

بررسی رفتار کارکنان نظامی بر پایه مدلسازی ریاضی

حجت الله عبادی زاده^۱، مریم احدی دولت سرا^۲، هادی کاظمی اصل^۳

چکیده

تحقیق پیش رو با هدف بررسی رفتار نظامیان بر پایه مدلسازی ریاضی انجام شد. روش تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از حیث شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری را کلیه کارکنان نظامی اعم از کادر و وظیفه یکی از سازمان‌های نظامی تشکیل داده است که تعداد آن‌ها برابر ۹۵۰ نفر می‌باشد. مطابق با جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۷)، نمونه آماری ۲۷۴ نفر در نظر گرفته شد، چون گروه ناهمگن بود از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌های این تحقیق، پرسشنامه سرسختی روانشناختی کوباسا و همکاران (۱۹۸۲)، پرسشنامه تاب‌آوری کارکنان کانر-دیویدسون (2003) (CD-RISC) و پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط تکنیک روایی محتوایی-ظاهری و پایایی آنها بوسیله آلفای کرونباخ تأیید شده است. تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری SEM (نرم‌افزار AMOS-22)، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی و استرس شغلی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی تأثیر منفی و معناداری دارد و نهایتاً براساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت که استرس شغلی در رابطه سرسختی روانشناختی و تاب‌آوری کارکنان نظامی می‌تواند نقش میانجی را ایفاء کند. لذا لزوم توجه به تاب‌آوری کارکنان نظامی با در نظر گرفتن استرس شغلی از طریق ارتقای سرسختی روانشناختی مشخص می‌شود.

کلمات کلیدی: سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری کارکنان نظامی، استرس شغلی، معادلات ساختاری

^۱ . استادیار گروه ریاضی، دانشکده علوم پایه، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران ایمیل ebadizadeh.h@gmail.com

^۲ . دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

^۳ . دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

مقدمه

دنیای پُست‌مدرن امروز با تغییرات سریع اقتصادی، جهانی‌شدن، پیشرفت فناوری و تغییر دائم ماهیت مشاغل، ثبات نداشتن و پیش‌بینی‌ناپذیری در دنیای مشاغل همراه است (خسروی و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از ویژگی‌های شخصیتی تعدیل‌کننده، که روان‌شناسان توجه ویژه‌ای بدان مبذول داشته‌اند، تاب‌آوری است. تاب‌آوری یکی از مهمترین توانایی‌های انسان است که باعث سازگاری مؤثر با عوامل بحرانی و تنش‌زا در موقعیت‌های فشار روانی می‌شود. از این رو تاب‌آوری عاملی در جهت سازگاری موفقیت‌آمیز با تغییرات و توانایی مقاومت در برابر مشکلات شناخته شده است (هدایتی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین تاب‌آوری یک تفاوت فردی در واکنش به موقعیت‌های دشوار است. به این ترتیب فرد تاب‌آور، موقعیت سخت و تهدیدکننده در شغلش را به شیوه‌ی مثبت‌تری پردازش کرده و در مواجهه با آن خود را توانمند می‌بیند (امانی و همکاران، ۱۴۰۱). کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) معتقدند که تاب‌آوری صرفاً پایداری در برابر آسیب‌ها یا حالت انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نیست، بلکه یک توانمندی برای برقراری مجدد تعادل روانی-زیستی در شرایط تهدیدکننده است که در این راستا فرد مشارکتی فعال دارد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی ویژگی تاب‌آوری افراد و سازمان بالا باشد، انگیزه افراد برای پذیرش مسئولیت و تلاش، بیشتر می‌شود این امر منجر به بهبود شرایط سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌گردد؛ بنابراین تاب‌آوری همانگونه که باعث انگیزه و امید می‌شود، باعث سخت‌کوشی در سازمان نیز می‌شود. علاوه بر این، یکی از عوامل مهمی که سبب افزایش تاب‌آوری کارکنان و ماندگاری در محیط‌کاری می‌شود، سرسختی روانشناختی است (منظومه و همکاران، ۱۴۰۰).

سرسختی یک ویژگی شخصیتی است که در رویارویی با حوادث تنش‌زای شغلی به عنوان منبع مقاومت و سپر محافظ عمل می‌کند و ترکیبی از باورها در مورد خود و جهان است. مطابق نظر متخصصان در عین حال که سرسختی از سه جزء کنترل، تعهد و مبارزه جویی تشکیل شده، اما مجموعه‌ای واحد است که از عمل هماهنگ این سه جزء معنا می‌یابد. افرادی که دارای این خصیصه هستند حسی عمیق از زندگی داشته و متعهدانه و با کنترل و دقت زیاد کار می‌کنند و همواره آماده هرگونه تغییر و چالش در زندگی هستند. آن‌ها تجربیات استرس‌زا و نامطلوب شغلی را بعنوان بخشی عادی و طبیعی از شغل تعبیر و تفسیر می‌کنند (امانی و همکاران، ۱۴۰۱). تحقیقات نشان می‌دهند افراد دارای مشخصه سرسختی روانشناختی اغلب انگیزه پیشرفت بالاتری دارند و در برابر مشکلات تاب و انعطاف بیشتری دارند، همچنین به نظر می‌رسد افراد منعطف و سرسخت علیرغم مشکلات شغلی احساس رضایت بیشتری از فعالیت حرفه‌ای خویش داشته باشند (منظومه و همکاران، ۱۴۰۰). همانند سرسختی روانشناختی، استرس شغلی عنصری مهم

و حیاتی است که نقش تعیین کننده‌ای در تاب‌آوری کارکنان دارد (حاتمیان و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند تا کارکنانشان را تاب‌آور کنند، به دنبال راهکارهایی برای کاهش استرس‌های شغلی هستند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که استرس‌های طولانی و مداوم محیط کار می‌تواند منجر به مسائلی چون استعفاء، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و بازده کاری، کاهش خلاقیت و ناسازگاری با همکاران، کاهش رضایت حرفه‌ای، کاهش کیفیت ارائه خدمات، کاهش تصمیم‌گیری‌های صحیح و به موقع، کاهش توانایی مهارت و تعهد کاری کارکنان، احساس بی‌کفایتی، افسردگی، کاهش ارزشهای شغلی، بیزاری و خستگی از کار و در نهایت بروز سندرم فرسودگی شغلی شود. محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده که هر یک می‌تواند عامل ایجاد تنیدگی به شمار رود. استرس شغلی واکنش جسمی و روانی مضر است که در اثر تعامل فرد با محیط و عدم هماهنگی بین نیازهای کاری با توانایی‌ها و خواسته‌های شخص ناشی می‌شود (هدایتی و همکاران، ۱۴۰۱). اگر چه استرس شغلی در تمام مشاغل وجود دارد این موضوع در سازمان‌های نظامی اهمیت و فراوانی بیشتری پیدا می‌کند. کارکنان نظامی به دلیل ماهیت حرفه‌ای حساسی که دارند بطور مداوم در معرض استرس قرار می‌گیرند. گاهی در برخی از بخش‌های سازمانی به کارکنانی برخورد می‌کنیم که هنگام ورود به شغل نظامی افراد منظم، دلسوز و علاقه‌مند بوده‌اند اما پس از چند سال کار و مواجهه با انبوهی از استرس‌های شغلی، احساس خستگی کرده و مایلند از کار خود کناره‌گیری نمایند. استرس‌های شغلی می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را تهدید نماید و کارکرد اجتماعی فرد را مختل کند که این خود تهدید جدی بر عملکرد و تاب‌آوری کارکنان نظامی به حساب می‌آید.

آنچه در شرایط کنونی دارای اهمیت می‌باشد، ایجاد سازوکارهایی برای ارتقای توان، مقاومت و تاب‌آوری کارکنان نظامی است. در این راستا پژوهش حاضر در تلاش است با توجه به اهمیت موضوع یاد شده، به این سؤال پاسخ دهد که سرسختی روانشناختی چگونه می‌تواند بر ارتقای تاب‌آوری کارکنان نظامی مؤثر باشد؟ از طرفی با توجه به اینکه استرس شغلی نقش مهمی در فرایند یاد شده دارد، در این تحقیق برای رسیدن به نتایج بهتر، متغیر استرس شغلی را نیز در رابطه بین سرسختی روانشناختی و تاب‌آوری کارکنان نظامی وارد نموده‌ایم تا نقش میانجی این متغیر در رابطه مذکور مورد بررسی قرار گیرد.

پیشینه تحقیقات در خارج و داخل کشور

بکسین و همکاران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه بین سرسختی روانشناختی و عملکرد نظامی توسط نیروهای ذخیره: اثر تعدیل‌کننده استرس ادراک شده و تاب‌آوری" به بررسی تأثیر سرسختی روانشناختی بر عملکرد نظامی با توجه به نقش تعدیل‌کننده استرس ادراک شده و

تاب‌آوری پرداختند. نتایج نشان داد که استرس ادراک شده و تاب‌آوری از لحاظ آماری اثر واسطه‌ای متوسط و معنی‌داری بر پیوند متقابل بین سرسختی و عملکرد نظامی دارند. به طور خاص، اثر تعدیل‌کننده تاب‌آوری در مدل برای عملکرد نظامی نیروهای ذخیره بیشتر از استرس درک شده بود. هنگامی که سرسختی روانشناختی پایین است، سطح استرس درک شده و تاب‌آوری از نظر آماری اثر تعدیل‌کننده معنی‌داری دارد، یعنی اثر سرسختی بر عملکرد را کاهش می‌دهند. نجاریان و واحدی (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه ثبات قدم، سرسختی روانشناختی و تاب‌آوری با درگیری تحصیلی دانشجویان: ارائه مدل تحلیل مسیر" به بررسی نقش ثبات قدم، سرسختی روانشناختی و تاب‌آوری در درگیری تحصیلی پرداختند. در این تحقیق ۲۴۲ دانشجو به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های به‌دست‌آمده از نمونه با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و Amos و با استفاده از تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که درگیری تحصیلی دانشجویان به صورت مستقیم توسط ثبات قدم، سرسختی روانشناختی و تاب‌آوری پیش‌بینی می‌شود. همچنین نتایج بیانگر آن است که ۱۶ درصد از درگیری تحصیلی دانشجویان از طریق ثبات قدم، سرسختی روانشناختی و تاب‌آوری تبیین می‌شود. همچنین ۲۸ درصد از درگیری تحصیلی را متغیرهای ثبات قدم و سرسختی توسط تاب‌آوری تبیین می‌کنند. هدایتی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان "الگوی رگرسیونی تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی در کارکنان" به بررسی الگوی رگرسیونی تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی در کارکنان شرکت گاز البرز پرداختند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف توصیفی و اکتشافی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت گاز البرز تشکیل دادند که از بین آنها تعداد ۱۸۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های سرسختی کوباسا، تاب‌آوری کانرو دیویدسون، ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی دلانگ و رضایت شغلی اسپکتور (JSS) بهره گرفته شده است. داده‌ها با استفاده از ازنرم افزارهای SPSS24 و PLS تحلیل شدند. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین سرسختی روانشناختی و تاب‌آوری شخصی با میزان رضایتمندی و انگیزه پیشرفت شغلی در سطح $p < 0.01$ معنادار است. در میان کارکنان این شرکت میانگین متغیرهای رضایت شغلی و تاب‌آوری پایین‌تر از حد متوسط می‌باشند و متغیرهای سرسختی و انگیزه پیشرفت بالاتر از حد متوسط هستند. مردان از نمره بالاتری در هر چهار متغیر برخوردار هستند و میزان رضایت شغلی، تاب‌آوری و رضایتمندی در گروه سنی بالاتر از ۴۵ سال بیشتر از گروه‌های سنی پایین‌تر است، اما انگیزه پیشرفت در جوانان ۲۶ تا ۳۵ سال بیشتر دیده می‌شود.

خسروی اینچه و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری و فرسودگی شغلی شهرستان تبریز" به بررسی رابطه سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در پرستاران شهرتبریز پرداختند. جامعه آماری شامل پرستاران شاغل در شهر تبریز با سابقه بالای حداقل ۱۵ سال در ۳ بیمارستان شهر تبریز به تعداد ۱۴۰ نفر بود. حجم نمونه شامل ۱۰۰ نفر (۶۰ نفر زن و ۴۰ نفر مرد) بود که با استفاده از جدول مورگان تعیین شده و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی همبستگی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون CD-RIS و سرسختی روانشناختی اهواز استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه ANOVA استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی و بین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی و بین تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی در پرستاران شاغل در شهر تبریز با سابقه بالای حداقل ۱۵ سال رابطه معناداری وجود دارد. اما بین جنسیت و سابقه کار با فرسودگی شغلی و بین جنسیت و سابقه کار با سرسختی روان‌شناختی و بین جنسیت و سابقه کار با تاب‌آوری رابطه معناداری وجود ندارد. مطابق نتایج این تحقیق تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی بالا در پرستاران فرسودگی شخصی را کاهش می‌دهد. امانی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه تاب‌آوری با سرسختی روانشناختی و راهبردهای تنظیم هیجان پرستاران شهر تهران در دوره بحران کرونا" به بررسی رابطه تاب‌آوری با سرسختی روانشناختی و راهبردهای تنظیم هیجان پرستاران شهر تهران در دوره بحران کرونا پرداختند. نوع تحقیق توصیفی و روش آن همبستگی می‌باشد. جامعه تحقیق شامل پرستاران بیمارستان طوس شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بود که تعداد ۱۲۰ نفر از جامعه مذکور به روش نمونه‌گیری در دسترس بعنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳)، پرسشنامه سرسختی کوباسا (۱۹۸۴) و مقیاس تنظیم هیجانی گراتز (۲۰۰۴) بوده است. به منظور تحلیل فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل رگرسیون و همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج این بررسی نشان داد که تاب‌آوری با سرسختی روانشناختی $r=0.001$ $p=0.001$ و مولفه‌های تعهد $r=0.001$ $p=0.001$ ، کنترل $r=0.001$ $p=0.001$ ، چالش $r=0.001$ $p=0.001$ و تنظیم هیجان $r=0.001$ $p=0.001$ در پرستاران بیمارستان طوس شهر تهران در دوره بحران کرونا رابطه معناداری دارد. ابراهیمی بجدنی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان "پیش‌بینی اضطراب رقابتی بر اساس سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و راهبردهای مقابله با استرس نوجوانان ورزشکار شهر تهران" به پیش‌بینی

اضطراب رقابتی بر اساس سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و راهبردهای مقابله با استرس نوجوانان ورزشکار پرداختند. روش پژوهش کمی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه نوجوانان ورزشکار مراجعه کننده به باشگاه‌های ورزشی شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. حجم نمونه ۲۰۰ نفر از این افراد بر اساس فرمول پلنت از تاپاکینگ و همکاران (۲۰۰۷) و به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب که به سیاهه اضطراب حالت رقابتی (RCSAI) کاکس و همکاران (۲۰۰۳)، مقیاس سرسختی روانشناختی (PHS) لانگ و همکاران (۲۰۰۳)، مقیاس تاب‌آوری (RISC) کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و راهبردهای مقابله با استرس (WCQ) لازاروس و فولکمن (۱۹۹۸) پاسخ دادند. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد بین سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و راهبردهای مقابله مسئله مدار با اضطراب رقابتی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین یافته‌ها نشان داد که بین راهبردهای مقابله هیجان مدار با اضطراب رقابتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز آشکار کرد که ۶۸ درصد واریانس اضطراب رقابتی به وسیله ابعاد سرسختی روانشناختی، ۵۱/۷ درصد به وسیله تاب‌آوری و ۸۱/۵ درصد به وسیله راهبردهای مقابله با استرس تبیین می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و راهبردهای مقابله با استرس نقش مهمی در پیش‌بینی اضطراب رقابتی نوجوانان ورزشکار دارند. منظومه و اعتمادی فر (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه تاب‌آوری و تمایل به ترک کار با استرس شغلی در پاندمی کرونا در مرکز آموزشی درمانی و پژوهشی ۱۷ شهریور" به بررسی رابطه تاب‌آوری و تمایل به ترک کار با استرس شغلی در پاندمی کرونا در مرکز آموزشی درمانی و پژوهشی ۱۷ شهریور پرداختند. این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. ۱۴۰ نفر از کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه تاب‌آوری و تمایل به ترک کار و استرس شغلی برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از روش همبستگی و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه تاب‌آوری با استرس شغلی کارکنان درمانی (۰,۶۶-)، منفی و در سطح (۰/۰۱) معنی دار می‌باشد و همچنین رابطه تمایل به ترک خدمت با استرس شغلی کارکنان درمانی (۰,۷۹)، مثبت و در سطح (۰/۰۱) معنی دار می‌باشد. ایرانپور (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی تأثیر سرسختی روانشناختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان" به بررسی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان پرداختند. در این پژوهش، از روش تحقیق علی مقایسه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان می‌باشند که

با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه سرسختی اهواز، خودکارآمدی شرر و همکاران، خوش‌بینی شی‌یر و کارور و استرس شغلی (HSE) استفاده شده است که برای تعیین روایی آن‌ها، از روایی محتوایی و همچنین برای به دست آوردن پایایی آن‌ها از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شده که مقدار آن به ترتیب در پرسشنامه‌های مذکور ۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۷۸، ۰/۹۱ محاسبه گردید. در این پژوهش، جهت آزمون فرضیه‌ها، از آزمون مانوا و کوواریانس استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده از سنجش فرضیه‌ها که با استفاده از آزمون مانوا انجام شده است، نشان داد که از بین سه متغیر سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوشبینی؛ خوشبینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد. سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد. همچنین، خوشبینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد و این بدان معنی است که هرچه میزان خوشبینی افراد بیشتر باشد، استرس شغلی آنان کاهش خواهد داشت.

فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش بر آن است تا با پُر کردن خلاء تحقیقاتی موجود به بررسی نقش سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی بپردازد. بنابراین با توجه به هدف تحقیق و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌ها به صورت زیر تدوین می‌شود:

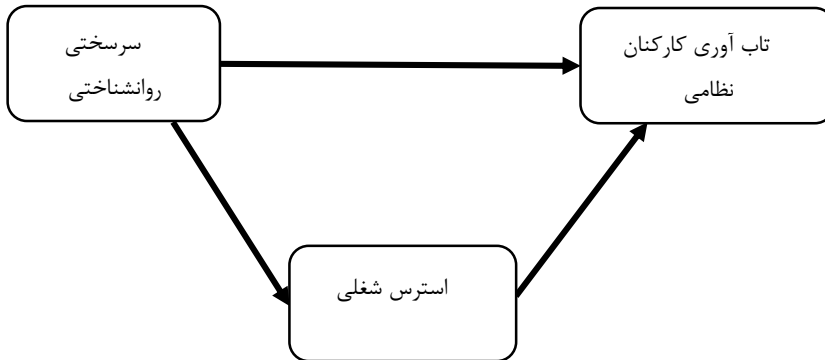
۱. سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲. سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد.

۳. استرس شغلی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی تأثیر منفی و معناداری دارد.

با توجه به مطالعات انجام شده و پیشینه پژوهش در شکل (۱) مدل مفهومی برای انجام پژوهش ارائه می‌گردد. در این تحقیق در خصوص متغیرهای پیش‌بین (سرسختی روانشناختی و استرس شغلی) برای سرسختی روانشناختی از مدل کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) استفاده شده است. ابعاد این مدل شامل تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی می‌باشد. برای استرس شغلی از مدل و نظریه پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) استفاده شده است. این مدل دارای چنین ابعادی می‌باشد: فشارزمانی و اضطراب مربوط به شغل. همچنین در خصوص متغیر ملاک تاب‌آوری کارکنان نظامی از مدل و نظریه کانر- دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شده است. ابعاد این مدل شامل استحکام شخصی/ شایستگی، اعتماد به غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، مهار و معنویت در افراد می‌باشد. کامل و جامع بودن هر سه مدل ذکر شده مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته از نظر شاخص‌های اندازه‌گیری و اینکه در تمام سطوح سازمان قابل اجرا است از جمله دلایل انتخاب این مدل به

شمار می‌رود.



شکل ۱: بررسی نقش سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی (مدل تحقیق محقق ساخته)

روش تحقیق

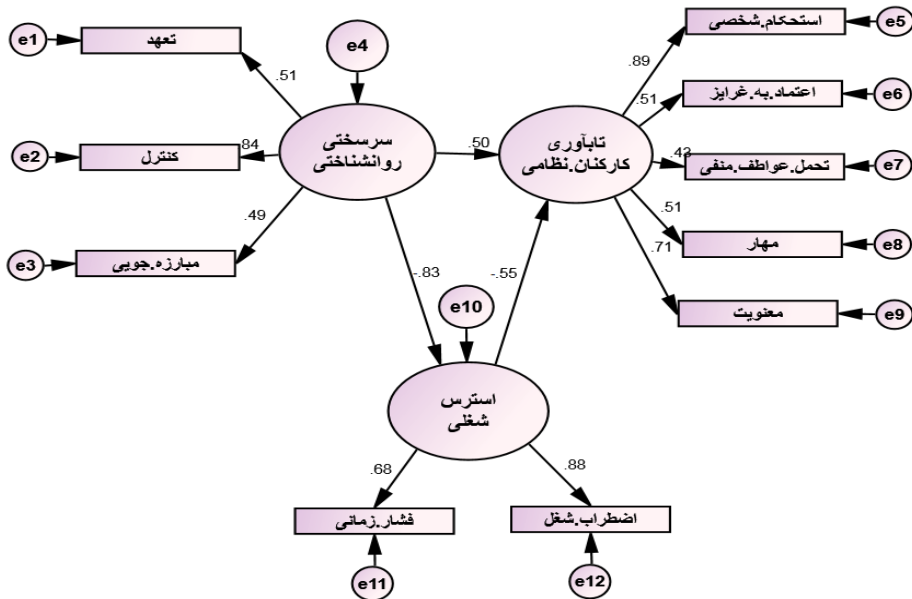
تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این تحقیق جامعه آماری را کلیه کارکنان نظامی اعم از کادر و وظیفه یکی از سازمان‌های نظامی تشکیل می‌دهد که تعداد آن‌ها برابر ۹۵۰ نفر می‌باشد. مطابق با جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۷)، حداقل نمونه جامعه ۹۵۰ نفری بایستی ۲۷۴ نفر در نظر گرفته شود، چون گروه ناهمگن بود از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. برای سنجش سرسختی روانشناختی از پرسشنامه کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) و برای سنجش تاب‌آوری کارکنان نظامی از پرسشنامه کانر-دیویدسون (۲۰۰۳) (CD-RISC) و برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) (JSS) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها توسط تکنیک‌های روایی محتوایی-ظاهری و به منظور سنجش پایایی یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد (۰/۸۵۵) با توجه به اینکه آلفای کرونباخ به دست آمده برای تمامی متغیرها و همچنین کل پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ است بنابراین پرسشنامه بکارگرفته شده از پایایی مناسب برخوردار می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS-22 اکتساب شده است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ
سرسختی روانشناختی	۰/۸۷۵	تعهد	۰/۸۴۲
		کنترل	۰/۹۰۱
		مبارزه جویی	۰/۸۳۰
استرس شغلی	۰/۸۵۸	فشار زمانی	۰/۸۲۷
		اضطراب مربوط به شغل	۰/۸۰۹
تاب‌آوری کارکنان نظامی	۰/۸۳۲	استحکام شخصی / شایستگی	۰/۷۶۹
		اعتماد به غرایز شخصی	۰/۸۴۱
		تحمل عواطف منفی	۰/۷۲۳
		مه‌ار	۰/۹۶۳
		معنویت در افراد	۰/۸۶۵

یافته‌های تحقیق

به منظور برآورد و آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده کرده‌ایم. دلیل استفاده از این روش آن است که این مدل قابلیت این را دارد که به جای بررسی دو به دو و منفک متغیرها، روابط همه متغیرها را به طور همزمان تحلیل کند. رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری، روش جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد. در این مرحله با تعیین روابط ساختاری بین متغیرهای مفهومی، فرضیات پژوهش را مورد بررسی و آزمون قرار داده‌ایم. در شکل ۲ مدل برازش یافته در حالت ضرایب استاندارد آورده شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری فرضیات تحقیق در حالت تخمین استاندارد

این نکته قابل ذکر است که در نرم افزار Amos 22 بر خلاف نرم افزار لیزرل معناداری را بر روی مدل نشان نمی دهد و میزان معناداری بارهای عاملی را در قالب جداول با نسبت بحرانی (CR) نمایش می دهد که در جدول بررسی فرضیات آورده شده است. چنانچه نسبت بحرانی (CR) بیشتر از $1/96$ باشد ضریب رگرسیونی در سطح اطمینان ۹۵ درصد و چنانچه نسبت بحرانی (CR) بیشتر از $2/57$ باشد ضریب رگرسیونی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار می باشد. چنانچه سطح معناداری کمتر $0/05$ باشد ضریب رگرسیونی استاندارد شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد. چنانچه سطح معناداری کمتر $0/01$ باشد ضریب رگرسیونی استاندارد شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار می باشد. منطبق بر مدل ساختاری تحقیق، در جدول زیر ضرایب استاندارد بین متغیرها و نسبت بحرانی آنها جهت بررسی فرضیات تحقیق آمده است. با توجه به جدول (۲) خلاصه نتایج به شرح زیر است:

- سرسختی روانشناختی بر تابآوری کارکنان نظامی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنی دار دارد (نسبت بحرانی برابر با $2/950$ ، $4/972$ و $3/250$ که بیشتر از $2/57$ است).

- میزان ضریب استاندارد سرسختی روانشناختی بر تابآوری کارکنان نظامی ($0/50$)، با توجه

به اینکه این تأثیر مثبت است. بنابراین با افزایش و تقویت بیشتر سرسختی روانشناختی، کارکنان نظامی تاب‌آورتر می‌شوند. همچنین میزان ضریب استاندارد سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی ($-0/83$) و میزان ضریب استاندارد استرس شغلی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی ($-0/55$) است. با توجه به اینکه این تأثیرات منفی است. بنابراین با افزایش سرسختی روانشناختی، استرس شغلی کاهش می‌یابد و هر چه استرس شغلی کاهش یابد کارکنان نظامی تاب‌آورتر می‌شوند.

جدول (۲) بررسی فرضیات تحقیق

فرضیات تحقیق	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی CR (ضریب معناداری)	نتیجه فرضیه
سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۵۰	۲/۹۵۰	تأثیر در سطح ۹۹ درصد مثبت و معنادار است.
سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد.	-۰/۸۳	۴/۹۷۲	تأثیر در سطح ۹۹ درصد منفی و معنادار است.
استرس شغلی بر تاب‌آوری کارکنان نظامی تأثیر منفی و معناداری دارد.	-۰/۵۵	۳/۲۵۰	تأثیر در سطح ۹۹ درصد منفی و معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت مسائل تاب‌آوری کارکنان نظامی، در این تحقیق نقش سرسختی روانشناختی و استرس شغلی در ارتقای این متغیر مورد واکاوی قرار گرفت. نتایج حاصل بیانگر این بود که سرسختی روانشناختی، متغیر پیش‌بینی‌کننده مهمی برای ارتقای تاب‌آوری کارکنان نظامی است. هر چه سرسختی روانشناختی در بین کارکنان نظامی بیشتر شود، تحمل شرایط سخت عمومی بیشتر خواهد بود و کارکنان تاب‌آورتر خواهند شد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌های دیگر، هدایتی و همکاران و امانی و همکاران مبنی بر تأثیرپذیری تاب‌آوری کارکنان از سرسختی روانشناختی مطابقت دارد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که سرسختی روانشناختی می‌تواند نقش مؤثری در کاهش استرس شغلی کارکنان نظامی داشته

باشد. بدین صورت که هرچه سرسختی بالاتر باشد استرس کاهش می‌یابد زیرا سرسختی روانشناختی توانایی افراد را در مقابله با استرس و فشار شغلی تقویت می‌کند و همچون سپری محافظت‌کننده در برابر عوامل فشارزای شغلی عمل می‌نماید. افراد واجد سرسختی پایین در مقابل مشکلات زندگی واکنش هیجانی شدید نشان می‌دهند و در بلندمدت به بیشترین آسیب و فشار روانی مبتلا می‌شوند در حالیکه افراد واجد سرسختی بالا به رغم درگیری با استرس و رویدادهایی که برای دیگران طاقت فرسا و بیماری‌زا است سالم و تندرست می‌مانند. افراد سخت‌رو معمولاً قادر به حل مشکلات هستند و با چالش‌های شغلی روبه‌رو می‌شوند. آن‌ها چالش‌های شغلی را به عنوان فرصت می‌بینند و هرگز ناامید نمی‌شوند. از این رو آن‌ها می‌توانند حوادث استرس‌زای شغلی را مدیریت کنند و در نتیجه از سلامت جسمی و روانی برخوردارند. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌های دیگر، ایرانپور و رحمتی و عبداللهی مبنی بر تأثیرپذیری منفی استرس شغلی از سرسختی روانشناختی مطابقت دارد. آزمون فرضیه سوم تحقیق نیز نشان داد که استرس شغلی می‌تواند نقش مهمی در ارتقای تاب‌آوری کارکنان نظامی ایفاء نماید. ضعف در تاب‌آوری از دلایل آسیب‌پذیری در برابر استرس شغلی به شمار می‌آید. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌های دیگر، بکسین و همکاران و منظومه و اعتمادی فر مبنی بر تأثیرپذیری منفی تاب‌آوری کارکنان از استرس شغلی مطابقت دارد. بنابراین، در راستای نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- بدون تردید عوامل محیطی و سازمانی بر استرس شغلی و در نتیجه آن بر تاب‌آوری تأثیرگذار هستند. بنابراین پایین آوردن انتظارات شغلی، برطرف کردن تعارضات شغلی، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، محیط کاری شاد و مشارکتی می‌تواند در این مهم بسیار مؤثر باشند.
- مهارت‌های افزایش‌دهنده تاب‌آوری کارکنان شامل تعهد، کنترل شخصی، مبارزه جویی، کنترل فشار زمانی و کنترل اضطراب شغلی، از طریق تشکیل کارگاه‌های شناختی و آموزش تاب‌آوری در آموزش‌های رسمی و غیررسمی کارمندان گنجانده شود.

مراجع

- خسروی اینچه، آرمان، بهروزی صمدیان آذر، مینا، صبریه، سارینا و تابع خیام، آيسان، (۱۴۰۱)، رابطه سرسختی روانشناختی بر تاب‌آوری و فرسودگی شغلی شهرستان تبریز، اولین همایش بین‌المللی علوم تربیتی، مشاوره، روانشناسی و علوم اجتماعی، همدان.
- هدایتی، مهرنوش، محمودی، سید نورالدین، باقری، انسیه، رسول زاده، فاطمه، (۱۴۰۱)، بررسی الگوی رگرسیونی تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی در کارکنان شرکت گاز البرز، دومین همایش

- بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و فرهنگی، همدان.
- امانی، مهدی و پاک نژاد، ایمان و سلامی، مینا، (۱۴۰۱)، رابطه تاب آوری با سرسختی روانشناختی و راهبردهای تنظیم هیجان پرستاران شهر تهران در دوره بحران کرونا، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و علوم انسانی.
 - حاتمیان، پیمان، حاتمیان، پرستو، (۱۳۹۸)، پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری، مجله رویش روان شناسی، شماره ۳۵، صفحه ۸-۳.
 - منظومه، شیوا، اعتمادی فر، رقیه، (۱۴۰۰)، رابطه تاب‌آوری و تمایل به ترک کار با استرس شغلی در پاندمی کرونا در مرکز آموزشی درمانی ویژه‌شنی ۱۷ شهرپور، دومین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم پزشکی، تهران.
 - ابراهیمی بجدنی، فریده، بنیسی، پریناز و وطن خواه، حمیدرضا، (۱۴۰۰)، پیش بینی اضطراب رقابتی بر اساس سرسختی روانشناختی، تاب آوری و راهبردهای مقابله با استرس نوجوانان ورزشکار شهر تهران.
 - ایرانپور، علی محمد، ۱۳۹۷، بررسی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان.
 - رحمتی، پریسا، عبداللهی، عباس، (۱۳۹۹)، نقش تعدیلگری سرسختی روان شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، مشاوره شغلی و سازمانی، (۴۲)، ۱۶۱-۱۷۸.
 - Bekesiene, S., Smaliukienė, R., & Kanapeckaitė, R. (2023, April). The Relationship between Psychological Hardiness and Military Performance by Reservists: A Moderation Effect of Perceived Stress and Resilience. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 9, p. 1224). MDPI. [6] Van de Vegte, J. (1990). *Feedback Control Systems*, 2nd Edition, Prentice Hall.
 - Najarian, Z & vahedi, S. (2022). The Relationship of Grit, Psychological Hardiness, and Resilience with Academic Engagement: a Model for Path Analysis. *Educational Psychology*, 18(66), 169-192. doi: 10.22054/jep.2022.61818.339.
 - Rossouw, J.G., Rossouw, P.J., Paynter, C., Ward, A., Khnana, P. (2017). Predictive 6 Factor Resilience Scale – Domains of Resilience and Their Role as Enablers of Job Satisfaction. *International Journal of Neuropsychotherapy*, 2(1), 25-40.

