

رابطه سرسختی و تاب‌آوری با خودکارآمدی

مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر

سوده کافی^۱، مائده سادات اعتصامی^۲،

محمدحسین عبدالهی^۳، مهناز شاهقلیان^۴

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

Email: kafi.57@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، خودکارآمدی شیرر و همکاران و تاب‌آوری کانر و دیویدسون (CD-RIS) 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]

کلمات کلیدی: سرسختی، تاب‌آوری، خودکارآمدی، مدیران بحران

مقدمه

امروزه مدیریت کمتر وابسته به فرد بوده و در اصل کاری گروهی و سیستماتیک می باشد، اما هم چنان بار اصلی مسئولیت تصمیم گیری، مدیریت منابع و در نهایت انتخاب بهترین راه از میان انتخاب های موجود بر عهده فرمانده یا مدیر ارشد هر گروه، سازمان یا جمعیت می باشد. از آنجا که کیفیت تصمیم گیری مدیران بازه گسترده تری از افراد را تحت تأثیر قرار می دهد. این موضوع به خصوص در بحبوحه بحران هایی که جامعه را تهدید می کنند، اهمیت بیشتری می یابند. هرچه بحران عمیق تر و افراد تحت تأثیر بیش تر باشند، توانایی مدیر در تصمیم گیری بیش تر به چالش کشیده می شود. تصمیم گیری های مهم و عمده همواره از ضروریات بحران در لحظات اول است. تصمیماتی که نه فقط در ابعاد وسیع تأثیر می گذارد و حقیقت آینده و گستره بحران را می سازد، بلکه همه در مورد آن قضاوت می کنند. بیش از ۹۰ درصد تصمیمات حساس در ساعات اولیه بحران صورت می گیرد و عوامل بسیار متعددی باید در مورد افراد و مسائل مرتبط در آن واحد در نظر گرفته شوند. [۱]

از میان انواع بحران های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... که ممکن است برای جامعه ای اتفاق بیفتد، حوادث طبیعی و انسان ساخت با توجه به فراوانی وقوع و کیفیت آسیب رسانی از مهم ترین انواع بحران ها به شمار می آیند. مدیرانی که مسئولیت فرماندهی چنین وضعیتهایی را بر عهده می گیرند با چالشی بزرگ روبرو می شوند. از این رو، تمامی مدیران به خصوص مدیران بحران نیازمند

توانمندی هایی هستند که بتوانند با تصمیماتی که در کمترین زمان ممکن و در بالاترین سطح فشار روانی اتخاذ می نمایند 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 آموزش دیده حرفه ای، طیف گسترده ای از نیروهای مردمی کمتر مجرب را شامل می شوند، به بهترین نحو ممکن فرماندهی کنند. ارشد عملیات که تحت فرمان مرکز فرماندهی فعالیت می کنند و پرسنل محلی که با آسیب دیدگان در تماس هستند، باید اطلاعات را ارزیابی و تصمیم گیری کنند. [۲]

ناتوانی مدیر در برخورد صحیح با موقعیت های مختلف می تواند روند عملکردی وی را به مخاطره اندازد.

مدیریت اصلی در شرایط بحران های طبیعی و انسان ساخت در اغلب کشورها، برعهده جمعیت صلیب سرخ یا جمعیت هلال احمر آن کشور می باشد. به همین جهت است که توانایی های مختلف شخصیتی مدیران این جمعیت ها اهمیت می یابد و باید در انتخاب آنها لحاظ شود. بر همین اساس در این پژوهش، در نظر است تا شخصیت مدیران بحران جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران را از نظر خودکارآمدی، سرسختی، تاب آوری ارزیابی کند. از آنجا که خودکارآمدی روی توانایی یادگیری فرد، انگیزه او و عملکرد اجرایی اش اثر می گذارد و در واقع افراد اغلب برای یادگیری و اجرای فعالیت هایی تلاش می کنند که باور دارند در آن موفق می شوند. [۳] لذا در این پژوهش خودکارآمدی

یک مدیر به‌عنوان 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 که یکی از ویژگی‌های شخصیتی است و می‌تواند نحوه مقابله با استرس‌ها را در افراد تعدیل کند یعنی آنها را در تحلیل موفقیت‌آمیز 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 تنیدگی‌آور 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 مبارزه‌جویی تشکیل شده است. [۷]

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

الف) اعتقاد بر این که توانایی و کنترل و تأثیرگذاری بر حوادث را دارد و فشارهای 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» کارایی شخصی است. کارایی 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 مؤثر بعدی در خودکارآمدی، تاب‌آوری است که عبارتست از استعداد و ظرفیت مثبت افراد برای غلبه بر استرس، حوادث و فجایع و در واقع نوعی مصون‌سازی در برابر مشکلات روانی، اجتماعی بوده و کارکرد مثبت زندگی را افزایش می‌دهد. [۱۴]

واژه تاب‌آوری را می‌توان بیرون‌آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف کرد. در واقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم‌ماندن، مقاومت و تحمل

شرایط سخت و پرخطر 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]

اثربخشی 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. اینکه 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 فعالیت را ندارند، برای انجام آن تکالیف وقت بیشتری صرف نموده و در نهایت به نتایج بهتری دست پیدا خواهند کرد. [۱۷ و ۱۳]

همچنین بر این 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 تصمیم‌های بحرانی بهتر از مقیاس کارآمدی رهبر عمومی بود. این تناقض زمانی مشاهده شد که تصمیمات رهبری عمومی مورد توجه قرارگرفت. علاوه براین، 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 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 پرسشنامه دموگرافیک، سرسختی روان‌شناختی بارتون^۱، خودکارآمدی شیرر^۲ و همکاران و تاب‌آوری کانر و دیویدسون^۳ جمع‌آوری شد.

برای سنجش سرسختی روان‌شناختی از آزمون سرسختی روان‌شناختی بارتون استفاده شد که ۵۰ ماده، با سه مؤلفه مبارزه‌جویی (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 مبارزه‌جویی، 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) که ۲۵ سؤال دارد، جمع‌آوری شد. طیف پاسخگویی آن از کاملاً نادرست، به‌ندرت 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.

محمادی 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

¹ Bartone psychological hardiness scale

² general self- efficacy scale (GSES)

³ Connor Davidson resilience scale (CD-RISC)

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 شیرر و همکاران شامل ۱۷ ماده استفاده شد. هر سؤال بر اساس 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 تجمیع 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 شرکت کنندگان 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 کمی اختلاف 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 هلال‌احمر 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 شد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون همبستگی خودکارآمدی با تاب‌آوری مدیران بحران جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران

مؤلفه‌ها	تصور از شایستگی فردی	اعتماد به‌غرایز فردی / تحمل عاطفه منفی	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	کنترل	تأثیرات معنوی	نمره کل تاب‌آوری
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.

**منظور سطح معنی‌داری ۱ درصد است.^۱

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	R2	F	β	t	Sig
(ضریب ثابت)		۰/۳۷۶	۴۱/۷۸۹	۰/۰۴۸۵	۱۱/۷۳۹	۰/۰۰۰
رگرسیون چند متغیره	نمره کل سرسختی			۰/۲۳۱	۶/۶۷۵	۰/۰۰۰
	نمره کل تاب‌آوری				۳/۱۸۳	۰/۰۰۲

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 داوطلبان جمعیت

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 هر چه سرسختی مدیر یا فرماندهی عملیات امداد و نجات بالاتر باشد، خودکارآمدی او نیز بیشتر بوده و برعکس. این

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این پژوهش که مؤید ارتباط معنادار مؤلفه‌های کارآمدی، سرسختی و تاب‌آوری بود، می‌توان این طور نتیجه‌گیری کرد که کارآمدی یک مدیر را می‌توان 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]

در مجموع یافته‌های این پژوهش تاب‌آوری حدود ۲۳ درصد و سرسختی حدود ۴ درصد متغیر خودکارآمدی را پیش‌بینی می‌کنند.

البته باید در نظر داشت که تحقیقات بیشتری برای شناسایی دیگر متغیرهای احتمالی تأثیرگذار 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، بنا به 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 سرسخت‌تر با انگیزه و تعهد بیشتری که دارند توانایی بالایی برای انجام تکالیف خود احساس می‌کنند و از خودکارآمدی بیشتری برخوردارند. همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نیز بر این موضوع صحنه می‌گذارد.

عامل دیگر مرتبط با خودکارآمدی که بر آن تأثیرگذار می‌باشد، تاب‌آوری است. طبق نتایج 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 این‌طور نتیجه‌گیری کرد 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 کرد.

References

1. Torkmandi, H. Planning and decision making in crisis management, Electronic journal-mental health center of Foundation of Martyrs and Veterans Affairs, 2012 [in Persian]
2. Hadley, C. N., Pittinsky, T. L., Sommer, S. A., & Zhu, W. Measuring the efficacy of leaders to assess information and make decisions in a crisis: The C-LEAD scale. The Leadership Quarterly, 2011, 22(4), 633-648
3. Lunenburg, F. C. Self-efficacy in the workplace: implications for motivation and performance. International journal of management, business, and administration, 2011, 14(1), 1-6.
4. 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;2000, 6 (2 & 3):70-79
5. 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, 2014.[in Persian]
6. Narimani, M. Abbasi, M. Relationship between psychological hardiness and self-residency and job burnout. Quarterly journal of productivity management, 2009,2(8), 75-92 [in Persian]
7. 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,2009, 1(4), 49-61 [In Persian]
8. Kobasa, S. C. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. Journal of personality and social psychology, 1979, 37(1), 1.
9. Delghandi, L. Esmailzadeh, M. Moghaddam, A. Comparing hardiness and self-efficacy in sportive and non-sportive university students. Organizational Behavior Management in Sport Studies , 2012, 1 (2), 43-49 [in Persian]
10. 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, 2011, 12(44). [in Persian]
11. 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, 2012.[in Persian]
12. Sappington A. Adjustment: Theory, Research, and Personal Applications. 7th. Ed. Brooks/Cole Pub Co. ; 1989 [in Persian]
13. Moayedfar, H. Relationship Attachment Styles and Social Self-Esteem. AL Zahra university journal,2005, 3(1), 61-72
14. 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, 2012. [in Persian]
15. Oveisi, H. Relationship of residency and emotional intelligence with primary school managers' performance of Baharestan province. MA thesis, Islamic Azad University, Islamshahr branch, 2012. [in Persian]
16. 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, 2000, 30(1), 106-143
17. Khoshnevisan, Z. Afrooz, GH. Relationship of self-efficacy with depression, anxiety and stress. Thought and Behavior in Clinical

- Psychology, 2011, 5(20), 73-80. [in Persian]
18. Hooman, H. Structural Equation Modeling With LISREL Application. Samt publication, 2003. [in Persian]
19. 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, 2009, 6(9):13-28. [in Persian]
20. Riahi, M. Mirzavand, A. Norouzi, R. Maleki Tabar, M. The 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-asmj01-asmj01_0419. html](https://www.civilica.com/paper-asmj01-asmj01_0419.html). 2014. [in Persian]
21. Gilak, M. Zadeh Mohammadi, A. Bagheri, F. (2013). The relationship of resiliency and self-consent with self-efficacy of handicapped females: the mediating role of creativity, 2013, 9(35): 307-315. [in Persian]
22. Mashayekhi Dowlatbadi, M. Mohammadi, M. Resilience and spiritual intelligence predictors of as academic self-efficacy in urban and rural students. Journal of school psychology, 2014, 3(2): 205-225.

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

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

Email: kafi.57@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 23, 2017 **Accepted:** May 25, 2017

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 (2000) were studied. Current, former and retired of 10-years managers (150) 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-22.

Findings: According to the findings, there is a significant relation between self-efficacy and resilience components. (0.01) However, all sub-components of resilience have a significant correlation with self-efficacy except "spiritual influences" at significance level of 0.01. Meanwhile, not only the total hardiness score is correlated with self-efficacy at a significant level of 0.01, but also the correlation between all the sub-components of hardiness with self-efficacy has also been confirmed.

Conclusion: The results confirm that the significant relationship between efficiency, hardiness and resiliency components, and 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