

رابطه انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی در زنان

فرح نادری[°]
علیرضا حیدری^{°°}
مرضیه مشعل پور^{°°°}

چکیده

هدف این پژوهش بررسی روابط بین انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی کارکنان زن یکی از ادارات دولتی شهرستان اهواز بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۷۴ نفر مشخص شد و آزمودنی ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای اندازه گیری در این تحقیق عبارت بودند از: پرسشنامه انعطاف پذیری کنشی کانر و دیویدسون، مقیاس عاطفه مثبت و منفی، پرسشنامه خودکارآمدی. طرح تحقیق از نوع همبستگی بود. برای تحلیل آماری از روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که: انعطاف پذیری کنشی با خودکارآمدی رابطه مثبت دارد، عواطف مثبت با خودکارآمدی رابطه مثبت دارد و عاطفه منفی با خودکارآمدی رابطه منفی دارد، همچنین مشخص گردید که ۶۳٪ واریانس خودکارآمدی توسط متغیرهای پیش بین یعنی انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی قابل پیش بینی می باشد.

کلید واژگان: انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی، خودکارآمدی

مقدمه

روان شناسی در قرن حاضر تلاش دارد تا مسیر مطالعات را به سوی مطالعه بیشتر جنبه های مثبت تجارب انسانی تغییر دهد و به اموری از این قبیل می پردازد: ویژگی های مثبت انسانی، تجارب مثبت، تعهدات سازمان ها برای بهبود کیفیت زندگی و همچنین جلوگیری از آسیب های گوناگونی که در نتیجه احساس

* استادیار گروه روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

*** کارشناس ارشد روان شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم مرضیه مشعل پور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز می باشد.

بی ثمری و بی غنایی در زندگی ظاهر می شوند (سلیگمن اوسیزنتمیهالی^۱، ۲۰۰۲). روان شناسان مثبت گرا مایلند به شادتر زیستن انسان ها کمک کنند. در این فرآیند آنها به بررسی اینکه: ماهیت شاد بودن چیست و چگونه نهاد ها و سازمان ها می توانند به خرسندی و شادکامی افراد کمک کنند می پردازند. آنها معتقدند که خرسندی از زندگی به دنبال یافتن چالش ها، انتخاب اهداف شخصی و ایجاد معنا در زندگی ایجاد می شود (کوک^۲، ۲۰۰۴). از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی می گردند بنیادی ترین سازه های این رویکرد می باشند. در این میان انعطاف پذیری کنشی^۴ جایگاه ویژه ای در حوزه های روان شناسی تحول، روان شناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است. انعطاف پذیری کنشی را یک فرایند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده تعریف نموده اند. به بیان دیگر انعطاف پذیری کنشی، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (سامانی، جوکار و صحرانگرد، ۱۳۸۶). هامیل^۵ (۲۰۰۲) انعطاف پذیری کنشی را به عنوان شایستگی افراد در مواجهه با رویداد هایی که به صورت معنا داری مصیبت بار هستند، تعریف نمود. شارکناس^۶ (۲۰۰۲) معتقد است افراد با انعطاف پذیری کنشی ذاتی به دنیا می آیند و با پرورش صفاتی از قبیل ویژگی های زیر انعطاف پذیری کنشی را در خود حفظ می کنند: توانایی حل مسئله: تفکر منتقدانه و خلاق، برنامه ریزی و پذیرش کمک از دیگران. خود مختاری: احساس هویت، خود کار آمدی و خود آگاهی و تسلط بر خود و پشت سر گذاشتن سازگاران شرایط و پیام های منفی و ناگوار. هدفمندی و باور به آینده ای روشن: هدف گرایی، خوشبینی و ایمان. شایستگی اجتماعی: تاثیر پذیری، انعطاف پذیری فرهنگی، همدلی، مهارت های ارتباطی و شوخ طبعی.

انعطاف پذیری کنشی صرفاً پایداری در برابر آسیب ها یا شرایط تهدید آمیز نیست (حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطر ناک نیست) بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است و می توان گفت که انعطاف پذیری کنشی توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی، در شرایط خطر ناک می باشد (کانر و دیویدسون^۷، ۲۰۰۳). فردی که دارای انعطاف پذیری کنشی است، چاره ساز و انعطاف پذیر بوده، مطابق تغییرات محیطی خود را وفق می دهد و بعد از برطرف شدن عوامل فشار زا به سرعت به حالت بهبود باز می گردد. افرادی که در انتهای سطح پایین انعطاف پذیری کنشی هستند (بر روی پیوستار انعطاف پذیری کنشی بالا تا انعطاف پذیری کنشی پایین) به مقدار ناچیزی خودشان را با موقعیت های جدید وفق می دهند، اینها به کندی از موقعیت های فشار زا به حالت عادی و طبیعی بهبود می یابند (سیرت^۸، ۲۰۰۷). کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) بعضی مولفه های انعطاف پذیری کنشی را شامل شایستگی، استحکام شخصی، تحمل

۱. Seligman

۲. Csikszentmihalyi

۳. Cook

۴. انعطاف پذیری کنشی برای اولین بار در برابر واژه resiliency پیشنهاد می شود تا هم ویژگی ها و هم تمایزات آن از سایر سازه ها مشخص شود.

۵. Hamill

۶. Sharknas

۷. Conner & Davidson

۸. Siebert

عواطف منفی، مهارگری (توانایی فرد در مهار و مدیریت شرایط) و معنویت می دانند.

ارک^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند افراد دارای ویژگی انعطاف پذیری کنشی در مواجهه با تجارب هیجانی نا معلوم تمایل بیشتری به نشان دادن هیجانات مثبت داشتند و به اعتقادشان این ممکن است مربوط به توانایی این افراد برای از عهده بر آمدن بهتر در برابر انواع معینی از موقعیت های دشوار بخصوص موقعیت هایی باشد که دارای ماهیتی بین فردی هستند. نتایج تحقیقات فردریکسون^۲ و تاوگد^۳ (۲۰۰۲) گویای آن بود که صفت انعطاف پذیری کنشی با هیجانات مثبت دارای همبستگی مثبت بوده و با هیجانات منفی خشم و غمگینی دارای همبستگی منفی می باشد. هیجان ها با هماهنگی کردن احساسات، انگیزتگی، هدف و بیانگری وضعیت ما را در ارتباط با محیط مان تثبیت می کنند و ما را به پاسخ های اختصاصی و کارآمد مجهز می کنند که با مسائل بقای جسمانی و اجتماعی متناسب هستند (مارشال ریو^۴، ۲۰۰۵، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۶). بندورا^۵ (۲۰۰۱) معتقد است، خود کارآمدی مهمترین عامل تعیین کننده فعالیت هایی است که ما برمی گزینیم و نیز تعیین کننده شدتی است که ما اعمال مان را انجام می دهیم و همچنین خود کارآمدی است که موجب می شود تا پس از رویارویی با تجربه ناکامی زا، هنوز به فعالیت ادامه دهیم. یادگیری عمدی ما به وسیله خود کارآمدی تصویری سطح پایین محدود می شود و به وسیله خود کارآمدی سطح بالا افزایش می یابد (هرگنهان^۶ و والسون^۷، ۲۰۰۵، ترجمه سیف، ۱۳۸۷). اعتقادات خود کارآمدی تعیین می کنند که افراد چگونه احساس می کنند، می اندیشند و خودشان را برمی انگیزانند و رفتار می کنند (بندورا، ۱۹۹۴). همچنین احساس خود کارآمدی پایین با سطح بالای اضطراب، روان رنجورخویی، و نشانه های افسردگی ارتباط دارد (موریس^۸، ۲۰۰۲). کاپلان، اتکینز و رینش^۹ (۱۹۸۴) نشان دادند هرچه میزان احساس خود کارآمدی در بیماران بالاتر باشد آنها عاطفه های منفی ترس و افسردگی کمتری تجربه می کنند و در نتیجه بهبود بیشتری در مسیر درمان شان کسب می کنند. بندورا، پاستورلی و باربارلی و کاپارد^{۱۰} (۱۹۹۹) در بیان نتایج تحقیق شان اعلام نمودند افرادی که از نظر احساس خود کارآمدی خود را در سطح پایینی ارزیابی کرده بودند نسبت به آنهایی که خود را در سطح بالایی از احساس خود کارآمدی ارزیابی کرده بودند بیشتر دچار افسردگی شدند. دینتر^{۱۱} (۲۰۰۲) نشان داد افرادی که در احساس خود کارآمدی نمرات بالایی کسب کردند در مقایسه با آنهایی که نمره پایین کسب کردند در علائق اجتماعی، میل به تلاش کردن برای برتری و احساس تعلق پذیری نمرات

۱. Arce et al

۲. Fredrickson

۳. Tugade

۴. Marshal Rio

۵. Bandura

۶. Hergenhahn

۷. Olson

۸. Muris

۹. Kaplan, Atkins, Reinsch

۱۰. Bandura, Pastorelli, Barbaranelli & Caprana

۱۱. Dinter

بالایی کسب کردند. همچنین یافته‌ها نشان داده است افرادی که از نظر احساس خود کار آمدی بالا هستند در مقایسه با کسانی که از این نظر پایین هستند، در برنامه‌های آموزش شغلی موفق‌ترند و از شغل‌شان بیشتر راضی هستند (سالاس و کنون-باورز^۱، ۲۰۰۱، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۷).

نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان شناختی، از قبیل: امیدواری، انعطاف پذیری کنشی، خوش بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان: سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، انعطاف پذیری کنشی، خوش بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است. بنا براین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرای تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (فیاضی، ۱۳۸۷).

کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است:

۱) رفتار سازمانی مثبت‌گرا که بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می‌کند.

۲) پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تاکید می‌دارد. رفتار سازمانی مثبت‌گرا چنین تعریف می‌شود: "مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد. (فیاضی، ۱۳۸۷).

در تحقیقی که توسط سیو، هیوی، فیلیس، لین، وانگ و شای^۲ در سال ۲۰۰۹ به منظور مطالعه انعطاف پذیری کنشی برای مقاومت در برابر فشارهای روانی محیط‌های کاری در میان کارگران تحت مراقبت سلامت چینی صورت گرفت، نتایج حاصله نشان داد که: انعطاف پذیری کنشی همبستگی مثبت با رضایت شغلی، تعادل زندگی کاری و کیفیت زندگی داشته و انعطاف پذیری کنشی دارای همبستگی منفی با نشانه‌های روان‌شناختی جسمی و جراحی در کار بوده است. تحقیقی بر روی افرادی که در فن آوری اطلاعات^۳ در تایوان اشتغال داشتند صورت گرفت تا فاکتورهایی که بر احساس بهزیستی محیط کار تاثیر دارند بهتر و بیشتر شناخته شوند. نتایج نشان داد که صفات مثبت و ثبات حالت‌های عاطفی از طریق انعطاف پذیری کنشی و احساس کارآمدی بر احساس ذهنی بهزیستی از محیط کار تاثیر می‌گذارند و پیش از هر چیز دیگری انعطاف پذیری کنشی از همدلی و عواطف مثبت و منفی تاثیر می‌پذیرد دوم این که احساس خود کارآمدی از نوع دوستی و عاطفه مثبت و عاطفه منفی و انعطاف پذیری کنشی تاثیر می‌پذیرد که از این میان تاثیر انعطاف پذیری کنشی از همه بیشتر است. و سوم این که انعطاف پذیری کنشی بر رضایت روان‌شناختی و اجتماعی تاثیر دارد و

۱. Salas & Cannon-Bowers

۲. Siu, Oi-Ling; Hui C. Harry; Phillips, David R. ; Lin, Lin; Wong, Tze-wai and Shi, Kan

۳. Information Technology(IT)

خود کارآمدی بر رضایت روان شناختی و اجتماعی و رضایت شغلی اثر می گذارد (تسی، ۲۰۰۷).
 با توجه به مفاهیم مطرح شده پژوهش حاضر با جمع آوری داده هایی در زمینه متغیرهای روانشناختی:
 انعطاف پذیری کنشی و عواطف مثبت و منفی و احساس خود کارآمدی در ارتباط با کارکنان زن یکی از
 ادارات دولتی به دنبال یافتن پاسخی برای چگونگی روابط بین این متغیرهای روانشناختی و همچنین درک
 و تبیین روابط بین آنها بوده است. پرسش بنیادی این پژوهش عبارت بود از: آیا بین انعطاف پذیری کنشی،
 عاطفه مثبت و منفی با خود کارآمدی رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان شاغل یکی از ادارات دولتی شهر اهواز بود. ابتدالیست کامل
 پرسنل زن آن سازمان که شامل صد نفر بود تهیه و سپس طبق جدول مورگان ۷۴ نفر از آزمودنی ها به صورت
 تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری:

۱- پرسشنامه انعطاف پذیری کنشی کانر و دیویدسون^۲

۲- مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی^۳

۳- پرسشنامه خود کارآمدی^۴

مقیاس انعطاف پذیری کنشی کانر و دیویدسون: این مقیاس دارای ۲۵ گویه پنج گزینه ای (هرگز، به ندرت،
 گاهی اوقات، اغلب و همیشه) است که محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داده است،
 محمدی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۵، ضریب پایایی مقیاس را ۰/۸۹ به دست آورد. روایی مقیاس را
 به روش همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله ضریب های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ به دست آورد. سامانی، جوکار
 و صحراگرد (۱۳۸۶) در یک بررسی مقطعی پایایی مقیاس را در دانشجویان شیراز و به کمک ضریب آلفای
 کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به دست آوردند و در محاسبه اعتبار مقیاس نتایج تحلیل عامل مقیاس مقدار ضریب
 KMO را برابر ۰/۸۹ و مقدار آزمون کرویت بار تلت را برابر ۱۸۹۳/۸۳ محاسبه کرد. در پژوهش حاضر
 اعتبار همزمان این مقیاس از طریق همبسته نمودن آن با "مقیاس سرسختی روان شناختی اهواز" و محاسبه ضریب
 همبستگی مورد سنجش واقع شد. ضریب اعتبار به دست آمده برابر با ۰/۶۴ و در سطح $p < 0/001$ معنی دار
 است. همچنین پایایی مقیاس انعطاف پذیری کنشی به دور روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد. ضریب
 پایایی به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ و با روش تنصیف ضریب پایایی برابر با ۰/۷۷ به دست آمد.

۱. Tsai, Hsien

۲. Conner & Davidson Resiliency Scale (CD-RISC)

۳. Positive and Negative Affect Scale

۴. General Self Efficacy Scale

۵. Cronbach

مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی: این مقیاس توسط مروزک و کولارز (۱۹۹۸) ساخته شد. این ابزار یک مقیاس خود گزارش دهی ۱۲ گویه ای است که برای اندازه گیری این دو بعد خلقی طراحی شده است. هر زیر مقیاس ۶ گویه دارد که بر مبنای یک مقیاس پنج درجه ای (۱=هیچ وقت تا ۵=همیشه) از سوی آزمودنی نمره گزاری می شود (کروبی، علی دوستی، دهشیری و حیدری، ۱۳۸۷).

در پژوهشی بخشی، دائمی و آجیل چی (۱۳۸۸) ساختار عاملی و روایی سازه مقیاس های عاطفه مثبت و منفی (مروزک و کولارز، ۱۹۹۸) در دانشجویان ایرانی را بررسی کردند. بدین منظور ۲۰۵ دانشجوی دانشگاه تهران (۸۸ مرد و ۱۱۷ زن) علاوه بر مقیاس های عاطفه مثبت و عاطفه منفی به مقیاس های بهزیستی روان شناختی (ریف^۲، ۱۹۸۹) و بهزیستی اجتماعی (کیز^۳، ۱۹۹۸) پاسخ دادند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، ساختار عاملی تک بعدی هر دو مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی را نشان دادند، اما شاخص های برازش تحلیل عاملی تاییدی به ویژه برای مقیاس عاطفه منفی مطلوب نبود. روایی همگرا و واگرا (با مقیاس های بهزیستی روان شناختی و بهزیستی اجتماعی) و همسانی درونی هر دو مقیاس مناسب بودند. در پژوهشی دوستی، علی نیا، دهشیری و حیدری (۱۳۸۷) ضریب آلفای کرونباخ را برای عاطفه مثبت و منفی به ترتیب برابر ۰/۹ و ۰/۸۳ به دست آوردند.

اعتبار همزمان این مقیاس در این تحقیق از طریق همبسته نمودن آن با مقیاس شادکامی آکسفورد^۴ مورد ارزیابی واقع شد. و ضریب همبستگی آن با مقیاس مذکور محاسبه گردید. ضریب اعتبار حاصله برابر با ۰/۵۵- و در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی دار است. ضریب اعتبار به دست آمده ضریب نسبتا بالایی است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برای عاطفه مثبت برابر با ۰/۶۴ و برای عاطفه منفی برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

مقیاس خودکارآمدی: این مقیاس توسط اولندیک^۵ و همکاران (اولندیک، ۱۹۸۴، اوزولد و کرو^۶، ۱۹۸۶) ساخته شد. این مقیاس دارای ۱۷ گویه پنج گزینه ای است (کاملا مخالفم، مخالفم، حد وسط، موافقم و کاملا موافقم). برای سنجش اعتبار سازه ای این مقیاس با مقیاس کنترل درونی بیرونی راتر، مقیاس بیگانگی از خود (بارون^۷، ۱۹۵۳)، مقیاس شایستگی بین فردی (روز نبرگ^۸، ۱۹۶۵) همبسته شد. بر اساس بررسی انجام شده همبستگی منفی بین نمرات مقیاس خود کارآمدی و نمرات مقیاس کنترل درونی بیرونی راتر ($r = -۰/۴۰$) به دست آمد. همبستگی مثبت بین مقیاس بیگانگی از خود ($r = ۰/۶۰$ و $p < ۰/۰۵$) و مقیاس شایستگی بین فردی با امتیازات خود کارآمدی دارای همبستگی مثبت ($r = ۰/۴۶$) بود. ضریب پایایی مقیاس از طریق

۱. Mroczek & Kolarz

۲. Reaf

۳. Keys

۴. Oxford Happiness Inventory(OHI)

۵. Oalandic

۶. Ozold, Croow

۷. Baroon

۸. Rosenberg

اسپیرمن- براون^۱ با طول برابر ۰/۷۶ و با طول نابرابر ۰/۷۶ و از روش دو نیمه کردن گاتمن^۲ برابر با ۰/۷۶ به دست آمد و آلفای کروناخ با همسانی کلی سؤالات برابر ۰/۷۶ به دست آمد که رضایت بخش می باشد (نقل از براتی بختیاری، ۱۳۷۵). در تحقیقی مقدمیان (۱۳۸۷)، برای تعیین پایایی مقیاس خود کارآمدی نیز از دو روش آلفای کروناخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۸۲ می باشد. اعتبار همزمان مقیاس خود کارآمدی در این پژوهش از طریق همبسته نمودن مقیاس مذکور با مقیاس عزت نفس کوپر اسمیت^۳ محاسبه شد. و ضریب اعتبار به دست آمده برابر با ۰/۴۰ که در سطح $P < ۰/۰۲۵$ معنی دار است. در این پژوهش نیز ضریب پایایی به روش آلفای کروناخ برابر با ۰/۸۸ و با روش تنصیف برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

الف: یافته‌های توصیفی:

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل و همچنین واریانس و دامنه نمرات کسب شده برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش می باشد که در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱. شاخص‌های آماری میانگین، انحراف معیار، حداقل، حداکثر و واریانس

نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیرهای مورد پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	واریانس
خود کارآمدی	۶۶	۸/۹۹	۴۴	۸۵	۸۰/۸۴
انعطاف پذیری کنشی	۸۹/۱۲	۱۵/۳۹	۳۴	۱۲۵	۲۳۶/۷۹
عاطفه مثبت	۲۳/۹۷	۳/۸۴	۱۲	۳۰	۱۴/۷۷
عاطفه منفی	۱۴/۳۹	۴/۹۸	۶	۲۹	۲۴/۷۹

همان طوری که در جدول شماره (۱) نشان داد شده است میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمره‌های کسب شده توسط آزمودنی‌ها در متغیرهای انعطاف پذیری کنشی به ترتیب برابر با ۸۹/۱۲، ۱۵/۳۹، ۳۴، ۱۲۵، ۳۰، ۳/۸۴، ۲۳/۹۷، ۱۲ و عاطفه منفی ۱۴/۳۹، ۴/۹۸، ۶ به دست آمد. آزمودنی‌ها برای شاخص‌های فوق‌الذکر در خود کارآمدی نمرات ۶۶، ۸/۹۹، ۴۴، ۸۵ را کسب کردند.

ب: یافته‌های مربوط به فرضیه پژوهش:

فرضیه تحقیق: بین انعطاف پذیری کنشی و عاطفه مثبت و عاطفه منفی با احساس خود کارآمدی رابطه وجود دارد.

۱. Spearman-Brown

۲. Gutman

۳. Copper Smith

جدول شماره ۲. ضرایب همبستگی ساده بین متغیر ملایک (خودکار آمدی) و متغیر های پیش بین (انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی)

شاخص های آماری			متغیر پیش بین	متغیر ملاک
تعداد نمونه n	سطح معناداری P	ضریب همبستگی r		
۷۴	۰/۰۰۰	۰/۷۳	انعطاف پذیری کنشی	خودکار آمدی
	۰/۰۰۰	۰/۶۶	عاطفه مثبت	
	۰/۰۰۰	-۰/۶۰	عاطفه منفی	

مطابق جدول ۲ انعطاف پذیری کنشی با خود کار آمدی دارای رابطه مثبت و معنی دار است ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۷۳$). عاطفه مثبت با خود کار آمدی دارای رابطه مثبت و معنی دار است ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۶۶$). عاطفه منفی با خود کار آمدی دارای رابطه منفی و معنی دار است ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=-۰/۶۰$).

جدول شماره ۳. ضرایب همبستگی چندگانه انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی با خود کار آمدی کارکنان زن با روش های: الف: ورود و ب: مرحله ای

ضرایب رگرسیون (b)			نسبت F احتمال P	ضریب تعیین Adj RS	همبستگی چندگانه MR	متغیر های پیش بین	شاخص های آماری	متغیر ملاک
عاطفه منفی	عاطفه مثبت	انعطاف پذیری کنشی						
		$\beta=۰/۷۳$ $T=۹$ $P=۰/۰۰۰$	$F=۸۲/۵۸$ $P=۰/۰۰۰$	۰/۵۳	۰/۷۳	انعطاف پذیری کنشی	خود کار آمدی	
	$\beta=۰/۳۴$ $T=۳/۶۳$ $P=۰/۰۰۱$	$\beta=۰/۵۲$ $T=۵/۵۳$ $P=۰/۰۰۰$	$F=۵۴/۸۸$ $P=۰/۰۰۰$	۰/۶۰	۰/۷۸	عاطفه مثبت		
$\beta=-۰/۲۲$ $T=-۲/۴۸$ $P=۰/۰۰۱$	$\beta=۰/۲۵$ $T=۲/۵۵$ $P=۰/۰۰۱$	$\beta=۰/۴۷$ $T=۵$ $P=۰/۰۰۰$	$F=۴۱/۳۰$ $P=۰/۰۰۰$	۰/۶۳	۰/۸۰	عاطفه منفی		

بر اساس جدول شماره (۳) نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون در کل نمونه زنان با روش هم زمان یا ورود جهت تعیین میزان ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی و مشخص شدن سهم نسبی هر یک از متغیر های پیش بین در واریانس متغیر وابسته یا

ملاک (خود کارآمدی) حاکی از آن است که بین خود کارآمدی با انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی رابطه چند گانه وجود دارد ($MR=0/80$ و $RS Adj=0/63$). بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی با احساس خود کارآمدی تایید گردید. با توجه به ضریب تعیین (AdjRS) مشخص گردید که $0/63$ واریانس خود کارآمدی توسط متغیرهای پیش بین یعنی انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی قابل پیش بینی می باشد. به علاوه نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام نشان داد که هر سه متغیر مستقل در پیش بینی متغیر ملاک نقش معنی داری را ایفاء می کنند و ضریب تعیین برابر $0/63$ است.

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر فرضیه پژوهش عبارت بود از آنکه: بین انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی با احساس خود کارآمدی رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل داده ها نشان داد که بین انعطاف پذیری کنشی و عاطفه مثبت با خود کارآمدی رابطه مثبت وجود دارد و بین عاطفه منفی و خود کارآمدی رابطه منفی وجود دارد. یافته های پژوهش حاضر با برخی از جنبه های پژوهش های ارک و همکاران (۲۰۰۸)، فردریکسون و توگد (۲۰۰۲) همیل (۲۰۰۲)، موریس (۲۰۰۲)، بندورا، پاستورلی، باربارلی و کاپارا (۱۹۹۹) تسی (۲۰۰۷)، کار دماس (۲۰۰۵)، کافتسیوس، کار دمانس و سایدریدیس (۲۰۰۶)، وایت و ریچاردسون (۲۰۰۴)، سیو، هیوی، فیلیپس، لین، وانگ و شای (۲۰۰۹) و کان سنین تسی (۲۰۰۷) همخوانی داشت. به دلیل تاثیری که انعطاف پذیری کنشی بر سلامت روانی دارد طی سال های اخیر توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است (فریبورگ، مارتینوسن، روزنوینگ، بارلاگ و هممدال، ۲۰۰۵). انعطاف پذیری کنشی از سازه های بنیادی شخصیت است که در برگزیده قابلیت های فردی در رویارویی، عقب نشینی و از سرگیری دوباره تلاش و مقابله با مشکلات می باشد (خزایی، ۱۳۸۶) ویژگی انعطاف پذیری کنشی دارای همبستگی مثبت با خلق و هیجانات مثبت است و افراد دارای انعطاف پذیری کنشی بالا در موقعیت های چالش انگیز هیجانات مثبت بیشتری را تجربه می کنند که این ویژگی با توانایی رسیدن این افراد به تنظیم هیجانی و بازگشت به حالت طبیعی فیزیولوژیکی به دنبال برانگیختگی هیجانی و نیز یافتن معنای مثبت در رویدادهای منفی مرتبط است (توگد و فردریکسون، ۲۰۰۴). همچنین تنظیم حالت فیزیولوژیکی، مکملی برای تغییر دادن عقاید خود کارآمدی بدبینانه است (مارشال ریو، ۲۰۰۵، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۶). انعطاف پذیری کنشی از طریق افزایش سطوح عواطف مثبت باعث تقویت عزت نفس شده و مقابله موفق با تجارب منفی را موجب می شود لذا انعطاف پذیری کنشی از طریق تقویت عزت نفس به عنوان مکانیسم واسطه ای به انطباق مثبت منتهی می شود (بشارت، صالحی، شاه محمدی، نادعلی و زبردست، ۱۳۸۷). از آنجایی که دو عامل عزت نفس و تجارب موفق پیشین از منابع احساس خود کارآمدی در فرد می باشند بالا بودن نمره فرد در انعطاف پذیری کنشی با بالا بودن نمره او در احساس خود کارآمدی مرتبط است. از طرفی بالا بودن سطح انعطاف پذیری کنشی موجب کاهش مشکلات

۱. Adjusted R Square

۲. Friberg, Martinussen, Rosenvinge, Barlaug, Hjemdal

هیجانی و ایجاد سلامت هیجانی در فرد می شود (سامانی و همکاران، ۱۳۸۶)، او موقعیت های فشارزا را به جای تهدید، موقعیتی برای چالش توانایی هایش ارزیابی می کند (فردریکسون^۱ و توگد^۲، ۲۰۰۴) پس چنین فردی با نگرش مثبتی که نسبت به تواناییهایش دارد احساس خود کارآمدی بالاتر نیز خواهد داشت، لذا تلاش و استقامت بیشتری در شرایط سخت از خود نشان می دهد. احساس اعتماد به نفس و کارآمدی به افراد دارای ویژگی انعطاف پذیری کنشی کمک می کند تا با موفقیت چالش های زندگی راپشت سر بگذارند (خزایی، ۱۳۸۶).

بنابراین انعطاف پذیری کنشی از ایستار نظری و عملی، خود کارآمدی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد. آنچه به افراد شاغل در سازمان ها کمک می کند تا پس از یک شکست سازمانی، به موقعیت نخستین بازگردند، توانایی بالای آنها در ویژگی انعطاف پذیری کنشی است. احساس خود کارآمدی، نگاه به آینده و توانایی تعبیر وقایع، و کنش مثبت نسبت به محیط و وقایع جزء ویژگی های انعطاف پذیری کنشی است. از آنجایی که خود کارآمدی با سلامت روان دارای رابطه مثبت است افرادی که دارای خود کارآمدی باثبات و هماهنگی هستند به دلیل سلامت روان شناختی شان در موقعیت های تحصیلی و شغلی به موفقیت بیشتری دست می یابند (امینی زرار، نریمانی، برهمند و صبحی قراملکی، ۱۳۸۷). افراد شاغل در سازمان ها که دارای احساس خود کارآمدی بالایی هستند به دلیل باورهای درونی شان در مورد توانایی هایشان برای به انجام رساندن تکالیف خاص از خود انتظار عملکرد موفق دارند.

از طرف دیگر عاطفه مثبت بر فرآیندهای شناختی مانند حافظه، قضاوت و راهبردهای حل مسئله تاثیر می گذارد. وقتی افراد احساس خوبی دارند افزایش خلاقیت نشان می دهند، در صورت شکست استقامت می کنند و به نحو کارآمدتری تصمیم می گیرند و انگیزش درونی بیشتری نشان می دهند (مارشال ریو، ۲۰۰۵). علاوه بر این تجربه عاطفه منفی کمتر موجب می شود تا فرد ترس، افسردگی و اضطراب کمتری را تجربه کنند (موریس، ۲۰۰۲) که فقدان ترس و تنش و استرس، تامین کردن باز خورد بدنی دست اول مبنی بر اینکه فرد واقعا می تواند با ضروریات تکلیف به نحو شایسته ای کنار آید، احساس خود کارآمدی را افزایش می دهد (بندورا، ۱۹۹۴).

۱. Fredrickson

۲. Tuged

منابع

- بشارت، محمد علی، صالحی، مریم، شاه محمدی، خدیجه، نادعلی، حسین، زبردست، عذرا (۱۳۸۷). رابطه تاب آوری وسخت کوشی باموفقیت ورزشی وسلامت روانی در ورزشکاران. مجله روان شناسی معاصر. دوره ۳، شماره ۲. ۳۸-۴۹.
- بخشی، علی، دائمی، فاطمه، آجیل چی، بیتا (۱۳۸۸) ویژگیهای روان سنجی مقیاسهای عاطفه مثبت ومنفی در یک نمونه ایرانی. پایان نامه دانشگاه علم وفرهنگ.
- خزایلی پارسا. فاطمه (۱۳۸۶). تاب آوری ظرفیت غلبه بردشواری ها پایداری سرسختانه بهسازی خویشتن. مرکز مشاوره دانشجویی. معاونت دانشجویی وفرهنگی.
- سامانی، سیامک، جوکار، بهرام، صحراگرد، نرگس، (۱۳۸۶). تاب آوری، سلامت روانی رضایتمندی از زندگی مجله روانپزشکی وروان شناسی بالینی ایران، سال ۱۳، شماره ۳، صفحه ۲۹۰.
- فیاضی، نسترن، سیماراصل، نسترن، (۱۳۸۷). سرمایه روان شناختی مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، بانک جامع مقالات روان شناختی.
- شولتز، دوان پی، شولتز، سیدنی الن، نظریه های شخصیت، ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۸۷). ویراست هشتم، نشر ویرایش.
- علی نیا کروی، رستم، دوستی، یار علی، دهشیری، غلامرضا، حیدری، محمد حسین (۱۳۸۷). سبک های شوخ طبعی، بهزیستی فاعلی وهوش هیجانی در دانشجویان، فصلنامه روان شناسی ایران سال پنجم، شماره ۱۶۹، ۱۵-۱۸.
- مارشال ریو، جان، (۲۰۰۵). انگیزش وهیجان، ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۸۶). ویراست چهارم، تهران، نشر ویرایش.
- محمد امینی، زرا، نریمانی، محمد، برهمند، تراوشا، صبحی قراملکی، ناصر (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با خود کار آمدی وسلامت روان ومقایسه آنها در دانش آموزان ممتاز وعادی، مجله دانش وپژوهش در روان شناسی، شماره سی و پنج وسی وشش، ۱۰۷-۱۲۲.
- هرگنهان، بی. ار، السون، متیو اچ (۲۰۰۵). مقدمه ای بر نظریه های یاد گیری، ترجمه علی اکبر سیف (۱۳۸۷)، ویرایش هفتم، نشر دوران.

- Arce. estibalic ,Simmons. Alan W, Stein. Murray B ,Winkielman. Piotr Hitchcock. Carla ,Paulus. Martin P(2008)Association between in dividual differences in self – reported emotional resilience and the affective –perception of neutral faces. Journal of Affective Disorders. doi:10. 1016/j. jad.2008. 08. 015
- Bandura. Albert(1994)Self- efficacy. Encycopedia of human behavior. vol. 4. 71-81
- Bandura, APastorelli, C. Barbaranelli. C& Caprara, GV (1999). self-efficac Pathways to childhood depression. Journal of Personality and social Psychology,76. 258-269.
- Bandura. A(2001)Social cognitive theory Annual Review of Psychology,52. 1-26.

- Connor, K. M and Davidson, J. R. T (2003) Development of a new resilience scale: The Connor – Davidson Resilience Scale (CD_RISC) Depression and Anxiety, 18, 76-82.
- Cook, Elaine. (2004). Positive Psychology: Making the most of our lives. WWW. Positive Psychology. com.
- Dinter, L. (2002). The relationship between self-efficacy and lifestyle patterns Journal of individual psychology, 56, 462-473.
- Fredrickson, Barbara L. Tugade, Michel M. Waugh, Christian E. Larkin, Gregory R (2002). What Good Are Positive Emotions In Crises? Personality processes and individual difference, Journal of personality and social psychology. vol. 84 –no. 2, 365-376.
- Friborg, O, Barlaug, D, Martinussen, M, Rosenvinge, JH, Hjemdal, O (2005) Resilience in relation to personality and intelligence. International Journal of Methods in psychology. 14, 29-42.
- Hamill Sarah, K. (2002) Resilience and self-efficacy: the importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. Colate university Journal of the Sciences. 115-146.
- Harry Hui, Oi-ling, Siu C, Phillips, David R, Lin Lin, Naiwong –Tze and Shi. Kan (2009) A study of resiliency among Chinese health care workers: capacity to cope with workplace stress. Journal of Research in Personality. 770 – 776
- Kaplan, P. M. Atkins. C. J & Reinsch, S (1984) Specific efficacy expectations mediate exercise compliance in patients with COPD. Health Psychology, 3, 223-242.
- Krademas, Evangelos. C, Kafetsios, Konstantinos and Sideridis, D. Georgios (2007). Optimism, Self-efficacy and information processing of threat and well-being – related stimuli. Stress and Health, 23, 285-294.
- Seligman, Martin E. P & Mihaly Csikszentmihalyi (2002). Positive Psychology: An Introduction. WWW. Positive Psychology. com
- Muris, P (2002) Relationships between self-efficacy and symptoms of anxiety disorders. Personality and individual differences, 32, 337-348.
- Salas, E. Cannon. Bowers. J. A (2001). The science of training: a decade of progress. Annual review of psychology, 52, 471-499.
- Sharksnas Bonnie I. Thomas. (2002). The relationship between resilience and job satisfaction in mental health care workers A dissertation in Human Development.
- Siebert, Al. (2007) How to Develop Resiliency Strengths. WWW. resiliency center. com.
- Tsai. Kun-hsien (2007) A Study of the positive Focus on IS personnel Workplace Well-Being: Broaden and Build Theory.
- Tugade, Michele M, Fredrickson Barbara L, (2004) Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. Journal of personality and social psychology. vol. 86 –no. 3, 320-333.
- Waite. Phillip J, Richardson. Glenn E (2004) Determining the efficacy of Resiliency training in the work site. Journal of allied Health. 178-183.

تاریخ وصول: ۸۹/۱/۳۱

تاریخ پذیرش: ۸۹/۳/۱۸