

رابطه سرسختی و تاب‌آوری با خودکارآمدی

مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر

سوده کافی^۱، مانده سادات اعتصامی^۲،محمدحسین عبدالهی^۳، مهناز شاهقلیان^۴

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Email: kafi.07@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. دکتری روانشناسی شناختی، دانشیار دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۴. دکتری روانشناسی عمومی، استادیار دانشگاه، تهران، ایران.

دریافت: ۹۵/۱۲/۵ پذیرش: ۹۶/۳/۴

چکیده

مقدمه: همواره کیفیت تصمیم‌گیری مدیران بازه گسترده‌ای از افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این مسئله به ویژه در بحبوحه بحران‌ها اهمیت بیشتری می‌یابد. در این خصوص، این پژوهش به بررسی رابطه سرسختی و تاب‌آوری با خودکارآمدی مدیران جمعیت هلال‌احمر در بحران‌ها پرداخته است.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تمامی مدیران جمعیت هلال‌احمر کشور ($N=2000$) در نظر گرفته شد. نمونه مورد مطالعه شامل ۱۵۰ مدیر فعلی، اسبق و بازنشسته ده سال اخیر جمعیت هلال‌احمر با حداقل مدیریت و فرماندهی دو حادثه در کارنامه کاری بود. اطلاعات به روش نمونه‌گیری دردسترس در سه مقطع مدیران ارشد، میانی و پایه در جمعیت هلال‌احمر مرکزی و جمعیت هلال‌احمر استان‌های تهران، گیلان، گلستان، قم، البرز، اصفهان، آذربایجان غربی، کرمان، سیستان و بلوچستان، یزد و ایلام با استفاده از چهار پرسشنامه

دموگرافیک، سرسختی روانشناختی بارتون^۱، خودکارآمدی شربر و همکاران^۲ و تاب‌آوری کانر و دیویدسون (CD-RIS)^۳ جمع‌آوری شد. روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری سنجش و تأیید شد و داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها نیز از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره از طریق نرم‌افزار آماری SPSS-۲۲ تحلیل شد.

یافته‌ها: با توجه به نتایج، بین تاب‌آوری با خودکارآمدی رابطه معنی‌داری در سطح ۰,۰۱ وجود دارد. همچنین همه زیرمؤلفه‌های تاب‌آوری به جز مؤلفه «تأثیرات معنوی» با مؤلفه خودکارآمدی همبستگی معنی‌داری در سطح ۰,۰۱ دارند. در ضمن، نه فقط نمره کل سرسختی با خودکارآمدی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ همبستگی دارد، بلکه این همبستگی بین تمامی زیرمؤلفه‌های سرسختی با خودکارآمدی نیز تأیید شده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این پژوهش که مؤید ارتباط معنادار مؤلفه‌های کارآمدی، سرسختی و تاب‌آوری بود، می‌توان نتیجه گرفت که کارآمدی یک مدیر را می‌شود با تقریب قابل اطمینانی از روی میزان تاب‌آوری و سرسختی آن مدیر پیش‌بینی کرد. همچنین رابطه سرسختی با تاب‌آوری از این حیث اهمیت دارد که باور فرد به توانمند بودن، شناخت، نگرش، رفتار و عملکرد فرد را برای استفاده از تمام ظرفیت‌ها به منظور تاب‌آوری در شرایط دشوار شکل می‌دهد. [۱۳]

^۱ Bartone psychological hardiness scale

^۲ general self- efficacy scale (GSES)

^۳ Connor Davidson resilience scale (CD-RISC)

کلمات کلیدی: سرسختی، تاب‌آوری، خودکارآمدی،

مدیران بحران

مقدمه

امروزه مدیریت کمتر وابسته به فرد بوده و در اصل کاری گروهی و سیستماتیک می‌باشد، اما همچنان بار اصلی مسئولیت تصمیم‌گیری، مدیریت منابع و در نهایت انتخاب بهترین راه از میان انتخاب‌های موجود بر عهده فرمانده یا مدیر ارشد هر گروه، سازمان یا جمعیت می‌باشد. از آنجا که کیفیت تصمیم‌گیری مدیران بازه گسترده‌تری از افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این موضوع به خصوص در بحبوحه بحران‌هایی که جامعه را تهدید می‌کند، اهمیت بیش تری می‌یابد. هرچه بحران عمیق‌تر و افراد تحت تأثیر بیش تر باشند، توانایی مدیر در تصمیم‌گیری بیشتر به چالش کشیده می‌شود. تصمیم‌گیری‌های مهم و عمده همواره از ضروریات بحران در لحظات اول است. تصمیماتی که نه فقط در ابعاد وسیع تأثیر می‌گذارد و حقیقت آینده و گستره بحران را می‌سازد، بلکه همه در مورد آن قضاوت می‌کند. بیش از ۹۰ درصد تصمیمات حساس در ساعات اولیه بحران صورت می‌گیرد و عوامل بسیار متعددی باید در مورد افراد و مسائل مرتبط در آن واحد در نظر گرفته شوند. [۱]

از میان انواع بحران‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... که ممکن است برای جامعه‌ای اتفاق بیفتد، حوادث طبیعی و انسان‌ساخت با توجه به فراوانی وقوع و کیفیت آسیب‌رسانی از مهم‌ترین انواع بحران‌ها به شمار می‌آیند. مدیرانی که مسئولیت فرماندهی چنین وضعیت‌هایی را بر عهده می‌گیرند

با چالشی بزرگ روبرو می‌شوند. از این رو، تمامی مدیران به خصوص مدیران بحران نیازمند توانمندی‌هایی هستند که بتوانند با تصمیماتی که در کمترین زمان ممکن و در بالاترین سطح فشار روانی اتخاذ می‌نمایند از یک سو حادثه به وجود آمده و تبعات آن را کنترل نمایند و از سوی دیگر بتوانند افراد تحت نظارت خود را که در حین حوادث علاوه بر افراد آموزش‌دیده حرفه‌ای، طیف گسترده‌ای از نیروهای مردمی کمتر مجرب را شامل می‌شوند، به بهترین نحو ممکن فرماندهی کنند. ارشد عملیات که تحت فرمان مرکز فرماندهی فعالیت می‌کنند و پرسنل محلی که با آسیب‌دیدگان در تماسند، باید اطلاعات را ارزیابی کرده و تصمیم‌گیری کنند. [۲]

ناتوانی مدیر در برخورد صحیح با موقعیت‌های مختلف می‌تواند روند عملکردی وی را به مخاطره اندازد.

مدیریت اصلی در شرایط بحران‌های طبیعی و انسان‌ساخت در اغلب کشورها، برعهده جمعیت صلیب‌سرخ یا جمعیت هلال‌احمر آن کشور می‌باشد. به همین جهت است که توانایی‌های مختلف شخصیتی مدیران این جمعیت‌ها اهمیت می‌یابد و باید در انتخاب آنها لحاظ شود. بر همین اساس این پژوهش در نظر دارد شخصیت مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران را از نظر خودکارآمدی، سرسختی، تاب‌آوری مورد ارزیابی قرار دهد. از آنجا که خودکارآمدی بر روی توانایی یادگیری فرد، انگیزه او و عملکرد اجرایی‌اش اثر می‌گذارد و در واقع افراد اغلب برای یادگیری و اجرای فعالیت‌هایی تلاش می‌کنند که باور دارند در

الف) اعتقاد براین که توانایی و کنترل و تأثیر گذاری بر حوادث را دارد و فشارزاهای روانی را قابل تغییر می‌داند.

ب) توانایی احساس عمیق در آمیختگی یا تعهد در قبال فعالیت‌هایی که یک فرد انجام می‌دهد را دارد.

ج) تغییر را مبارزه‌ای هیجان‌انگیز برای رشد بیشتر و نیز جنبه‌ای از زندگی می‌داند. [۸]

یکی از جنبه‌های مهم «کنترل» کارآیی شخصی است. کارآیی شخصی با مؤلفه کنترل در سرسختی وجوه مشترکی دارند. [۹]

کوباسا و مکاران عقیده دارند افراد سرسخت از عزت نفس بالایی برخوردارند. این نوع پذیرش خود به طور کامل، با نقاط قوت و ضعف همراه است. [۱۰]

آنها به دلیل عزت نفس بالای خود بیشتر بر رویدادهای مثبت تأکید می‌کنند تا رویدادهای منفی بین خودکارآمدی و سرسختی رابطه‌ای مستقیم وجود دارد؛ یعنی با افزایش باورهای خودکارآمدی سرسختی هم افزایش می‌یابد. افزایش سرسختی باعث افزایش عزت نفس اجتماعی می‌شود. [۱۱]

سرسختی عاملی است برای مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا، بدین معنی که فرد با توجه به توانایی‌هایی که ذکر شد، می‌تواند بر وقایع و رویدادهای بحران‌زا تأثیر بگذارد و آنها را کنترل نماید. [۱۳]

عامل بعدی موثر در خودکارآمدی، تاب‌آوری است. تاب‌آوری عبارت است از استعداد و ظرفیت مثبت افراد برای غلبه بر استرس، حوادث و فجایع. تاب‌آوری نوعی مصون سازی در برابر مشکلات

آن موفق می‌شوند. [۳] لذا در این پژوهش خودکارآمدی یک مدیر به عنوان یکی از تأثیرگذارترین ویژگی‌های شخصیتی در موفقیت مدیران، متغیر ملاک در نظر گرفته شده است و رابطه دو متغیر سرسختی و تاب‌آوری به عنوان پیش‌بین‌های این متغیر بررسی شدند.

اولین عامل مورد بررسی سرسختی است. سرسختی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که ممکن است نحوه مقابله با استرس‌ها را در افراد تعدیل کند یعنی آنها را در تحلیل موفقیت آمیز موقعیت استرس‌زا یاری کند. [۴]

ویسی و همکاران (۱۳۷۹) نشان دادند که در شرایط پراسترس کسانی که از سرسختی و تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، سلامت روانی بیشتری دارند تا کسانی که از سرسختی و تاب‌آوری پایین‌تری برخوردارند. [۵]

سرسختی مجموعه‌ای از بازخوردها و مهارت‌هایی است که شجاعت رویارویی با موقعیت‌های تنیدگی آور زندگی را به وجود می‌آورد. سرسختی نه فقط تنیدگی را کاهش می‌دهد بلکه به گسترش مهارت‌های مقابله‌ای نیز کمک می‌کند، مهارت‌هایی که برای افراد و سازمان‌ها سودمندند. [۶]

سرسختی ترکیبی از باورها در مورد خویشتن و جهان با استفاده از نظریه‌های وجودی شخصیت است که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه جویی تشکیل شده است. [۷]

از دیدگاه کوباسا فرد سرسخت کسی است که سه ویژگی عمومی دارد:

روانی، اجتماعی بوده و کارکرد مثبت زندگی را افزایش می‌دهد. [۱۴]

واژه تاب‌آوری را می‌توان بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف نمود. در واقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن، مقاومت و تحمل شرایط سخت و پر خطر است؛ که فرد نه فقط بر آن شرایط دشوار غالب می‌شود، بلکه طی آن و با وجود آن قویتر نیز می‌گردد. پس تاب‌آوری به معنی توان موفق بودن و خود را رشد دادن در شرایط دشوار با وجود عوامل خطر است. این شرایط ایجاد نمی‌شود مگر این که فرد در وضعیت دشوار و ناخوشایندی قرار گیرد که برای رهایی از آن با صدمه‌پذیری کمتر، حداکثر تلاش خود را برای کشف و بهره‌گیری از عوامل محافظت‌کننده فردی و محیطی، که همواره به صورت بالقوه در درون و بیرون وجود دارند، به کار گیرد. [۱۴]

عامل دیگر که به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت و یافته‌های این پژوهش هم‌نشان داد با تاب‌آوری و سرسختی افراد همبستگی دارد، خودکارآمدی یک مدیر است. خودکارآمدی اعتقاد یک فرد به توانایی خود برای موفق شدن در یک وضعیت خاص است. براساس نظر بندورا، عملکرد و رفتار فرد تابع میزان خودکارآمدی فرد می‌باشد. به عبارتی خودکارآمدی عبارت است از باور فرد، در این خصوص که توانایی انجام تکالیف را دارد یا خیر؟ [۱۵]

اتریبخشی مدیران به صلاحیت، خودکارآمدی، سرسختی، تاب‌آوری، مهارت، دانش، دیدگاه و توانایی آنان وابسته است. خودکارآمدی بر میزان استقامت،

تعهد و تلاش برای دستیابی به هدف، اثر می‌گذارد. این که ما معیارهای رفتار خود را تا چه اندازه درست برآورد کرده باشیم، احساس خودکارآمدی ما را تعیین می‌کند. خودکارآمدی پایین، می‌تواند انگیزه را نابود و آرزوها را کم کند، و نیز با توانایی‌های شناختی تداخل کرده و تأثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد. [۱۶]

از طرف دیگر، هنگامی که افراد بر این باور باشند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام کار یا فعالیتی را ندارند، برای انجام آن تکالیف وقت بیشتری صرف نموده و در نهایت به نتایج بهتری دست پیدا خواهند کرد [۱۷ و ۱۳]

همچنین براین باورند که افراد سرسخت به رویارویی موفق و کارآمد در برابر استرس‌ها با وجود بروز پیشامدهای ناگوار امیدوارترند، و از توانایی یافتن معنی در تجارب آشفته ساز برخوردارند و خود به عنوان فرد ارزنده و با اهمیت باور دارند. خودکارآمدی بر اجرای دو جنبه اصلی واکنش در بحران یعنی ارزیابی اطلاعات و تصمیم‌گیری، تمرکز دارد. [۲]

آن‌طور که هادلی و همکاران می‌گویند پژوهشگران با مقایسه کارآمدی مدیریت بحران با کارآمدی مدیریت عمومی متوجه شدند این دو، اگرچه همان‌طور که انتظار می‌رفت همبسته بودند، اما سختی تصمیم‌گیری و اعتماد به نفس را به شکلی متفاوت پیش‌بینی کردند. به ویژه مقیاس کارآمدی رهبر بحران در پیش‌بینی سختی و داشتن اعتماد به نفس در گرفتن تصمیمات بحرانی بهتر از مقیاس کارآمدی رهبر عمومی بود. این تناقض زمانی

مشاهده شد که تصمیمات رهبری عمومی مورد توجه قرار گرفت. علاوه بر این، تعداد تصمیمات صحیح گرفته شده به عنوان یک مدیر را قوی‌تر از معیار آمادگی راهبردی پیش‌بینی کرد، اما هر دو با این نتیجه همبسته بودند. توانایی پیش‌بینی صحیح و قدرت تصمیم‌گیری در بحران، مسئله مرگ و زندگی است. همچنین پژوهش آنها نشان داد که اساس کارآمدی مدیر بحران و ارتباط آن با وضعیت‌های انگیزه‌مند، نقش‌پذیری مدیر، ویژگی‌های فردی و انواع تصمیم‌گیری بحران را با دقت مورد توجه قرار می‌دهد. [۲]

از این‌رو این مطالعه در صدد پاسخگویی به این سؤال اصلی است که چه رابطه‌ای بین سرسختی و تاب‌آوری با خودکارآمدی مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. تمامی مدیران جمعیت هلال‌احمر ($N = 2000$) سراسر کشور بررسی و انتخاب شدند. نمونه مورد مطالعه این پژوهش براساس حجم نمونه معرفی شده در کتاب مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تعیین شد [۱۸] که شامل ۱۵۰ نفر از مدیران فعلی، اسبق و بازنشسته ده سال اخیر جمعیت هلال‌احمر با حداقل مدیریت و فرماندهی دو حادثه انتخاب گردیدند. در این مطالعه خودکارآمدی مدیران بحران به عنوان متغیر ملاک و سرسختی و تاب‌آوری به عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد.

اطلاعات به روش نمونه‌گیری در دسترس در سه مقطع مدیران ارشد، میانی و پایه در جمعیت هلال‌احمر مرکزی و جمعیت هلال‌احمر استان‌های: تهران، گیلان، گلستان، قم، البرز، اصفهان، آذربایجان غربی، کرمان، سیستان و بلوچستان، یزد و ایلام با استفاده از چهار پرسش نامه دمو گرافیک، سرسختی روانشناختی بارتون، خودکارآمدی شِِرر و همکاران و تاب‌آوری کانر و دیویدسون جمع‌آوری شد.

برای سنجش سرسختی روانشناختی از آزمون سرسختی روانشناختی بارتون استفاده شد که ۵۰ ماده، با سه مؤلفه مبارزه جویی (۱۷ پرسش)، تعهد (۱۶ پرسش) و کنترل (۱۷ پرسش) و مقیاس پاسخگویی چهار گزینه‌ای و هر گزینه یک امتیاز دارد. این پرسشنامه در ایران توسط خراسانی و عبادی در سال ۱۳۷۶ (به نقل از عمادی ۱۳۸۷)، ترجمه و اعتباریابی شده است. در این پژوهش پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ برای سه مؤلفه مبارزه جویی، تعهد و کنترل به ترتیب برابر با ۰/۶۶، ۰/۶۰ و ۰/۶۰ گزارش شده است.

اطلاعات مربوط به تاب‌آوری نیز با استفاده از آزمون تاب‌آوری کانر- دیویدسون (۲۰۰۳) جمع‌آوری شد که ۲۵ سؤال دارد. طیف پاسخگویی آن از کاملاً نادرست، بندرت درست، گاهی درست، اغلب درست تا همیشه درست از نوع لیکرت می‌باشد. این آزمون ۵ عامل از جمله تصور شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی، تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی دارد.

محمودی در سال ۱۳۸۴ این مقیاس را برای استفاده در ایران هنجاریابی کرده است و پایایی آن با سنجش همسانی درونی آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ بوده است، در این مطالعه پایایی آن با روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۱ به دست آمد.

برای سنجش خودکارآمدی مدیران بحران از آزمون خودکارآمدی عمومی شِرِر و همکاران شامل ۱۷ ماده استفاده شد. هر سؤال براساس مقیاس لیکرت از دامنه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم می‌گردد. این مقیاس توسط براتی در سال ۱۳۷۵ ترجمه و اعتباریابی شده است.

پایایی این مقیاس در پژوهش براتی (۱۳۷۶) ۷۹ درصد، عبدی‌نیا (۱۳۷۷) ۸۵ درصد و اعراییان و همکاران (۱۳۸۳)، ۰/۹۱ به دست آمد. با روش آلفای کرونباخ ضریب پایانی ۸۱ درصد به دست آمد.

در مجموع، علاوه بر جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه مدیریت حوادث، سه پرسشنامه شامل ۹۲ ماده جمع شد. سپس با توجه به پراکندگی مدیران در سطح کشور، پرسشنامه کلی به صورت آنلاین در Google Document بارگذاری شد. پس از هماهنگی با قائم مقام سازمان امداد و نجات، اهداف تحقیق طی تماس تلفنی یا حضوری، برای هریک از مدیران بیان شد و با دریافت شماره موبایل و ایمیل آنها، بلافاصله لینک پرسشنامه بنا به خواست، از طریق تلگرام یا ایمیل برای ایشان ارسال شد. تعدادی پرسشنامه نیز بنا به درخواست به صورت کاغذی توزیع شد و پس از یکی دو روز، با پیگیری‌های تلفنی نسبت به وصول پاسخنامه‌ها اقدام

شد. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره از طریق نرم‌افزار آماری SPSS-۲۲ تحلیل شد.

یافته‌ها

پژوهش نشان داد که ۶۵٫۴ درصد شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱۶ درصد بین ۵۰ تا ۶۰ سال، ۱۴٫۸ درصد در بازه ۳۰ تا ۴۰ سال، حدود ۳ درصد بالای ۶۰ سال و کمتر از ۱ درصد زیر ۳۰ سال قرار داشتند. از میان مدیران شرکت‌کننده بیشترین سطح تحصیلات با ۴۱٫۷ درصد مربوط به کارشناسی ارشد و سپس با اختلاف کمی با ۳۹٫۷ درصد به کارشناسی تعلق داشت. رده‌های بعدی با ۱۲٫۸ درصد به مدیران با تحصیلات دکتری و سپس با ۵٫۱ درصد به کاردانی تعلق داشت. از میان مدیران ۰٫۶ درصد نیز تحصیلات دیپلم داشتند. ۳۳٫۳ درصد مدیران بیش از ده سال سابقه مدیریت داشتند. سابقه مدیریت مابقی مدیران با حدود ۲۰ درصد به مدیران با سابقه ۴ تا ۶ سال، ۱۳٫۵ درصد به مدیران با سابقه ۸ تا ۱۰ سال، ۱۰٫۳ درصد به مدیرانی که زیر ۲ سال سابقه داشتند و ۳٫۸ درصد به مدیران با سابقه ۶ تا ۸ سال تعلق گرفت. از میان مدیران شرکت‌کننده در این پژوهش، سرتیم‌ها با ۱۷٫۳ درصد بیشترین تعداد شرکت‌کننده و مدیران میانی و مدیران پایه هر کدام ۱۶٫۷ درصد و مدیران ارشد ۱۳٫۳ درصد کل شرکت‌دهندگان را تشکیل دادند.

با توجه به هدف این مطالعه، ابتدا روابط بین متغیرهای پژوهش، با بهره‌گیری از آزمون ضریب همبستگی بررسی شد. (جداول ۱، ۲ و ۳).

جدول شماره ۱: نتایج همبستگی آزمون خودکارآمدی با سرسختی مدیران بحران جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی

ایران

مؤلفه‌ها	مبارزه‌جویی (چالش‌انگیزی)	تعهد	کنترل	نمره کل سرسختی
نمره کل خودکارآمدی	۰/۳۴۸**	۰/۵۸۱**	۰/۵۲۴**	۰/۵۷۴**

براساس نتایج به دست آمده، نه فقط نمره کل سرسختی با خودکارآمدی همبستگی ($r=0/574$ و $Pvalue < 1\%$) دارد، بلکه این همبستگی بین تمامی زیرمؤلفه‌های سرسختی با خودکارآمدی نیز تأیید گردید.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون همبستگی خودکارآمدی با تاب‌آوری مدیران بحران جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی

ایران

مؤلفه‌ها	تصور از شایستگی فردی	اعتماد به غرایز فردی/تحمل عاطفه منفی	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	کنترل تأثیرات معنوی	تاب‌آوری	نمره کل خودکارآمدی
نمره کل خودکارآمدی	۰/۳۹۸**	۰/۳۷۳**	۰/۳۰۳**	۰/۲۹۲**	۰/۰۳۳	۰/۴۱۹**

در جدول شماره ۲، مؤلفه‌های خودکارآمدی با مؤلفه تاب‌آوری بررسی گردید و نتایج نشان داد، بین این دو متغیر همبستگی ($r=0/419$ و $Pvalue < 1\%$) وجود دارد. همچنین تمامی زیرمؤلفه‌های تاب‌آوری به جز مؤلفه «تأثیرات معنوی» نیز طبق یافته‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ با مؤلفه خودکارآمدی دارای همبستگی بوده است.

همچنین در این مطالعه، رابطه بین تاب‌آوری و سرسختی نیز سنجیده شد که نتایج در جدول شماره ۳ نشان داد، بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری ($r=0/4$ و $Pvalue < 1\%$) وجود داشته است. هم چنین نتایج بیانگر وجود رابطه همبستگی معنی‌دار در سطح ۰/۰۱ بین تمامی زیرمؤلفه‌های تاب‌آوری به جز زیرمؤلفه «تأثیرات معنوی» با تمام زیرمؤلفه‌های سرسختی را تأیید می‌نماید.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون همبستگی تاب‌آوری با سرسختی مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران

مؤلفه‌ها	مبارزه جویی (چالش‌انگیزی)	تعهد	کنترل	نمره کل سرسختی
تصور از شایستگی فردی	۰/۳۱۱**	۰/۴۰۸**	۰/۳۱۰**	۰/۳۹۱**
اعتماد به غرایز فردی / تحمل عاطفه منفی	۰/۳۰۶**	۰/۳۲۰**	۰/۲۹۷**	۰/۳۴۷**
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۰/۲۵۷**	۰/۳۱۴**	۰/۳۴۳**	۰/۳۵۷**
کنترل	۰/۱۸۴**	۰/۲۸۸**	۰/۲۹۲**	۰/۳۰۴**
تأثیرات معنوی	-۰/۰۱۹	۰/۰۰۶	-۰/۰۱۶	-۰/۰۱۴
نمره کل تاب‌آوری	۰/۳۰۹**	۰/۳۸۴**	۰/۳۵۳**	۰/۴۰۰**

در مرحله بعد برای بررسی این پیش فرض که سرسختی و تاب‌آوری افراد، توانایی پیش‌بینی خودکارآمدی را دارد، از روش تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول شماره ۴: تحلیل رگرسیون خودکارآمدی بر اساس سرسختی و تاب‌آوری مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر

جمهوری اسلامی ایران

روش تحلیل	متغیر	R ²	F	β	t	Sig
رگرسیون چند متغیره	(ضریب ثابت)	۰/۳۷۶	۴۱/۷۸۹	۰/۰۴۸۵	۱۱/۷۳۹	۰/۰۰۰
	نمره کل سرسختی			۰/۲۳۱	۶/۶۷۵	۰/۰۰۰
	نمره کل تاب‌آوری				۳/۱۸۳	۰/۰۰۲

هلال‌احمر سازگار گردند. ناتوانی فرد در برخورد صحیح با موقعیت‌های مختلف روند عملکردی وی را به مخاطره می‌اندازد. بر همین اساس در این پژوهش سعی شد شخصیت مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی از نظر، سرسختی، تاب‌آوری، در خودکارآمدی بررسی شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که تمامی مؤلفه‌های سرسختی با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنی‌دار دارند. بدان معنا که هرچه سرسختی مدیر یا فرماندهی عملیات امداد و نجات بالاتر باشد، خودکارآمدی او نیز بیشتر بوده و برعکس. این

اجرای تحلیل رگرسیون بر اساس نمرات کل سرسختی و تاب‌آوری نشان داد که ضرایب این دو متغیر معنی‌دار هستند و این دو متغیر حدود ۳۷ درصد از مقادیر خودکارآمدی را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث

از آنجا که عملکرد مدیران به عنوان نقطه عطف موفقیت آنان در طول خدمت به شمار می‌آید، می‌توان بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدیران را به چالش کشید. در این رهگذر، مدیران نیازمند توانمندی‌هایی هستند که بتوانند از یک سو موفقیت شغلی خود را رقم بزنند و از طرف دیگر با ویژگی متفاوت پرسنل و داوطلبین جمعیت

نتیجه گیری

با توجه به یافته های این پژوهش که موید ارتباط معنادار مؤلفه های کارآمدی، سرسختی و تاب‌آوری بود، می‌توان این طور نتیجه گیری نمود که - کارآمدی یک مدیر را می‌توان با تقریب قابل اطمینانی از روی میزان تاب‌آوری و سرسختی آن مدیر پیش بینی نمود.

هم چنین رابطه سرسختی با تاب‌آوری از این حیث اهمیت دارد که باور فرد به توانمند بودن، شناخت، نگرش، رفتار و عملکرد فرد را در جهت استفاده از تمام ظرفیت ها به منظور تاب‌آوری در شرایط دشوار شکل می‌دهد [۱۳]. در مجموع یافته های یافته های این پژوهش تاب‌آوری حدود ۲۳ درصد و سرسختی حدود ۴ درصد متغیر خودکارآمدی را پیش بینی می‌کنند.

البته باید در نظر داشت که تحقیقات بیش تری برای شناسایی دیگر متغیر های احتمالی تاثیر گذار بر متغیر کارآمدی نیاز است.

سپاسگزاری

در پایان، نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همکاری تمامی مدیرانی که در تکمیل پرسشنامه‌ها نهایت مساعدت و همکاری را داشته‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

یافته‌ها را می‌توان با مطالعات قبلی همسو دانست [۱۲، ۱۳ و ۱۹]

در تبیین این یافته‌ها، بنابه نظر کوباسا که معتقد است افراد سرسخت افرادی هستند که توانایی کنترل و تأثیرگذاری بر حوادث را دارند و در قبال فعالیت‌هایی که می‌کنند متعهد هستند و به تغییر، به چشم مبارزه‌ای هیجان‌انگیز برای رشد خود نگاه می‌کنند و خودکارآمدی نیز باور فرد به توانایی انجام تکالیف محوله است. [۸]

براین مبنا می‌توان گفت افراد سرسخت تر با انگیزه و تعهد بیشتری که دارند توانایی بالایی برای انجام تکالیف خود احساس می‌کنند و از خودکارآمدی بیشتری برخوردارند. همان طور که یافته‌های این پژوهش نیز بر این موضوع صحنه می‌گذارد.

عامل دیگری که با خودکارآمدی، ارتباط داشته و می‌تواند بر آن تأثیر گذار باشد؛ تاب‌آوری بود. طبق نتایج به دست آمده از این پژوهش بین تمامی مؤلفه‌های تاب‌آوری به جز مؤلفه «تأثیرات معنوی» و خودکارآمدی رابطه معنی‌دار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو می‌باشد. [۲۰-۲۲]

طبق تعاریف، تاب‌آوری را می‌توان متضمن عملکرد بهتر فرد در شرایط پر استرس دانست، لذا می‌توان این طور نتیجه گیری نمود افرادی که تاب‌آوری بالاتری دارند از خودکارآمدی بیشتری نیز برخوردارند. نتایج این پژوهش مؤید وجود همبستگی بین سرسختی و تاب‌آوری بود. نتایج تحلیل داده‌ها وجود رابطه‌ای مثبت و معنی‌داری را بین سرسختی و تاب‌آوری تأیید نمود.

References

۱. Torkmandi, H. Planning and decision making in crisis management, electronic journal- mental health center of Foundation of Martyrs and Veterans Affairs, (????) [in Persian]
۲. Hadley, C. N., Pittinsky, T. L., Sommer, S. A., & Zhu, W. (۲۰۱۱). Measuring the efficacy of leaders to assess information and make decisions in a crisis: The C-LEAD scale. *The Leadership Quarterly*, ۲۲(۴), ۶۳۳-۶۴۸
۳. Lunenburg, F. C. Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, ۲۰۱۱, ۱۴(۱), ۱-۶.
۴. Veissi M, Atefvahid M K, Rezaee M. Job Stress, Job Satisfaction and Mental Health: The Balancing Effects of Personal Hardiness and Social Support Network Factors. *IJPCP*; ۲۰۰۰, ۶ (۲ & ۳): ۷۰-۷۹
۵. Esfandiari, M. Relation between decision-making styles and self-efficacy in university students. MA thesis. Islamic Azad University School of Psychology and Social Sciences Central Tehran Branch. Department of Literature and Humanities, ۲۰۱۴. [in Persian]
۶. Narimani, M. Abbasi, M. Relationship between psychological hardiness and self-residency and job burnout. *Quarterly journal of productivity management*, ۲۰۰۹, ۲(۸), ۷۵-۹۲ [in Persian]
۷. Nemattavoosi, M. Mohammadali Sharifi, M. Hardiness as a Protective Resource at Work: a Predictor of Job stress factors. *Quarterly of psychology research, psychology and educational science*, Islamic AZAD university, South Tehran branch, ۲۰۰۹, ۱(۴), ۴۹-۶۱ [In Persian]
۸. Kobasa, S. C. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, ۱۹۷۹, ۳۷(۱), ۱.
۹. Delghandi, L. Esmail zadeh, M. Moghaddam, A. Comparing hardiness and self-efficacy in sportive and non-sportive university students. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, ۲۰۱۲, ۱ (۲), ۴۳-۴۹ [in Persian]
۱۰. Narimani, M. Zahed, A. Abolghasemi, A. Mahmoudi, H. Hardiness in adolescence with and without parents, *quarterly journal of social welfare, university of social welfare and rehabilitation sciences, social welfare research center*, ۲۰۱۱, ۱۲(۴۴). [in Persian]
۱۱. Shian Ghohrood, H. Comparative study of relationship between self-esteem and psychological hardiness with self-efficacy in blind and normal girl students of middle school in Tehran. PhD. thesis, Allameh Tabataba'i University, ۲۰۱۲. [in Persian]
۱۲. Sappington A. Adjustment: Theory, Research, and Personal Applications. ۷th. Ed. Brooks/Cole Pub Co. ; ۱۹۸۹ [in Persian]
۱۳. Moayedfar, H. Relationship Attachment Styles and Social Self-Esteem. AL Zahra university journal, ۲۰۰۵, ۳(۱), ۶۱-۷۲
۱۴. Yazdani, A. Relationship of hardiness personal characteristics and residency with educational success in students of Aja University of Medical Science. PhD Thesis. Aja University of Medical Science, ۲۰۱۲. [in Persian]
۱۵. Oveisi, H. Relationship of residency and emotional intelligence with primary school managers' performance of Baharestan province. MA thesis, Islamic Azad University, Islamshahr branch, ۲۰۱۲. [in Persian]
۱۶. Milne, S., Sheeran, P., & Orbell, S. Prediction and intervention in health related behavior: a Meta analytic review of protection motivation theory. *Journal of Applied Social Psychology*, ۲۰۰۰, ۳۰(۱), ۱۰۶-۱۴۳
۱۷. Khoshnevisan, Z. Afrooz, GH. Relationship of self-efficacy with depression, anxiety and stress. *Thought and Behavior in Clinical*

- Psychology, ۲۰۱۱, ۵(۲۰), ۷۳-۸۰. [in Persian]
۱۸. Hooman, H. Structural Equation Modeling With LISREL Application. Samt publication, ۲۰۰۳. [in Persian]
۱۹. Zeinalipour, H. Zarei, E. Zandinia, Z. General and educational self-efficacy in students and its relationship with their educational performance, Quarterly journal of educational psychology studies, university of Sistan and Balouchestan, ۲۰۰۹, ۶(۹): ۱۳-۲۸. [in Persian]
۲۰. Riahi, M. Mirzavand, A. Norouzi, R. Maleki tabar, M. Relationship between residency and educational self-efficacy in high-school students, first national conference of psychology and educational science, Marvdasht, Andishesazan-e-mobtaker-e-javan Co., https://www.civilica.com/Paper-ASMJ۰۱-ASMJ۰۱_۰۴۱۹.html. ۲۰۱۴. [in Persian]
۲۱. Gilak, M. Zadeh Mohammadi, A. Bagheri, F. (۲۰۱۳). The relationship of resiliency and self-concent with self-efficacy of handicapped females: the mediating role of creativity, ۲۰۱۳, ۹(۳۵): ۳۰۷-۳۱۵. [in Persian]
۲۲. Mashayekhi dowlatabadi, M. Mohammadi, M. Resilience and spiritual intelligence predictors of as academic self-efficacy in urban and rural students. Journal of school psychology, ۲۰۱۴, ۳(۲): ۲۰۵-۲۲۵.

The relationship between hardiness and resilience with self-efficacy in crisis managers of Red Crescent society

Corresponding author: Soodeh Kafi, MA Public Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran

Email: kafi.sv@gmail.com

Maedeh Sadat Etesami, MSc Clinical Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran

Mohammad Hossein Abdollahi, PhD Cognitive Psychology, Associate Professor, Kharazmi University, Tehran, Iran

Mahnaz Shahgholian, PhD in Public Psychology, Assistant Professor, University of Tehran, Tehran, Iran

Received: February ۲۳, ۲۰۱۷ **Accepted:** May ۲۰, ۲۰۱۷

Abstract

Background: Quality of decision making by managers always affects a wide range of people and this issue is especially important in the midst of crises. In this regard, this research aims to study the relationship between resilience with self-efficacy of disasters managers of Red Crescent society in crises and disasters

Method: In this descriptive-correlational study, all managers (۷۰۰۰) were studied. Current, former and retired of ۱۰-years managers (۱۰۰) were selected with a minimum of management and commanding of two incidents in their work schedule. Data were collected by convenience sampling in three sections: senior, middle and junior managers in Red Crescent societies of Tehran, Gilan, Golestan, Qom, Alborz, Isfahan, West Azerbaijan, Kerman, Sistan and Baluchistan, Yazd and Ilam provinces. Data were gathered by using four questionnaires of Demographics, Barton's Psychological Hardiness, Sherer General Self-Efficacy Scale (SGSES) and et al, and also Conner & Davidson Resilience (CD-RIS). Validity and reliability were measured and confirmed and data were analyzed by Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis by using SPSS-۲۲.

Findings: According to the results, there is a significant relation between self-efficacy and resilience components. (۰,۰۱) However, all sub-components of resilience have a significant correlation with self-efficacy except "spiritual influences" at significance level of ۰,۰۱. Meanwhile, not only the total hardiness score is correlated with self-efficacy at a significant level of ۰,۰۱, but also the correlation between all the sub-components of hardiness with self-efficacy has also been confirmed.

Conclusion: According to the findings which confirm the significant relationship between efficiency, hardiness and resiliency components, it can be concluded that the effectiveness of a manager can be predicted with a reliable approximation based on the level of resilience and hardiness of the manager. Also, the relationship of resilience is important to shape the individual's belief, ability, knowledge, attitude, behavior, and performance for using all capacities in order to resist in difficult circumstances.

Keywords: hardiness, resilience, self-efficacy, crisis managers