

بررسی نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان

زینب السادات پورمیرغفاری^۱

مهدی زارع بهرام آبادی^۲

فریبرز باقری^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان انجام شد. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی بود که از روش پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری شرکت‌های ساختاری به عنوان روش تحقیق بهره‌جسته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری شرکت‌های خصوصی کوچک و متوسط در تهران بود. نمونه این پژوهش به طور تصادفی از فهرست‌های شرکت‌های کوچک و متوسط شهر تهران انتخاب و سپس از هر شرکت ۶ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری خوشه‌ای بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و یوسف، پرسشنامه حمایت اجتماعی بروهن و فیلیپس و پرسشنامه تاب‌آوری شغلی لیو استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش رگرسیون چندگانه و الگوی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۲ تحلیل شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی برازش دارد. سرمایه روان‌شناختی بر تاب‌آوری شغلی شاغلان تأثیر دارد. سرمایه روان‌شناختی بر حمایت اجتماعی تأثیر دارد. حمایت اجتماعی بر تاب‌آوری شغلی شاغلان تأثیر دارد. حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان نقش واسطه‌ای دارد. پیشنهاد می‌شود از یافته‌های این پژوهش برای ارتقای تاب‌آوری شغلی شاغلان و سرمایه روان‌شناختی آنها با توجه به نقش حمایت اجتماعی استفاده شود. همچنین حمایت اجتماعی، حمایت قابل‌پذیرش از طرف افراد دیگر، گروه‌ها و جامعه بزرگتر است. حمایت اجتماعی به عنوان قوی‌ترین و نیرومندترین نیروی مقابله‌ای برای مواجهه‌ی موفقیت‌آمیز و آسان فرد در زمان درگیری با شرایط تنش‌زاست و تحمل مشکلات را برای فرد تسهیل می‌کند

واژه‌های کلیدی: حمایت اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری شغلی

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران h.porghaffari@gmail.com
۲. دانشیار پژوهش‌کننده تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان سمت، تهران، ایران (نویسنده مسئول) mz.bahramabadi@gmail.com
۳. دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران F.Bagheri@sbiau.ac.ir

مقدمه

در دهه‌های اخیر با توجه به استرس‌های شغلی، فشارهای شدید و رقابت داخلی و خارجی و محیط اقتصادی نامطمئن و آشفته شاغلان با مسائل و چالش‌های مختلفی روبرو هستند (لی و جانگ^۱، ۲۰۲۰). بررسی ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد وضعیت شاغلان متأثر از ابعاد شناختی، اجتماعی و روان‌شناختی است و نمی‌تواند فقط با یک سازه یا حتی با سازه‌های چندگانه تبیین شود. یکی از زمینه‌هایی که در دهه‌های اخیر در حوزه روانشناسی شکل گرفت، ظهور رویکرد روانشناسی مثبت‌نگر بود که موجب تحولات قابل ملاحظه و پژوهش‌های نافذ و مؤثری در زمینه‌های مختلف رفتاری از جمله در مطالعات مربوط به شاغلین گردید (سلیگمن^۲، ۲۰۰۴). رویکرد روانشناسی مثبت‌نگر سعی دارد تا با استفاده از روش‌های علمی به مطالعه و کشف توانایی‌هایی که اجازه می‌دهند افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع پیشرفت کنند و به موفقیت نائل آیند، بپردازد (مانگرین و آنسلمو-متیوز^۳، ۲۰۱۲). با بررسی پژوهش‌های کمی و کیفی یک دهه اخیر در خصوص مفاهیم روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا نشان دادند که یک روند افزایشی و قابل توجه در این خصوص شکل گرفته، که دستاوردهای خیره‌کننده‌ای نیز در محیط کار داشته است. به عنوان مثال، تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (لوتانز، یوسف^۴، ۲۰۰۷). یکی از مفاهیم مهم روانشناسی مثبت‌نگر که در سال‌های اخیر در حوزه رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفته مفهوم سرمایه روان‌شناختی است. ریشه این مفهوم را باید در کارهای مارتین سلیگمن (۲۰۰۴) که او را به عنوان پدر روانشناسی مثبت‌گرا می‌شناسند، جستجو کرد. سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی تشکیل می‌شود (لوتانز، و یوسف، ۲۰۰۷). امید توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم و مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است. خوش‌بینی به اسنادهای علی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند (اسکاری و همکاران^۵، ۲۰۱۰).

یکی از توانمندی‌هایی که طی ۱۰ سال گذشته و سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، تاب‌آوری می‌باشد. وجود تعاریف متعدد در مورد تاب‌آوری، لیو^۶ (۲۰۰۴) وجه اشتراک همه این توصیفات را «سازگاری موفقیت آمیز» با وجود استرس زیاد و شرایط ناگوار بیان کردند. یکی از حوزه‌های مربوط به تاب‌آوری، تاب‌آوری در زمینه شغلی می‌باشد که به سرسختی در مقابل استرس‌های متعدد شغلی، تلاش کردن و توانایی بازگشت به حالت عادی در شرایط

1. Lee & Jang
2. Seligman
3. Mongrain, M., & Anselmo-Matthews
4. Luthans & Youssef
5. Scurry
6. Liu

ناگوار اشاره دارد. لاندن (۱۹۸۳) یکی از پیشگامان در مفهوم تاب‌آوری شغلی است که اعتقاد دارد تاب‌آوری شغلی یکی از سه حوزه شناخت انگیزه شغلی است، دو حوزه دیگر شامل بینش شغلی و هویت شغلی است (به نقل از فوری و ون-وورن^۱، ۱۹۹۸). تاب‌آوری شغلی بدین صورت تعریف شده است: «مقاومت فردی در برابر مشکلات پیش‌آمده در شغل در یک محیط کمتر از حد مطلوب». عوامل متعددی می‌تواند رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (براک، اسکات یانگ و نادریژوه^۲، ۲۰۲۰). یکی از این عوامل مهم در ارتباط نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها و موسسات اقتصادی، حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی مفهومی چندبعدی است که به اشکال و طرق مختلفی تعریف شده است برای مثال می‌توان آن را به عنوان یک منبع فراهم‌شده توسط دیگران، به عنوان امکاناتی برای مقابله با استرس، یا یک مبادله‌ای از منابع تعریف کرد (اسچولز، و شوارتز^۳، ۲۰۰۴). از سویی برخی از پژوهشگران حمایت اجتماعی را میزان برخورداری از محبت، همراهی، مراقبت، احترام، توجه و کمک دریافت‌شده توسط فرد از سوی افراد یا گروه‌های دیگر نظیر اعضای خانواده، دوستان و دیگران مهم تعریف کرده‌اند (سارافینو^۴، ۲۰۱۱). برخی حمایت اجتماعی را واقعیتی اجتماعی و برخی دیگر آن را ناشی از ادراک و تصور فرد می‌دانند. ساراسون^۵ (۲۰۱۳) حمایت اجتماعی را مفهومی چندبعدی می‌داند که هر دو بعد واقعی و تصویری را دربر می‌گیرد. در پژوهش‌های مختلف به این نکته اشاره شده است که وجود حمایت اجتماعی می‌تواند تاب‌آوری شغلی را بیشتر کند تا فرد در برابر استرس‌های ناشی از خود شغل و مشکلات ناشی از شرایط اقتصادی و اجتماعی توان و تحمل بیشتری داشته باشد (وانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۸؛ اوزبی^۷ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دی^۸، ۲۰۰۶). در واقع افراد برخوردار از حمایت اجتماعی در مقایسه با افراد فاقد حمایت اجتماعی استرس کمتری را تجربه می‌کنند و از نظر سلامتی در وضعیت مناسب‌تری قرار دارند به همین رو تاب‌آوری آنان در برابر مسائل بیشتر خواهد بود. با توجه به توضیحات و مسائل تبیین شده در زمینه‌های فوق، پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل علی پاسخگویی به این سؤال کلی است که آیا مدل مفروض رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی، برازش مطلوب دارد یا خیر.

روش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بود پس این پژوهش از نظر هدف، یکی پژوهش کاربردی است و از لحاظ ماهیت توصیفی است. همچنین طرح این پژوهش، همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری شرکتهای خصوصی کوچک و متوسط در تهران تشکیل دادند. نمونه این پژوهش به طور

1. Fourie, C., & Van Vuuren
2. Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh
3. Schulz & Schwartzberg
4. Sarafino
5. Sarason
6. Wong
7. Ozbay
8. Day

تصادفی از فهرست‌های شرکت‌های کوچک و متوسط شهر تهران انتخاب و سپس از هر شرکت ۶ نفر به طور تصادفی انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای است. ملاک‌های ورود به این پژوهش عبارت بودند از: (۱) شرکت‌کننده‌ها می‌بایست در یکی از شرکت‌های خصوصی تهران مشغول به کار بودند. (۲) حداقل تحصیلات شرکت‌کننده‌ها لیسانس باشد. (۳) برای این پژوهش دامنه سنی نیز به عنوان ملاک ورود در نظر گرفته شده بود. به این صورت که شرکت‌کنندگان می‌بایست بین ۲۵ تا ۴۵ سال سن داشتند. (۴) از لحاظ جنسیت شرکت‌کننده در این پژوهش، معیاری در نظر گرفته نشده بود و هم زنان و هم مردان شاغل می‌توانستند در این پژوهش شرکت داشته باشند. (۵) دامنه زمانی نیز به عنوان ملاک ورود پژوهش در نظر گرفته شده بود. یعنی تنها افرادی می‌توانستند در این پژوهش شرکت کنند که در بازه زمانی ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۸ مشغول به کار بودند. یعنی افراد بازنشسته یا اخراج شده نمی‌توانستند در این پژوهش شرکت داشته باشند. ملاک‌های خروج از پژوهش هم عبارت بودند از: (۱) کارکنان شرکت‌های دولتی تهران از این پژوهش مستثنی بودند. (۲) کارکنان شرکت‌های خصوصی تهران که سن شان بین ۲۵ تا ۴۵ سال نبود از این پژوهش مستثنی شدند. (۳) کارکنان شرکت‌های خصوصی تهران که بازنشسته یا اخراج شده بودند از این پژوهش مستثنی شدند.

ابزارها

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و یوسف (۲۰۰۷)، پرسشنامه حمایت اجتماعی بروهن و فیلیپس^۱ (۱۹۸۴) و پرسشنامه تاب‌آوری شغلی لیو (۲۰۰۴) استفاده شد. الف) پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و یوسف (۲۰۰۷): پرسشنامه سرمایه روانشناختی توسط لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و ۴ مؤلفه امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی می‌باشد و بر اساس طیف شش‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم شده است. برای بدست آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی ابتدا نمره هر مؤلفه به صورت جداگانه حساب و سپس مجموعه آنها به عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب می‌شود. نمره بین ۲۴ تا ۴۰، میزان سرمایه روان‌شناختی در حد پایین، نمره بین ۴۰ تا ۸۰ میزان سرمایه روان‌شناختی در حد بالا می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده جهت پایایی در پژوهش بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شده است.

ب) پرسشنامه تاب‌آوری شغلی لیو (۲۰۰۴): این پرسشنامه تاب‌آوری شغلی توسط لیو در سال ۲۰۰۴ ساخته شده است و تاب‌آوری شغلی را در قالب ۲۸ سؤال می‌سنجد. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۸ و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۴۰ است. تفسیر نمره در این پرسشنامه بدین شرح است که هر چه نمره آزمون به ۱۴۰ نزدیک‌تر باشد نشانه بالا بودن تاب‌آوری شغلی در کارکنان است.

ج) پرسشنامه حمایت اجتماعی بروهن و فیلیپس (۱۹۸۴): پرسشنامه حمایت اجتماعی توسط

1. Bruhn, & Philips

بروهن و فیلیپس در سال ۱۹۸۴ طراحی و ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۳ سؤال است که سه محیط خانواده (۸ ماده)، دوستان (۷ ماده) و سایرین (۸ ماده) را دربرمی‌گیرد. نمره گذاری این آزمون به صورت چهارگزینه‌ای بسیار موافق، موافق، مخالف، و بسیار مخالف است. همچنین حداقل و حداکثر نمره بین صفر و ۲۳ متغیر است و بالا بودن نمره در این پرسشنامه بیانگر حمایت اجتماعی بالاتر و پایین بودن نمره بیانگر حمایت اجتماعی پایین‌تر می‌باشد. این آزمون با تغییراتی توسط ابراهیمی‌قوام (۱۹۹۲)، روی ۱۰۰ دانشجو و ۲۰۰ دانش‌آموز ایرانی اجرا شده و پایایی و رذوایی آن نیز بدست آمده است. ضریب پایایی در نمونه دانشجویی در کل مقیاس ۰/۹۰ و در نمونه دانش‌آموزی ۰/۷۰ و در آزمون مجدد در دانش‌آموزان پس از شش هفته ۰/۸۱ بدست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۱ بدست آمده است. پس از گردآوری اطلاعات، داده‌ها به صورت کمی تعریف شدند و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بدین منظور ابتدا با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، اطلاعات توصیفی متغیرها از قبیل میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمرات با استفاده از برنامه اسپاس نسخه ۲۳ مشخص شد. پس از آن به منظور بررسی سؤال تحقیق از روش رگرسیون چندگانه و الگوی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۲ استفاده شد. لازم به تذکر است که آزمون معناداری به روش بوت استرپ و پیش‌فرض‌های بهنجاری تک‌متغیری (با بررسی چولگی و کشیدگی)، بهنجاری چند متغیری (آزمون ماهالانوبیس)، خطی بودن (با ترسیم ماتریس‌های نمودار پراکندگی)، چند هم‌خطی بودن (با بررسی عامل تورم واریانس و ضریب تحمل) و آزمون برازندگی مدل مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

ابتدا اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود (جدول ۱) و سپس نتایج مربوط به بررسی سؤال تحقیق گزارش شده است.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای سرمایه روانشناختی، حمایت اجتماعی و تاب‌آوری شغلی

متغیر	خرده مقیاس	کجی	کشیدگی	میانگین	SD
	امیدواری	-۰/۷۱۹	۱/۱۶۶	۲۳/۲۷	۴/۱۳۵
	تاب‌آوری	-۰/۴۰۸	۰/۷۲۶	۲۱/۹۶	۳/۹۷۶
سرمایه روانشناختی	خوش‌بینی	-۰/۲۳۳	۰/۵۳۸	۱۹/۷۴	۳/۷۸۶
	خودکارآمدی	-۰/۵۶۳	۱/۰۹۷	۲۲/۰۱	۳/۹۴۲
	سرمایه روانشناختی	-۰/۷۰۳	۱/۵۳۶	۸۶/۹۸	۱۳/۶۰۹
	خانواده	-۰/۸۰۸	۰/۲۴۸	۱۱/۴۴	۳/۰۸۸
	دوستان	-۰/۸۱۷	۰/۲۰۷	۱۵/۱۸	۴/۲۱۰
حمایت اجتماعی	سایرین	-۰/۵۲۴	-۰/۲۷۳	۹/۹۸	۳/۰۸۵
	حمایت اجتماعی	-۰/۷۲۷	۰/۱۹۸	۳۶/۶۰	۸/۷۵۶
تاب‌آوری شغلی	تاب‌آوری شغلی	-۰/۲۹۵	۰/۰۳۷	۸۷/۲۱	۲۳/۱۷۴

بر اساس اطلاعات بدست آمده میانگین امیدواری برابر با ۲۳/۲۷، تاب‌آوری برابر با ۲۱/۹۶، خوش‌بینی برابر با ۱۹/۷۴، خودکارآمدی برابر با ۲۲/۰۱ و میانگین نمره کل سرمایه روانشناختی برابر با ۸۶/۹۸ است. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ می‌باشد، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند. بر اساس اطلاعات بدست آمده میانگین حمایت خانواده برابر با ۱۱/۴۴، دوستان برابر با ۱۵/۱۸، سایرین برابر با ۹/۹۸ و میانگین نمره کل حمایت اجتماعی برابر با ۳۶/۶۰ است. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ می‌باشد، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند. همچنین، نتایج اطلاعات توصیفی برای تاب‌آوری شغلی نشان می‌دهد که میانگین تاب‌آوری شغلی برابر با ۸۷/۲۱ است. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ می‌باشد، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

ماتریس همبستگی بین متغیرها

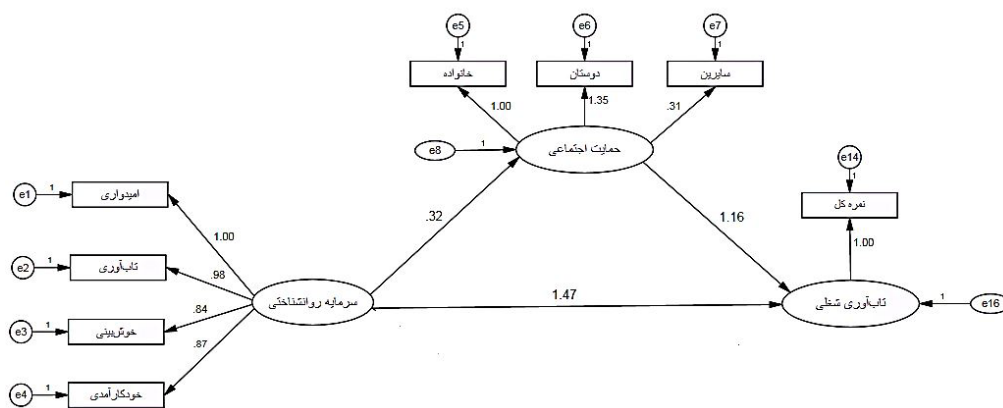
در جدول ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ترسیم شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرها

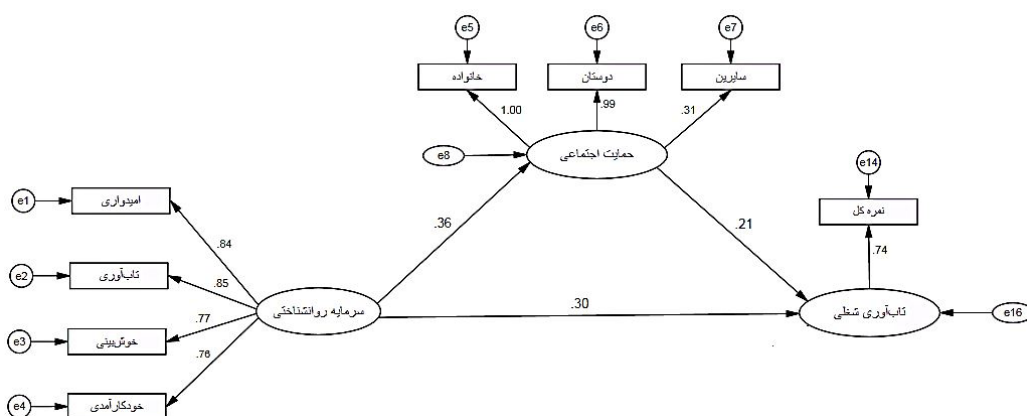
متغیرها	۱	۲	۳
۱- سرمایه روانشناختی	۱		
۲- حمایت اجتماعی	۰/۳۵۳**	۱	
۳- تاب‌آوری شغلی	۰/۳۹۸**	۰/۳۲۹**	۱

در جدول ۲ نتایج همبستگی بین متغیرهای سرمایه روانشناختی، حمایت اجتماعی و تاب‌آوری شغلی نشان داده شده است. بر اساس نتایج بدست آمده ضرایب همبستگی محاسبه شده مثبت بوده و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد ($P < 0/01$). مثبت بودن ضرایب همبستگی بدست آمده نشان دهنده وجود ارتباط مستقیم بین متغیرهای پژوهش است.

سؤال تحقیق: آیا مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی برآزش دارد؟
به منظور بررسی مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی، از تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. مدل بررسی شده به همراه شاخص‌های مربوط به برآزش مدل در ادامه ارائه شده است.



شکل ۱. ضرایب غیراستاندارد مدل مربوط به نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی



شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل مربوط به نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی

در شکل ۱ و ۲ به ترتیب ضرایب غیراستاندارد و ضرایب استاندارد مدل پیشنهادی به منظور بررسی نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی نشان داده شده است.

جدول ۳. ضرایب مدل ساختاری متغیرهای بکار رفته در مدل

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P
سرمایه روانشناختی ← امیدواری	۱	۰/۸۳۶	۱۸/۲۳۴	۰/۰۱
سرمایه روانشناختی ← تاب‌آوری	۰/۹۷۹	۰/۸۵۰	۱۹/۳۶۲	۰/۰۱
سرمایه روانشناختی ← خوش‌بینی	۰/۸۴۴	۰/۷۷۰	۱۶/۹۳۱	۰/۰۱
سرمایه روانشناختی ← خودکارآمدی	۰/۸۷۲	۰/۷۶۴	۱۶/۷۴۰	۰/۰۱
حمایت اجتماعی ← خانواده	۱	۰/۹۹۷	۱۶/۸۷۲	۰/۰۱
حمایت اجتماعی ← دوستان	۱/۳۵۳	۰/۹۹۰	۵۷/۶۸۱	۰/۰۱
حمایت اجتماعی ← سایرین	۰/۳۱۴	۰/۳۱۴	۶/۴۱۴	۰/۰۱
تاب‌آوری شغلی ← نمره کل	۱	۰/۷۴۱	۴۶/۳۸۹	۰/۰۱

در جدول ۳ ضرایب ساختاری مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و غیراستاندارد و سطح معنی‌داری مربوط به هر یک از ضرایب ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود همه ضرایب محاسبه شده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار هستند ($P < 0/01$). شاخص‌های مربوط به برازش مدل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	ارزیابی شاخص برازش
χ^2/df	≤ 5	۳/۸۲	مناسب
RMSEA	$< 0/08$	۰/۰۶۸	مناسب
SRMR	$< 0/08$	۰/۰۷۲	مناسب
CFI	$> 0/9$	۰/۹۴۹	مناسب
GFI	$> 0/9$	۰/۹۱۷	مناسب
NFI	$> 0/9$	۰/۹۳۳	مناسب
IFI	$> 0/9$	۰/۹۵۰	مناسب

طبق جدول ۴، شاخص نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) برازش مدل را تایید می‌کند χ^2/df که این عدد کمتر از ۵ است و به معنی برازش مدل با داده‌هاست. خطای ریشه مجذور میانگین تقریبی (RMSEA) برابر ۰/۰۶۸ و ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده (SRMR) برابر با ۰/۰۷۲ است که از میزان ملاک (۰/۰۸) کوچکتر است و در نتیجه برازش مدل را تایید می‌کند. و در نهایت شاخص‌های IFI، CFI، GFI و NFI نیز از ملاک مورد نظر (۰/۹) بزرگتر هستند. در مجموع و با در نظر گرفتن مجموع شاخص‌های محاسبه شده، برازش مدل با داده‌ها و سؤال پژوهش مبنی بر نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی مورد تایید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان انجام شد. سؤال اصلی تحقیق عبارت بود از اینکه آیا مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی برآزش دارد؟ که نتایج تحقیق حاکی از تأیید این سؤال بوده است. تبیین همسویی یافته این پژوهش با پژوهش‌های پیشین می‌تواند از دو منظر مبانی نظری و مبانی پژوهشی صورت بگیرد. در رابطه با متغیر واسطه‌ای حمایت اجتماعی می‌توان گفت که حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از جهت‌همراهی و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است (سارافون، ۲۰۱۳). حمایت اجتماعی، حمایت قابل پذیرش از طرف افراد دیگر، گروه‌ها و جامعه بزرگتر است. حمایت اجتماعی به عنوان قوی‌ترین و نیرومندترین نیروی مقابله‌ای برای مواجهه‌ی موفقیت‌آمیز و آسان فرد در زمان درگیری با شرایط تنش‌زاست و تحمل مشکلات را برای فرد تسهیل می‌کند (جوادیان و فراست، ۱۳۹۶). به نظر می‌رسد زمانی که فرد در محیط شغلی از حمایت اجتماعی برخوردار باشد می‌تواند در مقابله با شرایط استرس‌زای شغلی بهتر عمل کند و تاب‌آوری بیشتر از خود نشان دهد؛ چرا که خود را تنها و بی‌کس در این شرایط چالشی و استرس‌زا نمی‌بیند و این احساس مثبت که همکاران و افراد حامی و پشتیبان او هستند را با خود به همراه دارد. پژوهش‌های متعدد ثابت نموده‌اند که هر چه میزان حمایت اجتماعی افزایش یابد سطح سلامتی نیز، افزایش می‌یابد و بالعکس. تاب‌آوری شغلی را می‌توان به عنوان یکی از مشخصات سلامت روانی در محیط‌های شغلی دانست که حمایت اجتماعی طبق پژوهش‌ها می‌تواند نقش مثبتی در بهبود آن ایفا کند. از سوی دیگر، اگر سرمایه روان‌شناختی را داری چهار مؤلفه تاب‌آوری، امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی بدانیم (گنجی و توکلی، ۱۳۹۷). در این صورت در می‌بایم که حمایت اجتماعی می‌تواند در هر یک از این مؤلفه‌ها نقش مثبت و سازنده‌ای ایفا کند. برای مثال، فردی که از حمایت اجتماعی در محیط شغلی برخوردار است، انتظار می‌رود که احساس امید در او مثبت باشد و از تاب‌آوری بالاتری برخوردار باشد، چرا که از حمایت‌های اجتماعی که منجر به آسایش جسمانی و عاطفی می‌شود، برخوردار است (دی، ۲۰۰۶). بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که بررسی مبانی نظری و تعاریف مربوط به حمایت اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری شغلی از این موضوع حمایت می‌کند که حمایت اجتماعی به عنوان یک مؤلفه مثبت نقش‌سازنده‌ای می‌تواند بین رابطه سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی ایفا کند. به عبارت دیگر، قرار دادن حمایت اجتماعی به عنوان متغیر میانجی بین رابطه سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری شغلی می‌تواند به افزایش هم‌افزای سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری شغلی کمک کند.

از منظر مبانی پژوهشی نیز همسویی این یافته‌ها نیز قابل بحث و تبیین است. یکی از عوامل پژوهشی که می‌تواند نقش مهمی در همسویی یافته‌ها داشته باشد، جامعه آماری نزدیک به هم یا مشابه می‌باشد. در این پژوهش جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های خصوصی در تهران بود که از این منظر با برخی پژوهش‌های پیشین شباهت دارد. برای مثال، در پژوهش معمارزاده، ختائی و عباس‌زاده مینق (۱۳۹۶) نیز کارکنان بخش خصوصی به عنوان جامعه آماری پژوهش بودند. وجود جامعه آماری مشابه که احتمال می‌رود در ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی

و روانشناختی مشابهت داشته باشند، می‌تواند دلیل احتمالی بر همسویی یافته‌ها باشد. همچنین استفاده از ابزار مشابه نیز می‌تواند عامل پژوهشی دیگری در تبیین همسویی یافته‌ها باشد. بدین معنی که در پژوهش حاضر و با برخی از پژوهش‌های پیشین برای مثال پژوهش گنجی و توکلی (۱۳۹۷) شباهت‌هایی در اتخاذ ابزار پژوهش دیده می‌شود. با توجه به اینکه جمع‌آوری داده‌ها، نمره‌گذاری و تفسیر داده‌ها وابسته به ابزاری است که مورد استفاده قرار می‌گیرد، لذا استفاده از ابزار پژوهشی مشابه می‌تواند عاملی احتمالی در همسویی یافته‌ها باشد. با توجه به موضوعات مطرح شده، به طور کلی می‌توان گفت که یافته حاضر و همسویی این یافته با پژوهش‌های پیشین حاکی از حمایت نظری و پژوهشی از تأیید فرضیه می‌باشد.

در جمع‌بندی از یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که حمایت اجتماعی به عنوان یک متغیر اثرگذار در تاب‌آوری شغلی افراد می‌باشد. سرمایه روانشناختی نیز دیگر عامل اثرگذار مثبت بر تاب‌آوری شغلی افراد می‌باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود شرکت‌هایی که کارکنان شان از کمبود تاب‌آوری شغلی رنج می‌برند، با تدبیرهایی که اتخاذ می‌کنند حمایت اجتماعی و سرمایه روانشناختی کارکنان خود را افزایش دهند تا از این طریق بتوانند تاب‌آوری شغلی کارکنان خود را نیز افزایش دهند.

منابع

جوادیان، رضا، فراست، هادی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه حمایت اجتماعی و امنیت اجتماعی با اعتماد اجتماعی استفاده‌کننده‌گان از حمل و نقل عمومی. *انتظام اجتماعی*، ۹(۲)، ۲۲۲-۱۹۰.

گنجی، بی‌نظیر و توکلی، سمیرا (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری با اعتیاد به اینترنت دانشجویان. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۱).

معمارزاده، غلام رضا. ختائی، محمدرضا و عباس زاده مینق، شهلا (۱۳۹۶). رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی). *مجله آینده پژوهی مدیریت*، ۲۳(۹۶).

- Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh, N. (2020). Strategies for Business Sustainability in a Collaborative Economy: Building the Career Resilience of Generation Z. *In Strategies for Business Sustainability in a Collaborative Economy* (pp. 306-329). IGI Global.
- Bruhn, J. G., & Philips, B. U. (1984). Measuring social support: A synthesis of current approaches. *Journal of behavioral medicine*, 7(2), 151-169.
- Day, A. (2006). The power of social support: Mentoring and resilience. *Reclaiming children and youth*, 14(4), 196.
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A Culture-Work-Health model. *Western journal of nursing research*, 42(2), 108-116.
- Liu, Y. C. (2004). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees*

- in Taiwan* (Doctoral dissertation, Texas A&M University).
- Liu, Y. C. (2004). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan* (Doctoral dissertation, Texas A&M University).
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Mongrain, M., & Anselmo-Matthews, T. (2012). Do positive psychology exercises work? A replication of Seligman et al.(). *Journal of clinical psychology*, 68(4).
- Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan III, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont)*, 4(5), 35.
- Sarafino, E. P. (2011). *Health Psychology*, New York, John Wiley & Sons.
- Sarason, I. G. (Ed.). (2013). *Social support: Theory, research and applications* (Vol. 24). Springer Science & Business Media.
- Schulz, U., Schwartzberg, R. (2004). Long- Term effects of spousal support on coping with cancer after surgery. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 716- 32.
- Scurry, T., Smart, A., Burke, C., Blenkinsopp, J., & Stephenson, S. (2020). Developing and Enhancing Graduates' Career Resilience; Perspectives from Higher Education Careers Professionals. *Higher Education Careers Service Unit*, Prospects.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). Influence of social support and self-Efficacy on resilience of early career registered nurses. *Western journal of nursing research*, 40(5), 648-664.

Investigating the Mediating Role of Social Support in the Relationship between Psychological Capital and Job Resilience of Employees

¹Z. Sadat Pourmirghfari

² M. Zare Bahramabadi

³F. Bagheri

Abstract

The aim of this study was to investigate the mediating role of social support in the relationship between psychological capital and job resilience of employees. The present study was an applied research that used the correlational research method of structural equations as a research method. The statistical population of this study included all administrative staff of small and medium private companies in Tehran. The sample of this research was randomly selected from the lists of small and medium companies in Tehran and then 6 people from each company were randomly selected. The sampling method in this study was cluster sampling. For data collection, Lutans and Yousef Psychological Capital Questionnaire, Bruhen and Phillips Social Support Questionnaire and Liu Job Resilience Questionnaire were used. The collected data were analyzed using multiple regression method and structural equation model in Emus software version 22. The results of data analysis showed that the causal model based on the relationship between psychological capital and job resilience of employees fits with the mediating influence of social support. Psychological capital affects the job resilience of employees. Psychological capital affects social support. Social support affects the job resilience of employees. Social support mediates the relationship between psychological capital and job satisfaction of employees. It is suggested that the findings of this study can be used to improve the job resilience of employees and their psychological capital with respect to the role of social support. Social support is also an acceptable support from other individuals, groups and the larger community. Social support maybe the strongest and most powerful coping force for successful and easy coping with stressful situations and facilitates endurance for the individual.

Keywords: social support, psychological capital, job resilience

1. PhD Student in Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Research Institute for Humanities Research and Development, Samat Organization, Tehran, Iran (Corresponding Author)
3. Associate Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Unit, Tehran, Iran