

Designing and testing a model of precedents and outcomes of proactive coping skills in National Iranian Drilling Company (NIDC)

Abdolvahab Simin*
Abdolzahra Naami**
Nasrin Arshadi***
Seyed Esmail Hashemi****

Introduction

Proactive coping strategies improve people's coping skills with environmental stress and lead to greater satisfaction by increasing people's self-confidence. Also, people who use these coping strategies have low levels of stress, which allows them to use behavioral, cognitive and dynamic skills to cope with the problem in the shadow of better peace of mind, and as a result achieve more satisfaction. The aim of this research was designing and testing a model of precedents and outcomes of proactive coping skills.

Method

The research method was descriptive-correlational. The statistical population consisted of 350 employees of National Iranian Drilling Company who were selected by simple random sampling. The instrument of this study was to assess the coping strategies of the transformation, dynamic personality, orientation of learning target, job stress, psychological empowerment, job adjustment, job motivation, job performance, career excellence, professional well-being, organizational commitment and job satisfaction. Data were analyzed through structural equation modeling (SEM) and mediation analysis.

* Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University Ahvaz, Ahvaz, Iran. *Corresponding Author:* vahhab.simin@yahoo.com

** Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University Ahvaz, Ahvaz, Iran.

*** Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University Ahvaz, Ahvaz, Iran.

**** Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Results

Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) and mediation analysis. Structural equation modeling analyses indicated that the proposed model fit the data properly. The results also supported the positive effect of personality proactive and learning goal orientation on proactive coping, the negative effect of proactive coping on job stress, the positive effect of proactive coping on psychological empowerment, occupational adjustment, job motivation, job performance, job crafting, occupational well-being, organizational commitment and job satisfaction, the negative effect of job stress on job motivation, the positive effect of psychological empowerment and occupational adjustment on job motivation, the positive effect of job motivation on job performance, job crafting, occupational well-being, organizational commitment and job satisfaction, and indirect effect of proactive coping on job performance, job crafting, occupational well-being, organizational commitment and job satisfaction through job motivation. The better fit were achieved by correlating the errors of the one paths.

Discussion

By creating appropriate opportunities and training proactive coping strategies for employees and personnel, it can create the necessary conditions to increase the job performance of employees and increase their satisfaction and also reduce stress in employees. It is recommended to the authorities the structure of organizations in such a way that instead of competing employees to go beyond the usual standards, they focus on learning and increasing new skills.

Keywords: proactive coping strategies, structural equation modeling, job stress, job performance.

Author Contributions: Designing the general framework, compiling the content and analyzing the content, sending and correcting the article: Abdolvahab Simin. Collaborate in designing the overall framework, comparing approaches and conclusions; Abdolzahra Naami, Nasrin Arshadi and Ismail Hashemi. All authors have reviewed and approved the final version of the article.

Acknowledgments: The authors thank all dear colleagues and professors who have helped us in this research.

Conflicts of Interest: The authors declare there is no conflict of interest in this article. This article is an excerpt from the dissertation of Abdolvahab Simin, directed by Abdolzahra Naami.

Funding: This article did not receive financial support.

طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران

عبدالوهاب سیمین*

عبدالزهره نعیمی**

نسرین ارشدی***

سیداسماعیل هاشمی****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری ۳۵۰ نفر از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بودند که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار این پژوهش شامل پرسشنامه‌های راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه، شخصیت پویا، جهت‌گیری هدف یادگیری، استرس شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی، سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی بود. داده‌ها از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل واسطه‌ای تحلیل شدند. تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری برانزنگی الگوی پیشنهادی را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند. نتایج حاکی از اثر مثبت شخصیت پویا و جهت‌گیری هدف یادگیری بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه، اثر منفی راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه بر استرس شغلی، اثر مثبت راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه بر توانمندسازی روان‌شناختی،

* دکتری تخصصی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

vahhab.simin@yahoo.com

** استاد، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

*** دانشیار، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

**** دانشیار، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی، اثر منفی استرس شغلی بر انگیزش شغلی، اثر مثبت توانمندسازی روان‌شناختی و سازگاری شغلی بر انگیزش شغلی، اثر مثبت انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی و اثر غیرمستقیم راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه بر عملکرد شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی از طریق انگیزش شغلی بود. برازش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای یک مسیر حاصل شد.

کلید واژگان: راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه، مدل معادلات ساختاری، استرس شغلی، عملکرد شغلی.

مقدمه

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی بر کسی پوشیده نیست. از میان عوامل تولید، منابع انسانی با ارزش‌ترین و نایب‌ترین عامل در هر سازمان است. عدم توجه به منابع انسانی، کاهش اثربخشی و کارایی سازمان را به بار خواهد آورد و باعث ایجاد عدم رضایت و افزایش حوادث در میان آن‌ها خواهد شد. نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهاترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی است. بسیاری از سازمان‌ها با وجود برخورداری از منابع مادی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته، لایق و مناسب، توان استفاده از منابع خود را ندارند. موفقیت‌های بزرگ سازمان‌ها جز از رهگذر داشتن کارکنانی که عملکرد شغلی بالایی داشته باشند و موجب بهبود و افزایش عملکرد گروهی و سازمانی گردند، حاصل نخواهد شد (Papavero, 2009). منابع انسانی برای اینکه نقش و وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند لازم است که از ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی برخوردار باشند که یکی از این توانمندی‌ها راهبردهای مقابله‌ای^۱ است. مقابله عبارت است از تسلط یافتن، کم کردن و یا تحمل آسیب‌هایی که استرس ایجاد می‌کند. تاکنون فقط راهبردهای مقابله‌ای فعال مورد توجه قرار گرفته است، اما مطالعات اخیر راهبرد مقابله‌ای نوینی را تحت عنوان راهبرد مقابله‌ای تحول‌خواه^۲ مطرح کرده است که می‌تواند در موفقیت کارکنان نقش بسزایی داشته باشد (Li, Liang, & Crant, 2010).

طبق نظر (Schwarzer (2000) مقابله تحول‌خواه عبارت است: «از تلاش‌های صورت گرفته قبل از یک رویداد استرس‌زای احتمالی تا از آن جلوگیری شود یا شکل آن قبل از وقوع تغییر

1- coping strategies

2- proactive coping

یابد». در فرآیند مقابله تحول‌خواه، مهارت‌های رفتاری و شناختی برای حل مشکل مورد استفاده قرار می‌گیرند. فرد با به کار بستن مقابله تحول‌خواه از مهارت‌های رفتاری و شناختی برای رفع مسائل هیجانی، رفتاری، استرس و حل مسأله استفاده می‌کند (Gan, Hu, & Zhang, 2010). به عبارت دیگر، مقابله متشکل از پاسخ‌هایی (افکار، احساسات و اعمال) است که فرد از آن‌ها برای غلبه بر موقعیت‌های مشکل‌آفرین در زندگی روزمره استفاده می‌نماید (Shahrill & Mundia, 2014). مقابله یعنی تلاش‌های هشیار و ناهشیار برای بازداری یا تضعیف عوامل فشارزا یا تحمل آن‌ها به طوری که آن موقعیت‌ها حداقل آسیب‌رسانی را به دنبال داشته باشد. راهبردهای مقابله تا حدی برحسب ویژگی‌های شخصیت کنترل می‌شوند، اما بخشی از آن‌ها نیز توسط بافت اجتماعی، خصوصاً ماهیت محیط فشارزا کنترل می‌شوند (Carver & Smith, 2010).

به‌طور کلی، علاقه به فهم اینکه چگونه مردم مقابله می‌کنند، پدیده جدیدی نیست. رشته روان‌شناسی مملو است از پژوهش در مورد نحوه پاسخ افراد به استرس و تغییر در زندگی‌شان است. Lazarus حدود ۴۰ سال است که در این زمینه دست به تحقیق و پژوهش زده است. تحقیقات نشان داده است که استرس تقریباً در همه جنبه‌های زندگی فرد از جمله شغل، شخصی، مدرسه و روابط بین فردی رخ می‌دهد. پژوهش‌های رایج نیز مملو از مقاله‌هایی است در مورد اینکه چگونه افراد می‌توانند و باید با استرس و هر تغییری در زندگی‌شان مقابله کنند. با افزایش پیچیدگی زندگی انسان‌ها و ماهیت فراگیر استرس، موضوع مقابله سال‌های سال است که مورد توجه واقع شده است (Tian, 2014).

نتایج مطالعات نشان داده‌اند که راهبردهای مقابله‌ای می‌توانند بر متغیرهای زیادی اثرگذار باشند که یکی از این متغیرها، توانمندسازی روان‌شناختی^۱ است. توانمندسازی به عنوان یک رویکرد نوین سعی در ایجاد انگیزه درونی در کارکنان از طریق آزادسازی نیروهای درونی آن‌ها دارد و به دنبال به وجود آوردن فرصت‌هایی برای شکوفایی استعدادها و شایستگی‌های افراد است (Abdullahi & Nawhabrahim, 2006). توانمند بودن به ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزش انجام وظایف محوطه از طریق تقویت احساس خودکارآمدی شخصی اشاره دارد (Baharloo, 2013; Conger & Kanungo, 1982).

1- psychological empowerment

در پژوهشی (Ersen and Bilgiç (2018) به این نتیجه دست یافتند که راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند و همچنین در پژوهشی (Kumar and Varma (2017) انجام داده‌اند، به این نتایج دست یافتند که بین استرس شغلی و انگیزش شغلی رابطه منفی، بین خشنودی شغلی و انگیزش شغلی رابطه مثبت و بین خشنودی شغلی و استرس شغلی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و انگیزش شغلی در سطوح مختلف خشنودی شغلی ارتباط متفاوتی وجود دارد و خشنودی شغلی رابطه بین استرس شغلی و انگیزش شغلی را تعدیل می‌کند. (Min-Ning, Chao-Hsiang and Chung-Wei (2017) در تحقیقات‌شان به این نتیجه دست یافتند که استرس بر بهزیستی و افسردگی اثر معنی‌دار دارد و راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه در رابطه بین استرس با بهزیستی و افسردگی نقش تعدیل‌گر دارد و Li, Bagger and Cropanzano (2016) در مطالعات‌شان نشان دادند که ماندن در یک شغل لزوماً به معنای رضایت‌مندی از آن شغل نیست و افراد تمایل به تعالی‌یابی شغلی دارند. افرادی که آموزش‌های تعالی‌یابی شغلی دیدند، رفتارهای شهروندی نسبت به همکاران و سازمان داشتند و همچنین تعالی‌یابی شغلی می‌تواند موجب احساس درک عدالت توسط کارکنان و اثرات مثبت فردی و سازمانی گردد.

انسان‌ها هنگام مقابله با مشکلات، در برخی مواقع می‌کوشند تا از عهده حل تضادهایی که بین مقضیات یک موقعیت استرس‌زا و توانایی خود احساس می‌کنند، برآیند. در وضع مطلوب افراد تلاش خود را به حل مشکلاتی که با آن‌ها مواجه‌اند؛ معطوف می‌دارند، ولی در تلاش برای مهار تضاد میان مقتضیات موقعیت و توانایی‌های خود نیازمند راهبردهای مقابله‌ای هستند که می‌توانند در کنترل و مهار تضادها و موقعیت‌های استرس‌زا کمک‌کننده باشند.

با توجه به اهمیت استفاده از راهبردهای مقابله‌ای در عملکرد کارکنان، رفتارهای مدنی در سازمان و تعهد عاطفی نسبت به حرفه و همچنین کمبود پژوهش‌های داخلی در زمینه بکارگیری راهبردهای مقابله تحول‌خواه در سازمان‌ها، در این پژوهش، مدلی طراحی و پیشنهاد گردیده است که می‌تواند این کمبود را برطرف نموده و نشان دهد که چه متغیرهایی بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه تأثیرگذار هستند و استفاده از این راهبردها می‌تواند چه پیامدهایی دربر داشته باشند.

از جنبه نظری، امروزه روان‌شناسی مثبت‌نگر اهمیتی روزافزون یافته است، مطالعه توانایی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت همچون راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه می‌تواند برای بهبود عملکرد در محیط‌های کاری، اندازه‌گیری شوند و موجب رشد و تعالی کارکنان یک سازمان گردند. روان‌شناسی مثبت‌نگر بر کارکرد بهینه و مطلوب متمرکز است و می‌تواند موجبات رفتار سازمانی بهینه شود (Yanga & Chang, 2008).

اهمیت دیگر، جنبه کاربردی آزمون مؤلفه‌های شغلی کارکنان همچون شخصیت پویا و جهت‌گیری هدف یادگیری به عنوان پیشایندهای تأثیرگذار بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه در پژوهش حاضر را می‌توان در فراهم شدن غیرمستقیم تأثیر این متغیرها از طریق راهبردهای مقابله تحول‌خواه نیز جستجو نمود. همان‌گونه که مشخص است، طرز برخورد افراد با مشکلات، نحوه توجیه رویدادها، سبک اسناد در برخورد با اتفاقات و شکست و پیروزی‌ها و در نهایت واکنش عاطفی و احساسی در مواجهه با فضاهای احاطه‌کننده و تأثیرگذارنده بر آن‌ها تأثیر می‌پذیرد و تمامی این موارد در مؤلفه‌ای به نام راهبردهای مقابله جمع شده‌اند که همان تفسیرهای شناختی، رفتاری، هیجانی و غیره در برخورد با مسائل و مشکلات می‌باشد (Yanga & Chang, 2008).

این پژوهش با هدف طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه انجام پذیرفت. اگرچه در زمینه راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه مطالعات متعددی در خارج از کشور انجام شده است، با این حال طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه کمتر مورد بررسی قرار گرفته است و یافته‌های این پژوهش علاوه بر افزایش دانش در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی، راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه می‌تواند مورد توجه مدیران و مسئولان سطوح بالا در راستای ارتقاء عملکرد کارکنان باشد.

همان‌طور که در مدل مشاهده می‌گردد، شخصیت پویا و جهت‌گیری هدف یادگیری به عنوان پیشایندهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه در نظر گرفته شده است. علاوه بر آن، استرس شغلی، توانمندسازی شغلی، سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی، عملکرد شغلی، بهزیستی حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی نیز به عنوان پیامدهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه مد نظر قرار گرفته است. بنابراین، مسأله تحقیق در پژوهش حاضر این است که مدل طراحی شده براساس محوریت راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه تا چه اندازه درست است؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) است که یک روش همبستگی چندمتغیری می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بوده است که در سال ۱۳۹۷ در این شرکت مشغول به کار بودند. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری به این صورت بود که ابتدا فهرستی از تمامی کارکنان این شرکت تهیه و سپس با استفاده از نرم‌افزار انتخاب تصادفی که توسط شرکت ذی‌ربط برای این منظور طراحی گردیده است، تعداد ۳۵۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۱۹ مسیر)، تعداد متغیرهای برون‌زاد (۲ متغیر)، تعداد کوواریانس‌ها (۱ کوواریانس) و تعداد واریانس‌های خطا (۱۷ خطا)، تعداد پارامتر محاسبه گردید. با در نظر گرفتن پیشنهاد (Kline 1978) به ازاء هر پارامتر محاسبه‌شده برای آزمودن مدل دست کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد. با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۳۵۰ نفر)، به ازاء هر پارامتر حدود ۹ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمودن مدل دارد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه: این پرسشنامه توسط (Greenglass & Schwarzer 1999; Translate by Amini & Khoi, 2010) ساخته شده است. این پرسشنامه ۵۵ ماده دارد، ۷ راهبرد مقابله‌ای بیش‌فعال (۱۴ ماده)، مقابله‌ای عقلانی (۱۱ ماده)، مقابله‌ای راهبردی (۴ ماده)، مقابله‌ای پیشگیرانه (۱۰ ماده)، مقابله‌ای وسیله‌ای (۸ ماده)، مقابله‌ای هیجانی (۵ ماده) و مقابله‌ای اجتنابی (۳ ماده) را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. Bhushan, Gautam, and Esther (2010) در پژوهش خود اعتبار این پرسشنامه را در دو نمونه کانادایی و لهستانی مورد تأیید قرار داده‌اند و همچنین Amini Khoei, Sheikhiyani and Fakuri (2011)

1- Structural Equation Modeling (SEM)

نیز در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ، تنصیف و اسپیرمن-براون بررسی کرده و به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۵۹ و ۰/۷۵ به دست آورده‌اند. ابزارهای دیگر این پژوهش شامل پرسشنامه‌های شخصیت پویا (Batman & Krant, 1993)، جهت‌گیری هدف یادگیری (Button et al., 1996)، استرس شغلی (Parker & Decottis, 1983)، توانمندسازی روان‌شناختی (Sprinter, 1995)، سازگاری شغلی (Davis & Lafquist, 1984)، انگیزش شغلی (Write, 2004)، عملکرد شغلی (Patterson, 1992)، تعالی‌یابی شغلی (Lawrence, 2010)، بهزیستی حرفه‌ای (Zhang et al., 2015)، تعهد سازمانی (Balfour & Wexler, 1990) و خشنودی شغلی (Spector, 1985) هستند. پایایی همه ابزارها در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و در جدول ۱ ارائه شده است.

Table 1.
Reliability of measuring instruments

Instrument	Reliability
Proactive coping strategies	0.94
Dynamic personality	0.89
Goal orientation	0.86
Psychological Empowerment	0.93
Job stress	0.92
Job compatibility	0.96
Job motivation	0.87
Job Excellence	0.96
Job Performance	0.90
Professional welfare	0.93
Organizational Commitment	0.88
Job satisfaction	0.94

روش‌های آماری مورد استفاده در پژوهش حاضر، روش مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. که تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-21 و AMOS-21 انجام شده است. جهت تعیین کفایت برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفتند و نهایتاً، برای آزمون ضرایب اثرات غیرمستقیم در مدل از آزمون بوت‌استرپ استفاده شد (Toyari, Bakhtiarpour, Pasha & Borna, 2020; Savari & Farzadi, 2020). معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش در سطح ۰/۰۵ قرار داده شد.

یافته‌ها

یافته‌های مربوط به آزمون مدل پیشنهادی پژوهش

مدل پیشنهادی پژوهش، در شکل ۱ نشان داده شده است. متغیرهای مکنون به صورت بیضی و متغیرهای مشاهده شده یا شاخص به صورت مستطیل نمایش داده شده‌اند.

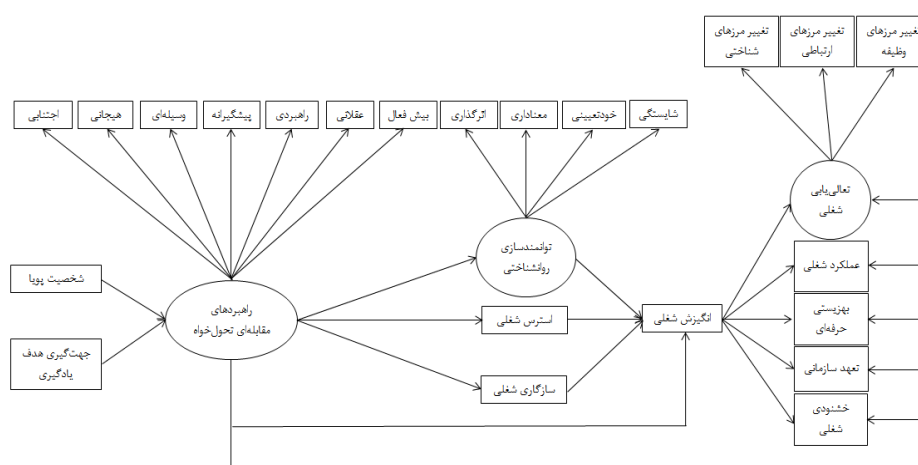


Figure 1. Proposed research model

به منظور ارزیابی مدل پیشنهادی، روابط بین متغیرها را با استفاده از روش تحلیل مسیر برآورد شدند. اعتبار یک مدل را می‌توان با استفاده از معیارهای نیکویی برازش بررسی کرد. نتایج شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

Table 2.

Fit indices of the proposed model

X^2	df	X^2/df	RMSEA	NFI	IFI	TLI	CFI	GFI	AGFI
458.299	219	2.093	0.057	0.88	0.93	0.92	0.93	0.89	0.86

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، گرچه برخی از شاخص‌های برازش مدل مانند نسبت مقدار X^2/df ۲/۰۹، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) ۰/۹۳، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) ۰/۹۳، شاخص تاکر-لویز (TLI) ۰/۹۲ و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) ۰/۰۶ حاکی از برازش خوب مدل پیشنهادی با داده‌هاست، اما بسیاری از شاخص‌های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۸۹، شاخص نیکویی برازش

تطبیقی (AGFI) ۰/۸۶ و شاخص بنتلر- بونت یا شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI) ۰/۸۸، نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی نیاز به اصلاح دارد.

اصلاح مدل

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد مدل پیشنهادی از برازندگی خوبی برخوردار نیست، در نتیجه اصلاحاتی در مدل انجام شد تا برازندگی مدل بهبود یابد. شاخص‌های تعدیل در برونداد AMOS-21، اصلاحاتی را در جهت ایجاد برازندگی بهتر داده‌ها پیشنهاد کرده است. به منظور اصلاح برازش مدل یک اصلاح روی مدل صورت گرفت، بدین ترتیب که، ضریب خطاهای اضافه شده بین متغیرهایی قرار داده شدند که ضرایب همبستگی بین آن‌ها بالا بودند. می‌توان انتظار داشت موارد خطا برای دو متغیر وقتی دارای علل مشترک باشند که در الگو منظور نگردیده‌اند، همپراش باشند بعد از اعمال تغییرات، مدل اصلاح‌شده مورد آزمون قرار گرفت. در آزمون و تعیین دوباره مدل، مدل تعدیل‌یافته به عنوان مدل نهایی مورد آزمون قرار می‌گیرد (Nessie, 2004; cited by Khajehpour, 2016).

برازش مدل اصلاح شده

شاخص‌های نیکویی برازش حاصل از آزمون مدل اصلاح‌شده (جدول ۳) نشان می‌دهد که مدل به طور معنی‌داری با داده‌ها برازش دارد و برازندگی مدل در حد مطلوبی است.

Table 3.

Fit indices of the modified model

X^2	df	X^2/df	RMSEA	NFI	IFI	TLI	CFI	GFI	AGFI
372.997	216	1.73	0.047	0.90	0.95	0.94	0.95	0.91	0.88

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش بسیار خوب مدل اصلاح شده پژوهش با داده‌هاست. بنابراین مدل اصلاح شده یا نهایی از برازندگی مطلوبی برخوردار است.

۲) برآورد پارامترهای مدل اصلاحی پژوهش

در این بخش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری مدل اصلاحی پژوهش مطرح می‌شود. جدول ۴ پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر را در مدل اصلاحی پژوهش نشان می‌دهد.

Table 4.
Parameters of direct effects between research variables in the modified model

Path	β	B	S.E	C.R ¹	Sig.
Dynamic personality → Proactive coping strategies	0.30	0.17	0.04	4.53	0.001
Goal orientation → Proactive coping strategies	0.21	0.18	0.06	3.30	0.001
Proactive coping strategies → Psychological Empowerment	0.31	0.11	0.03	4.37	0.001
Proactive coping strategies → Job stress	-0.38	-0.82	0.15	-5.37	0.001
Proactive coping strategies → Job compatibility	0.33	1.95	0.40	4.86	0.001
Proactive coping strategies → Job motivation	0.26	0.27	0.08	3.52	0.001
Proactive coping strategies → Job Excellence	0.30	0.35	0.08	4.21	0.001
Proactive coping strategies → Job Performance	0.18	0.35	0.14	2.58	0.010
Proactive coping strategies → Professional welfare	0.27	0.94	0.24	3.88	0.001
Proactive coping strategies → Organizational Commitment	0.17	0.25	0.10	2.38	0.018
Proactive coping strategies → Job satisfaction	0.26	1.07	0.29	3.64	0.001
Psychological Empowerment → Job motivation	0.10	0.31	0.15	2.02	0.043
Job stress → Job motivation	-0.12	-0.06	0.03	-2.25	0.024
Job compatibility → Job motivation	0.30	0.05	0.01	5.94	0.001
Job motivation → Job Excellence	0.25	0.28	0.06	4.37	0.001
Job motivation → Job Performance	0.23	0.44	0.11	3.96	0.001
Job motivation → Professional welfare	0.28	0.93	0.19	4.94	0.001
Job motivation → Organizational Commitment	0.20	0.28	0.09	3.28	0.001
Job motivation → Job satisfaction	0.12	0.49	0.23	2.12	0.034

شکل ۲ ضرایب استاندارد مسیرهای مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴ همه مسیرها معنی‌دار می‌باشند.

۱. مقدار بحرانی بالاتر از مثبت یا منفی ۱/۹۶ معنی‌دار می‌باشد.

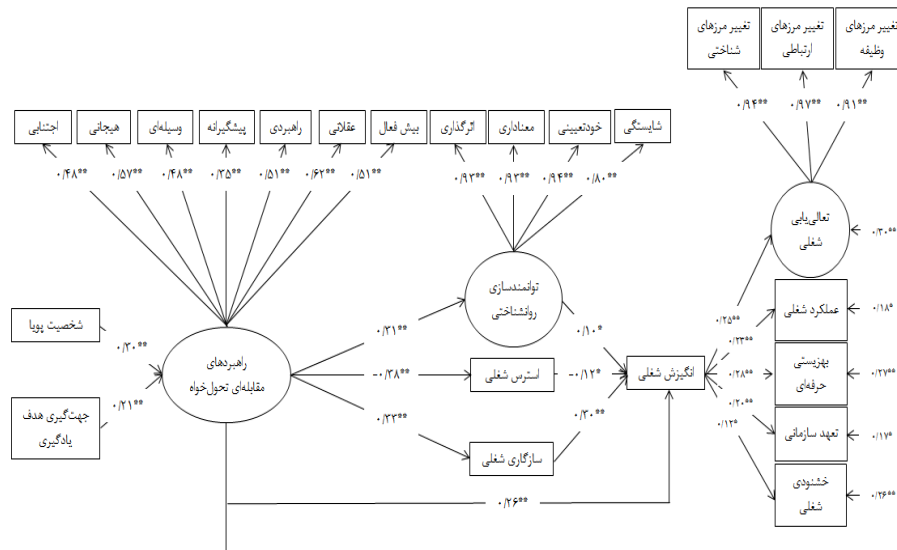


Figure 2. The final model of the present study

برای بررسی روابط غیرمستقیم مسیر متغیرهای پژوهش با یک میانجی از روش بوت-استرپ^۱ استفاده شده است. جدول ۵ نتایج حاصل از روش بوت‌استرپ را برای روابط واسطه‌ای نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه از طریق افزایش اعتماد به نفس افراد، مهارت‌های برخورد با استرس‌های محیطی افراد را بهبود بخشیده و به رضایت بیشتر منجر می‌شود. و همچنین افرادی که از این راهبردهای مقابله‌ای استفاده می‌کنند، سطح تنش پایینی را تجربه می‌کنند که باعث می‌شود فرد در سایه آرامش روانی بهتر بتواند از مهارت‌های رفتاری، شناختی و پویایی برای مقابله با مشکل استفاده کند و در نتیجه به رضایت بیشتری دست یابد (Gan et al., 2010). پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه انجام شده است تا مدلی برای استفاده از این راهبردها در جهت افزایش انگیزش، خشنودی، رضایتمندی، تعالی‌یابی شغلی و مهارت‌های استرس شغلی ارائه دهد.

1- Bootstrop

Table 5.
Bootstrap results for intermediate paths

Path	Data	Boot	Bias	S.E.	Lower Bounds	Upper Bounds	Sig.
proactive coping strategies → Psychological Empowerment → Job motivation	0.010	0.010	-0.0001	0.004	0.003	0.020	0.004
proactive coping strategies → Job stress → Job motivation	0.010	0.010	0.0001	0.004	0.003	0.019	0.006
proactive coping strategies → Job compatibility → Job motivation	0.019	0.019	0.0001	0.005	0.009	0.030	0.0001
proactive coping strategies → Job motivation → Job Excellence	0.072	0.072	0.0001	0.02	0.039	0.119	0.0001
proactive coping strategies → Job motivation → Job Performance	0.034	0.033	-0.0003	0.01	0.017	0.055	0.0001
proactive coping strategies → Job motivation → Professional welfare	0.073	0.074	0.0001	0.02	0.038	0.119	0.0001
proactive coping strategies → Job motivation → Organizational Commitment	0.020	0.020	-0.0003	0.007	0.009	0.034	0.0008
proactive coping strategies → Job motivation → Job satisfaction	0.072	0.073	0.0014	0.023	0.035	0.116	0.0001

به منظور بررسی پیشایندها و پیامدهای راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه و با در نظر داشتن مبانی نظری و تحقیقات انجام شده، مدل پیشنهادی طراحی و تدوین شد. تحلیل‌های مدل معادلات ساختاری برازندگی الگوی پیشنهادی را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند. نتایج حاکی از اثر مثبت شخصیت پویا و جهت‌گیری هدف‌یادگیری بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه و اثر منفی راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه بر استرس شغلی که با تحقیقات Min Ning et al. (2017) همسو بود و اثر مثبت راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه بر توانمندسازی روان‌شناختی، سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی

حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی، و همچنین اثر منفی استرس شغلی بر انگیزش شغلی هماهنگ با نتایج پژوهش (Kumar and Varma 2017) است. توانمندسازی روان‌شناختی و سازگاری شغلی بر انگیزش شغلی اثر مثبت دارند، و رابطه بین انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی مثبت می‌باشد و همچنین رابطه غیرمستقیم بین متغیرها با توجه به نتایجی که آزمون بوت‌استرپ نشان داد تمامی مسیرهای غیرمستقیم در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار می‌باشد. راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه بر عملکرد شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی از طریق انگیزش شغلی رابطه مثبتی دارد که این نتایج با مطالعات Arsene and Biligic (2018) همسو می‌باشد.

متغیرهای مستقل این مطالعه تنها متغیرهای اثرگذار بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه نیستند. بنابراین نیاز است تا مطالعات آینده برای کمک به پرکردن فضای خالی در پیشینه، دیگر متغیرهای اثرگذار بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه از جمله ویژگی‌های شغلی، سبک‌های رهبری و ... را نیز در نظر بگیرند و همچنین با توجه به نتایج پژوهش و اثر شخصیت پویا بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه، پیشنهاد می‌گردد که ترتیبی داده شود که در مراحل گزینش و استخدام کارکنان این صفت شخصیتی نیز به عنوان یکی از معیارهای استخدام افراد در نظر گرفته شود. با توجه به نتایج پژوهش و اثر جهت‌گیری هدف‌یادگیری بر راهبردهای مقابله‌ای تحول‌خواه، پیشنهاد می‌گردد که مسئولین ساختار سازمان‌ها را به گونه‌ای طراحی کنند که به جای رقابت کارکنان برای فراتر رفتن از استانداردهای معمول بر یادگیری و افزایش مهارت‌های جدید متمرکز شوند. با توجه به نتایج پژوهش و اثر انگیزش شغلی بر عملکرد و نگرش کارکنان، پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان با استفاده از نظریه‌های انگیزش شغلی، برنامه‌هایی برای افزایش انگیزش شغلی پیاده نمایند. از محدودیت‌های پژوهش پیشینه پژوهشی خیلی کم داخلی بود که درباره بعضی از مسیرها هیچ مطالعه‌ای پیش از این صورت نگرفته بود تا از این طریق بتوان نتایج به دست آمده را مورد بررسی و مقایسه قرار داد.

سهم مشارکت نویسندگان: طراحی چارچوب کلی، ارسال، اصلاحات مقاله و نویسنده مسئول: عبدالوهاب سیمین. همکاری در طراحی چارچوب کلی، مقایسه رویکردها و نتیجه‌گیری؛ عبدالزهره نعیمی، نسرین ارشدی و اسماعیل هاشمی. همه نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مورد بررسی قرار داده و تأیید نموده‌اند. سپاسگزاری: نویسندگان مراتب تشکر خود را از همه کسانی که با نقد و مشورت در تکمیل این پژوهش مؤثر بوده‌اند اعلام می‌دارند.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافی وجود ندارد. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دکترای عبدالوهاب سیمین، با راهنمایی عبدالزهره نعیمی است.
منابع مالی: این مقاله از حمایت مالی برخوردار نبوده است.

References

- Abdollahi, B., & Nawhabrahim, A. S. (2006). *Empowering employees is the golden key to human resource management*. Tehran: Virayesh Publications. [Persian]
- Amini Khoei, N., Sheikhiyani, M., & Fakuri, Z. (2011). The relationship between coping skills and mental health among female teacher students. *Journal of Women and Society*, 2(6), 103-128. [Persian]
- Baharloo, M. (2013). *Designing and testing a model of psychological empowerment antecedents and consequences in Maroon Oil and Gas Company*. Master of Science Degree in Organizational Industrial Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz. [Persian]
- Balfour, D., & Wechsler, B. (1990). Organizational commitment: A reconceptualization and empirical test of public-private differences. *Review of Public Personnel Administration*, 10(3), 23-40.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Button, S., Mathieu, J., & Zajac, D. (1996). Goal orientation in organizational behavior research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Carver, C. S., & Smith, C. J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 60, 184-195.
- Conger, J. A., & Kanugo, R. N. (1988). The empowerment process: In tegrating and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of Work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota press.
- Ersen, O., & Bilgiç, R. (2018). The effect of proactive and preventive coping styles on personal and organizational outcomes: Be proactive if you want good outcomes. *Industrial and Organisational Psychology, Research Article*, 13(2), 1-14.

- Gan, Y., Hu, Y., & Zhang, Y. (2010). Proactive and preventive coping in adjustment to college. *The Psychological Record*, 60, 643-658.
- Greenglass, E. R., Schwarzer, R., Jakubiec, S. D., Fiksenbaum, L., & Taubert, S. (1999). *The Proactive Coping Inventory (PCI): A multidimensional research instrument*. Paper presented at the 20th International Conference of the STAR (Stress and Anxiety Research Society) Cracow, Poland, July 12-14.
- Khajepour, N. (2014). The role of organizational barriers in creating job stress with the Moderating role of goal orientation, career success, and organizational Virtuousness (Case study: Khuzestan steel industries co.). *International Journal of Current Life Sciences*, 12(4), 11967-11971.
- Kumar, R., & Varma, B. (2017). Study of job satisfaction in relation to work motivation and occupational stress among bank managers. *The International Journal of Indian Psychology*, 164-174.
- Li, A., Bagger, J., & Cropanzano, R. (2016). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work-family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 13(2), 1-27.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395-404.
- Min-Ning, Y., Chao-Hsiang, H., & Chung-Wei, L. (2017). The relationships among perceived work stress, subjective well-being, and depression: Proactive coping as a mediator. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 6(1), 15-25.
- Amini Khooei, N., Sheikhiyani, M., & Fakouri, Z. (2011). Coping skills with mental health of women's teachers. *Journal of Woman & Society*, 2(2), 103-129. [Persian]
- Papavero, E. M. (2009). *Assessing the relationships between person-organization fit, moral philosophy, and the motivation to lead*. Doctoral dissertation, North Central University.
- Schwarzer, R. (2000). Manage stress through proactive coping. In Ed. Locke, E. *The Blackwell handbook of principles of organizational behavior*. Blackwell Business: UK.
- Sevari, K., & Farzadi, F. (2020). Testing and designing a model of the causal relationship between academic competence and self-compassion with fear of academic failure through achievement goals. *Journal of Psychological Achievements*, 23, 127-150. [Persian]
- Shahrill, M., & Mundia, L. (2014). Coping behavior of international late adolescent students in selected Australian educational institutions. *Global Journal of Health Science*, 6(1), 76-91.
- Tian, L. (2014). *The development and validation of proactive coping*. A Dissertation presented to the Faculty of the Graduate School at the

University of Missouri-Columbia, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy.

Toyari, E., Bakhtiarpour, S., Pasha, R., & Borna, M. R. (2020). Modling the relationship between the effect of mental-spiritual transformation and social support on marital happiness considering the mediating role of emotional regulation in parents of exceptional children. *Journal of Psychological Achievements*, 23, 91-108. [Persian]

Yanga, F., & Chang, C. C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 879-887.

