

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

The Effect of Resilience on Job Satisfaction and Employees' Creative Performance with the Mediating Role of Job Embeddedness

Azam Tadayon^{1*}, Narges Abbasi²

1 Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Associate Professor, Department of Statistics, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Azam Tadayon

Email: a.tadayon@pnu.ac.ir

How to cite

Tadayon, A. Abbasi, N. (2026). The Effect of Resilience on Job Satisfaction and Employees' Creative Performance with the Mediating Role of Job Embeddedness. *Occupational Psychology*, 4 (2), 19-30.

ABSTRACT

The main objective of this study is to investigate the effect of resilience on job satisfaction and creative performance of employees with the role of mediating job embeddedness in the Kerman Province Red Crescent Society. The present study, considering its subject and nature, is a correlational type and in terms of purpose, it is applied research. The statistical population of the study was 150 employees of the educational field of the Kerman Province Red Crescent Society, of which 108 selected as a sample based on statistical formulas and considering the size of the population using simple random sampling.

In order to collect data and information for analysis, standard questionnaires of resilience by Connor and Davidson (2003), job embeddedness by Crossley et al. (2007), job satisfaction by Greenhaus et al. (1990), and creative performance by Wang and Netemeyer (2004) used. The validity of the data collection tool calculated and confirmed. In this study, Smart PLS software used to statistically analyze the available data. The results of the study showed that resilience has a significant direct effect on job satisfaction and creative performance, job embeddedness has a significant direct effect on job satisfaction, but job resilience has no significant direct effect on job embeddedness, and job embeddedness has no significant direct effect on creative performance. Therefore, considering the significant values of the indirect effects, it is observed that resilience does not have a significant indirect effect on job satisfaction through the mediating variable of job embeddedness, and resilience does not have a significant indirect effect on creative performance through the mediating variable of job embeddedness.

KEYWORDS

Resilience, Job Satisfaction, Creative Performance, Job Embeddedness.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

تأثیر تاب‌آوری بر رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان با نقش میانجی‌گری تنیدگی شغلی

اعظم تدین^{۱*}، نرگس عباسی^۲

۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲ دانشیار، گروه آمار، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

اعظم تدین

رایانامه: a.tadayon@pnu.ac.ir

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر تاب‌آوری بر رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان با نقش میانجی‌گری تنیدگی شغلی در سازمان جمعیت هلال احمر استان کرمان است. تحقیق حاضر با توجه به موضوع و ماهیت، از نوع همبستگی و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان حوزه آموزشی سازمان هلال احمر استان کرمان به تعداد ۱۵۰ نفر بود که براساس فرمول‌های آماری و با توجه به تعداد جامعه، تعداد ۱۰۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسش‌نامه‌های استاندارد تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳)، درهم‌تنیدگی کراسلی و همکاران (۲۰۰۷)، رضایت شغلی گرین‌هاس و همکاران (۱۹۹۰) و عملکرد خلاقانه‌ی وانگ و نت میر (۲۰۰۴) استفاده شد. اعتبار ابزار گردآوری داده‌ها محاسبه و تأیید شد. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌های موجود از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که تاب‌آوری بر رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه تأثیر مستقیم معنادار دارد، تنیدگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معنادار دارد؛ اما تاب‌آوری شغلی بر تنیدگی شغلی و تنیدگی شغلی بر عملکرد خلاقانه تأثیر مستقیم معنادار ندارد. بنابراین با توجه به مقادیر معناداری اثرات غیرمستقیم مشاهده می‌شود که تاب‌آوری بر رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی تنیدگی شغلی اثر غیرمستقیم معنادار ندارد و تاب‌آوری بر عملکرد خلاقانه از طریق متغیر میانجی تنیدگی شغلی نیز اثر غیرمستقیم معنادار ندارد.

واژه‌های کلیدی

تاب‌آوری، رضایت شغلی، عملکرد خلاق، تنیدگی شغلی.

استناد به این مقاله:

اعظم تدین، نرگس عباسی (۱۴۰۴). تأثیر تاب‌آوری بر رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان با نقش میانجی‌گری تنیدگی شغلی. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۲)، ۱۹-۳۰

مقدمه

جست‌وجوی هدفمند منابع)، در شرایط دشوار به عملکرد مطلوب خود ادامه داده و حتی از این شرایط برای رشد شخصی و حرفه‌ای بهره ببرند.

رضایت شغلی، به عنوان ارزیابی کلی و نگرشی مثبت نسبت به شغل و عملکرد خلاقانه، به عنوان تولید ایده‌ها، راه‌حل‌ها و رویه‌های نو و مفید، از جمله برجسته‌ترین پیامدهای سازمانی هستند که به طور مستقیم تحت تأثیر حالات روان‌شناختی کارکنان قرار دارند (پارک و همکاران^۶، ۲۰۲۲). پژوهش‌ها رابطه مثبت و مستقیم تاب‌آوری را با هر دوی این پیامدها تأیید کرده‌اند (کوک و همکاران^۷، ۲۰۲۱). در پژوهش‌های اخیر، عملکرد خلاقانه کارکنان به عنوان «فرایند خلق ایده‌ها، محصولات یا روش‌های جدید و ارزشمند توسط کارکنان در نقش شغلی‌شان» تعریف می‌شود که مستقیماً به اثربخشی سازمان کمک می‌کند (جاوید و همکاران^۸، ۲۰۲۳). این مفهوم فراتر از صرف تولید ایده‌های نو است و شامل پیاده‌سازی عملی این ایده‌ها در محیط کار برای بهبود عملکرد شغلی می‌گردد (ژانگ و همکاران^۹، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر، عملکرد خلاقانه نتیجه تعامل میان ویژگی‌های فردی (مانند تاب‌آوری) و عوامل محیطی (مانند درهم‌تنیدگی شغلی) است که فرد را قادر می‌سازد تا برای مسائل پیچیده سازمانی، راه‌حل‌های بدیع و کاربردی ارائه دهد (لیو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲).

با این حال، برای طراحی مداخلات مؤثر سازمانی، درک مکانیسم‌های میانجی که از طریق آن‌ها تاب‌آوری این تأثیرات مطلوب را ایجاد می‌کند، از اهمیت حیاتی برخوردار است. در این چارچوب، تنیدگی شغلی می‌تواند نقش یک سازه میانجی کلیدی را ایفا کند. به عبارت دیگر، این فرضیه وجود دارد که تاب‌آوری از طریق تقویت و ارتقای تنیدگی شغلی، مسیر را برای دستیابی به رضایت شغلی عمیق‌تر و عملکرد خلاقانه برجسته‌تر هموار می‌سازد.

نقش تنیدگی شغلی در این مدل بسیار حیاتی است. تنیدگی شغلی یک نیروی محرکه درونی است که انرژی شناختی و عاطفی فرد را به طور کامل در اختیار کار قرار می‌دهد (اسچافلی، ۲۰۲۱). فرد متعهد به شغل، احساس معناداری، اشتیاق و غرق‌شدگی در فعالیت‌هایش را تجربه می‌کند. این حالت، خود یک پیش‌نیاز اساسی برای خلاقیت مستمر و

در دنیای کاری امروز، سازمان‌ها و کارکنان با مجموعه‌ای از چالش‌ها و مسائل شغلی پیچیده روبه‌رو هستند که می‌تواند نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان را به طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار دهد. تغییرات سریع محیط کسب‌وکار، افزایش رقابت سازمانی، فشارهای کاری، ابهام نقش و انتظارات فزاینده از کارکنان از جمله عواملی هستند که می‌توانند پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری مختلفی برای نیروی انسانی به همراه داشته باشند (رابینسون و جادگ^۱، ۲۰۱۷). در چشم‌انداز پرتلاطم و رقابتی کسب‌وکار معاصر، سازمان‌ها در جست‌وجوی منابعی پایدار برای حفظ برتری رقابتی و تضمین رشد بلندمدت خود هستند. در این میان، نیروی انسانی نه تنها به عنوان یک عامل اجرایی؛ بلکه به مثابه مهم‌ترین سرمایه معنوی و فکری سازمان شناخته می‌شود. درک عواملی که می‌توانند به طور همزمان هم به رضایت شغلی عمیق و پایدار کارکنان و هم به شکوفایی عملکرد خلاقانه آنان منجر شوند، به یکی از اولویت‌های اصلی مدیریت نوین تبدیل شده است (لی و چن^۲، ۲۰۲۳). در این مسیر، مفاهیمی چون تنیدگی شغلی، به عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت و نیروبخش، توجه پژوهشگران و مدیران را به خود جلب کرده است. تنیدگی شغلی بیانگر درگیری ذهنی و عاطفی عمیق فرد با شغلش، احساس معناداری، انرژی و جذب شدن در کار است (اسچافلی^۳، ۲۰۲۱). این مفهوم نقشی محوری در زنجیره ارزش‌آفرینی سازمانی ایفا می‌کند. اما پرسش کلیدی این است که چگونه می‌توان این حالت مطلوب را در محیط‌های کاری پیچیده و پرمخاطره امروز ایجاد و حفظ کرد؟ پاسخ احتمالی به این پرسش، در مفهوم تاب‌آوری نهفته است.

تاب‌آوری به عنوان «ظرفیت پویا و قابل توسعه فرد برای مقاومت، سازگاری موفقیت‌آمیز و رشد در مواجهه با سختی‌ها، نامالایمات یا منابع فشار» تعریف می‌شود (میرز و همکاران^۴، ۲۰۲۳). برخلاف دیدگاه‌های سنتی که تاب‌آوری را صرفاً سپری در برابر آسیب می‌دانستند، دیدگاه‌های معاصر آن را یک منبع فعال و پیش‌برنده معرفی می‌کنند که نه تنها از فرد محافظت می‌کند؛ بلکه زمینه را برای تعامل مثبت و ثمربخش با کار فراهم می‌سازد (خان و همکاران^۵، ۲۰۲۲). افراد تاب‌آور قادرند با استفاده از راهبردهای شناختی - هیجانی کارآمد (مانند بازتعریف مثبت چالش‌ها و تنظیم هیجان‌ها) و رفتاری (مانند

6 Park et al
7 Cooke et al
8 Javed et al
9 Zhang et al
10 Liu et al

1 Robbins & Judge
2 Lee & Chen
3 Schaufeli
4 Meyers et al
5 Khan et al

منجر به کاروان منابع (تاب‌آوری و تنیدگی شغلی با هم) می‌شود (هابفل، ۲۰۰۲).

اگرچه محدود، اما شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد منابع شخصی تنیدگی شغلی را افزایش می‌دهند. برای مثال، سان و همکاران دریافتند که سرمایه روان‌شناختی (یعنی خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی) تنیدگی شغلی پرستاران را در محیط‌های مراقبت سلامت چین تقویت می‌کند. مطالعه سینگ^۴ در ترینیداد نشان داد که ثبات عاطفی، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی تنیدگی شغلی کارکنان خدمات را تقویت می‌کند. بنابراین فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱. تاب‌آوری به طور مثبت با تنیدگی شغلی مرتبط است؛

همان‌گونه که نظریه حفاظت از منابع بیان می‌کند، وجود منابع شخصی کافی به رفاه کارکنان کمک می‌کند (و الارکن و بولینگ^۵، ۲۰۱۳) در چارچوب این نظریه، تاب‌آوری یک منبع شخصی مهم است که می‌تواند رفاه کارکنان را تقویت کند (آوی و همکاران^۶، ۲۰۱۰) همان‌طور که در مطالعه آلاکون و همکاران بیان شده است، کارکنانی با تاب‌آوری بالا می‌توانند به عنوان مخزنی عظیم از منابع برای استفاده در نظر گرفته شوند.

به لحاظ تجربی، آوی و همکاران^۷ رابطه مثبتی بین تاب‌آوری و عملکرد مرتبط با کار گزارش کردند. کاراتپه و کاراداش^۸ دریافتند که سرمایه روان‌شناختی کارکنان هتل در رومانی رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. لهوچکی^۹ رابطه مثبتی بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی گزارش کرد. از سوی دیگر، تحقیق نگو و همکاران^{۱۰} در چین از رابطه مثبت بین تاب‌آوری و رضایت شغلی حمایت نکرد. در چارچوب نظریه حفاظت از منابع و یافته‌های فوق، فرضیه‌های مربوطه را به شرح زیر استخراج می‌کنیم:

فرضیه ۲. تاب‌آوری به طور مثبت با رضایت شغلی مرتبط است؛

فرضیه ۳. تاب‌آوری به طور مثبت با عملکرد خلاق مرتبط است؛

تنیدگی شغلی یکی راهبرد حفظ کارکنان است که رضایت شغلی کارکنان را افزایش داده و عملکرد خلاق آن‌ها را تقویت می‌کند. این روابط را می‌توان بر اساس نظریه تنیدگی شغلی

رضایت ناشی از پیشرفت و تسلط است (بیکر و ورایس^۱، ۲۰۲۱). حال، تاب‌آوری به عنوان یک منبع روان‌شناختی، می‌تواند بستر ساز این تعهد باشد. افراد تاب‌آور به دلیل برخورداری از باور به خودکارآمدی، خوش‌بینی و توانایی مدیریت چالش‌ها، احتمال بیشتری دارد که در مواجهه با موانع، پشتکار به خرج دهند، کار را معنادار ببینند و در نتیجه، سطح بالاتری از تنیدگی شغلی را تجربه کنند (هارتمن و همکاران، ۲۰۲۰). آن‌ها چالش‌ها را نه به عنوان تهدید، بلکه به عنوان فرصتی برای یادگیری و غرق‌شدگی بیشتر در کار می‌بینند. این تعهد عمیق، به نوبه خود، رضایت ناشی از درگیری معنادار را افزایش داده و فضای ذهنی و انگیزشی لازم برای تفکر واگرا و خلق ایده‌های نو را فراهم می‌آورد.

در واقع، این مقاله بر این فرض استوار است که تاب‌آوری، با تقویت ظرفیت فرد برای حفظ تعامل مثبت و پرنرژی با کار در شرایط معمولی و غیرمعمول، منجر به افزایش تنیدگی شغلی می‌شود. سپس، این تعهد بالاست که مانند یک کاتالیزور عمل کرده، هم احساس رضایت عمیق و پایدار از شغل را به همراه می‌آورد و هم استمرار و کیفیت عملکرد خلاقانه را تضمین می‌کند. درک این زنجیره علی (تاب‌آوری → تنیدگی شغلی → رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه) می‌تواند دیدگاه مدیران را از تمرکز صرف بر کاهش عوامل استرس‌زای منفی، به سمت سرمایه‌گذاری فعال بر توسعه منابع روان‌شناختی مثبت و تقویت حالات انگیزشی مولد، تغییر دهد.

با توجه به تحولات سریع محیط کار و اهمیت روزافزون پایداری روان‌شناختی و نوآوری، این پژوهش درصدد است با ارائه یک مدل نظری به آزمون نقش میانجی‌گری تنیدگی شغلی در رابطه بین تاب‌آوری با رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه بپردازد. این بررسی نه تنها در تئوری‌پردازی در حوزه رفتار سازمانی مثبت‌گرا مشارکت می‌کند؛ بلکه بینش‌های عملی ارزشمندی را برای طراحی برنامه‌های توسعه منابع انسانی ارائه می‌دهد که هدف نهایی آن‌ها پرورش کارکنانی تاب‌آور، متعهد، راضی و خلاق است.

نظریه حفاظت از منابع مدعی است که افراد تلاش می‌کنند منابع خود مانند اشیاء و انرژی را به دست آورده و از آن‌ها محافظت کنند (هابفل^۲، ۲۰۰۱). هنگامی که افراد منابعی به دست می‌آورند، ممکن است آن‌ها را برای کسب منابع جدید سرمایه‌گذاری کنند (ویلر و هالسلین^۳، ۲۰۰۸). منابع (منابع شخصی) تمایل به ایجاد منابع دیگر (تنیدگی شغلی) دارند که

4 Singh

5 Alarcon & Bowling

6 Avey et al

7 Avey

8 Karatepe & Karadas

9 Lehoczky

10 Ngo et al

1 Bakker & de Vries

2 Hobfool

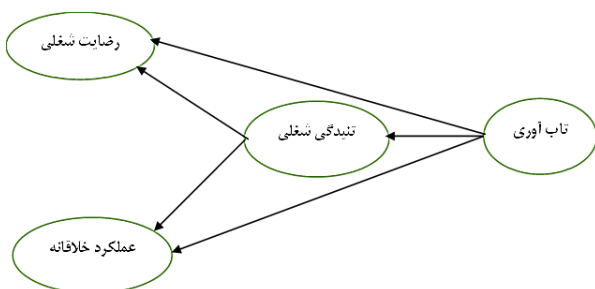
3 Halbesleben & Wheeler

زیان بالقوه در صورت ترک شرکت آگاه هستند. چنین کارکنانی به نوبه خود از جنبه‌های مختلف شغل خود راضی هستند و از طریق ایده‌های نوآورانه و دیدگاه‌های تازه خود برای بهبود خدمات به شرکت کمک می‌کنند. همان‌گونه که میچل و همکاران بیان کرده‌اند، تنیدگی شغلی یک سازه کلیدی است که عوامل یا منابع درون شغلی را به پیامدهای نگرشی و عملکردی کارکنان پیوند می‌دهد. این موضوع همچنین توسط هولتم و ایندریدن^۸ (۲۰۰۶) حمایت شده است که نشان دادند تنیدگی شغلی یک سازوکار میانجی کلیدی است که نگرش‌های فردی را به پیامدهای کارکنان مرتبط می‌سازد.

شواهد کمی وجود دارد که نشان می‌دهد منابع شخصی از طریق تنیدگی شغلی به پیامدهای کارکنان مرتبط هستند. برای مثال، تحقیق سینگ (۲۰۱۹) در زمینه‌های خدماتی مختلف (مانند مهمان‌نوازی و خدمات مالی) نشان داد که ثبات عاطفی، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و شبکه‌سازی تنیدگی شغلی را تقویت می‌کنند که به نوبه خود قصد ترک شغل را کاهش می‌دهد. شواهد نشان داده است که تنیدگی شغلی تأثیرات منابع شخصی مانند سرمایه روان‌شناختی را بر عملکرد شغلی پرستاران میانجی‌گری می‌کند (سان و همکاران^۹، ۲۰۱۲) از این رو، فرضیه‌های زیر را مطرح می‌کنیم:

فرضیه ۶. تنیدگی شغلی تأثیر تاب‌آوری بر رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند؛

فرضیه ۷. تنیدگی شغلی تأثیر تاب‌آوری بر عملکرد خلاق را میانجی‌گری می‌کند؛



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر اجرا جزء تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان حوزه آموزشی سازمان هلال احمر استان کرمان است که تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر است. از آنجا که با توجه

توسعه داد (میشل و همکاران^۱، ۲۰۰۱). به طور خاص، کارکنانی که تنیدگی شغلی بالایی دارند، دارای ارتباطات باکیفیت با همکاران و مدیران خود هستند (کاراتپ و وطن‌خواه^۲، ۲۰۱۴). آن‌ها احساس می‌کنند که تناسب خوبی بین ارزش‌ها و دانش آن‌ها و الزامات شغل و همچنین ارزش‌های سازمانی وجود دارد (میشل و همکاران^۳، ۲۰۰۱). افراد با تنیدگی شغلی بالا می‌دانند که اگر ترک خدمت داوطلبانه نشان دهند، مزایای مختلفی را از دست خواهند داد (کاراتپ و نگیچ^۴، ۲۰۱۲)، این کارکنان همچنین عملکرد خلاق بهتری نشان می‌دهند که به آن‌ها امکان می‌دهد تا ایده‌های جدید خود برای بهبود خدمات را به اشتراک گذاشته و راه‌حل‌های نوآورانه برای مشکلات ذاتی در مواجهه با خدمات ارائه دهند.

مطالعه دچاواتاناپایسال^۵ در تایلد نشان داد که تنیدگی شغلی رضایت شغلی حسابداران را افزایش می‌دهد. به طور مشابه، نتایج مبتنی بر نمونه‌های مختلف استفاده‌شده در بلژیک بر رابطه مثبت بین تنیدگی شغلی و رضایت شغلی تأکید داشت (وربراگن و امریک^۶، ۲۰۲۰). کاراتپ و وطن‌خواه نشان دادند که تنیدگی شغلی عملکرد خلاق مهمان‌داران را تقویت می‌کند. تحقیق شاه و همکاران^۷ (۲۰۲۰) انجام‌شده با اساتید دانشگاه در پاکستان نشان داد که تنیدگی شغلی به طور مثبت با عملکرد خلاق مرتبط است. بر این اساس، فرضیه‌های زیر را مطرح می‌کنیم:

فرضیه ۴. تنیدگی شغلی به طور مثبت با رضایت شغلی مرتبط است؛

فرضیه ۵. تنیدگی شغلی به طور مثبت با عملکرد خلاق مرتبط است؛

فرضیه‌های ۱ تا ۵ به طور ضمنی تنیدگی شغلی را به عنوان میانجی تأثیر تاب‌آوری بر رضایت شغلی و عملکرد خلاق پیشنهاد می‌کنند. روابط تاب‌آوری → تنیدگی شغلی → رضایت شغلی و عملکرد خلاق را می‌توان در پرتو نظریه تنیدگی شغلی توسعه داد. به طور خاص، هنگامی که کارکنان در برابر مشکلات محیط کار تاب‌آور بوده و علی‌رغم نتایج ناامیدکننده با دشواری‌ها کنار می‌آیند، در شغل خود غرق می‌شوند. این به این دلیل است که احساس می‌کنند با خواسته‌های شغل و شرکت به خوبی سازگار هستند، دارای روابط باکیفیت با همکاران و مدیران خود در شرکت هستند و از

1 Mitchell et al

2 Karatepe & Vatankhah

3 Mitchell et al

4 Karatepe & Ngeche

5 Dechawatanapaisial

6 Verbruggen & Emmerrik

7 Shah et al

8 Holtom & Inderrieden

9 Sun et al

سنجش رضایت شغلی استفاده کرده‌اند. این مقیاس بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شد که از «۵ = کاملاً موافقم» تا «۱ = کاملاً مخالفم» درجه‌بندی شده بود.

عملکرد شغلی: عملکرد شغلی (CPERF) نیز با استفاده از شش گویه اقتباس شده از وانگ و نت‌مایر (۲۰۰۴) عملیاتی شده. همین گویه‌ها در پژوهش‌های مختلف دیگری نیز استفاده شده‌اند. گویه‌های این مقیاس بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای، با دامنه پاسخ از «تقریباً همیشه» تا «هرگز»، امتیازدهی شدند. روایی محتوایی پرسش‌نامه تایید شد. پایایی پرسش‌نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. برای تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و در قسمت آمار استنباطی از روش PLS استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج تحقیق در بخش شاخص‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که از ۱۰۸ نفر شرکت‌کننده در این پژوهش، ۴۹/۱ درصد مرد و ۵۰/۹ درصد زن هستند. بیشترین آنها ۴۹/۱ درصد دارای تحصیلات کارشناسی بودند و کمترین آنها (۲/۸ درصد) دارای تحصیلات دکترا و بالاتر بودند. از لحاظ سنی، بیشترین افراد نمونه، (۳۱/۱٪) بین ۳۱ تا ۳۵ سال و کمترین آنها (۱۰/۲ درصد) بین ۲۶ تا ۳۰ سال و ۴۱ تا ۴۵ سال هستند. از نظر سابقه کار، بیشترین افراد (۳۰/۲٪) دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال و کمترین آنها (۸/۵ درصد) دارای سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال هستند. از نظر وضعیت تاهل ۶۲/۷ درصد متاهل و ۳۷/۳ درصد مجرد هستند. در بخش یافته‌های مربوط به آمار استنباطی نیز نتایج زیر به دست آمد: میزان میانگین متغیر تاب‌آوری ۹۵/۵۷ است که بالاتر از متوسط (۷۵) ارزیابی شد؛ میزان میانگین تنیدگی شغلی ۲۱/۹۶ که بیشتر از متوسط (۱۷/۵) است؛ میزان میانگین رضایت شغلی ۱۷/۶۳ که بیشتر از متوسط (۱۲/۵) است و میزان میانگین عملکرد خلاقانه برابر ۱۷/۰۵ است که این مقدار نیز بیشتر از مقدار متوسط (۱۵) است (جدول شماره ۱).

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
تاب‌آوری	۹۵/۵۷	۱۴/۹۹	۵۸	۱۲۵
تنیدگی شغلی	۲۱/۹۶	۶/۹۷	۸	۳۵
رضایت شغلی	۱۷/۶۳	۵/۴۳	۵	۲۵
عملکرد خلاقانه	۱۷/۰۵	۵/۴	۵	۳۰

به شرایط کاری جامعه آماری مورد نظر امکان دسترسی کامل به همه افراد جامعه، همکاری همه اعضا یا جمع‌آوری دقیق داده‌ها از تمامی آن‌ها وجود نداشت. بنابراین انتخاب یک نمونه مناسب با استفاده از روش‌های علمی نمونه‌گیری باعث می‌شود که داده‌ها با دقت و قابلیت اعتماد مناسب جمع‌آوری شوند. در این پژوهش براساس جدول مورگان و با توجه به تعداد جامعه، تعداد ۱۰۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد.

روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در این روش نمونه‌گیری شانس انتخاب شدن هر یک از اعضا یکسان است.

برای سنجش متغیرهای مدل مفهومی، از پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر دو بخش استفاده شد، که شامل: الف) سوالات عمومی، به منظور کسب اطلاعات جمعیت‌شناسی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و...؛ ب) سوالات تخصصی، سوالات عمومی از نوع بسته بوده و برای پاسخگویی به سوالات تخصصی از طیف لیکرت استفاده شده است.

تاب‌آوری: برای عملیاتی‌سازی متغیرهای پژوهش از گویه‌های مقیاس‌های معتبر و تثبیت‌شده، استفاده شد. تاب‌آوری با استفاده از شش گویه برگرفته از مطالعه کونور و دیویدسون^۱ (۲۰۰۳) سنجیده شد. پاسخ‌دهندگان به این گویه‌ها بر اساس یک مقیاس شش‌درجه‌ای لیکرت پاسخ دادند (۶ = کاملاً موافقم تا ۱ = کاملاً مخالفم).

درهم‌تنیدگی شغلی: برای سنجش درهم‌تنیدگی شغلی (JE)، از هفت گویه ارائه‌شده توسط کراسلی^۲ و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده که شامل ۷ سؤال است. این مقیاس هر دو بعد درهم‌تنیدگی در محل کار و خارج از محل کار را پوشش می‌دهد. پژوهش‌های متعددی نیز از این مقیاس برای سنجش درهم‌تنیدگی شغلی بهره برده‌اند؛ مطابق با توصیه کراسلی و همکاران، پیش از ارائه گویه‌های مربوط به درهم‌تنیدگی شغلی، دستورالعمل زیر در پرسش‌نامه ارائه شد: «پس از در نظر گرفتن عوامل مرتبط با کار (مانند روابط کاری، تناسب با شغل و مزایا) و همچنین عوامل غیرمرتبط با کار (مانند همسایگان، سرگرمی‌ها و مزایای اجتماعی)، میزان موافقت خود را با عبارات زیر مشخص کنید.» پاسخ‌ها به گویه‌های درهم‌تنیدگی شغلی بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (۵ = کاملاً موافقم تا ۱ = کاملاً مخالفم) ثبت شد.

رضایت شغلی: رضایت شغلی (CSAT) با استفاده از پنج گویه برگرفته از گرینه‌هاوس و همکاران (۱۹۹۰) اندازه‌گیری شد. مطالعات تجربی اخیر نیز از این مقیاس برای

بررسی نرمال بودن

قبل از بررسی فرضیات و محاسبه همبستگی، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	آماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف	مقدار معناداری
تاب‌آوری	۱۰۸	۰/۰۶۷	۰/۲
تنبیدگی شغلی	۱۰۸	۰/۱۰۸	۰/۰۰۴
رضایت شغلی	۱۰۸	۰/۰۹۴	۰/۰۲۴
عملکرد خلاقانه	۱۰۸	۰/۱۰۱	۰/۰۱

با توجه به اینکه مقدار معناداری فقط برای متغیر تاب‌آوری بیشتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض نرمال بودن برای متغیر تاب‌آوری برقرار است. اما برای متغیرهای تنبیدگی شغلی، رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. از این رو فرض نرمال بودن برای این متغیرها رد می‌شود و در نتیجه برای بررسی ارتباط بین این متغیرها باید از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شود.

برازش مدل

برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. مقادیر قابل قبول برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷۰ است. روایی همگرا با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده و مقدار حداقل قابل قبول ۰/۵۰ بررسی شد (جدول شماره ۳).

جدول ۳. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
تاب‌آوری	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۵۸۸
تنبیدگی شغلی	۰/۸۰۶	۰/۸۲	۰/۶۱
رضایت شغلی	۰/۸۳۱	۰/۸۵	۰/۷۸۸
عملکرد خلاقانه	۰/۸۱۴	۰/۸۳	۰/۶۹۳

همبستگی بین متغیرها

برای بررسی ضریب همبستگی بین متغیرها به دلیل رد شدن فرض نرمال بودن متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. نتایج در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود:

جدول ۴. ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای تحقیق

متغیر	تاب‌آوری	تنبیدگی شغلی	رضایت شغلی	عملکرد خلاقانه
تاب‌آوری	۱			
تنبیدگی شغلی	۰/۱۲۶(۰/۱۹۷)	۱		
رضایت شغلی	۰/۴۵۵(۰/۰۰۱)	۰/۲۴۹(۰/۰۰۱)	۱	
عملکرد خلاقانه	۰/۱۷۱(۰/۰۴۸)	۰/۱۰۳(۰/۲۹۴)	۰/۳۹۴(۰/۰۰۱)	۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود که بین رضایت شغلی با تاب‌آوری، رضایت شغلی با تنبیدگی شغلی، عملکرد خلاقانه با تاب‌آوری و عملکرد خلاقانه با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵).

روایی واگرا

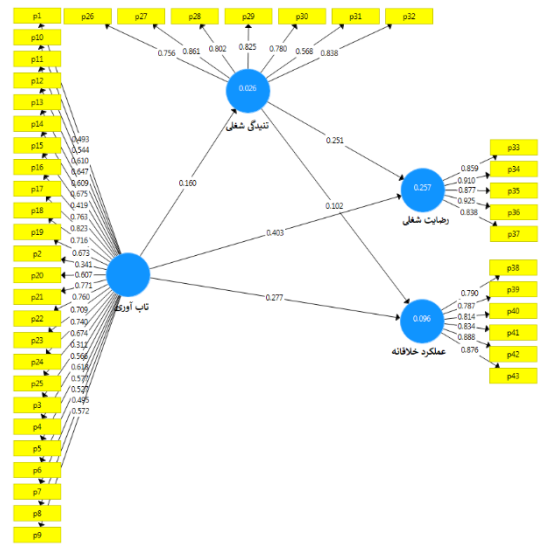
جدول ۵. ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

	۱	۲	۳	۴
۱ تاب‌آوری	۰/۶۲۳			
۲ تنبیدگی شغلی	۰/۱۶	۰/۷۸۱		
۳ رضایت شغلی	۰/۴۴۳	۰/۳۱۶	۰/۸۸۲	
۴ عملکرد خلاقانه	۰/۲۹۴	۰/۱۴۷	۰/۴۴۲	۰/۸۳۲

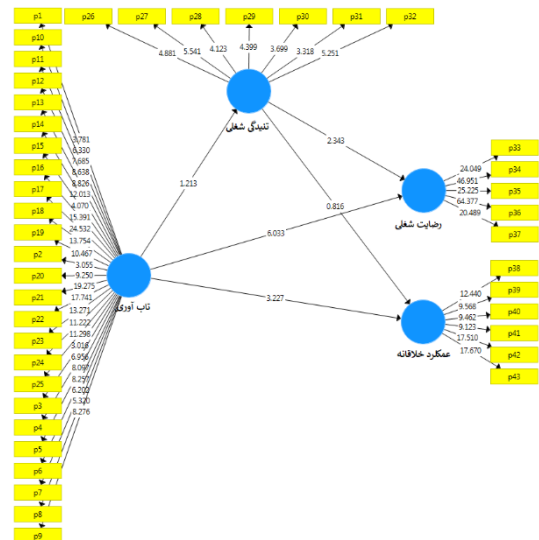
روایی واگرا معیار بررسی برازش مدل‌های بیرونی است. روایی واگرا اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی واگرا، از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. این شرط در مورد همه معرف‌ها رعایت شده که البته به دلیل طولانی بودن جدول از ارائه آن خودداری شده است. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل-لارکر استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد. منطبق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که همه متغیرهای مکنون دارای روایی واگرای قابل قبولی هستند. با توجه به نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا می‌توان ادعان کرد که مدل‌های بیرونی، به نحوی مطلوب توانایی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش را دارند. لذا در ادامه مدل درونی (ساختاری)، پژوهش بررسی می‌گردد.

آزمون فرضیه‌ها

پس از تأیید مدل اندازه‌گیری پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، به منظور آزمون فرضیه‌ها در قالب مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش از روش تحلیل مسیر (ارزیابی مدل ساختاری) استفاده شد. مدل مسیر پژوهش با نمایش بارهای عاملی استاندارد شده و معناداری در شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲. مدل مسیر با بارگذاری اثرات استاندارد شده



شکل ۳. مدل مسیر با بارگذاری مقادیر T-values

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق بررسی شد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی هم‌خطی بودن متغیرها است. که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم‌خطی بین متغیرها است. همان‌طور که نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد شرط عدم هم‌خطی بودن رعایت شده است. دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر هستند که به منظور بررسی معناداری آنها از رویه خودگردان‌سازی استفاده شده، این ضرایب به همراه مقادیر T، سطح معناداری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول (۶) ارائه شده است. نتایج به دست آمده در جدول (۶) حاکی از آن است که تاب‌آوری بر رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه با ۹۵ درصد اطمینان تاثیر مستقیم معنادار دارد، تنیدگی شغلی بر رضایت شغلی با ۹۵ درصد اطمینان تاثیر مستقیم معنادار دارد؛ اما تاب‌آوری شغلی بر تنیدگی شغلی و تنیدگی شغلی بر عملکرد خلاقانه تاثیر مستقیم معنادار ندارد. به علاوه اثرات غیرمستقیم معناداری اثرات مشاهده می‌شود. بنابراین با توجه به مقادیر معناداری اثرات غیرمستقیم مشاهده می‌شود که تاب‌آوری بر رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی تنیدگی شغلی اثر غیرمستقیم معنادار ندارد و تاب‌آوری بر عملکرد خلاقانه از طریق متغیر میانجی تنیدگی شغلی نیز اثر غیرمستقیم معنادار ندارد.

جدول ۷. شاخص‌های R2 و Q2 مدل درونی پژوهش

متغیر	R2	Q2
تنیدگی شغلی	۰/۰۲۶	۰/۰۰۵
رضایت شغلی	۰/۲۵۷	۰/۱۸
عملکرد خلاقانه	۰/۰۹۶	۰/۰۴۹

معیار بعدی که رایج‌ترین معیار ارزیابی مدل درونی است، ضریب تعیین (R^2) است که نشان‌دهنده دقت پیش‌بینی مدل

جدول ۶. شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

مسیر	هم‌خطی (VIF)	اثر مستقیم			اندازه اثر (f^2)	
		مقادیر	فاصله اطمینان	sig		
	B	T	sig	۲/۵ %	۹۷/۵ %	
تاب‌آوری -> تنیدگی شغلی	۱	۰/۱۶	۱/۲۱	۰/۲۲۶	۰/۲۵۵ -	۰/۳۹۷
تاب‌آوری -> رضایت شغلی	۱/۰۲۶	۰/۴۰۳	۶/۰۳۳	۰/۰۰۱	۰/۲۷۱	۰/۵۳۷
تاب‌آوری -> عملکرد خلاقانه	۱/۰۲۶	۰/۲۷۷	۳/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۱۱۶	۰/۴۴۲
تنیدگی شغلی -> رضایت شغلی	۱/۰۲۶	۰/۲۵۱	۲/۳۴	۰/۰۲	۰/۰۲۹	۰/۴۲۴
تنیدگی شغلی -> عملکرد خلاقانه	۱/۰۲۶	۰/۱۰۲	۰/۸۱	۰/۴۱۵	۰/۲۱۸ -	۰/۳۳۷
اثرات غیرمستقیم						
تاب‌آوری -> رضایت شغلی -> رضایت شغلی	۰/۰۴۱	۰/۲۰۴	۱/۲۷	۰/۱۳ -	۰/۱۱۶	
تاب‌آوری -> تنیدگی شغلی -> عملکرد خلاقانه	۰/۰۱۶	۰/۵۵۷	۰/۵۵۷	۰/۰۴۲ -	۰/۰۸۵	

فرضیه دوم: تاب‌آوری بر عملکرد اخلاقانه کارکنان در سازمان جمعیت هلال احمر استان کرمان تاثیر معناداری دارد. نتایج به‌دست آمده در جدول (۶) حاکی از آن است تاب‌آوری بر عملکرد اخلاقانه تاثیر مثبت و معناداری دارد. ($P < 0.05$, $t = 3.22$ و $B = 0.277$)؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه مورد نظر تایید می‌گردد.

فرضیه سوم: تنیدگی شغلی در تاثیر تاب‌آوری بر رضایت شغلی کارکنان در سازمان جمعیت هلال احمر استان کرمان نقش میانجی دارد.

نتایج به‌دست آمده در جدول (۶) حاکی از آن است تاب‌آوری بر رضایت شغلی از طریق تنیدگی شغلی تاثیر معناداری ندارد. ($P > 0.05$, $t = 1.27$ و $B = 0.041$)؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه مورد نظر رد می‌شود.

فرضیه چهارم: تنیدگی شغلی در تاثیر تاب‌آوری بر عملکرد اخلاقانه کارکنان در سازمان جمعیت هلال احمر استان کرمان نقش میانجی دارد.

نتایج به‌دست آمده در جدول (۶) حاکی از آن است تاب‌آوری بر عملکرد اخلاقانه از طریق تنیدگی شغلی تاثیر معناداری ندارد. ($P > 0.05$, $t = 0.557$ و $B = 0.016$)؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه مورد نظر رد می‌شود.

آزمون سوپل برای بررسی نقش میانجی

بعد از بررسی تک‌تک فرضیات با استفاده از آزمون سوپل که نتایج آن در جدول زیر مشاهده می‌شود اثرات میانجی بررسی شد.

جدول ۹. آزمون سوپل برای بررسی اثرات میانجی

شمول	مسیر	آماره سوپل (پی)	واریانس نتیجه (VAF)
رد فرضیه	تأثیر تاب‌آوری بر رضایت شغلی کارکنان در سازمان جمعیت هلال احمر استان کرمان با توجه به نقش میانجی تنیدگی شغلی	۱/۰۰۶ (۰/۳۱۴)	۰/۰۹۰
رد فرضیه	تأثیر تاب‌آوری بر عملکرد اخلاقانه کارکنان در سازمان جمعیت هلال احمر استان کرمان با توجه به نقش میانجی تنیدگی شغلی	۰/۶۵۶ (۰/۲۵۵)	۰/۰۵۴

با توجه به جدول شماره ۹ مشاهده می‌شود که نتایج آزمون سوپل برای بررسی مسیر متغیر میانجی در سطح ۹۵٪ معنادار نیست. همچنین مقدار شمول واریانس که عبارت است از نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل، برای این دو مورد به ترتیب برابر ۰/۰۹ و ۰/۰۵۴ به‌دست آمده است. در نتیجه می‌توان تعیین

است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (چین، ۱۹۹۸). همان طور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، ضرایب تعیین برای هر سه متغیر تنیدگی شغلی، رضایت شغلی و عملکرد اخلاقانه دارای مقدار ضعیف هستند. آخرین معیار ارزیابی مدل درونی Q^2 استون - گیسر (۱۹۷۴) است که نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل است. این معیار به وسیله رویه چشم‌پوشی محاسبه می‌شود که نقطه داده‌هایی در معرف‌های متغیرهای درون‌زا حذف و پارامترها با استفاده از نقاط باقی‌مانده برآورد می‌شود. مقدار Q^2 بیشتر از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای معین نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل مسیری برای این سازه خاص است. نتایج این معیار در جدول شماره ۷ ارائه شده است و مطلوب است.

بررسی مدل کلی

پس از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری باید مدل کلی (مجموع مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری) نیز بررسی شود. برای این منظور تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) شاخص GOF را معرفی نموده‌اند. این شاخص از میانگین هندسی اشتراک‌ها (Communality) و ضریب تعیین به‌دست می‌آید. هر چه این شاخص به یک نزدیک‌تر شود نشان از قدرت و کیفیت بالای مدل است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

جدول ۸. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

مولفه	R2	Communality	GOF
تنیدگی شغلی	۰/۰۲۶	۰/۴۵۳	۰/۲۵۸
رضایت شغلی	۰/۲۵۷	۰/۶۱۸	
عملکرد اخلاقانه	۰/۰۹۶	۰/۵۴۱	
میانگین	۰/۱۲۶	۰/۵۳۷	

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار معیار GOF معادل ۰/۲۵۸ و کمتر از ۰/۳۶ به‌دست آمد که نشان از برازش متوسط مدل کلی تحقیق است.

فرضیه اول: تاب‌آوری بر رضایت شغلی کارکنان در سازمان جمعیت هلال احمر استان کرمان تاثیر معناداری دارد.

نتایج به‌دست آمده در جدول (۶) حاکی از آن است تاب‌آوری بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. ($P < 0.05$, $t = 6.33$ و $B = 0.403$)؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه مورد نظر تایید می‌گردد.

محیط‌های کاری پیچیده و پویا ایفا کنند (سویتمن و همکاران^۵، ۲۰۱۱).

یکی از یافته‌های متمایز این پژوهش، عدم تأیید نقش میانجی‌گری تنیدگی شغلی در رابطه بین تاب‌آوری و پیامدهای شغلی بود. این نتیجه در مقایسه با برخی مطالعات پیشین که تنیدگی شغلی را یک متغیر منفی و واسطه‌ای دانسته‌اند (پادساکوف و همکاران^۶، ۲۰۰۷)، نشان‌دهنده تفاوت مفهومی مهمی است. در این پژوهش، تنیدگی شغلی نه به‌عنوان یک پدیده مخرب، بلکه به‌عنوان تنیدگی سازنده (Eustress) مفهوم‌سازی شده است. بر اساس نظریه سلیه (۱۹۷۵)، تنیدگی در سطح متعادل می‌تواند نقش انگیزشی داشته و عملکرد فرد را بهبود بخشد.

نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که کارکنان تاب‌آور سازمان هلال احمر، تنیدگی شغلی را به‌عنوان بخشی طبیعی از ماهیت شغل خود پذیرفته و آن را به‌صورت سازنده مدیریت می‌کنند؛ بنابراین تنیدگی نه‌تنها مانعی در مسیر تأثیرگذاری تاب‌آوری بر رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه نیست؛ بلکه به سطحی نرسیده است که نقش واسطه‌ای ایفا کند. این یافته با پژوهش‌های لی فور و همکاران^۷ (۲۰۰۳) و کراوفورد و همکاران^۸ (۲۰۱۰) همسو است که بر تمایز میان تنیدگی مخرب و تنیدگی سازنده تأکید دارند.

نتایج نهایی این پژوهش نشان می‌دهد که تاب‌آوری به‌عنوان یک متغیر کلیدی، نقش مستقیمی در ارتقای رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان سازمان هلال احمر ایفا می‌کند. این یافته با نتایج مطالعاتی مانند لاسنز و همکاران (۲۰۰۷) و آوی و همکاران^۹ (۲۰۱۱) هم‌راستا است که تأکید دارند سرمایه‌های روان‌شناختی، به‌ویژه تاب‌آوری، اثرات مثبتی بر پیامدهای شغلی دارند.

در مقایسه با پژوهش‌هایی که تنیدگی شغلی را یک عامل منفی و واسطه‌ای دانسته‌اند بریت و جکس^{۱۰} (۲۰۱۴)، نتایج این تحقیق دیدگاه متفاوتی ارائه می‌دهد. رد نقش میانجی‌گری تنیدگی شغلی نشان می‌دهد که در سازمان‌های مأموریت‌محور و بحران‌محور، مانند هلال احمر، تنیدگی می‌تواند ماهیتی مثبت و انگیزشی داشته باشد. این نتیجه با پژوهش‌های جدیدتری همسو است که بر نقش دوگانه تنیدگی و اهمیت

کرد که تا چه اندازه واریانس متغیر وابسته مستقیماً توسط متغیر مستقل تشریح شده است و چه مقدار واریانس هدف به‌وسیله روابط غیرمستقیم تشریح می‌شود و در نهایت نیز چه مقدار واریانس هدف به‌وسیله روابط غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی شرح داده می‌شود که در این مدل به ترتیب برابر ۹٪ و ۵/۴ است. اگر VAF بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باشد به‌عنوان میانجی‌گری جزئی تشریح می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد تاب‌آوری نقش معنادار و مثبتی در بهبود پیامدهای شغلی کارکنان، شامل رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه، ایفا می‌کند. این نتایج مؤید آن است که تاب‌آوری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی سرمایه روان‌شناختی، می‌تواند بدون واسطه و به‌طور مستقیم نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان را بهبود بخشد. این یافته با مطالعات پیشین همسو است که تاب‌آوری را عاملی مؤثر در افزایش نگرش‌های مثبت شغلی، تعهد سازمانی و احساس معنا در کار معرفی کرده‌اند (لانس و همکاران^۱، ۲۰۰۷؛ توگاد و فرد ریکسون^۲، ۲۰۰۴).

در سازمان هلال احمر، که ماهیت فعالیت‌ها مبتنی بر شرایط بحرانی، فشارهای روانی و مسئولیت‌های انسانی سنگین است، کارکنان تاب‌آور قادرند فشارهای محیطی را به‌گونه‌ای مدیریت کنند که نه‌تنها منجر به ناراضی شغلی نشود؛ بلکه احساس ارزشمندی و مفید بودن شغلی را نیز تقویت کند. این نتیجه با پژوهش‌هایی که در سازمان‌های امدادی و خدمات اضطراری انجام شده‌اند، هم‌راستا است و نشان می‌دهد تاب‌آوری نقش محافظتی و توانمندساز در برابر پیامدهای منفی محیط‌های کاری پرتنش دارد (روبرتسون و همکاران^۳، ۲۰۱۵).

همچنین نتایج نشان داد که تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد خلاقانه کارکنان دارد. این یافته با دیدگاه‌های نظری خلاقیت سازمانی همخوانی دارد که بیان می‌کنند افراد تاب‌آور در مواجهه با محدودیت‌ها و عدم قطعیت، انعطاف‌پذیری شناختی بیشتری از خود نشان داده و توانایی تولید ایده‌های نوآورانه را دارند (امابیل و همکاران^۴، ۲۰۰۵). پژوهش‌های مشابه نیز تأیید کرده‌اند که منابع روان‌شناختی مثبت، از جمله تاب‌آوری، می‌توانند نقش محرک خلاقیت را در

5 Sweetman et al
6 Podsakoff et al
7 Le Fevre et al
8 Crawford et al
9 Avey et al
10 Jex & Britt

1 Luthans et al
2 Tugade & Fredrickson
3 Robertson et al
4 Amabile et al

امدادی و خدمات عمومی، کمک می‌کند. نتایج نشان می‌دهد تمرکز مدیریتی باید بیش از آنکه بر حذف تنیدگی باشد، بر تقویت تاب‌آوری و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان معطوف شود.

زمینه سازمانی در تفسیر پیامدهای آن تأکید دارند (کرافورد و همکاران، ۲۰۱۰).
در مجموع، این پژوهش با تأیید نقش مستقیم تاب‌آوری و بازتعریف جایگاه تنیدگی شغلی، به توسعه ادبیات رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه در حوزه سازمان‌های

References

منابع

- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Avey, J.B.; Wernsing, T.S.; Luthans, F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *J. Appl. Behav. Sci.* 2008, 44, 48–70
- Alarcon, G.M.; Bowling, N.A.; Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personal. Individ. Differ.* 54, 821–827.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Dechawatanapaisal, D. (2020). Meaningful work on career satisfaction: A moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Manag. Res. Rev.*
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 50, 337–421.
- Halbesleben, J.R.B.; Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work Stress*, 22, 242–256.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Rev. Gen. Psychol.* 6, 307–324.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (3rd ed.). Wiley.
- Javed, B., et al. (2023). “The path from psychological capital to creative performance: The role of knowledge sharing.” *Journal of Knowledge Management*.
- Junaid, D.; Azam, S.; Jonkman, M.; De Boer, F.; Ahammad, R.; Shanmugam, B. (2020). Factors affecting staff turnover of young academics: Job embeddedness and creative work performance in higher academic institutions. *Front. Psychol.* 11, 1–13.
- Karatepe, O.M.; Vatankhah, S. (2014). The effects of high-performance work practices and job embeddedness on flight attendants’ performance outcomes. *J. Air Transp. Manag.* 37, 2735
- Karatepe, O.M.; Ngeche, R.N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *J. Hosp. Mark. Manag.* 21, 440–461.
- Karatepe, O.M.; Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees’ satisfaction? A study in the hotel industry. *Int. J. Contemporary Hosp. Manag.* 27, 1254–1278.
- Lehoczky, M.H. (2013). The socio-demographic correlations of psychological capital. *Eur. Sci. J.* 9, 26–42.
- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and their interpretation in primary and secondary occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726–744.
- Liu, Y., et al. (2022). “Unleashing employee creativity: The role of job embeddedness and workplace resilience.” *Frontiers in Psychology*
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford University Press*.
- Mitchell, T.R.; Holtom, B.C.; Lee, T.W.; Sablinski, C.J.; Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Acad. Manag. J.* 44, 1102–1121
- Ngo, H.Y.; Foley, S.; Ji, M.S.; Loi, R. (2014). Linking gender role orientation to subjective career success: The mediating role of psychological capital. *J. Career Assess.* 22, 290–303
- Sun, T.; Zhao, X.W.; Yang, L.B.; Fan, L.H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *J. Adv. Nurs.* 68, 69–79.
- Shah, I.A.; Yadav, A.; Afzal, F.; Shah, S.M.Z.A.; Holtom, B.C.; Inderrieden, E.J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand

- voluntary turnover. *J. Manag. Issues*, 18, 435–452.
- Singh, R. (2019). Developing organizational embeddedness: Employee personality and social networking. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 30, 2445–2464
- Verbruggen, M.; van Emmerik, H. (2020). When staying is dissatisfying: Examining when and why turnover cognitions affect stayers' career satisfaction. *J. Manag.* 46, 530–559.
- Zhang, X., et al. (2024). "How creative self-efficacy shapes creative performance: The moderating role of organizational climate." *Journal of Business Research*.