

## مدل یابی معادلات ساختاری رابطه ابعاد سرمایه روان شناختی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد

هاجر الهی<sup>۱</sup>

بهرنگ اسماعیلی شاد<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد سرمایه روان شناختی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد میباشد. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تمامی کارکنان شهرداری بجنورد به تعداد ۲۲۰ نفر بودند که طبق جدول کرجسی - مورگان از میان آنها ۱۵۵ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها توسط دو پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و سرسختی لانگ و گولت (۱۹۸۹) جمع‌آوری شد. پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۹) و (۰/۸۴) برآورد گردید و روایی پرسشنامه‌ها از نوع صوری و محتوایی بود. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار Lisrel نسخه ۸ استفاده شد. نتیجه معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی نشان داد با توجه به مقدار ضریب مسیر بدست آمده ۰/۷۲ و معناداری ۵/۷۳ بین سرمایه روان شناختی و سرسختی ذهنی رابطه معناداری وجود دارد. مقادیر ضریب مسیر میان خودکارآمدی و سرسختی ذهنی کارکنان ۰/۴۹ و آماره تی برای این ضریب نیز ۶/۶۷ حاصل شد که نشان داد بین خودکارآمدی و سرسختی ذهنی رابطه مثبت معناداری برقرار است. ضریب مسیر میان امیدواری و سرسختی ذهنی کارکنان ۰/۶۴ بدست آمد. آماره تی برای این رابطه ۶/۹۷ نشان داد بین امیدواری و سرسختی ذهنی رابطه مثبت معناداری برقرار است. مقدار ضریب مسیر میان تاب‌آوری و سرسختی ذهنی کارکنان ۰/۵۰ و مقدار تی برای این ضریب، ۵/۵۰ نشان‌دهنده رابطه مثبت معنادار بین تاب‌آوری و سرسختی ذهنی کارکنان بود. در نهایت ضریب مسیر رابطه بین خوش‌بینی و سرسختی ذهنی کارکنان ۰/۷۳ و مقدار آمار تی ۷/۱۷ نشان داد بین خوش‌بینی و سرسختی ذهنی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان شناختی، سرسختی ذهنی، خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری

۱. دانش آموخته گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول behrang\_esmaeeli@yahoo.com)

## مقدمه

سرمایه روان‌شناختی به عنوان نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی، مفهوم جدیدی است که به‌تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است (حسین پور و عزیزاده، ۱۳۹۱). از زمان مطرح‌شدن سرمایه روان‌شناختی، این سازه به دلیل نقش‌ها و کارکردهایش برای متغیرهای بسیار بااهمیت که هر یک نقشی حیاتی را در محیط‌های کاری بر عهده دارند، در میان اندیشمندان و پژوهشگران مقبولیتی عام یافته است (آوی و همکاران، ۲۰۰۹). توسعه سرمایه روان‌شناختی در تمام سطوح سازمان دارای پتانسیل بالایی به‌عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی است. توجه به سرمایه روان‌شناختی به‌صورت باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل مشکلات است (دیانت نسب و همکاران، ۱۳۹۳). از آنجا که سرمایه روان‌شناختی غیرقابل تقلید است، نسبت به سرمایه‌های دیگر ارزش بیشتری برای سازمان‌ها داشته و مزیت رقابتی بیشتری در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد. می‌توان گفت با توجه به شرایط آشفته محیط کسب‌وکار امروز، لازم است مدیران با مدیریت مؤثر سرمایه روان‌شناختی در سازمان، کارکنانشان را جهت مدیریت مؤثر شرایط و مواجهه کارآمدتر با مشکلات و موانع توانمند سازند و به آن‌ها کمک کنند تا تهدیدات درونی و برونی سازمان را به فرصت تبدیل کرده و حداکثر استفاده را از فرصت‌های موجود بنمایند (قانع نیا، ۱۳۹۳). برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). از آنجایی که فلسفه زیربنایی سرمایه روان‌شناختی توجه به پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های کارکنان است، در رویکرد جدید به‌جای توجه به ضعف‌ها، اشکالات و مشکلات تلاش می‌شود تا این‌گونه موارد از طریق تقویت نقاط قوت کارکنان حل‌وفصل شود. افرادی که از سطح بالای سرمایه روان‌شناختی برخوردار هستند، در طول زمان می‌کوشند تا همواره از «خود حقیقی» به «خود ممکن» دست یابند که لازمه تحقق چنین فرآیندی توسعه سرمایه اجتماعی و انسانی خواهد بود، به‌عبارت‌دیگر کسی که در پی دستیابی به «خود ممکن» باشد به ناچار باید به دنبال توسعه دانش و مهارت‌ها (سرمایه انسانی) و توسعه شبکه ارتباطات خود (سرمایه اجتماعی) باشد. در شرایط امروز که سازمان‌ها و به‌تبع آن کارکنان با چالش‌های جدیدی باید دست‌وپنجه نرم کنند، کارکنانی که نسبت به هم‌تایان خود مثبت‌تر هستند، به شکل بهتری می‌توانند بر چنین شرایطی غلبه کنند و عملکرد بهتری دارند. این کارکنان به ایستادگی و مقاومت سازمان‌ها در زمانی بحرانی کمک می‌کنند، از این رو ظرفیت‌های روان‌شناختی کارکنان در چنین موقعیت‌هایی اهمیت بسزایی دارد (قانع نیا، ۱۳۹۳).

امروزه ویژگی‌های روان‌شناختی در موقعیت‌های تحت‌فشار و رقابتی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل دستیابی به موفقیت پذیرفته‌شده‌اند. از میان عوامل روان‌شناختی، «سرسختی ذهنی» از ویژگی‌های مؤثر در دستیابی به موفقیت در نظر گرفته شده است که ممکن است نحوه مقابله با استرس‌زاها را در افراد تعدیل کند؛ یعنی آن‌ها را در تحلیل موفقیت‌آمیز موقعیت سرسختی را ویژگی استرس‌زای می‌کند. کوباسا (۱۹۷۹) مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کرد و با استفاده از نظریه‌های موجود درباره شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خود و جهان که از عمل یکپارچه و هماهنگ تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی سرچشمه می‌گیرد، تعریف کرد. شواهد پژوهش‌های بعدی نشان دادند که سرسختی توانایی فرد را برای مقابله با فشار شغلی تسهیل می‌کند و همچون سپری محافظت‌کننده در برابر فشار عمل می‌نماید. برگشت به حالت اولیه و بازگشت از شکست‌ها در نتیجه افزایش عزم برای موفقیت، مقاومت در برابر شکست، داشتن اعتماد پایدار به خود در کنترل سرنوشت خویش و نیز داشتن مهارت‌های ذهنی زیاد از ویژگی‌های پایه سرسختی ذهنی و افراد سرسخت است (جونز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). تعریف

گوچپاردی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها، شناخت‌ها و هیجانات عمومی و اختصاصی مربوط به ورزش که ذاتی و اکتسابی‌اند و بر چگونگی نزدیک شدن، پاسخ‌دهی و ارزیابی فرد از فشارهای مثبت و منفی، چالش‌ها و ناملایمات در مسیر رسیدن به هدف تأثیر می‌گذارند. مدی و همکاران (۲۰۰۲) معتقد است که سرسختی به‌عنوان عامل تجربه‌پذیری در حفظ سلامت و افزایش عملکرد با وجود وضعیت فشارزا می‌باشد. افراد دارای سرسختی ذهنی، تجارب منفی مانند استرس و اضطراب را چالشی در نظر می‌گیرند که می‌توانند بر آن غلبه کنند و باور دارند که توانایی مقابله با تجارب منفی و کنترل آن‌ها را دارند و برای رسیدن به اهداف خود متعهدند (کلاگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). بدیهی است سرسختی بالا می‌تواند باعث شود تا کارکنان نسبت به خود و دنیای پیرامون خود احساس و نگرش بهتری داشته و بر این اساس، احساس رضایتمندی و موفقیت بیشتری نیز در زندگی خود دارند. در واقع، کارکنان سرسخت، الگویی در پیش رو داشته‌اند که آن‌ها را در زمینه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی سرمشق قرار داده‌اند و این الگوها با پیامدهای مثبت سالمی مواجه می‌شود و باعث می‌شود تا کارکنان در رویارویی با وقایع، احساس کارآمدی و کنترل بر محیط را کسب کنند (نجد و همکاران، ۱۳۹۲).

برخی پژوهش‌های انجام شده از رابطه بین ابعاد چهار گانه سرمایه روانشناختی با سرسختی حمایت می‌کنند. بعنوان مثال، سلمان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خوش‌بینی با سرسختی ذهنی و مؤلفه‌های اطمینان و کنترل رابطه معنی‌داری وجود دارد و بیش از ۱۸٪ تغییرات سرسختی ذهنی توسط خوش‌بینی تبیین می‌شود. فولادی و شهیدی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که بین امید به زندگی، برون‌گرایی، سازش‌پذیری و با وجدان بودن با سرسختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

شیرینی لرد (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی با سرسختی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. عرب طاهری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سرسختی روان‌شناختی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر افزایش میزان سرسختی روان‌شناختی باعث افزایش خودکارآمدی دانشجویان می‌شود. دست‌قال و همکاران (۱۳۹۴) نیز به این نتیجه رسیدند که بین خوش‌بینی و سرسختی در دانشجویان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. جهرمی و جعفری (۱۳۹۴) نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرسختی با امید وجود دارد. نتایج محمد ادریس و مانگانارو<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و تعهد کارکنان رابطه وجود دارد. جانت و همکاران (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که روابط مثبت و معنی‌داری بین سرمایه روان‌شناختی، درگیری کاری و تعهد وجود دارد.

بدون شک یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در مسیر توسعه اجتماعی، شهرداری‌ها می‌باشند. کارکنان شهرداری که با فشارهای کاری متعددی مواجه هستند، ممکن است بر این اساس کارایی آن‌ها نیز هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی کاهش یابد. لذا با توجه به مطالب عنوان شده، مساله سرسختی ذهنی و سرمایه روانشناختی باید در شهرداری مورد سنجش قرار گیرد. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد رابطه وجود دارد؟

### روش شناسی پژوهش

این تحقیق بر مبنای هدف، جزو تحقیقات کاربردی است. با توجه به ماهیت پژوهش که به دنبال بررسی رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی و سرسختی ذهنی کارکنان است، روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شهرداری بجنورد به تعداد ۲۶۰ نفر می‌باشند. طبق جدول کرجسی

1. Gucciaardi
2. Clough
3. Mohammad Idris & Manganaro

و مورگان تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در پایان تعداد ۱۴۸ پرسشنامه عودت داده شد. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد.

الف- پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷): دارای ۲۴ گویه است که دارای چهار مؤلفه امید (سؤالات ۱-۶)، خوش بینی (سؤالات ۷-۱۲)، خودکارآمدی (سؤالات ۱۳-۱۶) و تاب آوری (سؤالات ۱۹-۲۴) می باشد که به صورت طیف لیکرت ۶ درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) نمره گذاری می شود.

ب- پرسشنامه سرسختی ذهنی لانگ و گولت (۱۹۸۹): دارای سه خرده مقیاس کنترل (۱۶ سؤال)، خرده مقیاس تعهد (۱۵ سؤال) و خرده مقیاس چالش جویی (۱۱ سؤال) برای سنجش سازه سرسختی روان شناختی می باشد. پرسشنامه بر مبنای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری می شود.

پرسشنامه ها بنا بر نظر متخصصان و اساتید دارای روایی صوری و محتوایی بوده است. ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۴ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین و درصد فراوانی، درصد تجمع) از نرم افزار Spss نسخه ۲۱ و جهت بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Lisrel ۸٫۸ بهره برده شد.

### یافته ها

بیشترین فراوانی مربوط کارکنان مرد (۱۱۴) با ۷۷/۰۳ درصد می باشد و جمعیت زنان ۳۴ نفر (۲۲/۹۷ درصد) می باشد.

جدول ۱- شاخص های توصیفی متغیرهای تحقیق

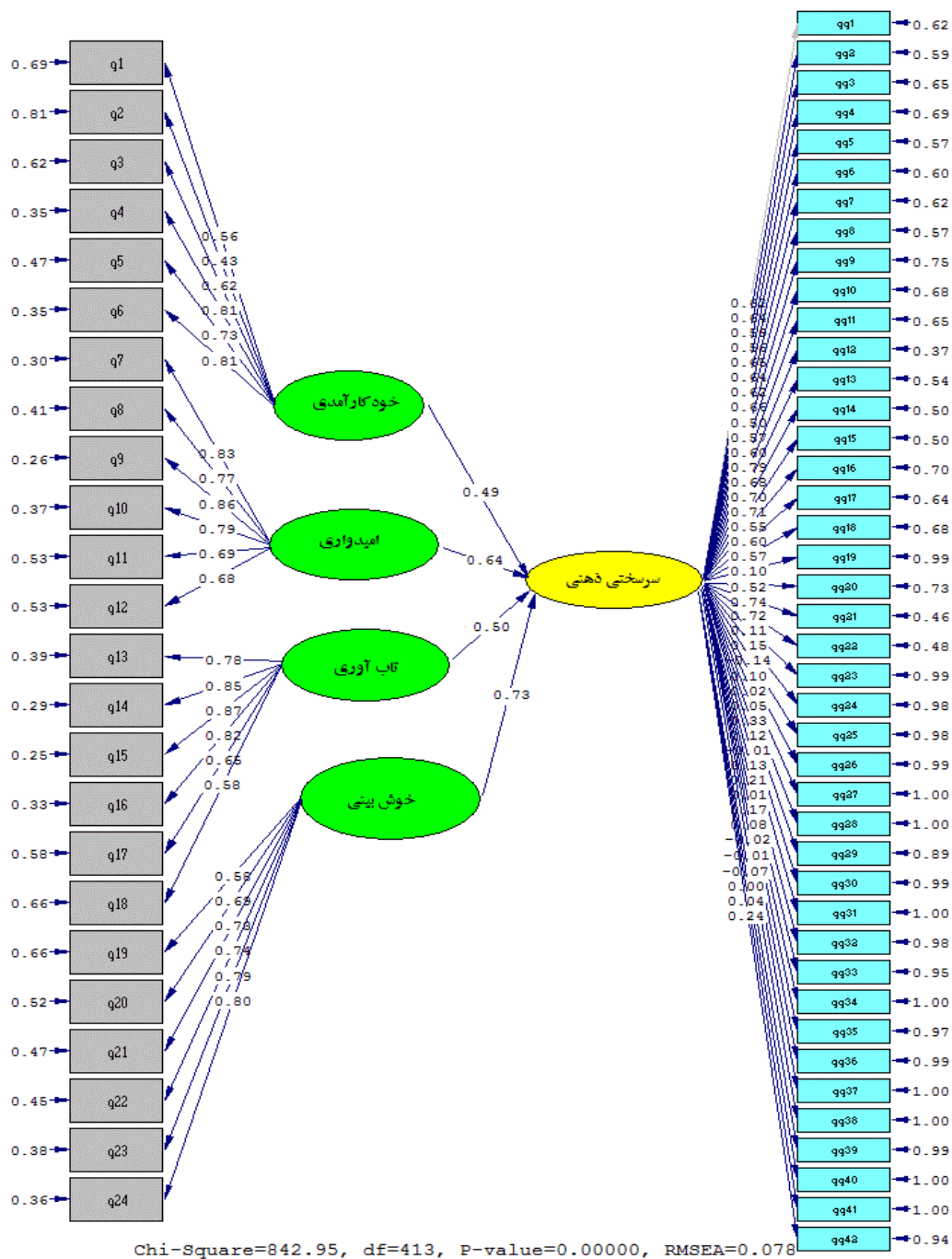
مؤلفه	تعداد	میانگین	کمترین امتیاز	بیشترین امتیاز	انحراف معیار
خوش بینی	۱۴۸	۳۸/۱۰	۱۸	۵۴	۴/۰۳
امیدواری	۱۴۸	۱۷/۰۱۲	۱۰	۲۳	۳/۴۸
تاب آوری	۱۴۸	۱۲/۳۰۵	۱۱	۱۹	۲/۶۸
خودکارآمدی	۱۴۸	۱۳/۲۷۰	۹	۱۴	۶/۷۲
سرسختی	۱۴۸	۴۵/۱۲۷	۲۱	۳۶	۲/۴۵

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شد. در صورتی که متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون های پارامتری توصیه می شود و در غیر این صورت استفاده از آزمون های معادل غیر پارامتری، مدنظر قرار خواهد گرفت.

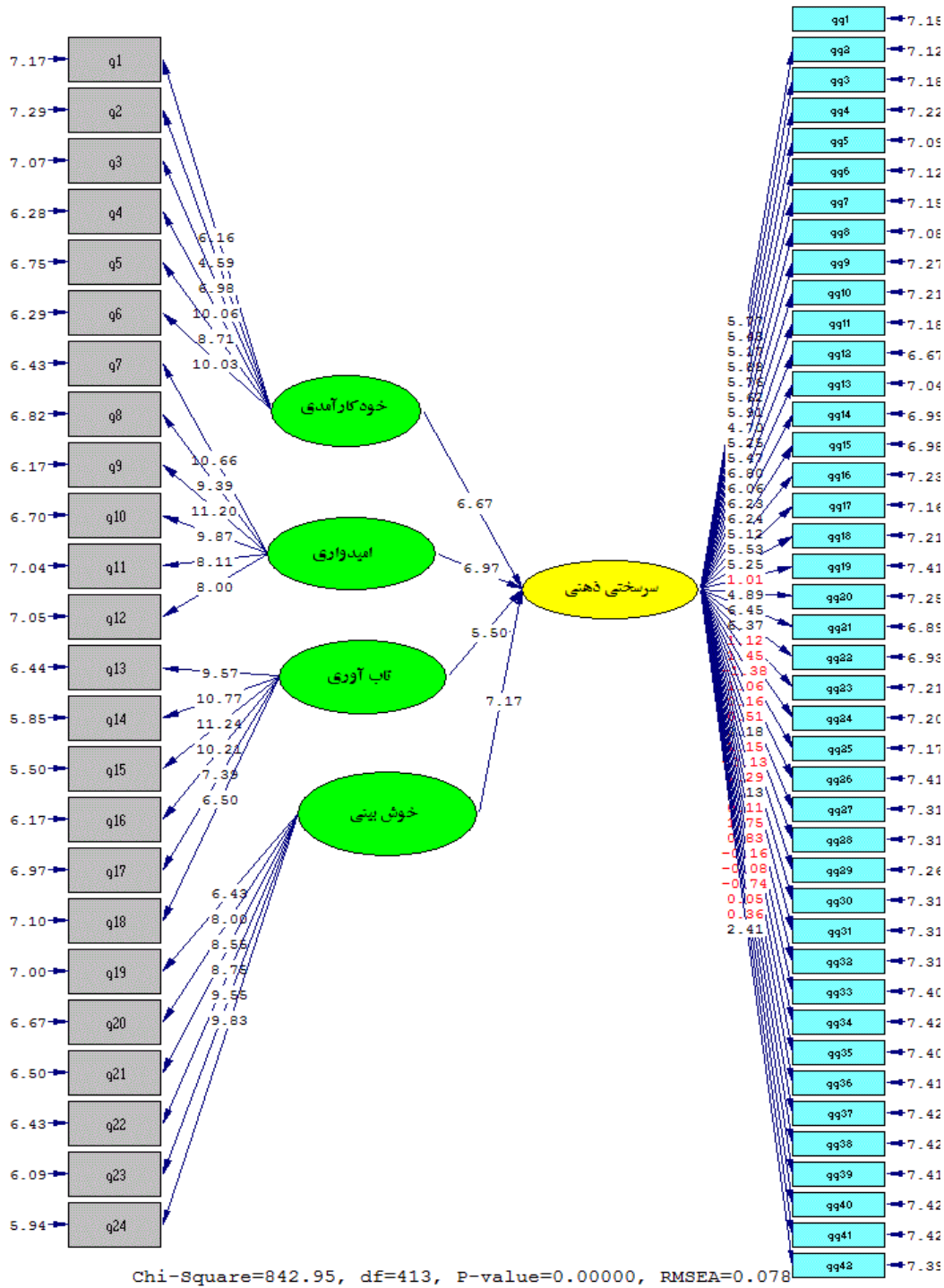
جدول ۲- بررسی توزیع نرمال متغیرهای سرمایه روان شناختی و سرسختی ذهنی با آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرهای تحقیق	پارامترهای نرمال، b		آماره Z کالموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار استاندارد		
سرمایه روان شناختی	۲۰/۵۶	۴/۷۰۴	۱/۰۴۹	۰/۲۲۱
سرسختی ذهنی	۲۰/۵۶	۵/۳۰	۰/۹۰۶	۰/۳۸۵

از آنجایی که متغیرهای تحت بررسی در این پژوهش از نوع فاصله ای - رتبه ای می باشند و از طرفی به کمک روش آزمون کولموگروف- اسمیرنوف مقدار سطح معناداری برای متغیرهای مستقل و وابسته یعنی سرمایه روان شناختی و سرسختی ذهنی همگی بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمد با توجه به بزرگ تر بودن p-value فرض H<sub>1</sub> (متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیست) رد شده و فرض H<sub>0</sub> پذیرفته می شود.



نمودار-۱ مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



نمودار ۲- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری



مدل ساختاری برای فرضیه اصلی نشان داد با توجه به مقدار ضریب مسیر به دست آمده ۰/۷۲ و معناداری ۵/۷۳ می توان نتیجه گرفت بین سرمایه روان شناختی و سرسختی ذهنی رابطه معناداری وجود دارد. برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی

دو بر درجه آزادی  $\left(\frac{x^2}{df} - \frac{x^2}{df}\right)$ ، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول ۳- نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\frac{x^2}{df} - \frac{x^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	< ۳	۲/۹۵	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	> ۰,۹	۰/۹۳	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۵	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۳	مناسب
NFI (شاخص نرم شده برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۶	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۴	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	< ۰,۰۸	۰/۰۶۸	مناسب

نتایج بررسی شاخص های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش نشان دهنده برازش مدل است چرا که میزان کمتر از ۰,۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI، NNFI، NFI، AGFI، همگی بالاتر از ۰/۹ هستند.

جدول ۴- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری ابعاد سرمایه روان شناختی با سرسختی ذهنی

مسیر	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
خودکارآمدی --- سرسختی ذهنی	۰/۴۹	۶/۶۷	قبول
امیدواری --- سرسختی ذهنی	۰/۶۴	۶/۹۷	قبول
تاب آوری --- سرسختی ذهنی	۰/۵۰	۵/۵۰	قبول
خوش بینی --- سرسختی ذهنی	۰/۷۳	۷/۱۷	قبول

مطابق جدول شماره ۴ می توان گفت ضریب مسیر رابطه میان خودکارآمدی و سرسختی ذهنی کارکنان ۰/۴۹ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۶/۶۷ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. با توجه به موارد بالا می توان نتیجه گرفت بین بعد خودکارآمدی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد رابطه دارد.

همان طور که در جدول شماره ۴ مشخص است، ضریب مسیر میان امیدواری و سرسختی ذهنی کارکنان ۰/۶۴ به دست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۶/۹۷ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. با توجه به موارد بالا می توان نتیجه گرفت بین بعد امیدواری و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد رابطه دارد.

همان طور که در جدول شماره ۴ مشخص است، مقدار ضریب مسیر میان تاب آوری و سرسختی ذهنی

کارکنان ۵۰/۵۰ است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۵۰/۵۰ مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) به‌دست‌آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب به‌دست‌آمده معنادار می‌باشد. به‌عبارت‌دیگر بین بعد تاب‌آوری و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد رابطه دارد.

مطابق جدول شماره ۴ می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه بین خوش‌بینی و سرسختی ذهنی کارکنان ۰/۷۳ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۷/۱۷ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱/۹۶ به‌دست‌آمده است. بنابراین بین بعد خوش‌بینی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد رابطه دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد می‌باشد. نتیجه حاصل از پژوهش نشان داد که رابطه معنی‌داری بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد وجود دارد لذا می‌توان گفت که سرمایه می‌تواند به‌عنوان عامل بالقوه مؤثر جهت مواجهه با رفتارها و گرایش‌های مخرب کارکنان و انحراف از وظایف مورد استفاده قرار گیرند و باعث شوند که فرد در محیط کاری خود تعهد داشته باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش سلیمان و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر رابطه بین سرسختی و خوش‌بینی همسو می‌باشد. نتیجه پژوهش فولادی و شهیدی (۱۳۹۵) و جهرمی و جعفری (۱۳۹۴) مبنی بر رابطه بین امید با سرسختی همسو می‌باشد. شیرینی لرد (۱۳۹۴) به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی با سرسختی روان‌شناختی رابطه وجود دارد که با پژوهش حاضر مطابقت دارد. عرب طاهری و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که بین سرسختی روان‌شناختی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد که همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. دست‌قال و همکاران (۱۳۹۴) اثبات رابطه بین خوش‌بینی و سرسختی در پژوهش‌های مکاران (۱۳۹۴) نیز با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

همچنین یافته‌های محمد ادریس و مانگانارو (۲۰۱۷) و جانت و همکاران (۲۰۱۳) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد با پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و سرسختی ذهنی همسویی دارد زیرا تعهد یکی از ابعاد سه‌گانه سرسختی ذهنی می‌باشد.

با عنایت به یافته‌های پژوهش می‌توان اذعان نمود سرمایه روان‌شناختی نقش مهمی در (تعهد، کنترل، و چالش‌جویی) و به‌طور کلی سرسختی ذهنی افراد دارد. افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی را دارند، عوامل استرس‌زا و مشکلات را به‌عنوان چالش‌هایی که لازم است برای دستیابی به موفقیت بر آن‌ها غلبه کنند، در نظر می‌گیرند و به‌جای اینکه به آن‌ها همچون مشکلات مجزا و پراکنده نگاه کنند، هنگامی که با مشکلی مواجه می‌شوند، سعی می‌کنند به‌صورت کارآمدتری عمل کنند. سرسختی روان‌شناختی نیز به‌عنوان یک ویژگی فردی، می‌تواند باعث شود تا افراد نسبت به خود و دنیای پیرامون خود احساس و نگرش بهتری داشته‌اند و بر این اساس، احساس رضایتمندی و موفقیت بیشتری نیز در زندگی خود دارند.

در واقع، افراد سرسخت، الگویی در پیش رو داشته‌اند که آن‌ها را در زمینه‌ی تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی سرمشق قرار داده‌اند و این الگوها با پیامدهای مثبت سالمی مواجه می‌شود و باعث می‌شود تا افراد در رویارویی با وقایع، احساس کارآمدی و کنترل بر محیط را کسب کنند. امیدواری باعث پرورش دیدی خوش‌بینانه نسبت به زندگی می‌شود و فشارزا بودن وقایع را کاهش می‌دهد. فردی که دارای شخصیت امیدوار و سرسخت است، عقیده دارد که تجربیات و حوادث، قابل کنترل و پیش‌بینی هستند و با تقویت انعطاف‌پذیری و پذیرا بودن حتی رویدادهای بسیار ناهم‌هنگ خود را هماهنگ کرده و به‌گونه‌ای مطلوب آن‌ها را مورد ارزشیابی قرار می‌دهد. با داشتن امید، می‌توان در مراحل مختلف زندگی مشکلات را تحمل



کرد و با مبارزه‌جویی با مشکلات، زندگی هدفمندی را بنا کرد. تاب‌آوری می‌تواند با به چالش کشیدن سختی کار، به بالا بردن تسلط بر کار و تعهد کاری و نیز افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان بیانجامد. خوش‌بینی باعث می‌شود هنگامی که فرد مسئولیت کار را در سازمان می‌پذیرد، سختی‌ها و چالش‌های آن را نیز در نظر بگیرد و در برخورد با آن‌ها با توجه به موقعیت، انتظارات خود را شکل دهد، بنابراین خوش‌بینی نقش مهمی در (تعهد، کنترل، و چالش‌جویی) و به‌طور کلی سرسختی ذهنی افراد دارد. با عنایت به یافته‌های پژوهش پیشنهادی زیر ارائه می‌گردد:

- مدیران شهرداری با برگزاری دوره‌های آموزش مهارت‌های سرمایه روان‌شناختی در بالا بردن و ارتقای سرمایه روان‌شناختی کارکنان شهرداری کمک کنند.

- از طریق ارتقای سطح دانش و مهارت‌های کاری کارکنان به افزایش خودکارآمدی آن‌ها کمک کرد.

- داشتن چشم‌انداز مدیریت استراتژیک و آموزش امیدواری، می‌تواند به توسعه امیدواری کارکنان شهرداری یاری رساند.

- از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزش افزایش مهارت مثبت‌اندیشی و با ایجاد ارتباطات مثبت و کاهش بدبینی‌ها در کارکنان به تقویت خوش‌بینی در آنان اقدام نمود.

برخی از محدودیت‌های پژوهش عبارت بودند از:

- ابزار جمع‌آوری اطلاعات فقط پرسشنامه بوده است.

- منابع به‌روز به‌راحتی قابل‌دسترس نبود.

### منابع

- بهداری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج و باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. *مجله تخصصی پژوهش و سلامت مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت گناباد*، ۲ (۱)، ۱۵۳-۱۴۵.
- چهرمی، کیمیا و جعفری، علیرضا. (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و سرسختی با امید به زندگی (مطالعه موردی: دانشجویان رشته روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان). *کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین پژوهشی در روانشناسی و علوم تربیتی*، ۱-۹.
- حسین پور، داود، علیزاده، حسین. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دور کاری، فصلنامه علمی-کاربردی مطالعات مدیریت (بهبود و توسعه)، ۲۲ (۶۹)، ۱-۱۶.
- دست‌قال، سیدمهدی؛ عوض زاده تل‌گرد، حمد؛ رادمردی، داود و مکارمی، افسانه. (۱۳۹۴). رابطه بین خوش‌بینی و سرسختی ذهنی در دانشجویان پسر و دختر تربیت‌بدنی دانشگاه پیام نور دهمدشت. *اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت‌بدنی و ورزش*، ۱-۱۰.
- دیانت‌نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت‌الله؛ بقولی، حسین (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان؛ فصلنامه روشها و مدل‌های روان‌شناختی؛ دوره ۴، ش ۱۵، صص ۸۹-۷۵.
- سلمان، زهرا؛ پورآقایی اردکانی، زهرا و فهیمی، طه حسین. (۱۳۹۵). رابطه میان سرسختی ذهنی، روش‌های مقابله با استرس و خوش‌بینی در بازیکنان والیبال جانباز و معلول. *فصلنامه طب جانباز*، ۹ (۱)، ۹-۱۴.
- شیرینی لرد، ناصر. (۱۳۹۴). رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی با سرسختی روان‌شناختی در بین دانش‌آموزان پسر دوره متوسطه مدارس شاهد شهر رشت. *نخستین کنگره بین‌المللی جامع روانشناسی ایران*، ۱-۱۲.

عرب طاهری، مهین؛ بختیاری سعید، بهرام و اسدی، جوانشیر. (۱۳۹۴). نقش مؤلفه‌های سرسختی روان‌شناختی در پیش‌بینی خودکارآمدی دانشجویان. نخستین کنگره‌ی بین‌المللی جامع روانشناسی ایران، تهران

فولادی، نگار و شهیدی، عنایت‌اله. (۱۳۹۵). نقش ویژگی‌های شخصیتی و امید به زندگی در پیش‌بینی سرسختی روان‌شناختی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور تهران با توجه به جنسیت. روانشناسی بالینی و شخصیت، (نسخه آنلاین <http://cpap.shahed.ac.ir/article-fa.html-۱۰۵۲-۱>)

قانع‌نیا، مریم. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر سرمایه روان‌شناختی. اشتیاق شغلی. اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان. پایان‌نامه دکترای روانشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز. نجد، محمدرضا؛ مصاحبی، محمدرضا؛ آتش‌پور، حمید (۱۳۹۲). پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی از طریق مؤلفه‌های خودکارآمدی سرسختی روان‌شناختی و شده حمایت اجتماعی ادراک شده، فصلنامه اندیشه و رفتار، دوره ۸، ش ۳۰: صص ۴۷-۵۶

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Clough, P. J., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. In I. Cockerill (ED.), *Solutions in sport psychology*. London, 32-43.
- Gucciaardi, D. F. Gordon, S., & Dimmock. J. A. (2008). Towards an understanding of mental toughness in Australian football. *Journal of applied sport psychology*, 20, 261-281.
- Janet, C. , Simons, J. & Buitendach, H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (2), <http://www.sajip.com>
- Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2002). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 205-218.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An enquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Maddi, S.R., Khoshaba, D.M., Persico, M., Lu, J., Harvey, R., & Bleelker, F. (2002) The personality construct hardiness II. Relationship with comprehensive test of personality and psychopathology. *Journal of Research in Personality*, 73, 72-85.
- Mohammad Idris A, Manganaro M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, Volume 27, Issue 4: 251-269