی مورد مطالعه قرار داده است.

یافته‌های سطح فردی نشان می‌دهند که خودکارآمدی بر تاب‌آوری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با نتایج جلیلی و حسین‌چاری (۱۳۸۹)، کرمی، مرادی و حاتمیان (۱۳۹۶)، کاردان و همکاران (۱۳۹۵)، هامیل (۲۰۰۳)، لاندن (۱۹۸۳) و لیونس و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. نتایج تحلیل‌های جلیلی و حسین‌چاری (۱۳۸۹) نشان داد که خودکارآمدی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار تاب‌آوری است. به‌علاوه، یافته‌های تحقیقی که

کرمی و همکاران (۱۳۹۶) انجام دادند نیز نشان داد که بین تاب‌آوری و خودکارآمدی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، هامیلدر سال (۲۰۰۳) نشان داده است که خودکارآمدی رابطه مثبتی با تاب‌آوری دارد. لاندن (۱۹۸۳) در تحقیقی با عنوان "به سوی یک نظریه انگیزش شغلی" به بررسی عوامل مختلفی از جمله تاب‌آوری شغلی و خودکارآمدی پرداخت و در این پژوهش و پژوهش‌های بعدی خود در سال‌های ۱۹۹۳ و ۱۹۹۷ خودکارآمدی را به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری شغلی بررسی کرد و به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی وجود دارد. هم‌چنین لیونس و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "تاب‌آوری در شغل مدرن" به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی وجود دارد و افرادی که دارای خودکارآمدی بالاتری هستند تاب‌آوری شغلی بیشتری از خود نشان می‌دهند. هرچه فرد در سطح بالاتری از خودکارآمدی باشد، تاب‌آوری شغلی بالاتری نیز خواهد داشت. این نتیجه نشان می‌دهد که هر فرد برای این که بتواند در شغل خود تاب‌آوری بیشتری داشته باشد، باید ویژگی شخصیتی خودکارآمدی را در خود تقویت کند. هم‌چنین شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند با فراهم کردن شرایط، برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی به کارکنان خود کمک کنند که خودکارآمدی خود را در این محیط کاری افزایش داده و در نتیجه در شغل خود تاب‌آورتر باشند.

به‌علاوه شرکت‌های پتروشیمی افرادی را باید انتخاب کنند که دارای سطوح بالایی از خودکارآمدی باشند زیرا این افراد انگیزه‌های لازم در رفتارشان برای انجام کار وجود دارد که این امر نیز باید در طی استخدام و ترفیع نیروی کار انجام گیرد.

یافته‌های سطح فردی نشان می‌دهند که ثبات عاطفی بر تاب‌آوری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با نتایج شفیع‌زاده (۱۳۹۱)، اندرسون و همکاران (۲۰۱۲)، رابینسون و همکاران (۲۰۱۵)، فورنام و همکاران (۱۹۹۷)، ون‌وینن و همکاران (۲۰۱۲) آرورا و رانجنکار (۲۰۱۴) و لیونس و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. شفیع‌زاده (۱۳۹۱) در تحقیقی که با هدف تعیین رابطه تاب‌آوری با پنج‌عامل بزرگ‌شخصیت انجام داد به این نتیجه رسید که بین تاب‌آوری و روان‌رنجورخویی (نقطه مقابل ثبات عاطفی)، ساختاری که دربرگیرنده هیجان‌های منفی و ضعف در سازگاری استرابطه منفی قوی وجود دارد.

اندرسون و همکاران (۲۰۱۲) نیز بیان کردند که ثبات عاطفی یکی از عوامل در پنج‌عامل بزرگ شخصیتی به‌حساب می‌آید که تأثیر بسزایی در رفتارهای عاطفی فرد در محیط کار دارد. رابینسون و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند که ثبات عاطفی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار عملکرد شغلی شناخته می‌شود و هم‌چنین نقش کلیدی در تعاملات اجتماعی در محیط کار

دارد. به‌علاوه، تحقیقات قبلی که توسط فورنام و همکاران (۱۹۹۷) انجام شده، نشان می‌دهد رابطه منفی قوی میان ثبات عاطفی پایین و تاب‌آوری وجود دارد. ونوین و همکاران (۲۰۱۲) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ارتباط قوی بین تاب‌آوری و پنج‌عامل بزرگ شخصیتی وجود دارد. یکی از این عوامل عصبی بودن (ثبات عاطفی پایین) است که رابطه منفی قوی با تاب‌آوری دارد. هم‌چنین، آرورا و رانجنکار (۲۰۱۴) در تحقیقی که با هدف تبیین ارتباط میان ثبات عاطفی، مربیگری روانی و تاب‌آوری شغلی انجام دادند، ۲۳۴ نفر از مدیران در شمال هند را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان می‌داد که ارتباط مستقیمی میان ثبات عاطفی و تاب‌آوری شغلی وجود دارد. بنابراین هرچه فرد در سطح بالاتری از ثبات عاطفی باشد، تاب‌آوری شغلی بالاتری نیز خواهد داشت. این نتیجه نشان می‌دهد که هر فرد برای این‌که بتواند در شغل خود تاب‌آوری بیش‌تری داشته باشد، باید ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی را در خود تقویت کند. هم‌چنین شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند با فراهم کردن شرایط برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی و هم‌چنین با انجام سنجش‌های دوره‌ای در میان کارکنان به آن‌ها کمک کنند که وضعیت عاطفی و میزان ثبات آن را در خود بهتر شناخته و با افزایش ثبات عاطفی خود در محیط کاری، تاب‌آوری خود در شغلشان را افزایش دهند.

هم‌چنین در سطح فردی یافته‌ها نشان داد که تاب‌آوری شغلی بر موفقیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با نتایج چیاپورو، بیکر و پیتاریو^۱ (۲۰۰۶)، ابوتینه (۲۰۱۱)، لانسبوری، پارک، ساندستروم، ویلیامسون و پمبرتون^۲ (۲۰۰۴) و تائورمینا و وی (۲۰۱۴) همسو است. ابوتینه (۲۰۱۱) در پژوهش خود که در میان ۱۰۰ نفر از اعضای دانشکده‌ای در دانشگاه قطر انجام گرفت استدلال می‌کند که تاب‌آوری شغلی به معنی توانایی فرد برای مدیریت زندگی کاری خود است و افراد دارای تاب‌آوری شغلی بالاتر در شغل خود هدفمندتر هستند. او هم‌چنین در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که آموزش و حمایت (از عوامل جامعه‌پذیری سازمانی) بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین چیاپورو و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان "چه عواملی بر رفتارهای خود مدیریتی شغل تأثیر می‌گذارند؟" به بررسی ارتباط تاب‌آوری و موفقیت شغلی در میان ۱۲۷ نفر از کارمندان یک سازمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند تاب‌آوری به‌شکل بالقوه‌ای باعث افزایش تأثیر فاکتورهای فردی بر نتایج شغلی مثل رضایت شغلی و متعاقباً موفقیت شغلی خواهد شد. لانسبوریو همکاران (۲۰۰۴) نیز به این نتیجه دست پیدا کردند که رابطه معناداری میان تاب‌آوری و رضایت شغلی وجود دارد. تائورمینا و وی

^۱ Chiaburu, Baker & Pitarui

^۲ Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson & Pemberton

(۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی موفقیت شغلی، تاب‌آوری و جامعه‌پذیری سازمانی در میان ۲۴۴ نفر از پرستاران چینی پرداختند. به این نتیجه رسیدند که چهارجنبه جامعه‌پذیری سازمانی یعنی آموزش، درک، حمایت همکار و چشم‌انداز آینده با جنبه‌های تاب‌آوری ارتباط معناداری دارند. بدین صورت که آموزش پیش‌بینی‌کننده عزم و تحمل، فهم (درک) پیش‌بینی‌کننده قوی تحمل و حمایت همکار پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار سازگاری و بهبود یافتن است. بنابراین هرچه فرد در سطح بالاتری از تاب‌آوری شغلی باشد، موفقیت شغلی بالاتری نیز خواهد داشت. این نتیجه نشان می‌دهد که هر فرد برای این که بتواند در شغل خود و ابعاد مختلف آن یعنی موفقیت مسیر شغلی، موفقیت بین فردی، موفقیت مالی، موفقیت سلسله مراتبی و موفقیت زندگی، موفقیت بیش‌تری داشته باشد، باید تاب‌آوری را در خود تقویت کند. هم‌چنین شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند با فراهم کردن شرایط و آموزش، به کارکنان خود کمک کنند که با افزایش تاب‌آوری شغلی خود در محیط کاری، موفقیت خود در شغلشان را افزایش دهند. به‌علاوه، می‌توان با بالابردن آگاهی کارکنان نسبت به وظایفشان، فراهم آوردن شرایطی جهت مشارکت کارکنان و بالا بردن ظرفیت منابع داخلی و خارجی، تاب‌آوری را در سازمان تقویت نموده و افزایش داد.

هم‌چنین نتایج بررسی میان سطحی این پژوهش نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی بر تاب‌آوری شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و هم‌چنین جامعه‌پذیری سازمانی میان خودکارآمدی و تاب‌آوری شغلی و هم‌چنین ثبات عاطفی و تاب‌آوری شغلی نقش تعدیلی ایفا می‌کند. این فرضیات با نتایج وی و وی (۲۰۱۱)، ایوب، کاردانس و کرووز (۲۰۱۵) و تائورمینا و وی (۲۰۱۴) همسو است. تائورمینا و وی (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی موفقیت شغلی، تاب‌آوری و جامعه‌پذیری سازمانی در میان ۲۴۴ نفر از پرستاران چینی پرداختند به این نتیجه رسیدند که چهار جنبه جامعه‌پذیری سازمانی یعنی آموزش، درک، حمایت همکار و چشم‌انداز آینده با جنبه‌های تاب‌آوری ارتباط معناداری دارند. بدین صورت که آموزش پیش‌بینی‌کننده عزم و تحمل، فهم (درک) پیش‌بینی‌کننده قوی تحمل و حمایت همکار پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار سازگاری و بهبود یافتن است. بنابراین هرچه جامعه‌پذیری سازمانی در سطح بالاتری باشد، فرد نیز تاب‌آوری شغلی بالاتری نیز خواهد داشت. این نتیجه نشان از اهمیت برنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی شرکت‌های پتروشیمی برای تقویت تاب‌آوری شغلی کارکنان دارد و شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند با فراهم کردن برنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و اجرای ابعاد آن یعنی آموزش، ادراک، حمایت همکار و چشم‌انداز آینده در سطح سازمان خود، به کارکنان خود کمک کنند که در شغل خود تاب‌آورتر باشند. مثلاً اگر افراد در هنگام ورود به سازمان نسبت به چشم‌اندازها، اهداف و برنامه‌های سازمان درک بهتری داشته باشند و یا مثلاً نسبت به آینده شغل خود در این

سازمان چشم‌انداز مناسبی داشته باشند، می‌تواند منجر به افزایش تاب‌آوری شغلی آن‌ها شود. پس به نظر می‌رسد لازم است یک برنامه مدون و جامع برای بسترسازی و اجرای ابعاد مختلف جامعه‌پذیری سازمانی (آموزش، حمایت همکار، چشم‌انداز آینده و ادراک) در برنامه‌های منابع انسانی این شرکت‌ها گنجانده شود. بحث آموزش کارکنان باید به صورت جدی‌تر و نگاهی عمیق‌تر در برنامه‌های مدیران شرکت‌های پتروشیمی قرار گرفته و صرفاً به برنامه‌های آموزشی فنی و افزایش مهارت‌های انجام کار محدود نشود. لازم است برنامه‌های آموزشی هدفمند و جدی در راستای بهبود ویژگی‌های شخصیتی افراد در نظر گرفته شده و به صورت دوره‌ای این ویژگی‌های شخصیتی مورد سنجش قرار گیرند. هم‌چنین به وجود آوردن فرهنگ حمایت از همکار که می‌تواند از خود مدیران شروع شده و با روش‌های فرهنگ‌سازی، به تغییر فرهنگ حمایت همکاران از یکدیگر پرداخته شود.

منابع

- جلیلی، علی و حسین چاری، مسعود. (۱۳۸۹). تبیین تاب‌آوری روان‌شناختی برحسب خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار، نشریه رشد و یادگیری حرکتی، ۳(۲)، ۱۳۱-۱۵۳.
- رستمی، مهدی؛ آقازارتی، علی؛ خوش‌کنش، ابوالقاسم و ملک شیخی، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبکرهبری با فرهنگ‌سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰)، ۹-۲۸.
- رحیمی، فرج‌الله (۱۳۹۵). نرم‌افزارهای کاربردی در تحقیقات مدیریت (چاپ اول). تهران: تراوا.
- شفیع‌زاده، رقیه. (۱۳۹۱). رابطه تاب‌آوری با پنج عامل بزرگ شخصیت، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۳(۳)، ۹۵-۱۰۲.
- کردان، شهریار؛ مومنی، خدامراد؛ نوری پورلیاوی، رقیه؛ مهدیان، محمد جعفر و علیخانی، مصطفی. (۱۳۹۵). رابطه خودکارآمدی تاب‌آوری و ریبانثربخشیمدیران دوره‌بیمتوسطه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸(۲۷)، ۱۳۸-۱۲۴.
- کرمی، جهانگیر؛ مرادی، آسیه و حاتمیان، پیمان. (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میانسالان و سالمندان شاغل، نشریه علمی-پژوهشی سالمند، ۱۲(۳)، ۳۱۰-۳۰۰.

- Abu-Tineh, A. M. (2011). Exploring the relationship between organizational learning and career resilience among faculty members at Qatar University. *International Journal of Educational Management*, 25(6), 635-650.
- Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local-ladder effect: Social status and subjective well-being. *Psychological Science*, 23(7), 764-771.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2014). Workplace mentoring and career resilience: An empirical test. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 205-220.

Archive of SID

- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 11(7), 619-632
- Craig, C. A., Allen, M. W., Reid, M. F., Riemenschneider, C. K., & Armstrong, D. J. (2013). The impact of career mentoring and psychosocial mentoring on affective organizational commitment, job involvement, and turnover intention. *Administration & Society*, 45, 949-973.
- Coetzee, M., Mogale, P. M., & Potgieter, I. L. (2015). Moderating role of affectivity in career resilience and career anchors. *Journal of Psychology in Africa*, 25(5), 438-447.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology*, 1(2), 78-94.
- Greiman, B. C. (2007). Influence of mentoring on dyad satisfaction: Is there agreement between matched pairs of novice teachers and their formal mentors? *Journal of Career and Technical Education*, 23, 153-166.
- Hall, A. (2003). Expanding academic and career self-efficacy: A family systems framework. *Journal of Counseling & Development*, 81(1), 33-39.
- Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35, 115-146.
- Liu, Y. C. (2004). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan* (Doctoral dissertation, Texas A&M University).
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of career development*, 24(1), 25-38.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development*, 24(1), 25-38.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: *Test of a directional model*. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2012). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- Robinson, M., Raine, G., Robertson, S., Steen, M., & Day, R. (2015). Peer support as a resilience building practice with men. *Journal of Public Mental Health*, 14(4), 196-204.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (Vol. 1). Sage.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257.

- Shollen, S. L., Bland, C. J., Center, B. A., Finstad, D. A., & Taylor, A. L. (2014). Relating mentor type and mentoring behaviors to academic medicine faculty satisfaction and productivity at one medical school. *Academic Medicine*, 89(9), 1267-1275.
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., & Gu, C. (2015). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 180-189.
- Sweet, S., & Meiksins, P. (2015). *Changing contours of work: Jobs and opportunities in the new economy*. Sage Publications.
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 35-42.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Taormina, R. J., & Wei, W. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing inquiry*, 21(4), 346-357.
- Torraco, R. J. (2005). Work design theory: A review and critique with implications for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 16(1), 85-109.
- Van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Van Vuuren, L. J., & Fourie, C. (2000). Career anchors and career resilience: Supplementary constructs?. *Journal of Industrial Psychology*, 26(3), 15-20.