

مدل سازی معادلات ساختاری در بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه های منتخب

لیلا مقتدایی^{۱*} و سید علی سیادت^۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۲۷ صص ۳۱۶-۲۹۱ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۰۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه‌های منتخب انجام گرفت. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه‌ی مدیران زن در دانشگاه‌های منتخب و روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس می‌باشد و حجم نمونه ۱۵۰ نفر از مدیران زن بین سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۹۱ در دانشگاه‌های منتخب است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی سرسختی شغلی مورنو جیمز و همکاران (2014) و پرسش‌نامه-ی تجدید نظر شده‌ی سرمایه‌ی اجتماعی مقتدایی (2011) که مقدار پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۷ می‌باشد، استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و PLS استفاده گردید. در این پژوهش برای تحلیل مدل از روش «مدل‌سازی معادلات ساختاری» با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است که نتایج نشان داد که الگوی مفهومی پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است. از طرف دیگر، نتایج نشان داد که بین سرمایه‌ی اجتماعی با سرسختی شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش سرمایه‌ی اجتماعی مدیران زن میزان سرسختی شغلی آنان افزوده می‌گردد. یافته‌های پژوهش به زنان مدیر کمک می‌کند تا آگاهی‌های لازم را در زمینه‌ی شغل خود کسب نموده و در نهایت منجر به ارتقای سرسختی شغلی آنان می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه‌ی اجتماعی، سرسختی شغلی، مدیران زن

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

^۲ استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

*نویسنده مسئول: nrabani1376@gmail.com

مقدمه

بدون شک توسعه‌ی هرکشور به مشارکت و همکاری همه‌ی عوامل آن به‌ویژه عوامل انسانی بستگی دارد، که در این میان میزان مشارکت زنان در فعالیت‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی و اجتماعی یکی از شاخص‌های مهم توسعه می‌باشد که در سطح جهانی نیز سازمان‌های بین‌المللی توجه ویژه‌ای به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند (Sepehri Moghadam, 2005) در ایران نیز به رغم افزایش مشارکت اجتماعی و شغلی زنان در سال‌های اخیر، زنان شاغل هنوز نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را در سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی به دست آورند (Mahmoodi, 2008). تحلیل وضعیت اشتغال زنان در گروه‌های عمده‌ی شغلی نشان می‌دهد که تعداد زنان شاغل در گروه «قانون‌گذاران و مدیران» با وجود این که از ۲/۳ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۳/۴ درصد در سال ۱۳۸۵ و ۴/۷ درصد در سال ۱۳۹۰ رسیده است (Herafti & Khakbaz, 2015) ولیکن حضور زنان هنوز در پست‌های مدیریتی چشم‌گیر نیست و از طرفی زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبه‌رو هستند که این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز در حد یک مسأله باقی مانده است و صاحب‌نظران نتوانسته‌اند آن‌گونه که راه‌گشا است پاسخی برای آن بیابند.

زنان جامعه‌ی ما با مشارکت در عرصه‌ی اشتغال و افزایش راهیابی به مقاطع بالای تحصیلی، با وجود محدودیت‌های ساختاری و اجتماعی و فرهنگی گام مهمی در این زمینه برداشته‌اند. با توجه به رشد روزافزون زنان تحصیل کرده، به‌ویژه در مقاطع بالا، روز به روز بر قابلیت‌ها و امکاناتی که در اختیار زنان ایرانی قرار دارد افزوده می‌گردد و با توجه به شرایط جامعه‌ی ما (به‌ویژه در حال توسعه بودن) به مدیران زن کارورزیده و توانمند به عنوان یکی از اسباب و لوازم دستیابی به توسعه، نیاز است. از سوی دیگر شرایط زندگی اجتماعی امروزه، به‌ویژه مسائلی که ناشی از ماشینی شدن زندگی شهری و پیچیده‌تر شدن ابعاد گوناگون زندگی انسانی است، نیازمند کسب مهارت‌های لازم برای حل و فصل این مشکلات است. این مسائل برای زنان جامعه‌ی ما، به‌ویژه زنان تحصیل کرده که به اعتقاد گل‌محمدی (Golmohammadi, 2002) همگام با رشد صنعتی شدن و وسایل ارتباط جمعی جهانی از محدودیت‌های مکانی عبور می‌کنند و به فضای باز و فراخ در روابط اجتماعی دست می‌یابند، اهمیت ویژه‌ای یافته است. در این زمینه، امیری (Amiri, 2006) معتقد است با آن - که میزان تحصیلات زنان در جامعه روند پرشتابی را طی کرده است، تا جایی که در مواردی گوی سبقت را از مردان ر بوده‌اند با این همه از یک سو جامعه، ساز و کارهای لازم جهت تطبیق شرایط جدید را برای آن‌ها مهیا نکرده است؛ به طوری که در بسیاری از عرصه‌های اشتغال و احراز مسئولیت‌های مهم اجتماعی راه برای مردان هموارتر و پهنه‌های فعالیت گسترده‌تر از زنان است و

این در حالی است که با افزایش میزان تحصیلات، تقاضای اشتغال در پست‌های مدیریتی از سوی زنان بالاتر رفته است. از سوی دیگر زنان به توانمندی‌های لازم برای احراز این مشاغل دست نیافته‌اند. قلی‌پور و همکاران (Gholipour & etal, 2008) بر این اعتقادند که توانمندی زنان به معنای کسب قدرت تفکر، اقدام آزادانه، اعتقاد به توانایی ایجاد تغییرات مطلوب، کنترل زندگی و حق انتخاب است.

زنانی که در شرایط فعلی به مشاغل مدیریتی دست می‌یابند، به دلیل وجود مشکلات پیش گفته، نیازمند مهارت‌های خاصی برای دستیابی به موفقیت هستند؛ به‌ویژه زنان مدیر نیازمند مهارت‌های بسیار تخصصی و قابلیت تطبیق سریع با شرایط متفاوت هستند یکی از عواملی که در این زمینه می‌تواند کارگشا باشد، عامل سرسختی شغلی^۱ است. کوباسا (Kobasa, 1979) سرسختی را یک ویژگی می‌داند که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی به عنوان منبعی از مقاومت و سپری محافظ عمل می‌کند. به زعم وی چنین فردی از سه مشخصه‌ی تعهد اجتماعی، کنترل و مبارزه‌جویی (چالش) برخوردار است. وی در این زمینه می‌نویسد: تعهد یعنی احساس عمیق در آمیختگی با فعالیت‌هایی که فرد انجام می‌دهد؛ به نحوی که تلاش می‌کند به بهترین شکل ممکن آن فعالیت را انجام دهد. کنترل، اعتقاد به این است که فرد قادر به تأثیرگذاری بر روی حوادث است و می‌تواند فشارهای زندگی خود را به شکل مثبتی تغییر دهد و مبارزه‌جویی عبارت از این باور است که تغییر، فرصتی است برای رشد و برای زندگی روزمره که باید از آن برای دستیابی به اهداف استفاده کرد. با توجه به ویژگی‌هایی که در مورد سرسختی برشمرده شد، در صورتی که مدیران زن دارای ویژگی سرسختی باشند می‌توانند در روبرویی با مسائل اجتماعی و فرهنگی و شغلی خود موفق‌تر عمل نمایند. در واقع سرسختی شغلی مهارتی است که اگر مدیران زن آن را کسب کنند، به نحو مؤثرتری عمل می‌کنند. این مهارت به توانمندی زنان برای ایفای نقش‌های اجتماعی مستقل یاری می‌رساند و از در حاشیه ماندن آن‌ها از عرصه‌ی عمومی جلوگیری می‌کند. مسأله‌ی اصلی که نویسنده را به انجام مطالعه‌ی حاضر سوق داده است، نادیده انگاشته شدن این عامل، به‌ویژه در حوزه‌ی مطالعات زنان است.

با وجود اهمیت عامل سرسختی شغلی برای توفیق زنان در عرصه‌های اجتماعی، به‌ویژه مدیران زن، پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت گرفته باشد، وجود ندارد؛ همچنین کمتر در میان تحقیقات صورت گرفته در زمینه‌ی سرسختی این عامل را به عنوان متغیر وابسته مورد مطالعه قرار داده‌اند. با عنایت به این‌که سرسختی شغلی به عنوان مهارتی اکتسابی می‌تواند برای مدیران زن به عنوان یک سپر محافظ در برابر مشکلات عمل کند و راهکاری برای حل و فصل مسائل آنان در

1. Occupational Hardiness

موقعیت‌های دشوار مدیریتی باشد و با توجه به تقاضای روزافزون زنان برای ورود به عرصه‌های مدیریتی این موضوع یکی از مسائل حوزه‌ی مطالعات زنان به شمار می‌آید تا قبل از این که مسائل یاد شده به بحرانی غیر قابل حل تبدیل گردد.

سرمایه‌ی اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و سازمانی دارد و بدون آن منابع انسانی نمی‌توانند راه‌های توسعه و تکامل را طی کنند و به طور اثر بخش عمل نمایند (Alwani & et al, 2007). سرمایه‌ی اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (Fukuyama, 1999; cited by Khakbaz, 2005). پاتنام (Putnam, 2014) معتقد است که سرمایه‌ی اجتماعی به مثابه‌ی یک چسب قوی اجتماعی، اعضای جامعه را به هم متصل می‌کند و برای حفظ وفاداری درون گروهی قوی و تقویت هویت‌های مشخص عمل می‌کند. در عین حال همانند یک مایع اجتماعی مناسبات آنان را سریع، راحت و کم هزینه می‌سازد. سرمایه‌ی اجتماعی در کنار سرمایه‌های دیگر به عنوان یکی از عوامل مؤثر در تولید و کاهش دهنده‌ی هزینه عمل می‌کند (Gheisarian & Sepidnameh, 2014). گروتاُرت و دیگران (Grootaert & et al, 2014) معتقدند: سرمایه‌ی اجتماعی فضای روابط بین افراد در محیط کار و روابط بین آن‌ها را توصیف می‌کند. دو نوع متمایز سرمایه‌ی اجتماعی یعنی نوع ساختی و شناختی مطرح شده است. سرمایه‌ی اجتماعی ساختی، کنش جمعی و تصمیم‌گیری از طریق نقش‌های تثبیت شده، شبکه‌های اجتماعی و دیگر ساختارهای اجتماعی که به واسطه‌ی مقررات، رویه‌ها و فرآیندها ایجاد می‌شوند را تسهیل می‌کند. این در حالی است که سرمایه‌ی اجتماعی - شناختی به مشارکت در هنجارها، ارزش‌ها، اعتماد، نگرش‌ها و باورها معطوف است. دو شکل سرمایه‌ی اجتماعی ساختی و شناختی در سه حوزه‌ی خرد (افراد، خانوارها، روابط دوستانه)، میانی (اجتماع محلی و سازمان‌های شهری) و مکان (سطوح ملی و محیطی، سیاسی - اجتماعی) قابل بررسی است (Rabiei, 2006) سرمایه‌ی اجتماعی با ویژگی‌هایی که داراست می‌تواند امکان همکاری و همیاری افراد را با یکدیگر فراهم کند تا در فضای سالم‌تری اشتراک‌گذاری تجربه‌ها صورت گیرد. در واقع سرمایه‌ی اجتماعی می‌تواند با ایجاد تعهد و همکاری بین مدیران یک سازمان به موفقیت شغلی بیشتر آن‌ها منجر شود که هم چون چتر حمایتی بین آن‌ها عمل کند. با عنایت به مطالب مذکور، این مقاله درصدد است تا با بررسی دقیق رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی (و مؤلفه‌های آن) و سرسختی شغلی مدیران زن، به ارائه‌ی راهکارهایی در این زمینه بپردازد.

از حضور زنان در عرصه‌های اجتماعی - فرهنگی سالیان درازی می‌گذرد، اما این حضور همیشه دچار التهاب‌هایی بوده است و از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. هر چند

زنان با راه‌اندازی تشکلهای NGOهای^۱ مختص خود تا حدی در از میان برداشتن موانع اجتماعی- فرهنگی موفق عمل کردند و در برخی جنبه‌ها مانند آموزش و تحصیل به موقعیت خوبی دست یافتند؛ اما در دستیابی و حفظ پست‌های مدیریتی دچار مشکلاتی بودند. بنابراین بخش مهمی از این مشکلات مربوط به نداشتن مهارت‌های مدیریتی در سازمان‌های مختلف بوده است.

یکی از این مهارت‌ها سرسختی شغلی، یعنی داشتن توانمندی لازم است تا بتوانند در شرایط دشوار مدیریتی و زیر فشار سنگین مسائل و مسؤلیت‌های مربوط به این مشاغل موفق عمل کنند. سرسختی شغلی به معنای طاقت، توانایی، تحمل در موقعیت‌های مشکل و سخت است و در واقع به عملکردهای فرد بر اساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد (Woodard, 2004) در این زمینه وایب (1991, Wibe) معتقد است سرسختی باورها و رفتارهای فعالانه‌ای ایجاد می‌کند که به حل مسئله یاری می‌رساند. برخی محققان سرسختی و آسیب‌پذیری را دو قطب متضاد یک پیوستار دانسته‌اند سرسختی شخصیتی ارتباط مثبتی با سخت‌کوشی و جدیت در کار دارد (Komarraju & Karau, 2005). کوباسا (Kobasa, 1988) سرسختی را، ترکیبی از باورها در مورد خویشتن و جهان تعریف می‌کند که از سه مؤلفه‌ی مبارزه‌جویی^۲، تعهد^۳ و کنترل^۴ تشکیل شده است: شخصی که از تعهد بالایی برخوردار است، براهمیت، ارزش و معنای این که چه کسی است و چه فعالیتی انجام می‌دهد، باور دارد و بر همین مبنا قادر است در مورد هر آنچه که انجام می‌دهد، معنایی بیابد و کنجکاو خود را برانگیزد. افرادی که در مؤلفه‌ی کنترل قوی هستند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش هر آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند. چنین اشخاصی برای حل مشکلات، به مسؤلیت خویش، بیش از اعمال و اشتباهات دیگران تأکید می‌ورزند.

مبارزه‌جویی نیز شامل این باور است که تغییر، جنبه‌ی طبیعی زندگی است. افراد مبارزه طلب موقعیت‌های مثبت و یا منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند، فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند نه تهدیدی برای امنیت و آسایش خود (Maddi & et al, 2006). ویژگی شخصیتی سرسختی به عنوان آمیزه‌ای شناختی-هیجانی عمل می‌کند که رشد و یادگیری هدفمند را برای سبک شخصیتی فراهم می‌سازد. محققان ویژگی‌های مشترکی در افراد سخت‌رو بررسی کرده‌اند که عبارتند از: خودمختاری بالاتر، استقلال، همدلی، تعهد به کار، جدیت، مهارت‌های حل مسأله‌ی خوب و روابط خوب با همسالان و همکاران (Abdi Zarrin & et al, 2008).

¹ Non Governmental Organizations

² challenge

³ Commitment

⁴ control

با این توصیف به وضوح مشخص است که سرسختی شغلی می‌تواند به عنوان عاملی تأثیرگذار در موفقیت مدیران زن عمل کند. از سوی دیگر سرسختی امری وراثتی نیست و مهارتی اکتسابی است که می‌بایست مدیران زن آن را کسب کنند. در چنین رویکردی یکی از عوامل کارگشا در این زمینه، سرمایه‌ی اجتماعی است. افرادی که در صدد بهبود عملکرد خود در محیط کاری می‌باشند، نیازمند سرمایه‌ی اجتماعی بالاتری می‌باشند که به طور قطع به آن‌ها کمک می‌کند به اهداف خود برسند (Hador, 2017). از سرمایه‌ی اجتماعی تعاریف متعددی ارائه گردیده است، برخی آن را جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی می‌دانند، به‌طور مثال کلمن (Coleman, 1998) آن را، جنبه‌های متفاوت ساختار اجتماعی می‌داند که کنش فردی و جمعی را ترویج می‌دهد یا وینسترا (Veenstra, 2000) آن را جنبه‌ای از ساختار اجتماعی می‌داند که به افراد جامعه یاری می‌رساند تا به اهداف خود به شکل سهل‌الوصول‌تری دست یابند. برخی در تعریف سرمایه‌ی اجتماعی تنها بر شبکه‌ی روابط اجتماعی تأکید دارند، به‌طور مثال بولن و اونیکس (Boullen & Onyx, 1998) سرمایه‌ی اجتماعی را به معنای کنش‌های روزانه مردم دانسته‌اند. بورديو (Bourdieu, 1986) نیز سرمایه‌ی اجتماعی هر فرد را تعداد روابط و میزان سرمایه (اقتصادی، فرهنگی یا نمادین) تملک شده توسط کسانی که وی با آن‌ها مرتبط است می‌داند و فیلد (Field, 2003) در تعریف سرمایه‌ی اجتماعی بیان می‌دارد که مردم با ایجاد ارتباط با یکدیگر، دست به کارهایی می‌زنند که به تنهایی یا قادر به انجام آن نیستند، یا برای انجام آن دچار مشکل خواهند شد.

سرمایه‌ی اجتماعی به ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی چون اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی^۱ اشاره دارد که می‌توانند کارایی اجتماع را بهبود بخشند (Putnam, 1993). سرمایه‌ی اجتماعی روابط بین افراد یک خانواده، گروهی از دوستان یا شرکای یک شرکت است که به صورت رابطه‌ای (فامیلی، دوستی و همکاری) می‌باشد و بر مبادلات اقتصادی تأثیر مثبت دارد (Hossein Zadeh, 2009) Sadeghkhani, Anbari, 2009)

آنچه از موارد فوق بر می‌آید آن‌که سرمایه‌ی اجتماعی منابع نهفته در شبکه‌های رسمی و غیر رسمی روابط است که در صورت عضویت افراد در این شبکه‌های روابط، منافی را برای آن‌ها ایجاد و دسترسی آن‌ها را به اهداف مشترک تسهیل می‌کند. سرمایه‌ی اجتماعی بستری مناسب برای بهره‌برداری و بهره‌وری منابع انسانی فراهم کرده و امکان بهره‌مندی از سایر سرمایه‌های سازمان را امکان پذیر می‌کند.

وجود سطح بالایی از سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی سبب می‌شود تا کارکنان، سازمان را خانه خود و اعضای سازمان را همچون اعضای خانواده خود در نظر بگیرند؛ به عبارت دیگر، سرمایه‌ی اجتماعی

^۱. trust and norms and networks

سازمانی سبب می‌شود تا افراد به کار کردن در سازمان خود افتخار و از آن دفاع کنند (Faraji Deh, 2013). Sorkhi & et al, 2013). سرمایه‌ی اجتماعی به اعتقاد کلمن (Coleman, 1998) نسبت به انواع سرمایه‌های دیگر ناملوس‌تر است، زیرا در روابطی که بین اشخاص برقرار است یافت می‌گردد؛ اما به دلیل آن که برخی آن را استهلاک منفی (یعنی با افزایش مصرف افزایش پیدا می‌کند) می‌نامند (Tavakolnia, 2003) می‌تواند در روابط مدیران زن مورد مصرف قرار گیرد و باعث تسهیل کنش‌های آنان گردد و به دنبال آن رفته رفته اعتماد و همبستگی بین این افراد را افزایش دهد و به این ترتیب به تسهیم و به اشتراک‌گذاری تجربه‌های آنان منجر شود به طوری که مدیران با سابقه‌تر و موفق‌تر به یاری سرمایه اجتماعی ایجاد شده، به ویژه به دلیل وجود اعتماد به همکاران خود ویژگی‌ها و توانمندی‌های کسب شده در سالیان فعالیت خود را به دیگران عرضه می‌کنند. هر چند از دیدگاه ادواردز و فولی^۱ دسترسی افراد به سرمایه اجتماعی به شکل نابرابر و تابع موقعیت نژادی، طبقاتی، جنسی و ... که در آن زندگی می‌کنند، است (Edwards & Foley, 2006) با این حال با توجه به این که به لحاظ جنسی و طبقاتی و موقعیت اجتماعی این افراد (زنان مدیر) موقعیت تقریباً برابری را تجربه می‌کنند، میزان بهره‌گیری‌شان از سرمایه اجتماعی تا حد زیادی یکسان خواهد بود.

باتوجه به این که تاکنون پژوهشی به طور مستقیم به بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی برسر سختی شغلی مدیران نپرداخته است؛ بنابراین در زمینه رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد که رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و مؤلفه‌های سرسختی شغلی (تعهد، کنترل و چالش) را بررسی نموده‌اند. به عنوان مثال شارع‌پور (Share pour, 2005) معتقد است در روابط سرشار از سرمایه‌ی اجتماعی، تعهد افراد به وظایف افزایش می‌یابد و احتمال زیرپا گذاشتن آن از طرف افراد کم‌تر می‌شود. بنابراین ملاحظه می‌گردد در صورت شکل‌گیری شبکه‌های روابط بین مدیران زن و توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در این روابط می‌توان به ظهور ویژگی سرسختی در آن‌ها امیدوار بود. کاوونن و همکاران (Kouvonen et al, 2006) معتقدند که سرمایه‌ی اجتماعی موجب می‌شود که فرد بر شغل و حرفه خود کنترل داشته باشد و همچنین به نظر ریداستروم (Rydstrom et al, 2017) سرمایه‌ی اجتماعی در محیط کار باعث می‌شود که فرد از طریق کار گروهی نقاط قوت خود را کشف کرده و بتواند بر چالش‌هایی که ممکن است با آن‌ها مواجه شود فائق آید.

در راستای پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی متغیرهای پژوهش می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره نمود:

^۱ Edwards & Foley

قاسم زاده و همکاران (Qasemzadeh & et al, 2015) در پژوهشی که تحت عنوان «نقش تعاملی سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیأت علمی» که در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که بین متغیرهای پژوهش رابطه‌ی معنادار وجود دارد. همچنین نقش تعاملی سرمایه‌ی روان شناختی و سرمایه‌ی اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تأیید شد؛ به این صورت که برای استادان با سرمایه‌ی اجتماعی بالا، افزایش سرمایه‌ی روان شناختی با افزایش تعهد سازمانی و آموزش اثربخش همراه بود.

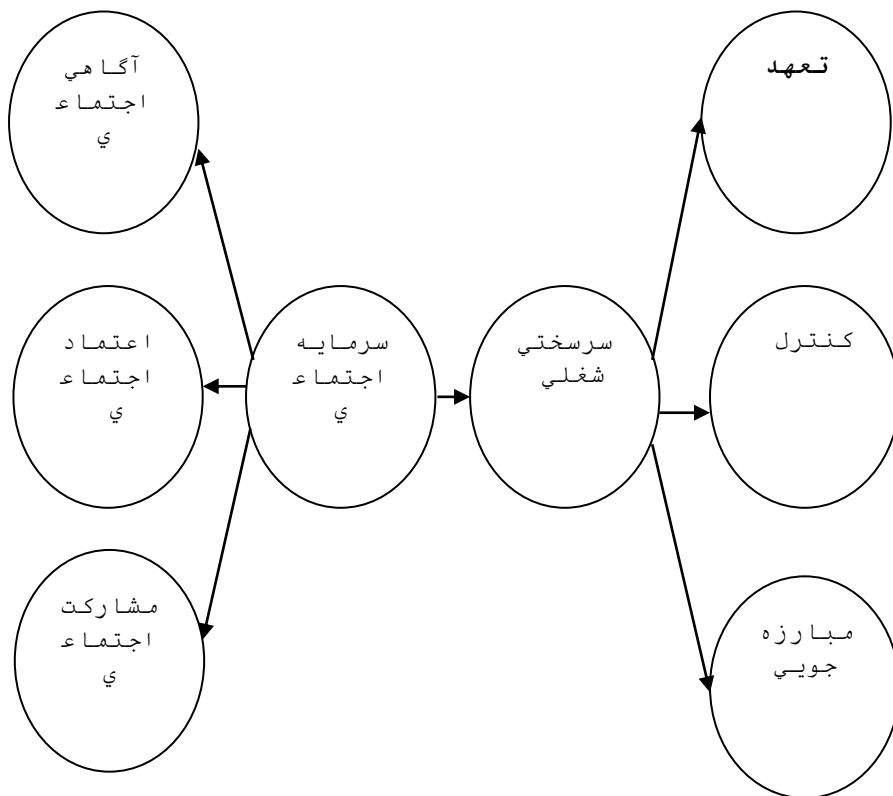
عظیم پور و جلیلیان (Azimpour & Jalilian, 2016) در پژوهشی که تحت عنوان «نقش سرسختی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان، با میانجی گری رفتارهای کاری نوآورانه» انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که متغیرهای رفتارهای کاری نوآورانه و سرسختی شغلی اثر مستقیم معنادار و متغیر سرسختی شغلی اثر غیرمستقیم معنادار بر روی عملکرد شغلی دارند، همچنین اثر مستقیم سرسختی شغلی بر روی رفتارهای کاری نوآورانه از لحاظ آماری معنادار بود.

محمدی و همکاران (Mohammadi, et al, 2016) در پژوهشی که تحت عنوان «نقش پیش بین سرمایه‌ی اجتماعی و سخت‌رویی روان شناختی در بهزیستی روان شناختی دانشجویان» با روش توصیفی و همبستگی، جامعه آماری تمامی دانشجویان دانشگاه خوارزمی، آزاد و پیام نور کرج در سال ۹۲-۹۱ و با حجم نمونه ۳۷۷ نفر انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی و سخت‌رویی روان شناختی ۳۹/۳ درصد تغییرات بهزیستی روان شناختی دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند.

عاشوری (Ashori, 2016) در پژوهشی که تحت عنوان «بررسی نقش سرمایه‌ی اجتماعی، حمایت اجتماعی و سخت‌رویی روان شناختی در پیشگیری کیفیت زندگی زنان سالمند» با روش توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی و با حجم نمونه ۲۵۰ نفر که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند، انجام داد به این نتیجه دست یافت که متغیرهای سرمایه‌ی اجتماعی، حمایت اجتماعی و سخت‌رویی روان شناختی توانایی پیشگیری کیفیت زندگی زنان سالمند را داشته اند.

بررسی پیشینه‌ی پژوهش در زمینه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی برای پیش‌بینی سرسختی شغلی نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی برای پیش‌بینی سرسختی شغلی مدیران زن به عنوان نیمی از منابع انسانی که در دستیابی به توسعه‌ی کشور نقش مؤثری دارند، انجام نگرفته است. مرور تحقیقات داخلی و خارجی نشان داد که مدت زیادی از ورود این مفهوم (سرسختی شغلی) به عرصه‌ی تحقیقات علمی نمی‌گذرد و فراوانی مقالات در این زمینه بسیار پایین است. بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی زنان ضرورت دارد این موضوع مورد توجه

قرار گیرد. آنچه که باعث تفاوت این تحقیق از سایر تحقیقات پیشین می‌شود، این است که براساس خلاء تحقیقاتی موجود، در این پژوهش رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی با سرسختی شغلی مدیران زن مورد بررسی قرار گرفته است. در ادامه، مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های آن ارائه شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌ی اصلی: بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۳- بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد.

روش پژوهش و ابزار پژوهش

روش پژوهش در این مطالعه، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. ابتدا مبانی نظری و چارچوب نظری متغیرهای سرسختی شغلی و سرمایه‌ی اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفتند و شاخص‌های هر کدام از این متغیرها شناسایی و عملیاتی شدند. در مرحله‌ی میدانی برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، از پرسش‌نامه‌ی دارای اعتبار و قابلیت اعتماد استفاده شده است. پرسش‌نامه‌ها به شیوه‌ی حضوری گردآوری شده‌اند. جامعه آماری این پژوهش، کلیه‌ی مدیران زن در دانشگاه‌های منتخب است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت در دسترس می‌باشد؛ حجم نمونه ۱۵۰ نفر از مدیران زن در سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۹۱ در دانشگاه اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، هنر، صنعتی اصفهان، پیام نور اصفهان، آزاد خوراسگان، آزاد خمینی شهر و آزاد نجف آباد انتخاب شدند. در پژوهش حاضر از دو پرسش‌نامه به عنوان ابزار اصلی گردآوری اطلاعات استفاده شد، پرسش‌نامه‌ی اول پرسش‌نامه‌ی سرسختی شغلی مورنو جیمز و همکاران (Moreno- Jimenez & et al, 2014) بوده و دارای سه مؤلفه (کنترل، مبارزه جویی و تعهد) می‌باشد. که متشکل از ۲۰ سؤال است، سؤالات (۵-۱) کنترل، سؤالات (۱۰-۶) مبارزه جویی و سؤالات (۱۷-۱۱) تعهد را اندازه‌گیری می‌کنند و شیوه‌ی نمره‌گذاری آن براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد. پرسش‌نامه‌ی دوم پرسش‌نامه‌ی تجدید نظر شده‌ی سرمایه‌ی اجتماعی (Moghtadaie, 2011) بوده، و دارای سه مؤلفه (آگاهی اجتماعی، مشارکت اجتماعی و اعتماد اجتماعی) می‌باشد. که متشکل از ۲۰ سؤال است، سؤالات (۸-۱) آگاهی اجتماعی، سؤالات (۱۴-۹) مشارکت اجتماعی و سؤالات (۲۰-۱۵) اعتماد اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کنند و شیوه‌ی نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و PLS استفاده شده است.

جدول ۱- شاخص سازی سرسختی شغلی

متغیر وابسته	شاخص	گویه
کنترل	میزان اطمینان از نتایج موفقیت آمیز در حین کار- اعتقاد به تلاش شخصی در رسیدن به هدف‌ها- اطمینان از موفق شدن در کنترل موقعیت کاری- آمادگی کامل برای انجام فعالیت‌های شغلی- بازنگری جدی و کامل به نتایج کاری خود	
مبارزه جویی	گرایش به شغل‌های تجربه پذیر- احساس ایجاد نوآوری و رشد در شغل خود - گرایش به وظایف و موقعیت‌های چالش برانگیز در شغل - کسب تجارب جدید در حین فعالیت‌های شغلی- توجه به شرایط جدید و متفاوت در محیط کار	

پشتکار و درگیری زیاد در رسیدن به اهداف شغلی - اعتقاد به ارزشمندی شغل خود برای جامعه و عدم کفایت این فعالیت‌ها - اعتقاد به کسب هویت به وسیله‌ی شغل - رضایت از فعالیت شغلی خود و تمایل به اختصاص زمان روزانه خود به آن - هیجانی شدن موقع اتمام فعالیت‌های کاری - سرمایه گذاری بر توانایی خود و مهارت کنترل نتایج آتی فعالیت‌های شغلی - کنجکاو بودن برای نوآوری به صورت شخصی و شغلی

جدول ۲- شاخص سازی سرمایه اجتماعی

متغیر مستقل	شاخص	گویه
	آگاهی	آگاهی از میزان تأثیر کارهای خود بر احساسات همکاران - توانایی پیش بینی واکنش همکاران به رفتار خود - تطابق خود با موقعیت‌های جدید اجتماعی - توجه به دیدگاه‌های همکاران - بازخورد به موفقیت‌های کاری همکاران - توانایی توصیف احساسات درونی خود - انتقاد پذیری - توجه به احساسات همکاران
میزان مشارکت	مشارکت	عضویت داشتن در انجمن‌های مرتبط با کار - میزان مشارکت در انجمن‌های کاری - میزان مشارکت در امور مختلف علمی و اجتماعی - گردش راحت اطلاعات بین گروه‌های مختلف همکاران - پاسخ سریع در صورت امکان به سؤالات همکاران از طریق ایمیل - مشارکت در کارگاه‌های علمی مرتبط با کار
	اعتماد	انجام کارها بر اساس اعتماد افراد به یکدیگر - ملاقات همکاران در ساعات غیر اداری و گپ و گفت دوستانه - وجود صداقت بین همکاران - مورد پذیرش قرار گرفتن توسط همکاران - پذیرش انتقادات همکاران از یکدیگر به دلیل وجود اعتماد به همدیگر - وجود روابط و مناسبات توأم با اعتماد در محل کار

در این مطالعه برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه از اعتبار محتوایی استفاده شده است. اعتبار محتوا بر دو نوع است: اول اعتبار نمونه‌ای، دوم اعتبار صوری برای اطمینان از اعتبار نمونه‌ای پرسش‌نامه، پس از مطالعه و فیش‌برداری سؤالات مختلفی مطرح شد و این سؤالات در کنار سؤالاتی قرار گرفت که از پرسش‌نامه‌های اعتباریابی شده در ارتباط با متغیرهای سرسختی شغلی و سرمایه‌ی اجتماعی استخراج شده بود. سپس با مرور و بازبینی آن‌ها و سرانجام با مطالعه‌ی مقدماتی برخی پرسش‌ها حذف و اصلاح شدند. بنابراین تا حد زیادی از اعتبار نمونه‌ای پرسش‌نامه اطمینان حاصل شد. همچنین این پرسش‌نامه در اختیار پژوهشگران این حوزه‌ها قرار گرفت و با اعمال نظر آن‌ها از اعتبار صوری پرسش‌نامه اطمینان حاصل شد بنابراین به طور کلی پرسش‌نامه دارای اعتبار محتوایی است.

برای اطمینان از قابلیت اعتماد پرسش نامه نیز با توجه به این که گویه ها در قالب طیف لیکرت طرح شده بودند، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

جدول ۳- سرسختی شغلی، شاخص ها و میزان ضریب آلفای کرونباخ

متغیر وابسته	شاخص	تعداد سوال	ضریب مورد استفاده	مقدار ضریب
سرسختی شغلی	کنترل	۵	آلفای کرونباخ	۰/۸۸
	مبارزه جویی	۵		
	تعهد	۷		

جدول ۴- سرمایه اجتماعی، شاخص ها و میزان ضریب آلفای کرونباخ

متغیر مستقل	شاخص	تعداد سوال	ضریب مورد استفاده	مقدار ضریب
سرمایه اجتماعی	آگاهی اجتماعی	۸	آلفای کرونباخ	۰/۸۷
	مشارکت اجتماعی	۶		
	اعتماد اجتماعی	۶		

طوری که ملاحظه می شود، هر دو پرسش نامه از قابلیت اعتماد قابل قبول برخوردارند.

یافته های پژوهش

در این قسمت به ارائه ی نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در دو قسمت تجزیه و تحلیل دو متغیره و چند متغیره پرداخته شده است. در تجزیه و تحلیل دو متغیره، به ارائه ی نتایج آزمون فرضیه های دو متغیره که با استفاده از SPSS انجام شده است پرداخته شد و در بخش بعدی به تجزیه و تحلیل چند متغیره و آزمون مدل نظری پژوهش پرداخته شده است.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه های آن با سرسختی شغلی

متغیر ملاک	سرسختی شغلی	شاخص آماری
ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
۰/۷۵۲***	۰/۵۶۶	سرمایه اجتماعی
۰/۷۳۰***	۰/۵۳۳	آگاهی اجتماعی

۰/۰۰۱	۰/۵۸۷	۰/۷۶۶**	مشارکت اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۲۸۴	۰/۵۳۳***	اعتماد اجتماعی

یافته‌های فرضیه‌ی اصلی:

بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد. همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی ($r=0/752$) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ($r^2=0/566$) درصد واریانس بعد سرمایه‌ی اجتماعی با سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه‌ی اصلی مبنی بر این که بین سرمایه‌ی اجتماعی با سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

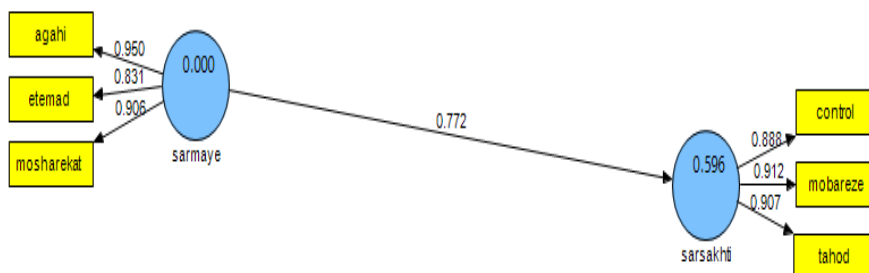
یافته‌های فرضیه‌های فرعی:

۱- بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه، رابطه وجود دارد. یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی معنی‌دار است. یعنی بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی ($r=0/730$) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ($r^2=0/533$) درصد واریانس بعد آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه‌ی اول مبنی بر این که بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

۲- بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد. یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی معنی‌دار است؛ یعنی بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی ($r=0/766$) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ($r^2=0/586$) درصد واریانس بعد مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه‌ی دوم مبنی بر این که بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

۳- بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد. یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی معنی‌دار است. یعنی بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی ($r=0/533$) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ($r^2=0/284$) درصد واریانس بعد اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه‌ی سوم مبنی بر این که بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد. در ادامه به بررسی مدل مفهومی پژوهش، مبنی بر رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی پرداخته می‌شود، که از مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه و برازش

این مدل استفاده می‌کنیم. بنابراین با استفاده از نرم افزار PLS روابط میان متغیرها مورد آزمون قرار گرفته است، در نهایت خروجی این نرم افزار الگوی ارائه شده در شکل (۲) می‌باشد که در آن روابط میان متغیرها و ضرایب هر یک از آن‌ها ارائه شده است.



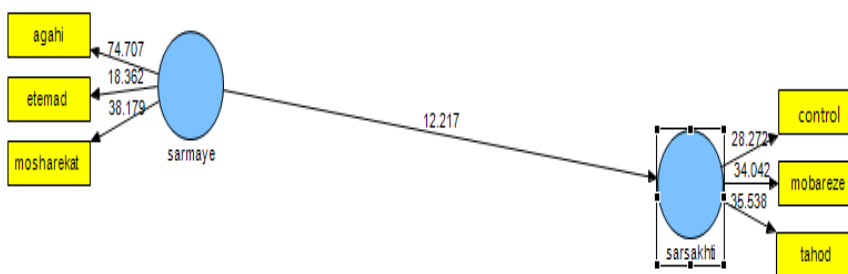
شکل ۲- مدل مفهومی پژوهش مبنی بر رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی

آزمون مدل پژوهش: به منظور بررسی معناداری هر کدام از پارامترهای الگو از آماره t استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می‌آید که باید در آزمون t بزرگتر از ۲ باشد تا این تخمین‌ها از لحاظ آماری معنادار شود. با توجه به میزان t مشاهده شده، کلیه تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشند. جدول (۶) به صورت خلاصه معناداری متغیرها و روابط آن‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۶- معناداری متغیرها

نتیجه گیری	مقدار شاخص T در الگوی مورد نظر	مقدار استاندارد شاخص T	نام رابطه
معناداری وجود دارد	۷۴/۷۱	بیشتر از ۲	معناداری بین آگاهی اجتماعی و سرمایه‌ی اجتماعی
معناداری وجود دارد	۱۸/۳۶	بیشتر از ۲	معناداری بین مشارکت اجتماعی و سرمایه‌ی اجتماعی
معناداری وجود دارد	۳۸/۱۸	بیشتر از ۲	معناداری بین اعتماد اجتماعی و سرمایه‌ی اجتماعی
معناداری وجود دارد	۱۲/۲۲	بیشتر از ۲	معناداری بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی

با توجه به خروجی PLS و جدول معناداری (۶) می‌توان نتیجه‌گیری کرد که کلیه عوامل مرتبط با سرمایه‌های اجتماعی تأثیر کاملاً معناداری بر سرسختی شغلی دارند. به‌علاوه عوامل تشکیل دهنده سرمایه‌های اجتماعی با سرسختی شغلی، به‌طور غیرمستقیم ارتباط دارند که این ارتباط از طریق سرمایه‌های اجتماعی برقرار می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که عوامل آگاهی اجتماعی، مشارکت اجتماعی و اعتماد اجتماعی به‌صورت مستقیم بر سرمایه‌های اجتماعی اثر می‌گذارند و سپس سرمایه‌های اجتماعی بر سرسختی شغلی تأثیر می‌گذارد.



شکل ۳- مدل مفهومی پژوهش بر اساس مقادیر معناداری t-value

در این پژوهش برای تحلیل مدل از روش "مدل‌سازی معادلات ساختاری" با رویکرد حداقل مربعات جزئی (smart-PLS) استفاده شده است که بررسی برازش مدل در سه بخش انجام می‌شود: برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی:

۱- برازش مدل اندازه‌گیری: آزمون مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری): آزمون مدل بیرونی شامل بررسی پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی مدل اندازه‌گیری می‌باشد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ: عامل دیگر در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری^۱ درونی مدل، مقدار این ضریب، از ۰ تا ۱۰ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۷ پذیرفته و مقادیر کمتر از ۰/۶ نامطلوب ارزیابی می‌گردد (کرونباخ، ۱۹۵۱).

پایایی ترکیبی: از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی مؤلفه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا، به نام پایایی ترکیبی به‌کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی مؤلفه‌ها نه به‌صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی مؤلفه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به‌کار برده

^۱ Internal consistency reliability

می‌شوند. برخی محققین معیار ترکیبی (CR) را با Rho معرفی می‌کنند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳: ۸۰). در صورتی که مقدار CR برای هر مؤلفه، بالای ۰/۷ (نونالی، ۱۹۷۸) شود نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (نونالی و برنستین، ۱۹۹۴).

روایی همگرا: فورنل و لاکر (۱۹۸۱) معیار «میانگین واریانس استخراج شده»^۱ را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد این شاخص، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است. بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵، روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). روش محاسبه مقدار AVE برای متغیرهای پژوهش به صورت زیر می‌باشد (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳: ۸۲). پس از محاسبه‌ی مقادیر AVE مربوط به متغیرهای پژوهش، جدول مقادیر مربوط به روایی همگرا، به صورت زیر تکمیل می‌شود: از آن جایی که مقادیر AVE بزرگتر از ۰/۵ است لذا روایی همگرایی قابل قبول می‌باشد.

جدول ۷- خلاصه‌ی شاخص‌های برازش پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

روایی	پایایی		
	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
سرسختی شغلی	۰/۸۱۴	۰/۹۲۹	۰/۸۸۶
سرمایه اجتماعی	۰/۸۰۴	۰/۹۲۴	۰/۸۷۸

همان‌گونه که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه‌ی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد و همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه‌ی متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است؛ بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

۲- آزمون مدل ساختاری: برای بررسی آزمون مدل ساختاری از معیار ضریب تعیین و معیار Redundancy استفاده شده است.

معیار ضریب تعیین (R2): ضریب تعیین، معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته‌ی ضروری در این‌جا این است که مقدار R2، تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است

^۱ Average Variance Extracted = AVE

^۲ Fornell & Larcker

(داوری، رضازاده، ۹۱: ۱۳۹۲). مقدار این ضریب نیز از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بزرگتر، مطلوب‌تر است. چین (۱۹۸۸)، مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ را مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ را ضعیف ارزیابی می‌نماید.

جدول ۸- مقادیر ضرایب تعیین

متغیر	مقدار R2	وضعیت متغیر
سرسختی شغلی	۰/۵۹۶	قابل قبول

مقادیر به دست آمده برای R2 حاکی از برازش مطلوب مدل ساختاری می‌باشد.

معیار Redundancy: مقادیر اشتراکی مربوط به هر شاخص از طریق میانگین مرتبه‌ی دوم رابطه‌ی بین آن شاخص و سازه‌ی مربوط به خود که همان بارهای عاملی هستند حاصل می‌شود (داوری، رضازاده، ۸۹: ۱۳۹۲). معیار Redundancy نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه-ی درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ی برون‌زا تأثیر می‌پذیرد و از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی یک سازه‌ی درون‌زا در مقدار R2 مربوط به آن به دست می‌آید. هرچه میزان میانگین Red بیشتر باشد، نشان از برازش مناسب‌تر بخش ساختاری مدل در یک پژوهش است (داوری، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر میزان Redundancy ۱ برابر ۰/۴۸۰ است.

معیار GOF برای مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود و تنها یک معیار به نام جی.ا. اف ۲ دارد. مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است (داوری، ۱۳۹۳).

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

جدول ۹- مقادیر اشتراکی و R^۲

متغیر	مقادیر اشتراکی	R ^۲
سرسختی شغلی	۰/۸۱۴	۰/۵۹۶

۱ Red= Communality × R2

۲ GOF: Goodness Of Fit

مطابق جدول (۹)، میزان تأثیر تغییرپذیری سرسختی در حدود ۶۰٪ می باشد. همچنین حاصل شدن مقدار GOF برابر ۰/۵۹۶ نشان دهنده ی برازش قوی مدل کلی بود چون مقدار GOF محاسبه شده بزرگتر از ۰/۳۶ است.

بحث و نتیجه گیری

همگام با افزایش تحصیلات زنان، درخواست ورود آنان به عرصه های اجتماعی- فرهنگی و دستیابی به پست های مدیریتی فزونی یافته است. با وجود تلاش های فراوان زنان برای ورود به پست های مدیریتی و به ثمر نشستن این کوشش ها، می بایست از مهارت لازم برای موفقیت در این پست ها برخوردار گردند. یکی از این مهارت ها، ویژگی سرسختی شغلی می باشد. با توجه به خروجی PLS و شکل (۱) می توان نتیجه گیری کرد که در مدل مفهومی پژوهش، کلیه ی عوامل مرتبط با سرمایه ی اجتماعی تأثیر کاملاً معناداری بر سرسختی شغلی دارند که برابر با (۰/۷۷۲) می باشد. همچنین شکل (۲) نشان داد، مقدار t-value برابر با (۱۲/۲۱۷)، و با توجه به این که بالاتر از عدد ۲ می باشد، ارتباط بین متغیرها در مدل مفهومی پژوهش معنادار است.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه ی اصلی پژوهش نشان داد، بین سرمایه ی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه، رابطه وجود دارد، بنابراین با توجه به یافته های جدول (۵)، بین سرمایه ی اجتماعی و سرسختی شغلی (r=۰/۷۵۲) رابطه ی معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r²) ۵۶/۶ درصد واریانس سرمایه ی اجتماعی با سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه ی اصلی مبنی بر این که بین سرمایه ی اجتماعی با سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

نتایج به دست آمده از فرضیه ی اصلی پژوهش با پژوهش آقاجانی و همکاران (Aghajani & et al, 2012)، اصلی آزاد و همکاران (Asli azad & et al, 2017) و آیباهی اصفهانی و همکاران (Ibaghi & et al, 2017) همسویی دارد.

با توجه به یافته های به دست آمده می توان این گونه استنباط کرد، کارکنانی که از سرمایه ی اجتماعی مطلوبی بهره می برند، ارتباطات شغلی قوی دارند؛ در تعامل با دیگران به طور مطلوبی رفتار می کنند و در سازمان خود نیز از این روابط اجتماعی مناسب بهره می برند، در نتیجه، نظم بیشتری دارند، مدت زمان بیشتری را در سازمان صرف کرده و در راستای رسیدن به اهداف سازمان از هیچ تلاش و کوششی مضایقه نمی کنند (Ibaghi Esfahani & et al, 2017).

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی فرعی اول پژوهش نشان داد بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد، همچنین یافته‌های جدول (۵) نشان داد، ضریب همبستگی بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی ($r=0/730$) معنی‌دار است. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) $53/3$ درصد واریانس بعد آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه‌ی اول مبنی بر این که بین آگاهی اجتماعی و سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

نتایج پژوهش نشان داد که آگاهی اجتماعی، رابطه‌ی مثبت و معناداری با سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه دارد. بدین صورت که مدیران زن درون شبکه‌ی روابط اجتماعی خود از مشکلات و مسائل یکدیگر آگاهی می‌یابند و از چگونگی حل و فصل این مسائل توسط هم‌ردیفان خود مطلع می‌شوند، درون این تعاملات افراد در می‌یابند که چگونه از چالش‌هایی که در موقعیت‌های کاری پیش می‌آید به عنوان یک فرصت بهره‌گیرند و از آن در راستای پیشرفت شغلی خود استفاده کنند. نتایج به دست آمده از فرضیه‌ی فرعی اول پژوهش با پژوهش باردوران و همکار (2010) هم‌سو می‌باشد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی فرعی دوم پژوهش نشان داد که بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه، رابطه وجود دارد. یافته‌های جدول (۵) نشان داد، ضریب همبستگی بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی ($r=0/766$) معنی‌دار است. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) $58/7$ درصد واریانس بعد مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه‌ی فرعی دوم مبنی بر این که بین مشارکت اجتماعی و سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

نتایج پژوهش نشان داد که مشارکت اجتماعی، رابطه‌ی مثبت و معناداری با سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه دارد. زمانی که افراد، همه‌ی توان خود را در مشارکت یکدیگر برای حل و فصل مسائل‌شان به کار گیرند، این امکان برای آنان فراهم می‌گردد که نیروهای بالقوه‌ی خود را به صورت بالفعل استفاده کنند. در چنین وضعیتی مدیران زن احساس کنترل بیشتری بر امور پیدا می‌کنند؛ در واقع آنان در می‌یابند که می‌توانند مشکلات را هر قدر هم که پیچیده و سخت باشند با کمک یکدیگر حل کنند و این دریافت به آن‌ها در توانمندی کنترل بیشتر بر امور یاری می‌رساند و درمی‌یابند که با تعهد بالا و کوشش زیاد می‌توانند هر مشکلی را حل نمایند و بر اوضاع مسلط گردند. دنیسون و نیل (Danison & neil, 1996) بیان می‌کنند که در سازمان‌هایی که دارای نمرات پایینی در ویژگی مشارکت هستند، به طور معمول افراد از کارشان منفصل بوده و از اهمیت و ارتباط خود با نتایج سازمانی بی‌اطلاع و نسبت به کار با افرادی که در چرخه‌ی کاری آن‌ها قرار

دارند، دارای تردید و دودلی هستند. سازمان‌هایی که دارای سطح پایینی از مشارکت هستند، اغلب دارای سلسله مراتب سنتی می‌باشند که در آن افراد کاملاً به رئیس خود وابسته بوده و به دستوراتی که از سلسله مراتب بالای سازمان به سمت پایین می‌آید، توجه زیادی دارند (Ghorbani, 2007). نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی فرعی سوم پژوهش نشان داد بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه وجود دارد. یافته‌های جدول (۵) نشان داد، ضریب همبستگی بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی ($r=0/533$) معنی‌دار است. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۲۸/۴ درصد واریانس بعد اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه‌ی فرعی سوم مبنی بر این که بین اعتماد اجتماعی و سرسختی شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

نتایج پژوهش نشان داد که اعتماد اجتماعی، رابطه‌ی مثبت و معناداری با سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه دارد. یکی از مهم‌ترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آنان می‌باشد. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه‌های پایین ارزیابی و دیگر مکانیزم‌های کنترل خواهد شد، به نحوی که کارکنان خود را کنترل نموده و به ارتقاء انگیزه‌های درونی خود خواهند پرداخت.

به دلیل وجود اعتماد موجود در این روابط، افراد به یافته‌های تجربی و شغلی یکدیگر اعتماد می‌کنند و آن را مورد استفاده قرار می‌دهند؛ همان‌گونه که پاتنام (Putnam, 2001) تأکید دارد درون این روابطی که سرمایه‌ی اجتماعی در آن شکل می‌گیرد، افراد همدلی بیشتری احساس می‌کنند و با درک متقابل بیشتری به یاری یکدیگر می‌پردازند، نهایتاً آن‌که به دلیل وجود اعتماد بین افراد، آن‌ها به راحتی می‌توانند به توصیه‌ی همکاران خود عمل کنند و موفقیت‌های بیشتری کسب نمایند. نتیجه‌ی بی‌اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد و کم‌کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان‌ها گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با پژوهش براون و همکاران (2015) هم‌سو می‌باشد.

بر اساس نتایج به دست آمده از این مطالعه ملاحظه می‌گردد که بین سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نهایتاً می‌توان انتظار داشت زنان مدیر به قابلیت‌ها و امکانات بیشتر برای موفقیت در مناصب خود دست یابند و بدین ترتیب به نقش مؤثر خود در جهت دستیابی به توسعه‌ی کشور یاری رسانند؛ زیرا همان‌گونه که در مقدمه این نوشتار ذکر شد، بدون حضور فعال و موفق زنان، به ویژه در حوزه‌های مدیریتی نمی‌توان به دستیابی به توسعه امید داشت.

بر اساس نتایج حاصل از اطلاعات جمع‌آوری شده و آزمون‌های آماری انجام شده با توجه به متغیرهای سرمایه‌ی اجتماعی و سرسختی شغلی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- ایجاد و توسعه‌ی همکاری و مشارکت در سازمان از طریق انجام کارها به صورت گروهی و تیمی، از جمله برگزاری سمینارها و همایش‌های مختص مدیران زن برای استفاده از تجارب دیگر همکاران خود که سبب افزایش مشارکت اجتماعی زنان با یکدیگر، افزایش سرمایه‌ی اجتماعی و نهایتاً بالا رفتن سرسختی آن‌ها می‌شود، پیشنهاد می‌گردد.
- از طریق تعاملات همکاری جویانه بین مدیران زن داخل دانشگاه با گروه متناظر خود از دانشگاه‌های دیگر اعتماد بین شخصی را تقویت نموده، که به تبع آن بر سرسختی شغلی مدیران زن افزوده می‌گردد.
- برگزاری جلسات مشاوره، همایش‌ها، کارگاه‌های آموزشی با هدف افزایش هر چه بیشتر آگاهی مدیران زن از تجارب دیگر مدیران موفق جهت ارتقاء سرسختی شغلی ضروری به نظر می‌رسد.

References

- Abdi Zarrin, S., Agha Yousefi, A., Abdi Zarrin, M., Mohammadi, E., Javadi, R. (2008). The Role of Personality Structure and Identity in Mental Health and Desirable Efficiency in Employees of Qom Municipality, *Toloe Yahd Quarterly Journal*, 3:31-40.
- Aghajani, M., Tizdast, A., Ghorbani, M., & Baj Var, M. (2012). Relationship between psychological hardiness and burnout in nurses. *Holist Nurs Midwifery*. 23(70):1-7.
- Ahanchian, M. R., & Monidari, R. A. (2004). The Relationship between Managerial Communication Skills and Organizational Health. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(12): 42-60.
- Alwani, S. M., Nategh, T., and Farahi, M. M. (2007). The role of social capital in the development of organizational knowledge management. *Journal of Management Science of Iran*, 2(5): 35-75.
- Amiri Esfijani, z (2006) Women's Political Participation, the fileds and factors affecting it, *Isfahan Culture jounal*, 31(9) ,86-94.
- Asli Azad, M., Sedighi, S. K. , Zarrin, A., & Farhadi, T. (2017). The Relationship between Hardiness Components and Occupational Exhaustion in Careers of Physical, Mental and Multiple Disabilities of the Welfare Organization of Isfahan, 2014, *Journal of Rehabilitation in Nursing, Journal of Nursing Research*, 3 (3).
- Azimpour, E., Jalilian, S. (2016). The role of job hardiness in predicting teachers' job performance by mediating innovative work behaviors, *Educational management innovations*, 11(2): 60-72.

- Bardran, J, & Hansen,T,R. (2010). Context based Workplace awareness Computer Supported cooperative Work 19(2):105-138.
- Ben-Porath, Y. (1980). The F-Connection: Families, Friends, and Firms and the Organization of Exchange. Population and Development Review 6:1-30.
- Boullen, P., & Onyx, T.(1998). “measuring social capital in NSW, neighborhood and community centers.” Journal of Applied Behavior 36.
- Bourdieu, P. (2005), Shapes of Capital in Social Capital, Trust and Democracy, Yahya Kian Tajbakhsh, Tehran: Shiraz.
- Brown,s and Gray,D and Mchardy,J & Taylor,k (2015)Employee trust and Workplace performance Journal of economic behavior and organization 116:361-378.
- Coleman, J. (1998). The Foundations of Social Theory, Translation by Manouchehr Saboori, Tehran: Nay.
- Davary, A & Rezazadeh, A.(2018).structural equation mideling with pls software, tehran: jahad daneshgahy.
- Edwards, R. , & foley, M. (2005), Civil Society and Social Capital beyond Putnam 's Opinions, in the Social Capital ,Trust and Democracy , Yahya Kian Tajbakhsh, Tehran: Shiraz.
- Faraji Deh Sorkhi, H, Yassini, A, Akbari, M, Faraji Deh Sorkhi, M, & Yassini, T. (2013). Investigating the Relationship between the Components of Organizational Social Capital and Employee Commitment to Organizations: A Case Study of Kharazmi University, Research in Educational Systems, 141-129.
- Fergus S., Zemmerman M A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. Proquest health and medical complete.
- Field, J. (2003). “social capital.” London: Routledge.
- Ghasemi V, Esmaeili R, & Rabiei K.(2007) Measurment and Ranking of Social Capital in the Townships of Isfahan Province. Social Welfare. 225-250.
- Gheisarian, E. & Sepidnameh, B. (2014). The Study of the Social Capital of Teachers of the Triple grades education in Ilam province, Quarterly jornal of Wefare and Social Development Planning, 19.
- Gholipour Aryan, R., Mir Khamani, Ashraf. (2008) The Role of Official Education and Organizational Employment in Women's Empowerment, Women's Research, 6(3):113- 132.
- Ghorbani MH.(2007). The relationship between the organization and involvement in adaptive physical education experts, the Islamic Republic of Iran[Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University, Faculty of Physical Education and Sport Sciences.
- Golmohammadi, M. (2002). Investigating factors affecting the efficiency of working women. Proceedings of the 2nd Women's Empowerment Conference. Center for Women's Participation Publishing.
- Grootaert, C; Narayan; D; Jones, V. N. & Woolcick, M. (2005), Measuring Social Capital an integrated Questionnaire, World Bank Working Paper, 18.
- Hador, B. B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. Journal of Management Development, 36(3): 348- 360.

- Hasanzadeh, H. (2004). Swimwear Factors Affecting Confidence Between Employees and Managers, A Survey on the Status of Existing Organization Organizations, Master's Thesis, Tehran University, Campus of Qom.
- Herafti, Z., & Khakbaz zadeh, M. H. (2015). A look at women's employment from 1996 to 2011. Statistics No.16
- Hersey, P. (2010). Organizational Behavior Management, Translation by Alagheband, Tehran: Amir Kabir.
- Hossein Zadeh, A., Sadeghkhan; A., & Anbari, A. (2009). Investigation of Social Capital on the Academic Achievement of Pre-school Students in Iwan City in the Academic Year of 88-87, Human Development Quarterly 3(4).
- Hsu, C.P., Chang, C.W., Huang, H.C. and Chiang, C.Y. (2011). The relationship among social capital, organizational commitment and customer-oriented prosocial behavior of hospital nurses. Journal of Clinical Nursing, 19: 1383-1392.
- Ibaghi Esfahani, S., Sabokrou, M., Barzegarlo, M., and Azami, M. M. (2017). Effect of Social Capital on Organizational Health in Government Organizations, Social Capital Management, 4(2):199-220.
- Issacson, B. (2002). Characteristics and enhancement of resiliency in young people. Research (MScThesis), university of wisconsin-stou.
- Jerald A. and Bacon. (1990). Behavior in organizations, understanding and managing the Greenberg.
- Kobasa S.C.(1979). Stressful life events, personality and health; An inquiry into hardiness. Journal of Personality and Social Psychology, 37:1-11.
- Kobasa, S.C. (1988). Conceptualization and measurement of personality in job stress research. In J.J. Hurrell Jr., L.R. Murphy, S.L. Sauter, & C.L. Cooper (Eds.), Occupational stress: Issues and developments in research (pp. 100-109). New York: Taylor & Francis.
- Komarraju, M. & Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. Personality and Individual Differences, 39: 557-567.
- Kouvonon, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., Virtanen, M., Pentti, J., Cox, S. J. & Wilkinson, R. G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. BMC Public Health , 6:25.
- Lee, P. Y., Li, C. S. J., & Wu, M. L. (2017). The roles of cross-cultural adjustment and social capital formation in the dynamic capabilities development of multiunit organizations. Asia Pacific Management Review, In Press.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M., & Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. Journal of Personality, 74(2): 575-598.
- Mahmodi, N. (2008) Study of the status of women in employment and management in Tehran universities due to their academic achievements. Social Sciences Journal, Nos. 38 - 39.
- Moghtadaie, L. (2011). Investigating the Relationship between Organizational Culture Components, Social Capital, and Social Engagement with Knowledge creation

in the University of Isfahan and Isfahan University of Medical Sciences. Ph.D thesis. in Educational Management, University of Isfahan.

- Mohammadi, M., Sheikh Hadi Sirooyi, R., Zahra Kar, K., Dawornia, R., Shakarami, M. (2016). The role of social capital and psychological hardiness in students psychological well-being, *Journal of Prevention and Health*, 2(4):1-9.

- Moreno- Jimenez, B. Rodriguez- Munoz, A. Hernandez, Eand. Blanco,L.(2014). Development and validation of the occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 26(2):207-214.

- Nadi, M. A., Molavi, H., Tugherai, B. A.(2012). The Relationship between Social Capital and Organizational Justice with Organizational Commitment Based on Structural Equation Modeling among Female High School Graduates in Isfahan, *Modern Educational Approaches* , 2: 120-97.

- Nunnally,J.c & Bernstein I.H(1994).*Psychometric Theory*, New york: MacGraw-Hill.

- Putnam, R. D. (1993b). The prosperous community: social capital and public life: the American Prospect, 4(13) 11-18.

- Putnam, R.(2001), *Democracy and Civic Traditions*, Translated by Mohammad Taqi Delfrooz, Tehran: Salam Publications.

- Qasemzadeh Alishahi, A., Heydarizadeh, Z., Mousavi, A., & Hosni, M. (2015). Developmental steps in medical education, *Journal of the Center for Medical Education Development and Development*, 2: 324-315.

- Rydstrom,I., Dalheim Englund, L., Dellve, L & Ahlstrom L. (2017). Importance of social capital at the workplace for return to work among women with a history of long-term sick leave: a cohort study. *BMC Nurs*. 16:38

- Salimi, H., & Bashir Gonbadi, S. (2017). Psychological stress prediction based on perceived difficulty of work, occupational hardiness and spirituality in nurses working in malayer hospitals. *Journal of Nursing and Midwifery*, Hamadan (Nasim Danesh), 25(3) : 48-56.

- Sepehri Moghadam. (2006). The status of women in the country's development plans. *Economics Journal* No. 47,48.

- Sharepour, M. (2005). *Social Capital and Its Role in Social and Economic Life*, *Journal of the Development of Social Science Education*, 9, Second Edition.

- Sheard, M. (2009). Hardiness commitment, gender, and age differentiate university academic performance. *British Journal of Educational Psychology*;79(1):189-204.

- Tavakolnia, M. R. (2003), *The Economic Effects of Social Capital*, Andisheh Sadegh, Issues 11th and 12th.

- Vinstra, G.(2005). *Social Capital, Health and Inequality of Income in Social Capital, Trust and Democracy*, Yahya Kian Tajbakhsh, Tehran: Shiraz.

- Watson, G. & Wand Papamarcos, S D.(2002). Social capital and organizational commitment. *Jounal of Business and Psychology*, 16(4) :537-552.

- Wiebe, D.J.(1991). Hardiness and stress moderation: A test of proposed mechanism, *Journal of Personality and social psychology*, 60(1) : 89-99.

-
- Wiebe, D.J., & Williams, P.G.,(1992). Hardiness and health: A Social Psychological Perspective on Stress and Adoption. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 11:262-283.
 - Woodard, CR. (2004). Hardiness and the Concept of Courage. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 56(3), 85-173.
 - Zarei Matin, H., Ghanbari, A.A., & Ghane, M (2015). Review of the relationship between emotional intelligence and social capital in the organization of the people. *Social Capital Management*, 2(1): 1-22.

