Occupational Psychology (2026) 4 (4): 9-20
DOI: 10.30473/jpsy.2026.79793.1132
Received: 07 Oct 2026 Accepted: 17 Oct 2026

Occupational Psychology

Open Access

ORIGINAL ARTICLE

Structural Modeling of the Role of Resilience in Predicting Social Competence and General Self-Efficacy Among Rotational and Non-Rotational Employees in the Narokangan (Nar-O-Kangan) Operational Area

Alireza Mooghali[1], Saeid Pakdel[2*]

1 Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2 PhD Student, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence
Saeid Pakdel
Email: saeidpakdel@studunt.pnu.ac.ir

How to cite
Mooghali, A. Pakdel, S. (2026). Investigate the Role of Resilience in Predicting Social Competence and General Self-Efficacy Among Rotational and Non-Rotational Employees in the Narokangan (Nar-O-Kangan) Operational Area. Occupational Psychology, 4 (4), 9-20.

ABSTRACT

Rotational employees, due to long-term separation from family, compressed work shifts, and living in remote camps, face chronic stress, social isolation, job burnout, and work–family conflict; conditions that make their resilience a critical issue for project-based organizations. The main aim of this study was to structurally model the role of resilience in predicting social competence and general self-efficacy among rotational and non-rotational employees in the Narokangan (Nar-o-Kangan) operational area. In terms of purpose, the research was applied, and in terms of data collection, it was descriptive-survey. The statistical population consisted of 1,420 people, and the statistical sample included 368 employees working in the Narokangan operational area in 1405 (Persian calendar). The main data collection instruments were the standard Connor-Davidson Resilience Scale (2003), the Sherer and Maddux General Self-Efficacy Scale (1982), and the Parandin/Fellner Social Competence Questionnaire (1990). Data analyzed using structural equation modeling (SEM) with SmartPLS 2 software. The findings indicated that resilience among rotational and non-rotational employees was at an appropriate level, and employees' resilience affected general self-efficacy and social competence ($p < 0.01$). Finally, general self-efficacy affected employees' social competence ($p < 0.01$).

KEYWORDS

Resilience, General Self-Efficacy, Social Competence, Rotational Work.

© 2026, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.
This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

سال چهارم، شماره سوم، پیاپی چهاردهم، تابستان ۱۴۰۵ (۹-۲۰)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۷/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۷/۲۵

DOI: 10.30473/jpsy.2026.79793.1132

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

مدل‌یابی ساختاری نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی کفایت اجتماعی و خودکارآمدی کارکنان اقماری و غیراقماری منطقه عملیاتی ناروکنگان

علیرضا موغلی[۱]، سعید پاکدل[۲*]

۱ استاد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:
سعید پاکدل
رایانامه: saeidpakdel@studunt.pnu.ac.ir

چکیده

کارکنان اقماری به‌دلیل دوری طولانی‌مدت از خانواده، شیفت‌های فشرده و اقامت در کمپ‌های دورافتاده، با استرس مزمن، انزوای اجتماعی، فرسودگی شغلی و تعارض کار - خانواده مواجه‌اند، شرایطی که تاب‌آوری آنان را به مسئله‌ای حیاتی برای سازمان‌های پروژه‌محور تبدیل می‌کند. هدف اصلی پژوهش حاضر، مدل‌یابی ساختاری نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی کفایت اجتماعی و خودکارآمدی عمومی کارکنان اقماری و غیراقماری منطقه عملیاتی ناروکنگان است. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث گردآوری اطلاعات، توصیفی – پیمایشی و جامعه آماری پژوهش، ۱۴۲۰ نفر و نمونه آماری، ۳۶۸ نفر از کارکنان شاغل در منطقه عملیاتی ناروکنگان در سال ۱۴۰۵ بود. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد تاب‌آوری کانر – دیویدسون (۲۰۰۳)، خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و کفایت اجتماعی پرندین/ فلنر (۱۹۹۰) و روش تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری و ابزار تحلیل آن، نرم‌افزار آماری SmartPLS2 بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که میزان تاب‌آوری در بین کارکنان اقماری کار و غیراقماری کار، در وضعیت مناسبی است و تاب‌آوری کارکنان بر خودکارآمدی عمومی و کفایت اجتماعی تأثیر دارد ($p<0/01$). در نهایت، خودکارآمدی عمومی بر کفایت اجتماعی کارکنان تأثیر دارد ($p<0/01$).

واژه‌های کلیدی

تاب‌آوری، خودکارآمدی عمومی، کفایت اجتماعی، اقماری کاری.

استناد به این مقاله:

علیرضا موغلی، سعید پاکدل (۱۴۰۵). مدل‌یابی ساختاری نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی کفایت اجتماعی و خودکارآمدی کارکنان اقماری و غیراقماری منطقه عملیاتی ناروکنگان. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۴)، ۹-۲۰

© 2026, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.
This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

سازمان‌ها، دایماً با محیط‌های پیچیده و شرایط و وقایعی تحت تأثیر قرار می‌گیرند که موجد استرس و عدم قطعیت بوده و تحقق کارآمد اهداف و مأموریت‌های سازمانی را با اختلال مواجه می‌سازند (کانر و دیویسون[۱]، ۲۰۰۳). امروزه، توسعه سازمان‌ها در عرصه‌های گوناگون و افزایش میزان تغییرات و تعارضات در سطوح مختلف فردی، شغلی و سازمانی، انعطاف‌پذیری بیشتر در مواجهه با مشکلات و تعارضات درون و برون‌سازمانی را الزامی می‌سازد. در علم روان‌شناسی، به این انعطاف‌پذیری در افراد و سازمان‌ها، تاب‌آوری[۲] اطلاق می‌گردد که تحت عنوان فرآیند پویای انطباق مثبت با تجربه‌های تلخ و ناگوار شناسایی می‌شود (ماسن[۳]، ۲۰۰۷). تاب‌آوری که مقاومت در برابر استرس (بونانو[۴]، ۲۰۰۴) یا رشد پس‌ضربه‌ای (کمپل و مورای[۵]، ۲۰۰۷) نیز نامیده می‌شود، در امتداد یک پیوستار با درجات مختلفی از مقاومت در برابر آسیب‌های روان‌شناختی قرار می‌گیرد (کانر و دیویسون، ۲۰۰۳) و به انطباق موفقی گفته می‌شود که در آوردگاه مصایب و استرس‌های توان‌کاه و ناتوان‌ساز، آشکار گردیده و بیانگر کنش‌وری و پویایی‌های سازمانی و مستلزم تعامل پیچیده بین عوامل خطرساز و محافظت‌کننده است (بورتون، پاکنهام و براون[۶]، ۲۰۱۰). سازمان‌ها، بخشی از موجودیت زنده هر جامعه هستند که متولّی تحقق بسیاری از عملیات و فعالیت‌ها محسوب می‌شوند. برای این که جوامع تاب‌آور باشند، به خدمات فراهم‌شده توسط سازمان‌ها متکی هستند تا آنها را به برنامه‌ریزی، پاسخ و بازیابی برای مقابله با موقعیت‌های اضطراری و بحران‌ها قادر سازد (استپنسن[۷]، ۲۰۱۰). هنگامی که در یک سیستم کاری فاجعه‌ای رخ دهد و نیازهای انسانی، آن گونه که باید و شاید تأمین نگردد، آن‌گاه تاب‌آوری، احتمال ظهور می‌یابد (ماسن، ۲۰۰۷).

از سوی دیگر، لازمه داشتن کارکنان سالم و باانگیزه در محیط کار، به‌روز کردن سطح دانش و مهارت‌های آنان است. قابلیت‌ها و کفایت‌های اجتماعی، بر پایه استعدادهای عاطفی و هیجانی افراد شکل می‌گیرند. کفایت اجتماعی[۸] شامل مجموعه مهارت‌هایی است که برخورداری از آنها سبب ارتقای سطح آگاهی اجتماعی افراد می‌شود (یاراحمدیان، ۱۳۹۱) و نمایانگر شایستگی و برخورداری از مهارت‌های شناختی، اجتماعی، هیجانی و رفتارهایی است که برای رشد سالم و تطابق با محیط اجتماعی ضروری هستند (بوتوین و گریفین[۹]، ۲۰۰۴). نقص در کفایت اجتماعی باعث می‌شود که افراد تا حد بالایی نسبت به فشارهای بیرونی (محیط اجتماعی) و درونی (تعارض‌های شناختی) آسیب‌پذیر شوند و مشکلات روانی، اجتماعی و رفتاری در آنان پدید آید (حجازی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین، خودکارآمدی[۱۰] به عنوان یک عامل شناختی می‌تواند به افراد کمک کند و مسیر رسیدن به موفقیت را برای‌شان هموار سازد و لذا شناخت این عامل و تقویت آن برای پیشبرد اهداف در زندگی فردی و سازمانی، اهمیت بسزایی دارد. خودکارآمدی به واسطه انگیزه درونی موجب می‌شود که افراد به‌طور خودانگیخته در محیط تلاش کنند و به باورهای کارآمدی خود دست یابند (زاده محمدی و عابدی، ۱۳۸۶). باورهای خودکارآمدی، نقش مهمی در رشد انگیزش درونی افراد دارند و در صورت کسب نتیجه، افراد به خودسنجی مثبت دست پیدا می‌کنند (کدیور، ۱۳۸۲). افرادِ دارای خودکارآمدی بالا، از نقاط قوت و ضعف خود مطلع هستند، اهداف واقع‌بینانه انتخاب می‌کنند، از خود انتظارات معقولی دارند، بسیار باجرأت و اجتماعی هستند، وظایف و مسئولیت‌های چالش‌برانگیز را تقبّل می‌کنند، توانایی کنار آمدن با استرس و به حداقل رساندن اثرات زیان‌بخش آن را بهتر به دست می‌آورند و پایداری بیشتری نسبت به اهداف از خود نشان می‌دهند (پزشک، ۱۳۸۲).

مرور پیشینه داخلی و خارجی در رابطه تاب‌آوری، کفایت اجتماعی و خودکارآمدی نشان از ارتباط این متغیرها در بافت سازمانی و شغلی دارد. نتایج تحقیق کرمی، مرادی و حاتمیان (۱۳۹۶) با عنوان بررسی رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میان‌سالان و سالمندان شاغل نشان داد که بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق کافی، سادات اعتصامی، عبداللهی و شاهقلیان (۱۳۹۵) نشان داد که بین تاب‌آوری با خودکارآمدی، رابطهٔ معناداری وجود دارد و همهٔ زیرمؤلفه‌های تاب‌آوری به جز مؤلفهٔ تأثیرات معنوی، با متغیر خودکارآمدی همبستگی معناداری دارند. جوکار و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود نشان دادند که آموزش ارتقای تاب‌آوری بر بهبود خودکارآمدی و تعارض کار – خانواده کارکنانِ اقماری، در مرحله پس‌آزمون مؤثر بوده و اثرات آموزش در مرحله پیگیری نیز باقی مانده است. نتایج پژوهش مهدی زاده و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که پرستارانی که

1 Conner & Davidson
2 Resilience
3 Masten
4 Bonanno
5 Campbell &murray
6 Burton, Pakenham & Brown
7 Stephenson
8 Social Competence
9 Botvin and Griffin
10 Self – Efficacy

استرس بالا و خودکارآمدی پایین داشتند، عملکرد نامناسب‌تری داشتند، بیشتر از کار استعفا می‌دادند و رضایت شغلی پایین‌تری گزارش می‌کردند. در تحقیق کاردان، مومنی، نوری پورلیاولی، مهدیان و علیخانی (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی مدیران دوره متوسطه، نتایج نشان داد که متغیرهای خودکارآمدی و تاب‌آوری، توان پیش‌بینی متغیر اثربخشی را دارند و بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی، رابطه مثبت وجود دارد و اثربخشی مدیرانِ زن و مرد، تفاوت معناداری ندارند. نتایج تحقیق زارعی (۱۳۹۱) با عنوان بررسی نقش سلامت عمومی و تاب‌آوری بر تعهد سازمانی با توجه به نقش خودکارآمدی کارکنان کرمان‌خودرو نشان داد که سلامت عمومی و تاب‌آوری، تعهد سازمانی را با توجه به کنترل‌کنندگیِ خودکارآمدی، تبیین می‌نمایند. نتایج تحقیق سهام، اصلان خانی و نوربخش (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه تاب‌آوری و خودکارآمدی با انگیزه ورزشی نشان داد که بین تاب‌آوری و خودکارآمدی با انگیزه ورزشی، رابطه معناداری وجود دارد. یستروم و همکاران[1] (۲۰۰۸) و لوننبرگ[2] (۲۰۱۱) در پژوهش‌های خود به بررسی نقش خودکارآمدی در زمینه‌های مختلف، از جمله انجام و تداوم رفتارهای مادرانه و انگیزش، یادگیری و عملکرد کارکنان در محیط سازمانی پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق، نقش خودکارآمدی را به عنوان عامل افزایش اعتماد به نفس و در نتیجه بهبود عملکرد نشان می‌دهد. مطالعه بتز و هاکت[3] (۱۹۸۷) پیرامون تأثیر خودکارآمدی و عاملیت در توسعه شغلی و تحصیلی نشان داد که افراد بررسی‌شده، فاقد انتظارات قوی در ارتباط با رفتارهای مرتبط با حرفه خود بودند و لذا، نمی‌توانستند به‌طور کامل درک درستی از قابلیت‌ها و استعدادهای خود داشته باشند و بهبود درک از عاملیت باعث بهبود انتظارات قوی و قدرت تصمیم‌گیری حرفه‌ای و در نتیجه توسعه شغلی و حرفه‌ای آنان می‌شود.

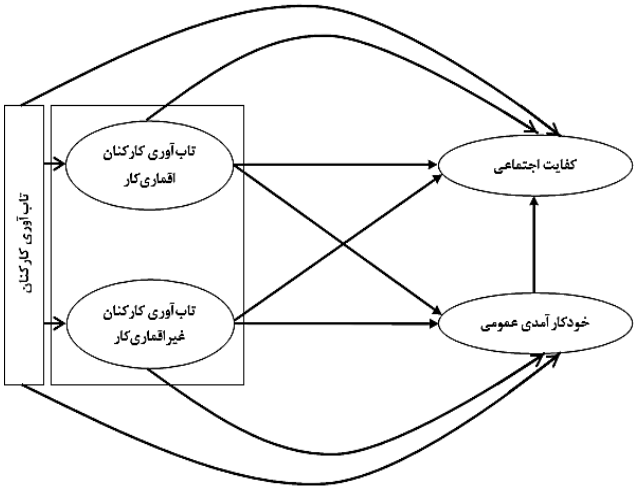
از منظر ارتباط تاب‌آوری و کفایت اجتماعی، پژوهش ناروکنگان (۱۳۹۸) به‌طور مستقیم تأثیر تاب‌آوری بر کفایت اجتماعی کارکنان اقماری و غیراقماری را تأیید کرده است. افشار جهانشاهی و همکاران[4] (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که سرمایه اجتماعی که از نظر مفهومی با کفایت اجتماعی هم‌پوشانی زیادی دارد، دارای تأثیر مستقیم و معناداری بر تاب‌آوری کارکنان است. لفتاح[5] (۲۰۲۶) دریافتند که کارکنان با کفایت اجتماعیِ هیجانی بالا، تاب‌آوری بیشتری در مواجهه با چالش‌های محیط کار نشان می‌دهند و تاب‌آوری روان‌شناختی به‌عنوان میانجی بین مهارت‌های اجتماعیِ هیجانی و موفقیت سازمانی عمل می‌کند. یو و همکاران (۲۰۱۱) و آزوسا[6] (۲۰۱۳) مهارت‌های اجتماعی را به‌عنوان یکی از عوامل اصلی تشکیل‌دهنده تاب‌آوری شغلی شناسایی کردند. این یافته‌ها به‌طور هماهنگ نشان می‌دهند که کفایت اجتماعی نه‌تنها با تاب‌آوری کارکنان رابطه مثبت دارد؛ بلکه به‌عنوان یک منبع بین‌فردی کلیدی، به تقویت و توسعه تاب‌آوری در محیط‌های کاری پراسترس کمک می‌کند.

با توجه به آنچه که بیان شد می‌توان گفت که امروزه سازمان‌ها در محیط‌هایی پیچیده، متغیر و سرشار از عدم قطعیت فعالیت می‌کنند و کارکنان اقماری، به‌عنوان بخشی مهم از نیروی کار در صنایع نفت، گاز، پتروشیمی، معدن و پروژه‌های عمرانی، به‌دلیل اقامت دوره‌ای در محل‌های دورافتاده، دوری طولانی‌مدت از خانواده، شیفت‌های فشرده و طولانی، محدودیت‌های ارتباطی و شرایط سخت محیطی، در معرض استرس مزمن، انزوای اجتماعی، اختلال خواب، فرسودگی شغلی، تعارض کار – خانواده و کاهش سلامت روانی قرار دارند، شرایطی که می‌تواند به کاهش عملکرد، افزایش خطاهای ایمنی، غیبت و ترک خدمت منجر شود. از سوی دیگر، تاب‌آوری به‌عنوان فرآیند پویای انطباق مثبت با ناملایمات و توانایی بازگشت به تعادل یا رشد در مواجهه با فشار، نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان اقماری دارد. با این حال، مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات انجام‌شده در ایران، عمدتاً بر کارکنان عادی یا محیط‌های سازمانی متعارف متمرکز بوده و تاب‌آوری کارکنان اقماری، عوامل مؤثر بر آن و پیامدهای آن، کمتر به‌صورت نظام‌مند بررسی شده است؛ این در حالی است که ویژگی‌های خاص زندگی اقماری، تعمیم‌یافته‌های پژوهش‌های عمومی به این گروه را با محدودیت مواجه می‌سازد.

نیروی انسانی شاغل در وزارت نفت و سازمان‌های زیرمجموعه آن، از پرتلاش‌ترین کارکنانی هستند که در مجموعه سازمان‌های موجود در کشور، فعال هستند. نگاهی کوتاه به نقش و جایگاه نفت و گاز در تأمین منابع مالی مورد نیاز برای اداره کشور، این نکته را آشکار می‌سازد که مدیریت این منبع عظیم انرژی، تنها و تنها از عهده منابع انسانی متخصص، کارآمد و ورزیده‌ای برمی‌آید که جای جای این کشور پهناور، در خشکی و دریا، در گرما و سرما و در قالب

1 Ystrom et al.
2 Lunenburg
3 Hacket & benz
4 Afshar Jahanshahi et al.
5 Laftah
6 Azusa

برنامه‌های زمانی کاری مختلف و بعضاً طاقت‌فرسا، مشغول به کار هستند. بنابراین پژوهش حاضر با تمرکز بر کارکنان اقماری و غیراقماری شاغل در منطقه عملیاتی بهره‌برداری گازی ناروکنگان است تا به مدل‌یابی ساختاری نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی کفایت اجتماعی و خودکارآمدی عمومی کارکنان اقماری و غیراقماری منطقه عملیاتی ناروکنگان بپردازد و گامی در جهت پر کردن این شکاف پژوهشی و ارائه راهکارهای عملی برای مدیران منابع انسانی و سیاست‌گذاران سازمانی بردارد. بنابراین در این پژوهش ضمن بررسی و مقایسه میزان تاب‌آوری و برازش مدل، به بررسی نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی کفایت اجتماعی و خودکارآمدی عمومی کارکنان اقماری و غیراقماری منطقه عملیاتی ناروکنگان پرداخته می‌شود. بنابراین بر اساس آنچه که بیان شد، مدل زیر پیشنهاد می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث گردآوری اطلاعات، از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۱۴۲۰ نفر از کارکنان شاغل در منطقه عملیاتی ناروکنگان در سال ۱۴۰۵ بود که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۳۶۸ نفر انتخاب شدند. بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی نشان داد که میانگین سنی کارکنان ۳۶ سال است. میانگین سال‌های اشتغال ۱۵ بود. از نظر تحصیلات، اکثریت ۶۰ درصد، تحصیلات کارشناسی داشتند. از نظر وضعیت تأهل ۲۵ درصد مجرد و ۷۵ درصد متأهل بودند. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش، از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS2 استفاده شد. مدل‌های PLS در دو مرحله (مرحله اول، مدل بیرونی[1] (هم‌ارز مدل اندازه‌گیری یا سنجش تحلیل عاملی تأییدی) که از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود و مرحله دوم، مدل درونی[2] که مشابه مدل ساختاری در سایر نرم‌افزارها (Lisrel, Amos, EQS) است و به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی می‌شود)، به تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌پردازد.

ابزار اندازه‌گیری

الف) مقیاس سنجش تاب‌آوری: این مقیاس توسط کانر و دیویدسون[3] (۲۰۰۳) طراحی شده و شامل ۲۵ گویه است. گویه‌ها در یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۰ تا ۴ به صورت «۰=اصلاً درست نیست»، «۱=به‌ندرت درست است»، «۲=گاهی اوقات درست است»، «۳=اغلب درست است» و «۴=تقریباً همیشه درست است» ارزیابی می‌شوند. بنابراین دامنه نمرات بین ۰ تا ۱۰۰ قرار می‌گیرد و نمرات بالاتر نشان‌دهنده تاب‌آوری بالاتر است. روایی همگرای این مقیاس در مطالعه‌ای توسط یو و همکاران (۲۰۱۱) گزارش شده است. پایایی درونی آن نیز با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شده است. در ایران، این مقیاس توسط بخشایش، اقبالی و همکاران (۲۰۲۲) ترجمه و اعتباریابی شده است. روایی آن به روش تحلیل عاملی تأیید شد و بارهای عاملی همه سؤالات بیش از ۰/۳۰ بود و ۲۵ گویه مقیاس، تأیید شدند. پایایی مقیاس نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد. همچنین در مطالعه کیهانی و همکاران (۱۳۹۳) روایی همگرای این ابزار از طریق محاسبه ضریب همبستگی با پرسش‌نامه خودکارآمدی برابر ۰/۲۹ گزارش شد.

ب) مقیاس سنجش کفایت اجتماعی: این پرسش‌نامه توسط فلنر (۲۰۰۲) طراحی شده و دارای ۴۷ گویه و چهار بعد مهارت‌های شناختی، مهارت‌های رفتاری، مهارت‌های هیجانی و مهارت‌های انگیزشی است. گویه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت هفت‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره کل، از مجموع گویه‌ها به دست می‌آید؛ بنابراین دامنه نمرات بین ۴۷ تا ۳۲۹ است و نمره بالاتر به معنای کفایت اجتماعی بیشتر است. فلنر[4] (۲۰۰۲) روایی ابزار را با روش تحلیل عاملی

1 Outer Model
2 Inner Model
3 Conner-Deividson
4 Felner

تأیید کرد و پایایی آن را با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و روش بازآزمایی ۰/۸۹ گزارش نمود. در ایران، روایی مقیاس از طریق همبستگی کل مقیاس با خرده‌مقیاس‌ها بررسی شد که در سطح ۹۹ درصد معنادار بود. همچنین در تحلیل عاملی، مقدار KMO برابر ۰/۸۳ به دست آمد (پزشک، ۱۳۸۲). افروز، قاسم‌زاده، تازیکی و دلگشاد (۱۳۹۳) پایایی ابزار را با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، پایایی مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۶۸ به دست آمد.

ج) مقیاس سنجش خودکارآمدی عمومی: این مقیاس دارای ۱۷ گویه است و سه جنبه رفتاری شامل میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش تلاش برای تکمیل تکلیف و مقاومت در رویارویی با موانع را ارزیابی می‌کند. شرر و همکاران[1] (۱۹۸۲) و آدامز و شرر[2] (۱۹۸۳) این مقیاس را برای اندازه‌گیری مجموعه‌ای کلی از انتظارات خودکارآمدی عمومی که افراد در موقعیت‌های جدید به کار می‌برند، توسعه دادند. بیش از ۲۰۰ بررسی منتشرشده، از این مقیاس استفاده کرده‌اند اگرچه این مقیاس برای پژوهش‌های شخصیتی و بالینی نیز در طول زمان به کار رفته است. پاسخ‌ها در طیف لیکرت چهار درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. برای گویه‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ (اولین گزینه=۱ تا آخرین گزینه=۴) و برای گویه‌های باقی‌مانده از چپ به راست (اولین گزینه=۴ تا آخرین گزینه=۱) نمره‌گذاری می‌شود. نمره کل از جمع نمره‌های همه گویه‌ها به دست می‌آید؛ بنابراین حداقل نمره ۱۷ و حداکثر نمره ۶۸ است. در بررسی شرر و همکاران (۱۹۸۲) پایایی مقیاس ۰/۸۶، در بررسی وودراف و کاشمن[3] (۱۹۹۳) ۰/۸۴ و در بررسی اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۵) ۰/۸۳ گزارش شده است. وودراف و کاشمن (۱۹۹۳) روایی و پایایی آن را نیز تأیید کردند. اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۵) روایی ملاکی این مقیاس را از طریق همبستگی با مقیاس کنترل درونی راتر[4] (۱۹۶۶) بررسی کردند. همبستگی جزئی بین مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و مقیاس کنترل درونی راتر برابر با ۰/۳۳۳ محاسبه شد. پایایی مقیاس با استفاد از آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۸۱ به دست آمد.

1 Sherer et al.
2 Adams & Sherer
3 Woodraaf & Kashefman
4 Rater

یافته‌های پژوهش

۱) ارزیابی مدل سنجش

۱-۱) تک‌بعدی بودن و ضریب قابلیت اطمینان سوالات: اولین عاملی که در ارزیابی مدل سنجش مورد توجه قرار می‌گیرد، تک‌بعدی بودن سوالات موجود در مدل است بدین معنی که هر سوال در مجموعه سوالات باید با بار عاملی بزرگ، تنها به یک بعد یا متغیر پنهان ارتباط یابد. حداقل بار عاملی ۰/۴ بوده و سوالاتِ دارای بار عاملیِ کمتر از این مقدار، از تحلیل حذف شدند. همچنین برای حصول اطمینان از قابلیت اطمینان سوالات، مقدار آماره t هر سوال در سطح خطای ۰/۰۵ باید بالاتر از ۱/۹۶ باشد یعنی پرسش‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۴ یا آماره t آنها بین ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- باشد، باید حذف شوند. با توجه به تحلیل انجام‌شده، در تمام سوالات تحقیق، میزان بار عاملی در سطح معناداری ۹۵ درصد بوده و بنابراین قابلیت اطمینان و تک‌بعدی بودن تمامی سوالات مدل سنجش، قابل تأیید است.

۱-۲) ضریب آلفای کرونباخ: برای تعیین پایایی، از معیار ضریب آلفای کرونباخ، بر طبق نظر فارل و لارکر[5] (۱۹۸۱) استفاده شده است. میزان قابل قبول برای آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۶۰ است (اکبری، بهارستان و شائمی برزکی، ۱۳۹۲: ۸۴) که برای هریک از ابعاد پژوهش عبارت است از تاب‌آوری کارکنان ۰/۸۷، آمایه‌های انگیزشی و انتظارات ۰/۶۰، خودکارآمدی عمومی ۰/۷۵، مهارت رفتاری ۰/۹۳، مهارت شناختی ۰/۶۱ و مهارت‌های هیجانی ۰/۶۱. از آنجا که در تمام ابعاد بررسی‌شده میزان آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۶۰ است، سازگاری درونی متغیرهای مدل سنجش، قابل تأیید است.

۱-۳) ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (پایایی ترکیبی): برای بررسی ضریب اطمینان ساختاری (ارزیابی سازگاری درونی مدل)، از معیار پایایی ترکیبی استفاده شده است. میزان قابل قبول برای این ضریب بیشتر از ۰/۷۰ و مقادیر کمتر از ۰/۶۰ غیرقابل قبول تلقی می‌شود. ضریب اطمینان ساختاری برای هریک از ابعاد پژوهش عبارت است از تاب‌آوری کارکنان ۰/۹۰، خودکارآمدی عمومی ۰/۸۳، آمایه‌های انگیزشی و انتظارات ۰/۷۵، مهارت رفتاری ۰/۹۴، مهارت شناختی ۰/۷۹ و مهارت‌های هیجانی ۰/۷۲۱. از آنجا که در تمام ابعاد بررسی‌شده، میزان پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷۷۰ است؛ بنابراین سازگاری درونی مدل سنجش، قابل تأیید است.

۱-٤) روایی همگرا: روایی همگرا به بررسی همبستگی میانه‌ای شاخص‌های هر سازه با یکدیگر می‌پردازد. میزان روایی

5 Farel&larker

همگرا از طریق «بیشتر از ۰/۵ بودن میانگین واریانس خروجی یا AVE» به دست می‌آید (خیاطان و مبارکی، ۱۳۹۳) و نشان می‌دهد که یک متغیر پنهان، تا چه حد قادر است واریانس شاخص‌های خود را به‌طور متوسط توضیح دهد. ضریب AVE برای هریک از ابعاد پژوهش عبارت است از تاب‌آوری کارکنان ۰/۵۰، خودکارآمدی عمومی ۰/۵۱، آمایه‌های انگیزشی و انتظارات ۰/۵۱، مهارت رفتاری ۰/۵۲، مهارت شناختی ۰/۵۶ و مهارت‌های هیجانی ۰/۵۰. از آنجا که میزان ضریب AVE در تمام ابعاد بررسی‌شده بیشتر از ۰/۵ است، اعتبار همگرایی مدل سنجش، قابل تأیید است.

۱-۵) روایی واگرا: روایی واگرا از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون، سنجیده شده و برای هریک از سازه‌های انعکاسی، جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. تحلیل انجام‌شده حاکی از این بود که وضعیت جذر AVE در تمامی موارد بیشتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها است و از این رو روایی واگرا در مدل سنجش، تأییدمی‌شود. مقدار جذر AVE (روایی واگرا) برای هریک از ابعاد پژوهش عبارت است از تاب‌آوری کارکنان ۰/۷۲، خودکارآمدی عمومی ۰/۷۱، آمایه‌های انگیزشی و انتظارات ۰/۷۱، مهارت رفتاری ۰/۷۲، مهارت شناختی ۰/۷۴ و مهارت‌های هیجانی ۰/۷۱.

۲) ارزیابی مدل ساختاری

۲-۱) ضریب تعیین R^2: R^2 معیاری است که برای بررسی برازش و متصل کردن بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته دارد. این مقدار برای سازه‌های وابسته محاسبه می‌شود و مقدار آن در مورد سازه‌های مستقل، صفر است (از مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 استفاده می‌شود). مقادیر R^2 متغیرهای پنهان مدل ساختاری برای هریک از ابعاد پژوهش عبارت است از خودکارآمدی عمومی ۰/۱۶۹، آمایه‌های انگیزشی و انتظارات ۰/۳۶۳، مهارت رفتاری ۰/۸۶۵، مهارت شناختی ۰/۳۱۱ و مهارت‌های هیجانی ۰/۳۶۷. ملاحظه می‌شود که مقادیر ضریب تعیین متغیرهای تحقیق در تمامی موارد، بیش از ۰/۳۳ و فقط در مورد خودکارآمدی عمومی ضعیف است.

۲-۲) ارزیابی مدل ساختاری: پس از برازش مدل ساختاری، برازش مدل کلی از طریق شاخص GOF[1] انجام می‌شود. این معیار مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است؛ یعنی از طریق این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش، برازش کلی را نیز کنترل کند که بر طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt[2]{\text{Communality} \times R^2}$$

Communality نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار GOF معرفی شده‌اند (صدر و انصاری، ۱۳۹۴). مقدار GOF برابر با ۰/۴۶ است که نشان‌دهنده برازش بسیار قوی مدل سنجش است (جدول شماره ۱).

۲-۳) ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان مدل: این موضوع در سطح معناداری حداقل ۵ درصد و از طریق بررسی دو بخش ضرایب t و ضرایب مسیر β انجام می‌شود. اگر مقدار آماره t بیشتر از ۱.۹۶ باشد؛ یعنی اثر مثبت و معناداری وجود دارد، اگر بین ۱.۹۶+ تا ۱.۹۶- باشد، اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از ۱.۹۶- باشد، اثر منفی و معناداری دارد. ضریب مسیر نیز نشان‌دهنده اثر مستقیم یک سازه روی سازه دیگر است.

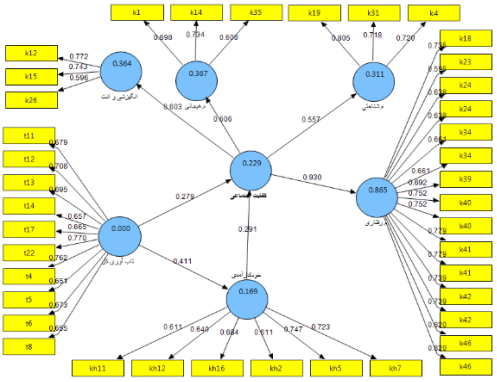
جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

ابعاد تحقیق	R^2	COMMUNALITY
آمایه‌های انگیزشی و انتظارات	۰.۳۶۳	۰.۵۱
تاب‌آوری کارکنان	ـــــ	۰.۵۰
خودکارآمدی عمومی	۰.۱۶۹	۰.۵۱
مهارت رفتاری	۰.۸۶۵	۰.۵۲
مهارت شناختی	۰.۳۱۱	۰.۵۶
مهارت‌های هیجانی	۰.۳۶۷	۰.۵۰
میانگین معیارها	۰.۴۱۵	۰.۵۱۷
$GOF = \sqrt[2]{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt[2]{0.215} =$ 0.46		

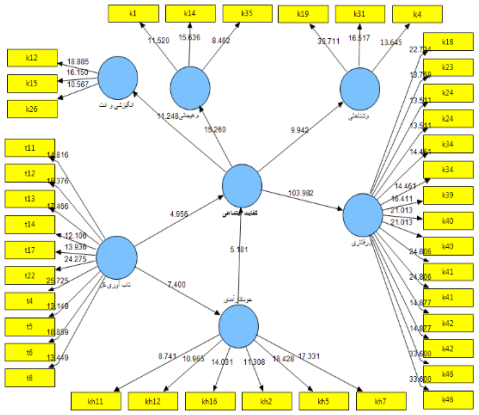
در صورتی که ضرایب مسیر بین متغیرها بیشتر از ۰/۶۰ باشد؛ بدین معنی است که تأثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر پنهان نسبت به متغیر وابسته قوی است؛ اگر این مقدار بین ۰/۳۰ تا ۰/۶۰ باشد، میزان تأثیر متوسط و در صورتی کمتر از ۰/۳۰ باشد، میزان تأثیر ضعیف است. در ادامه، نمودارهای ضرایب مسیر و مقادیر t مدل‌های نهایی فرضیه‌های تحقیق (پس از اصلاح گویه‌های ضعیف) آورده شده است.

یافته‌های نمودارهای ۲ و ۳ نشان داد که اثر مستقیم تاب‌آوری بر خودکارآمدی (T=۷/۴۰ و ß =۰/۴۱۱) و کفایت اجتماعی (T=۴/۹۵ و ß =۰/۲۷۹)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین اثر مستقیم خودکارآمدی بر کفایت اجتماعی (T=۵/۱۸ و ß=۰/۲۹۱)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

1 Goodness of Fit

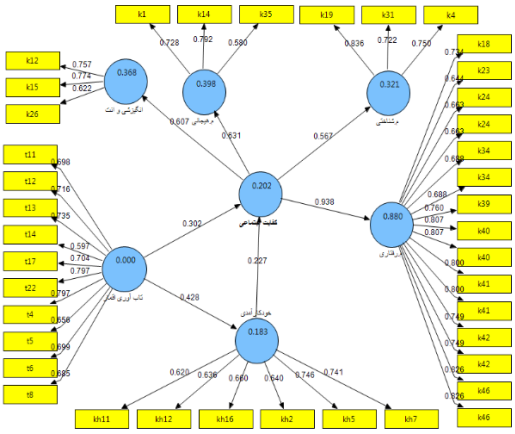


شکل ۲. مقادیر استاندارد تأثیر تاب‌آوری، خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کلیه کارکنان



شکل ۳. مقادیر t ضرایب تأثیر تاب‌آوری، خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کلیه کارکنان

در بررسی رابطه تاب‌آوری با خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کارکنان اقماری، یافته‌های نمودارهای ۴ و ۵ نشان داد که اثر مستقیم تاب‌آوری بر خودکارآمدی (T=۶/۶۶ و ß =۰/۴۲۸) و کفایت اجتماعی (T=۴/۰۵ و ß =۰/۳۰۲)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین اثر مستقیم خودکارآمدی بر کفایت اجتماعی (T=۳/۱۵ و ß =۰/۲۲۷)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است.



شکل ٤. مقادیر استاندارد تأثیر تاب‌آوری، خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کارکنان اقماری

در بررسی روابط تاب‌آوری با خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کارکنان غیراقماری، یافته‌های نمودارهای ۶ و ۷ نشان داد که اثر مستقیم تاب‌آوری بر خودکارآمدی (T=۴/۹۷ و ß =۰/۴۰۵) و کفایت اجتماعی (T=۲/۷۷ و ß =۰/۲۵۹)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین اثر مستقیم خودکارآمدی بر کفایت اجتماعی (T=۴/۹۹ و ß =۰/۴۴۹)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

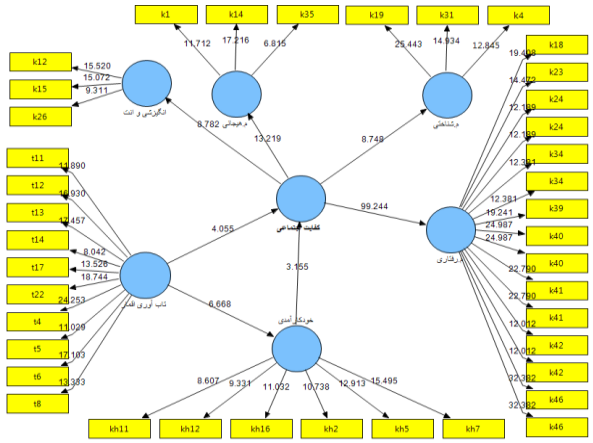
بررسی تطبیقی مدل‌های کارکنان اقماری و غیر اقماری

بررسی نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که:

– مقدار t مربوط به مقایسه اثرات مستقیم مدل‌های کارکنان اقماری و غیراقماری (t=۱/۶۹) نشان می‌دهد که تأثیر تاب‌آوری بر خودکارآمدی عمومی کارکنان، در هر دو گروه یکسان است؛

– مقدار t مربوط به مقایسه اثرات مستقیم مدل‌های کارکنان اقماری و غیراقماری (t=۱/۲۸) نشان می‌دهد که تأثیر تاب‌آوری بر کفایت اجتماعی کارکنان، در هر دو گروه یکسان است؛

– مقدار t مربوط به مقایسه اثرات مستقیم مدل‌های

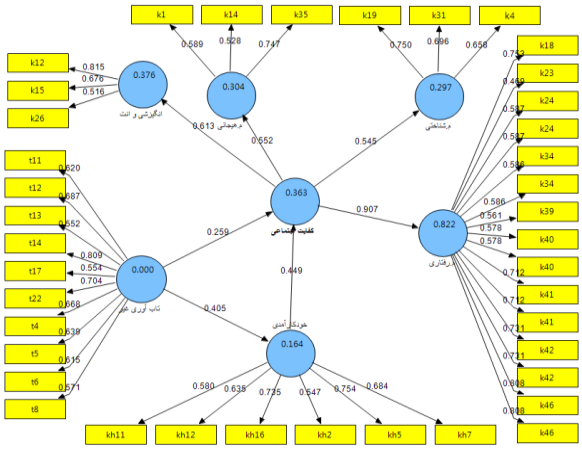


شکل ۵. مقادیر t ضرایب تأثیر تاب‌آوری، خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کارکنان اقماری

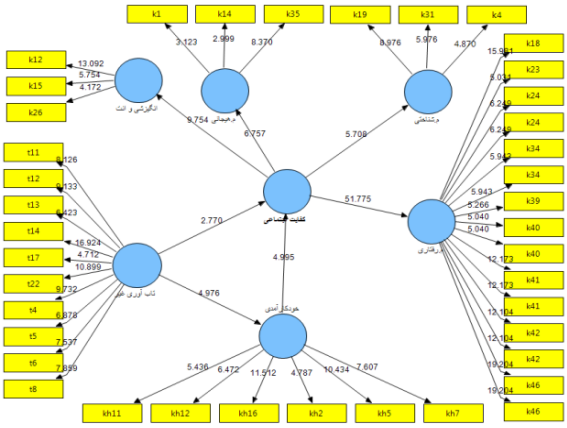
کارکنان اقماری و غیراقماری (t=۱/۸۴) نشان می‌دهد که تأثیر خودکارآمدی عمومی بر کفایت اجتماعی کارکنان، در هر دو گروه یکسان است.

جدول ۲. بررسی تطبیقی مدل‌های کارکنان اقماری و غیراقماری

	مقدار t		مقایسه مقدار t
	کارکنان اقماری	کارکنان غیراقماری	مدل‌های اقماری و غیراقماری
تاب‌آوری، بر خودکارآمدی عمومی کارکنان تأثیر دارد.	۶/۶۶	۴/۹۷	۱/۶۹
تاب‌آوری، بر کفایت اجتماعی کارکنان تأثیر دارد.	۴/۰۵	۲/۷۷	۱/۲۸
خودکارآمدی عمومی، بر کفایت اجتماعی کارکنان تأثیر دارد.	۳/۱۵	۴/۹۹	۱/۸۴



شکل ٦. مقادیر استاندارد تأثیر تاب‌آوری، خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کارکنان غیراقماری



شکل ۷. مقادیر t ضرایب تأثیر تاب‌آوری، خودکارآمدی و کفایت اجتماعی در بین کارکنان غیراقماری

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، مدل‌یابی ساختاری نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی کفایت اجتماعی و خودکارآمدی عمومی کارکنان اقماری و غیراقماری منطقه عملیاتی ناروکنگان بود. نتایج کلی نشان داد که این مدل، از برازش نسبتاً خوبی برخودار است. این یافته نشان می‌دهند که یکی از مکانیزم‌های مؤثر بر پیشبرد برنامه‌ها، اهداف و مأموریت‌های سازمانی، افزایش انعطاف‌پذیری و تقویت توانمندی سازمان‌ها برای مقابله با چالش‌ها و مشکلات است. سازمان‌ها باید همواره مجهز به ابزار مورد نیاز برای تداوم کسب و کار در محیط‌های چالش‌برانگیز بوده و توان بازیابی پس از بروز مسایل و مشکلات را باید به‌طور مداوم در خود ایجاد کنند. مکانیزم تاب‌آوری، این ظرفیت را در اختیار سازمان‌ها قرار خواهد داد. آموزش تاب‌آوری به کارکنان، به عنوان یکی از ابزارهای نیل به اهداف سازمانی، می‌تواند به وقوع تغییرات بنیادی و ریشه‌ای در سازمان‌ها از جمله کفایت اجتماعی و خودکارآمدی کارکنان منجر شود.

اولین یافته مهم این تحقیق، تأیید ارتباط و تأثیر تاب‌آوری بر کفایت اجتماعی کارکنان بود. این نتایج همسو با تحقیقات افشار جهانشاهی (۲۰۲۰)، لفتاح (۲۰۲۶) و یو و همکاران (۲۰۱۱) است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که کفایت اجتماعی، پدیده‌ای پویا و مهارتی ساختارمند است که در فرایند ارتباط فردی و مقایسه‌های اجتماعی، تحقق پیدا می‌کند و افراد از طریق همانندسازی توانمندی‌های خویش با گروه‌های همگن، زمینهٔ بهبود رفتارها، واکنش‌ها و روابط خویش را با دیگران مهیا می‌کنند (فلنر، ۲۰۰۲). کفایت اجتماعی، توانایی دستیابی به اهداف فردی در تعامل اجتماعی، درک دیگران، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حفظ استقلال شخصی است (ما[1]، ۲۰۱۲) و افراد دارای کفایت اجتماعی، در پاسخ دادن و کنار آمدن با موقعیت‌های جدید و چالش‌برانگیز، موفق‌تر هستند (گومز–اورتیز و همکاران[2]، ۲۰۱۷). کفایت اجتماعی، صرفاً یک ویژگی ثابت نیست؛ بلکه حاصل تعامل مستمر فرد با محیط اجتماعی، بازخوردهای دیگران و فرصت‌های یادگیری اجتماعی است. بر این اساس، کارکنان تاب‌آور احتمالاً به دلیل برخورداری از ظرفیت بیشتر برای تنظیم هیجانات، انعطاف‌پذیری شناختی، حفظ تعادل روانی در شرایط فشار و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه، در موقعیت‌های اجتماعی نیز موفق‌تر عمل می‌کنند و می‌توانند روابط سازنده‌تر، مسئولانه‌تر و مؤثرتری با همکاران، سرپرستان و ارباب‌رجوع برقرار کنند (افشار جهانشاهی و همکاران، ۲۰۲۰). در کل، تاب‌آوری به عنوان یک سرمایه روان‌شناختی، بستر لازم برای ظهور و تقویت این مهارت‌ها را فراهم می‌آورد؛ زیرا فرد تاب‌آور در مواجهه با تنش‌ها و ناکامی‌ها، به جای واکنش‌های تکانشی یا اجتنابی، از مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مذاکره و حل مسئله استفاده می‌کند. در مقابل، کفایت اجتماعی نیز می‌تواند با جلب حمایت اجتماعی، کاهش تعارضات و افزایش احساس تعلق، به تقویت تاب‌آوری کارکنان کمک کند. از این‌رو، رابطه میان این دو سازه را می‌توان رابطه‌ای تعاملی و تقویت‌کننده در نظر گرفت (یو و همکاران، ۲۰۱۱).

یافته مهم دیگر، تأیید ارتباط و تأثیر تاب‌آوری بر خودکارآمدی کارکنان بود. نتایج تحلیل داده‌های پژوهش حاکی از تأیید این فرضیه و همسویی آنها با نتایج پژوهش‌های زارعی (۱۳۹۱)، کاردان، مؤمنی، نوری پورلیاولی، مهدیان و علیخانی (۱۳۹۵)، کافی، سادات اعتصامی، عبداللهی و شاهقلیان (۱۳۹۵)، سهام، اصلان خانی و نوربخش (۱۳۹۵)، کرمی، مرادی و حاتمیان (۱۳۹۶)، بنز و هاکت[3] (۱۹۸۷)، اُرپن (۲۰۰۵)

1 Ma

2 Gómez-Ortiz et al.

3 Benz & Hacket

بود. همسویی این نتایج بیانگر آن است که تاب‌آوری و خودکارآمدی دو سازه مرتبط با سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت‌اند و در محیط کار می‌توانند به صورت متقابل یکدیگر را تقویت کنند. در تبیین این ارتباط می‌توان گفت که به طور خاص، افراد با خودکارآمدیِ بالا، به علت اطمینانی که به توانایی‌های خود دارند، به نحو مؤثرتری با مسایل و مشکلات برخورد می‌کنند، در روابط اجتماعی خود مشکلات کمتری دارند، توانمندی‌های اجتماعی خود را مثبت ارزیابی می‌کنند و قابلیت‌های بالاتری در طبقه‌بندی مسائل، ترکیب مسائل به شیوه‌های جدید و سازماندهی شناختی دارند (جوکار، ۲۰۲۱). این ویژگی‌ها موجب می‌شود آنان در شرایط دشوار به جای انفعال یا اجتناب، راه‌حل‌های بدیع‌تری جستجو کنند، انعطاف شناختی بیشتری داشته باشند و در نتیجه تاب‌آوری بیشتری از خود نشان دهند (زارعی، ۱۳۹۱). بر این اساس، می‌توان گفت که رابطه تاب‌آوری و خودکارآمدی در محیط کار، رابطه‌ای تعاملی و تقویت‌کننده است، تاب‌آوری زمینه تجربه موفقیت و شکل‌گیری باور به توانمندی را فراهم می‌کند و خودکارآمدی نیز با افزایش پشتکار، خلاقیت و سازگاری، فرد را در برابر فشارها و ناکامی‌ها مقاوم‌تر می‌سازد. در بافت پژوهش حاضر، کارکنان اقماری منطقه عملیاتی ناروکنگان به‌دلیل دوری طولانی‌مدت از خانواده، شیفت‌های کاری فشرده و اقامت در کمپ‌های دورافتاده، با استرس مزمن و شرایط دشوار مواجه‌اند. در چنین شرایطی، تاب‌آوری به‌عنوان یک منبع شخصی کلیدی، به کارکنان کمک می‌کند تا باور داشته باشند که می‌توانند بر چالش‌های شغلی غلبه کنند، از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر استفاده نمایند و در نهایت، خودکارآمدی خود را حفظ و تقویت کنند. این یافته بر اهمیت طراحی مداخلات آموزشی و برنامه‌های ارتقای تاب‌آوری در سازمان‌های پروژه‌محور و مناطق عملیاتی تأکید می‌کند؛ زیرا تقویت تاب‌آوری نه‌تنها به بهبود سلامت روانی کارکنان کمک می‌کند؛ بلکه از طریق افزایش خودکارآمدی، به بهبود عملکرد شغلی، کاهش ترک خدمت و افزایش رضایت شغلی نیز منجر می‌شود.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که خودکارآمدی کارکنان، با کفایت اجتماعی آنان در ارتباط است. نتایج تحلیل داده‌های پژوهش حاکی از تأیید این فرضیه و همسویی آن با نتایج پژوهش‌های کرمی، مرادی و حاتمیان (۱۳۹۶) و بندورا (۲۰۰۱) است. همسویی این نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی و کفایت اجتماعی، دو سازه مرتبط با توانمندی‌های روانی – اجتماعی کارکنان هستند که در چارچوب نظریه شناختی – اجتماعی بندورا و رویکردهای مهارت‌های زندگی قابل تبیین هستند. در تبیین این ارتباط می‌توان گفت که موفقیت در تعاملات اجتماعی، نیازمند برخورداری از کفایت اجتماعی است و آموزش مهارت اجتماعی، بر کفایت هیجانی و انگیزشی تأثیر دارد. کفایت اجتماعی به فرد کمک می‌کند موقعیت‌های اجتماعی را به درستی ادراک کند، احساسات و رفتار خود را تنظیم نماید، دیدگاه دیگران را بفهمد، مسئولیت اجتماعی بپذیرد و در عین حال استقلال شخصی خود را حفظ کند (کرمی، مرادی و حاتمیان، ۱۳۹۶). خودکارآمدی نیز باور فرد به توانایی خویش برای اجرای موفق رفتارهای لازم در موقعیت‌های مختلف است. وقتی فرد مهارت‌های مورد نیاز برای کنار آمدن با موقعیت معینی را در خود توسعه می‌دهد، احساس خودکارآمدی زیادی در او شکل می‌گیرد که باعث می‌شود دست به عمل بزند و تمام تلاش خود را به کار گیرد. دستیابی به هدف، به ایجاد احساس خودرضایت‌مندی منجر می‌شود و این رضایت‌مندی و کسب موفقیت در نیل به هدف، انگیزه و رغبت درونی فرد را تقویت می‌کنند (بندورا، ۲۰۰۱).

به طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تاب‌آوری، با کفایت اجتماعی و خودکارآمدی عمومی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد و تاب‌آوری می‌تواند به‌عنوان یک منبع شخصی کلیدی، کفایت اجتماعی و خودکارآمدی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. این نتیجه در هر دو گروه کارکنان اقماری و غیراقماری شاغل در منطقه عملیاتی ناروکنگان، تأیید شد و نشان می‌دهد که تقویت تاب‌آوری، حتی در شرایط دشوار و پراسترس کاری در مناطق عملیاتی، می‌تواند به بهبود مهارت‌های اجتماعی و باورهای خودکارآمدی کارکنان منجر شود. بر این اساس، سازمان‌های پروژه‌محور و صنایع نفت و گاز می‌توانند از طریق طراحی برنامه‌های آموزش تاب‌آوری، مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله، زمینه ارتقای سلامت روانی، سازگاری شغلی و عملکرد کارکنان را فراهم کنند. پژوهش حاضر با تأکید بر نقش تاب‌آوری به‌عنوان یک سرمایه روان‌شناختی، بر ضرورت توجه به منابع شخصی و بین‌فردی کارکنان اقماری در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی و برنامه‌های مداخله‌ای تأکید می‌کند.

پژوهش حاضر، محدودیت‌هایی داشت که لازم است محققان در آینده به آن توجه نمایند. طرح توصیفی – همبستگی و مقطعی، امکان استنباط علّی را محدود می‌کند، جامعه آماری تنها به کارکنان منطقه عملیاتی ناروکنگان محدود بود و استفاده از پرسش‌نامه‌های خودگزارشی، احتمال سوگیری مطلوبیت اجتماعی را افزایش می‌دهد. همچنین متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی و متغیرهای میانجی مانند حمایت

اجتماعی، تعارض کار – خانواده، استرس شغلی و سبک رهبری، کنترل نشدند. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با طرح‌های طولی، نیمه‌آزمایشی و ترکیبی، در سایر مناطق عملیاتی و صنایع مشابه، با کنترل متغیرهای زمینه‌ای و ورود متغیرهای میانجی/تعدیل‌گر انجام شوند. در سطح کاربردی نیز طراحی برنامه‌های آموزش تاب‌آوری، مهارت‌های اجتماعی و خودکارآمدی، تقویت حمایت سازمانی و بهبود شرایط شیفت و اقامت، برای کارکنان اقماری توصیه می‌شود.

منابع

اصغرنژاد، طاهره؛ احمدی ده قطب‌الدینی، محمد؛ فرزاد، ولی الله و خداپناهی، محمد کریم (۱۳۸۵). ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر. *روان‌شناسی*. ۱۰ (۳)، ۳۹. https://www.magiran.com/p637621

افروز، غلامعلی؛ قاسم‌زاده، سوگند؛ تازیکی، طیبه و دلگشاد، ناکو (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مهارت‌های تنظیم خلق بر خودپنداره دانش آموزان با ناتوانی یادگیری. *روان‌شناسی تربیتی*. ۳(۳). ۲۴-۶ https://civilica.com/doc/1429886

اکبری، پیمان و بهارستان، امید و شائمی برزکی، علی (۱۳۹۲). تحلیل تأثیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر تعارضات سازمانی (مطالعه موردی). *فرایند مدیریت و توسعه*. ۲۶(۴). https://civilica.com/doc/1417194

پزشک، شعله (۱۳۸۲). *بررسی میزان اثربخشی راهبردهای مداخله‌ای شناختی و رفتاری بر اساس مدل چهاربعدی کفایت اجتماعی فلنر در رفتار سازشی ناتوانان ذهنی خفیف 10 تا 18 ساله منطقه غرب تهران*. رساله دکتری روان‌شناسی عمومی. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17352029.1401.20.4.9.9

جوکار تنگ کرمی، بیژن؛ کریمی، فریبا و نادی، محمدعلی (۲۰۲۱). *تأثیر بسته آموزشی ارتقاء تاب‌آوری بر خودکارآمدی و تعارض کار-خانواده*. ۷ (۱)، ۱۲-۱. بازیابی شده از https://journals.sbmu.ac.ir/sdh/article/view/36766

حجازی، فاطمه؛ شهسواری شیرازی، احسان؛ علی حسینی، مجتبی و شماع، مریم (۱۳۹۴). نقش سبک زندگی اسلامی در پیش بینی نگرش‌های ناکارآمد و کفایت اجتماعی دانش آموزان دختر. *دومین کنفرانس بین المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی*. مشهد. دانشگاه تربت حیدریه . https://civilica.com/doc/498072

خیاطان، مهدی و مبارکی، محمد حسن (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران. *پیاورد سلامت*. ۸(۳). ۲۰۹-۱۹۸. http://payavard.tums.ac.ir/article-1-5464-fa.html

زاده محمدی، علی و عابدی، علی رضا (۱۳۸۶). بهبود حرمت خود و خودکارآمدی در نوجوانان. *روان شناسان ایرانی*. ۴(۱۵)، ۲۵۲-۲۴۵. https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jip/Article/1054816

Azusa, Kikuchi, & Hiroyuki, Yamaguchi, (2013). Organizational Resilience: An Investigation of Key Factors That Promote the Rapid Recovery of Organizations. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. (2)9. 188-194. DOI: 10.5901/ajis.2013.v2n9p188.

References

زارعی، اقبال (۱۳۹۱). *بررسی نقش سلامت عمومی و تاب‌آوری بر تعهدسازمانی با توجه به نقش خودکارآمدی کارکنان کرمان خودرو*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه هرمزگان. https://civilica.com/doc/2672135

سهام، پگاه؛ اصلان خانی، محمدعلی و نوربخش، مهوش (۱۳۹۵). رابطه تاب‌آوری و خودکارآمدی با انگیزه ورزشی در دختران قایقران نخبه کشور. *روان‌شناسی ورزش*. ۹(۱). ۱۰-۱. https://civilica.com/doc/1240553

صدر، سید محمد جواد و انصاری، رضا (۱۳۹۴). تأثیر نوآوری باز و ناپایداری‌های فناورانه بر عملکرد نوآوری در راستای کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های دانش بنیان. *بهبود مدیریت*. ۹(۱). ۱۰۶. https://civilica.com/doc/1470046

کاردان، شهریار؛ مؤمنیی، خدامراد؛ نوری پورلیاولی، رقیه؛ مهدیان، محمد جعفر و علیخانی، مصطفی (۱۳۹۵). رابطه خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی مدیران دوره متوسطه. *مشاوره شغلی و سازمانی*. ۲۷(۱۵). ۱۳۸-۱۲۴. https://civilica.com/doc/1294120

کافی، سوده؛ سادات اعتصامی، مائده؛ عبدالهی، محمدحسین و شاهقلیان، مهناز (۱۳۹۵). رابطهٔ سرسختی و تاب‌آوری با خودکارآمدی مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر. *امداد و نجات*. ۸(۳). ۸۰-۷۰. https://sid.ir/paper/190867/fa

کدیور، پروین (۱۳۸۲). *روان‌شناسی تربیتی*. تهران: سمت.

کرمی، جهانگیر؛ مرادی، آسیه؛ حاتمیان، پیمان (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میانسالان و سالمندان شاغل. *سالمند*. ۱۲(۳). ۳۲۰-۳۰۰. http://salmandj.uswr.ac.ir/article-1-1289-fa.html

کیهانی، مهناز؛ تقوای، داود؛ رجبی، ابوالفضل و امیرپور، برزو (۱۳۹۳). تحلیل عاملی تأییدی و همسانی درونی مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون در دانشجویان پرستاری. *آموزش در علوم پزشکی*. ۱۴ (۱۰)، ۸۵۱-۸۵۹. https://ijme.mui.ac.ir/article-1-۳۲۵۴-fa.html

یاراحمدیان، نسرین (۱۳۹۱). ارتقای توانمندی‌های فردی- اجتماعی و سلامت عمومی نوجوانان از طریق افزایش کفایت اجتماعی آنان. *علوم رفتاری*. ۶(۳). ۲۸۸-۲۷۹. https://civilica.com/doc/2424437

Afshar Jahanshahi, Asghar; Nawaser, Khaled & Maghsoudi, Tahereh (2020). The effects of social capital and psychological resilience on employees' positive work attitudes. *International Journal of Human Resources Development and Management*. 20(3/4):231. DOI:10.1504/IJHRDM.2020.10028145.

Bakhshayesh Eghbali, B., Pourramzani, A., Bahadivand Chegini, A. H., Mirniam, L., Hasanzadeh, K., & Saadat, S. (2022). Validity and reliability of connor-davidson resilience scale in patients with multiple sclerosis: a psychometric study in Iran. *Avicenna Journal of Neuro Psycho Physiology*. 9(2). 45-50. http://doi.org/10.32592/ajnpp.2022.9.2.100.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: W. H. Freeman & Co.

Benz, N. E. & Hacket, G. (1987). The Concept of Agency in Education Development. *Journal of Counseling Psychology*. 34. 299-308. DOI:10.1037/0022-0167.34.3.299.

Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*. 59(1). 20-28. DOI: 10.1037/0003-066X.59.1.20. PMID: 14736317.

Botvin, G. J., & Griffin, K. W. (2004). Life skills training: empirical findings and Future directions. *The Journal of Primary Prevention*. 25. 211-233. https://doi.org/10.1023/B:JOPP.0000042391.58573.5b.

Burton, N.W. Pakenham, K.I. Brown, W.J. (2010). Feasibility andeffectiveness of psychosocial resilience training: a pilot study of the READYprogram. *Psychology, Health & Medicine*. 15(3). 266–277. DOI: 10.1080/13548501003758710. PMID: 20480432.

Campbell-sills, Laura, & Murray, B. stein (2007). Psychometric analysis and refinement of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC): validation of a 10- item measure of resilience. *Journal of traumatic stress*. 20(6). 1018-1019. https://doi.org/10.1002/jts.20271.

Conner, K.M. & Davidson, j.r.t. (2003). *Development of a new resilience Scale: The Conner Davidson resilience Scale (CD-RISC)*. Depression and anxiety. 18(6). DOI: 10.1002/da.10113. PMID: 12964174.

Gómez-Ortiz, O., Romera, E. M., Ortega-Ruiz, R. (2017). Multidimensionality of socialcompetence: Measurement of theconstruct and its relationship withbullying roles. Journal of PsychDidactics. 22. 37-44.

Laftah, Layla (2026). The Role of Emotional and Social Skills in Achieving Organizational Success: Psychological Resilience as a Mediating Variable (An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees at the International Development Bank, Basra Branch). *South Asian Research Journal of Business and Management*. 8(03):94-106. DOI:10.36346/sarjbm.2026.v08i03.006

Lunenburg, f. c. (2011). Self-efficacy in the workplace: implications for motivation and performance. *International journal of management, business and administration*. 14(1). 1-6. DOI: 10.1016/S1136-1034(17)30042-4.

Ma, H. K. (2012). Social competence as apositive youth development construct: aconceptual review. *The Scientific World Journal*. 20(12). 287-472. DOI:10.1100/2012/287472.

Mahdizadeh, J., Daihimfar, F., & Kahouei, M. (2016). The relationship of job stress with self-efficacy among nurses working in hospitals of Semnan University of medical sciences. Iran. *Bioscience Biotechnology Research Communications*. 9 (3). 435–438. https://doi.org/10.21786/bbrc/9.3/14.

Masten, A. (2007). Resilience in developing systems: Progress andpromise as the fourth wave rise. *Development and Psychopathology*. 19(3). 921-930. DOI: 10.1017/S0954579407000442. PMID: 17705908.

Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus eEternal Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. 80(1). DOI: 10.1037/h0092976.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*. 51 (2). 663–671. https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663.

Sherer, Marks & Adams. Carol H. (1983). Construct Validation of The Self-Efficacy Scale. *Psychological Report*. 53. https://doi.org/10.2466/pr0.1983.53.3.899.

Stephenson, Amy, (2010). *Benchmarking the Resilience of Organisations, a Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Civil and Natural Resources Engineering Department*. University of Canterbury. DOI: 10.26021/2859.

Woodruff, S. L. & Cashman, J. F. (1993). Task. Domain and General Efficacy A Reexamination of the Self-efficacy Scale. *Psychological Reports*. 72(2). 423-432. https://doi.org/10.2466/pr0.1993.72.2.423.

Ystrom, E., Niegel, s., kleep, k., & vollrath, m. e. (2008). The impact of maternal negative affectivity and general self-efficacy on breastfeeding: The Norwegian mother and child cohort study. *Journal of pediatrics*. 152(1). 68-72. DOI: 10.1016/j.jpeds.2007.06.005. Epub 2007 Oct 24. PMID: 18154903.

Yu XN, Lau JT, Mak WW, Zhang J, Lui WW, Zhang J. (2011). Factor structure and psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale among Chinese adolescents. *Comprehensive Psychiatry*. 52(2). 218-224. https://doi.org/10.1016/j.-comppsych.2010.05.010.