

رابطه بین انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز

دکتر فرح نادری^۰
دکتر علیرضا حیدری^{۰۰}
مرضیه مشعل پور^{۰۰۰}

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی و ابعاد این روابط احتمالی در کارکنان شهرداری اهواز بود. حجم نمونه ۲۲۲ نفر بود و آزمودنی ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری عبارت بودند از: پرسشنامه انعطاف پذیری کنشی، مقیاس عاطفه مثبت و منفی، پرسشنامه خودکارآمدی و پرسشنامه توصیف شغلی. طرح تحقیق همبستگی از نوع کانونی (متعارف) بود. برای تحلیل آماری از ضریب همبستگی کانونی استفاده شد که ضریب همبستگی کانونی به دست آمده ۰/۷۰ بود. نتایج نشان داد که: خودکارآمدی و رضایت از کار و ترفیعات با انعطاف پذیری کنشی و عواطف مثبت و منفی رابطه معنی داری دارند. از این سه متغیر پیش بین تنها انعطاف پذیری کنشی و عاطفه منفی پیش بینی کننده خودکارآمدی و رضایت از کار و ترفیعات می باشند. همچنین این نتایج نشان داد با وجودی که رضایت از حقوق جزئی، از رضایت شغلی است، اما دارای اهمیت یکسانی با سایر متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی نمی باشد.

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

* استادیار واحد علوم و تحقیقات خوزستان

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

*** کارشناسی ارشد روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

مقاله مستخرج از پایان نامه مرضیه مشعل پور به راهنمایی دکتر فرح نادری؛ دانشگاه آزاد اسلامی اهواز

مقدمه

رویکرد روانشناسی مثبت گرا، با توجه به استعدادها و توانمندی های انسان به جای پرداختن به ناهنجاری ها و اختلال ها، هدف نهایی خود را شناسایی سازه ها و شیوه هایی می داند که بهزیستی و شادکامی انسان ها را به دنبال دارند. 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^۱ جایگاه ویژه ای در حوزه های روان شناسی تحول، روانشناسی 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 صحراگرد، ۱۳۸۶). هامیل^۲ (۲۰۰۲) انعطاف پذیری کنشی را به عنوان شایستگی افراد در مواجهه با رویدادهایی که به صورت معنی داری مصیبت بار هستند تعریف نمود. ارک^۳، زیمنس^۴، وینکلمن^۵ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند، افراد دارای ویژگی انعطاف پذیری کنشی در مواجهه با رویدادهای هیجانی با ماهیت خنثی و نامعلوم، بیشتر تمایل به نشان دادن هیجانات مثبت داشتند؛ به اعتقاد آنها این ممکن است به علت توانایی این افراد برای کنار آمدن موفقیت آمیز به هنگام روبه رو شدن با موقعیت های دشوار، بخصوص موقعیت هایی با ماهیت بین فردی باشد.

نتایج تحقیقات فردریکسون^۶ و توگدا^۷ (۲۰۰۲) به نقل از مارشال ریو^۸، ۲۰۰۵، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۶ 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 عاطفه، انگیزتگی، هدف و بیانگری وضعیت ما را در ارتباط با محیط مان تثبیت می کنند و ما را به پاسخ های اختصاصی و کارآمدی مجهز می کنند که با مسایل بقای جسمانی و اجتماعی متناسب هستند.

هامیل (۲۰۰۲) عوامل اصلی که به طور ثابت شایستگی فرد را در مقابل ناملایمات افزایش می دهند شامل مهارت های حل مسئله و عملکرد هوشی خوب معرفی می کند. این صفات ارتقای شایستگی فرد طی رشد طبیعی را موجب می گردند. چنین سیستم هایی موجب حمایت فرد در مقابل تهدیدهای حاصل از ناملایمات و مصائب زندگی می شوند (هامیل، ۲۰۰۲). خود کارآمدی^۹ نوعی توانایی است که به موجب آن فرد مهارت های خود را برای مقابله با ضروریات و شرایطی که مواجه می شود، سازمان می دهد و هماهنگی می کند. احساس خود کارآمدی به طور رسمی، به این صورت تعریف

۱ - 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. Resilience از کلمه لاتین salire به معنی "جهیدن" و "خیز برداشتن" مشتق شده است. بدین ترتیب Resilire به معنی دوباره خیز برداشتن است. بنابراین واژه تاب آوری که از ادبیات مرتبط با مقاومت مواد و مصالح اقتباس شده به نظر ترجمه و معادل مناسبی نباشد. (نادری، فرح، ۱۳۸۹)

2 Hamill

3 Arce

4 Simmons

5 Winkielman

6 Fredrickson

7 Tugade

8 Marshal Rio

9 self- efficacy

می شود: قضاوت فرد درباره اینکه با توجه به مهارت هایی که دارد و موقعیت هایی که با آن مواجه می شود، چگونه با یک موقعیت خوب یا بد عمل می کند. بندورا^۱ (۲۰۰۱) معتقد است، خود کارآمدی مهمترین عامل تعیین کننده فعالیت هایی است که ما بر می گزینیم و همچنین 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 و یادگیری عمدی ما به وسیله خود کارآمدی تصویری سطح پایین محدود می شود و به وسیله خود کارآمدی سطح بالا افزایش می یابد (هرگنهان^۲ و السون، ۲۰۰۵، ترجمه سیف، ۱۳۸۷).

در پژوهشی عوامل مؤثر بر احساس بهزیستی محیط کار در کارکنان صنعت فن آوری اطلاعات توسط تسی^۴ (۲۰۰۷) مورد بررسی واقع شد. نتایج نشان داد که صفات مثبت و ثبات حالت های عاطفی از طریق انعطاف پذیری کنشی و احساس خود کارآمدی بر احساس ذهنی بهزیستی از محیط کار تاثیر می گذارند. پیش از هر چیز دیگری انعطاف پذیری کنشی از همدلی و عواطف مثبت و منفی تاثیر می پذیرد. همچنین احساس خود کارآمدی از نوع- دوستی، عاطفه مثبت و منفی و انعطاف پذیری کنشی تاثیر می پذیرد که از این میان تاثیر انعطاف پذیری کنشی از همه بیشتر است. و بالاخره اینکه انعطاف پذیری کنشی بر رضایت روان شناختی و اجتماعی تاثیر دارد و خود کارآمدی بر رضایت روانشناختی و اجتماعی و رضایت شغلی اثر می گذارد.

در مطالعه ای اسنلر و واندسبورگر^۵ (۲۰۰۸) به بررسی نقش خود کارآمدی به عنوان منبعی برای انعطاف پذیری کنشی در جهت کاهش فشار روانی بزرگسالان آسیب پذیری که می کوشند تا در رویدادها، زندگی فعال و تعاملات معنی داری با خویشاوندان شان را حفظ کنند، پرداختند. نتایج، سودمند بودن رفتارهای تاثیر گذاری از قبیل رسیدگی به بستگان و دوستان، اشتغال به رفتارهای آرامبخش و حفظ رفتارهای ارتقا دهنده سلامت افراد را نشان داد.

در پژوهشی چهار ساله گو و دی^۶ (۲۰۰۶) نقش انعطاف پذیری کنشی را در کارآمدی معلمین مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که دارا بودن ویژگی انعطاف پذیری کنشی در مدیریت کنش متقابل بین کار و زندگی معلمین در سراسر دوره ی استخدامی، بر معیارها، کیفیات و تداوم امور مربوط به کار و زندگی مؤثر است. کاردماس^۷ (۲۰۰۵) در پژوهشی رابطه خود کارآمدی، خوش بینی و حمایت اجتماعی با سلامت و عملکرد افراد را مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده نشان داد که خود کارآمدی، خوش بینی و حمایت اجتماعی به صورت پایداری با عملکرد و سلامت افراد رابطه دارد. در این تحقیق خوش بینی به صورت بالقوه ای در رابطه خود کارآمدی و ادراک حمایت اجتماعی با احساس بهزیستی نقش میانجی ایفا نمود و خود کارآمدی و حمایت هیجانی روزانه، خوش بینی را

1 Bandura

2 Hergenhahn

3 Olson

4 Tsai, Hsien

5 Schneller & Vandsburger

6 Gu & Day

7 Karademias

پیش بینی کردند. کاردماس، کافتسیوس، سایدردیس^۱ (۲۰۰۶) تحقیقی را بر روی ۱۰۰ نفر از دانشجویان انجام دادند، آنها پس از آن که خلق روزانه آزمودنی ها را طی دوره تحقیق کنترل کردند به نتایج زیر دست یافتند: خود کارآمدی کلی و خوشبینی با خوشنودی و رضایت مرتبط با محرک ها و سازگاری همبستگی قوی را نشان داد که این همبستگی از طریق تنظیم افکار، اعمال و رفتار و هیجانات حاصل می شد. این تحقیق همبسته بودن و یا خوب و خوشایند بودن محرکها نشان داد. وایت و ریچاردسون^۲ (۲۰۰۴) پژوهشی تجربی با هدف تعیین اثر یک برنامه آموزش انعطاف پذیری کنشی بر عزت نفس؛ جایگاه مهار، هدف در زندگی، روابط بین فردی و رضایت شغلی در محیط کاری یکی از ادارات خدمات دولتی انجام دادند. در پایان تغییر مثبت معنی داری در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در تمام متغیرها به جز رضایت شغلی مشاهده شد. در کل، نتایج تحقیق گویای کارآیی آموزش انعطاف پذیری کنشی بود.

نتایج پژوهش های فیاضی و سیمار اصل (۳۸۷) در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا حاکی از آن است که ظرفیت های روان شناختی از قبیل: امیدواری، انعطاف پذیری کنشی، خوش بینی و خود کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان: سرمایه روان شناختی تشکیل می دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان شناختی از قبیل: امیدواری، انعطاف پذیری کنشی، خوش بینی و خود کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است. بنا بر این، سرمایه روان شناختی از متغیرهای روان شناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (فیاضی و سیمار اصل ۱۳۸۷).

کاربرد روان شناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است:

- ۱) رفتار سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می کند
- ۲) پژوهش های سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تاکید می دارد. رفتار سازمانی مثبت گرا چنین تعریف می شود: "مطالعه و کاربرد توانمندی های مثبت روان شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد (فیاضی، سیمار اصل ۱۳۸۷).

در تحقیقی که توسط سیو، هیوی، فیلیس، لین، وانگ و شای^۳ در سال ۲۰۰۹ به منظور مطالعه انعطاف پذیری کنشی برای مقاومت در برابر فشارهای روانی محیط های 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 با نشانه های روان نژندی و بیماری های جسمی و جراحت در کار همبستگی منفی داشته است.

1 Karademas, Kafetsios, Sideridis

2 Waite & Richardson

3 Siu, Hui, Phillips, Lin, Wong & Shi

پژوهش حاضر با جمع‌آوری داده‌هایی در زمینه متغیرهای روانشناختی و شغلی در باره کارکنان یکی از ادارات دولتی به دنبال یافتن پاسخی برای چگونگی روابط بین متغیرهای روانشناختی با متغیرهای شغلی بوده است. به ویژه این تحقیق در پی روشن ساختن این موضوع بود که برای درک و تبیین رابطه بین دو مجموعه از متغیرهای مورد بررسی، یعنی انعطاف‌پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی و خودکارآمدی و متغیرهای شغلی یا رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات) چند بعد^۱ این روابط احتمالی لازم و ضروری است. پرسش بنیادی این پژوهش عبارت بود از: آیا انعطاف‌پذیری کنشی، عواطف مثبت و منفی می‌تواند خودکارآمدی و رضایت شغلی را در کارکنان شهرداری پیش‌بینی کند؟ و اینکه چند بعد به منظور روشن ساختن رابطه احتمالی بین دو مجموعه از متغیرهای مورد پژوهش لازم است؟ بدین ترتیب فرضیه پژوهش به صورت ذیل صورت بندی شد: بین انعطاف‌پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات) رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان و مردان شاغل در شهرداری شهر اهواز بوده که در مجموع ۵۰۰ نفر را شامل می‌شد. بر اساس جدول مورگان ۲۲۲ نفر از بین لیست کامل پرسنل به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری

۱) پرسشنامه انعطاف‌پذیری کنشی کانرودیدسون^۲

۲) مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی^۳

۳) پرسشنامه خودکارآمدی^۴

۴) پرسشنامه توصیف شغلی^۵

مقیاس انعطاف‌پذیری کنشی کانرودیدسون: این مقیاس دارای ۲۵ گویه پنج‌گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه) است که محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داد. محمدی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مقیاس را ۰/۸۹ به دست آورد و اعتبار مقیاس را به روش همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله ضریب‌های 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

1 dimension

2 Conner & Davidson Resiliency Scale (CD-RISC)

3 Positive and Negative Affect Scale

4 General Self Efficacy Scale

5 Job Description Index (JDI)

به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر با $0/87$ به دست آوردند. 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 $0/64$ که در سطح $p < 0/01$ معنی دار می باشد که ضریب اعتبار نسبتاً بالایی است. همچنین پایایی مقیاس انعطاف پذیری کنشی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد. ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برابر با $0/83$ و با روش تنصیف ضریب پایایی برابر با $0/77$ به دست آمد.

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 (نقل از بخشی، دائمی، آجیل چی ۱۳۸۸).

در پژوهش بخشی، دائمی و آجیل چی (۱۳۸۸) ساختار عاملی و اعتبار 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، آ، ۱۹۸۹) و بهزیستی اجتماعی (کیز، آ، 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 پردازش تحلیل عاملی تاییدی به ویژه برای مقیاس عاطفه منفی مطلوب نبود. اعتبار 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 $0/9$ و $0/83$ به دست آوردند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برای عاطفه مثبت برابر با $0/64$ و برای عاطفه منفی برابر با $0/89$ به دست آمد.

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 $0/55$ - که در سطح $p < 0/01$ معنی دار می باشد. ضریب اعتبار به دست آمده ضریب نسبتاً بالایی است. **مقیاس خودکارآمدی:** به نقل از صفرزاده (۱۳۸۵) این مقیاس توسط اولندیک^۵ و همکاران (اولندیک، ۱۹۸۴، اوزولد و کرو، ۱۹۸۶) ساخته شد. این مقیاس دارای ۱۷ گویه پنج گزینه ای است (کاملاً مخالفم، مخالفم، حد وسط، موافقم و کاملاً 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 (روزنبرگ^۸، ۱۹۶۵) همبسته شد. بر اساس بررسی انجام شده همبستگی منفی بین نمرات مقیاس خود کارآمدی و

1 Mroczek & Kolarz

2 Ryff

3 Keyes

4 Oxford Happiness Inventory (OHI)

5 Oalandic

6 Ozold, Croow

7 Baroon

8 Rosenberg

نمرات مقیاس کنترل درونی بیرونی را تر ($r = -0/40$) به دست آمد. همبستگی مثبت بین مقیاس بیگانگی از خود ($r = 0/60$ و $p = 0/05$) و مقیاس شایستگی بین فردی با امتیازات خود کارآمدی دارای همبستگی مثبت ($r = 0/46$) بود. ضریب پایایی مقیاس از طریق اسپیرمن- براون^۱ با طول برابر $0/76$ و با طول نابرابر $0/76$ از روش دو نیمه کردن گاتمن^۲ برابر با $0/76$ به دست آمد و آلفای کرونباخ با همسانی کلی سؤالات برابر $0/76$ به دست آمد که رضایت بخش می باشد (نقل از براتی بختیاری، 1375). در تحقیق مقدمیان (1387)، برای تعیین پایایی مقیاس خود کارآمدی نیز از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده شد که به ترتیب برابر با $0/85$ و $0/82$ 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 $0/40$ که در سطح $p < 0/025$ معنی دار می باشد. در این پژوهش نیز ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برابر با $0/88$ و با روش تصنیف برابر با $0/88$ به دست آمد.

مقیاس توصیف شغلی: به نقل از آزادیان و کتکی (1388) این پرسشنامه توسط اسمیت، کندال و هیولین^۴ (1963) تهیه گردید و برای نخستین بار توسط شکر کن و ارشادی (1369) در دانشگاه شهید چمران اهواز به فارسی اجرا شد. در سال 1371 ، بار دیگر توسط گروه مطالعات و پژوهش اداره برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت نفت اهواز با راهنمایی شکر کن، اعتبار و پایایی "مقیاس رضایت شغلی" مورد سنجش قرار گرفت که دامنه ی ضرایب پایایی مربوط به کل آزمون و بخش های گوناگون آن بین $0/74$ تا $0/94$ بوده است. کلیه ی این ضرایب در سطح آماری $0/05$ معنی دار بودند. دامنه ی اعتبار مربوط به کل "مقیاس رضایت شغلی" و بخش های گوناگون آن بین $0/61$ تا $0/76$ بود که کلیه ی ضرایب در سطح آماری $0/05$ معنی دار بودند. در این پرسشنامه آزمودنی ها گزینه های بله، خیر و یانمی دانم را برای پاسخ انتخاب می کنند. این مقیاس شامل مؤلفه های رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و رضایت از ترفیحات می باشد (آزادیان و کتکی، 1388). در این پژوهش از مقیاس توصیف شغلی به دلیل بالا بودن اعتبار و پایایی این مقیاس جهت سنجش رضایت شغلی استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل آماری

علاوه بر محاسبه شاخص های نظیر میانگین، انحراف معیار و... با استفاده از "تحلیل همبستگی کانونی"^۵ یا متعارف روابط بین متغیرهای روانشناختی با متغیرهای شغلی مورد تحلیل آماری قرار گرفته است.

نتایج پژوهش

الف) یافته های توصیفی: یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل و همچنین واریانس و دامنه نمرات کسب شده برای کلیه متغیرهای

1 Spearman-Brown

2 Gutman

3 Copper Smith

4 Kendall & Hulin

5 Canonical correlation analysis

جدول ۱. شاخص های آماری متغیرهای مورد پژوهش

	آمار توصیفی					انحراف استاندارد	واریانس
	تعداد	دامنه	حداقل	حداکثر	میانگین		
انعطاف پذیری کنشی	۲۲۲	۹۹	۲۶	۱۲۵	۹۱/۳	۱۴/۳۹	۲۰۷/۱۵
عاطفه مثبت	۲۲۲	۲۴	۶	۳۰	۲۴	۳/۶۲	۱۳/۱۴
عاطفه منفی	۲۲۲	۲۴	۶	۳۰	۱۴/۷	۴/۶۴	۲۱/۵۴
خود کارآمدی	۲۲۲	۶۴	۲۱	۸۵	۶۶	۸/۸۲	۷۷/۷۶
رضایت از کار	۲۲۲	۵۳	۱	۵۴	۳۵/۸	۱۰/۳۳	۱۰۶/۶۴
رضایت از سرپرست	۲۲۲	۵۱	۳	۵۴	۴۱/۷	۱۱/۵۰	۱۳۲/۲۴
رضایت از همکاران	۲۲۲	۵۰	۴	۵۴	۳۵/۲	۱۲/۱۰	۱۴۶/۱۵
رضایت از حقوق	۲۲۲	۴۹	۰	۴۹	۸/۸	۷/۵۲	۵۶/۵۶
رضایت از ترفیحات	۲۲۲	۲۷	۰	۲۷	۱۰/۵	۶/۶۸	۴۴/۵۸
تعداد کل آزمودنی ها	۲۲۲						

مورد مطالعه در این پژوهش می باشد که در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

همان طوری که در جدول شماره (۱) نشان داد شده است میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمرات کسب شده توسط آزمودنیها در متغیرهای انعطاف پذیری به ترتیب برابر با ۹۱/۳، ۱۴/۳۹، ۱۲۵، ۲۶ و عاطفه مثبت ۲۴، ۳/۶۲، ۳۰، ۶ و عاطفه منفی ۱۴/۷، ۴/۶۴، ۳۰، ۶ به دست آمد. آزمودنی ها برای شاخص های فوق الذکر در مجموعه اول یعنی خود کارآمدی نمرات ۶۶، ۸/۸۲، ۲۱، ۸۵، در متغیرهای رضایت از کار نمرات ۳۵/۸، ۱۰/۳۳، ۵۴، ۱، رضایت از سرپرست نمرات ۴۱/۷، ۱۱/۵۰، ۵۴، ۳، رضایت از همکاران نمرات ۳۵/۲، ۱۲/۱۰، ۵۴، ۴، رضایت از حقوق نمرات ۸/۸، ۷/۵۲، ۴۹، ۰، رضایت از ترفیحات نمرات ۱۰/۵، ۶/۶۸، ۲۷، ۰ کسب کردند.

ب: یافته های مربوط به فرضیه پژوهش: ابتدا نتایج آزمون های معنی داری چند متغیری کلی برای کل مدل به کار رفته با استفاده از چهار شاخص معنی داری چند متغیری مختلف یعنی آزمونهای پیلائی،

جدول ۲. نتایج آزمون های چند متغیری معنی داری

برای مدل کامل تحلیلی کانونی (متعارف)

نام آزمون	مقدار	درجه آزادی فرضیه DF	درجه آزادی خطا DF	F	سطح معنی داری P
آزمون اثر پیلائی	۰/۵۲۳	۱۸	۶۴۵/۰۰	۷/۵۷	۰/۰۰۱
آزمون هتلینگ	۰/۹۹۴	۱۸	۶۳۵/۰۰	۱۱/۶۹	۰/۰۰۱
آزمون ویلکز	۰/۴۹۳	۱۸	۶۰۳/۰۰	۹/۵۱	۰/۰۰۱
آزمون روی	۰/۴۹۰				

هتلینگ، ویلکز و روی^۱ ارایه می شود. سپس "ضرایب همبستگی کانونی"^۲ و آزمون های چند متغیری برای هر یک از ابعاد نشان داده می شود.

با توجه به معنی داری آزمون های معنی داری چند متغیری، متغیرهای مورد پژوهش حداقل دارای یک رابطه معنی داری باشند.

جدول ۳. مقدار ویژه و همبستگی کانونی

شماره توابع یاریشه ها	مقدار ویژه	درصد	درصد تراکمی	همبستگی کانونی	مجذور همبستگی
۱	۰/۹۶۰	۹۶/۵۹	۹۶/۵۹	۰/۷۰	۰/۴۹
۲	۰/۰۲۵	۲/۵۵	۹۹/۱۴	۰/۱۶	۰/۰۲۵
۳	۰/۰۰۸	۰/۸۶	۱۰۰	۰/۱۰	۰/۰۱

دو مجموعه متغیرهای مورد پژوهش به صورت معنی داری توسط همبستگی کانونی با هم مرتبط می باشند. این آزمون معنی داری اولین همبستگی کانونی را نشان می دهد اما لزوماً معنی داری دومین و یا سومین بعد را بیان نمی کند. در صورتی که اولین همبستگی کانونی معنی دار نباشد، سایر همبستگی ها نیز معنی دار نخواهند بود. به این آزمون، "آزمون بزرگترین ریشه شاخص"^۳ نیز گفته می شود.

به صورت متعارف اولین همبستگی کانونی از سایر همبستگی ها حائز اهمیت بیشتری است. طبق نتایج این پژوهش برای اولین همبستگی کانونی یا متعارف متغیر کانونی "متغیر همگام"^۴ یا مستقل تنها ۰/۴۹ درصد واریانس در متغیر کانونی وابسته یا ملاک را تبیین و توضیح می نماید. به طور کلی تعداد "ابعاد کانونی"^۵ برابر با تعداد متغیرهای مجموعه کوچکتر متغیرهای مورد بررسی می باشد. باید اضافه کرد که تعداد ابعاد معنی دار از نظر آماری حتی می تواند کمتر از تعداد متغیرهای مجموعه کوچکتر باشد. "ابعاد کانونی" که "متغیرهای کانونی"^۶ نیز گفته می شوند؛ متغیرهای پنهانی هستند که قابل قیاس با "عوامل"^۷ به دست آمده در "تحلیل عاملی"^۸ می باشند.

جدول ۴. نتایج تحلیل کاهش بعد

ریشه ها	لامبادای ویلکز	F	درجه آزادی فرضیه DF	درجه آزادی خطا DF	سطح معنی داری F
۳ تا ۱	۰/۴۹۳	۹/۵۰	۱۸	۶۰۲/۹۴	۰/۰۰۱
۳ تا ۲	۰/۹۶۷	۰/۷۲	۱۰	۴۲۸/۰۰	۰/۷۰۳
۳ تا ۳	۰/۹۹۲	۰/۴۶	۴	۲۱۵/۰۰	۰/۷۶۷

1 Pillais; Hotellings; Wilks and Roys

2 canonical correlation coefficients

3 greatest characteristic root test

4 covariate

5 canonical dimensions

6 canonical variates

7 factor

8 factor analysis

نتایج آزمون F نشان می‌دهد که تنها یک مورد از همبستگی کانونی از نظر آماری معنی دار می‌باشند. دومین ($F=۰/۴۶, p>۰/۰۵$) و سومین ($F=۰/۴۶, p>۰/۰۵$) همبستگی از نظر آماری معنی دار نمی‌باشد. در مدل کنونی پژوهش حاضر سه بعد کانونی در نظر گرفته و محاسبه شد که تنها یکی از آنها از نظر آماری معنی دار می‌باشد. اولین آزمون ابعاد به این امر می‌پردازد که آیا هر سه بعد به دست آمده از نظر آماری معنی دار هستند ($F=۹/۵۰, p\leq ۰/۰۰۱$). آزمون بعدی ترکیب ابعاد دو و سه را از نظر معنی داری آماری آزمایش می‌نماید ($F=۰/۷۲, p\geq ۰/۰۵$). و بالاخره آخرین آزمون به این موضوع می‌پردازد که آیا سومین بعد به تنهایی از نظر آماری معنی دار می‌باشد یا خیر ($F=۰/۴۶, p\geq ۰/۰۵$). در پژوهش حاضر فقط اولین بعد از نظر آماری معنی داری به دست آمد در حالی که دو بعد دیگر از نظر آماری معنی دار نمی‌باشند.

جدول ۵. ضرایب کانونی اولیه برای متغیرهای مجموعه اول یا وابسته (خود کارآمدی، رضایت شغلی و مؤلفه های آن)

متغیر	تعداد توابع		
	۱	۲	۳
خود کارآمدی	-۰/۱۱۰	-۰/۰۰۴	-۰/۰۱۲
رضایت از کار	-۰/۰۱۰	-۰/۰۶۹	-۰/۰۲۵
رضایت از سرپرست	۰/۰۰۲	۰/۰۱۱	۰/۰۴۶
رضایت از همکار	-۰/۰۰۷	-۰/۰۰۴	-۰/۰۱۰
رضایت از حقوق	۰/۰۰۹	۰/۰۵۹	-۰/۱۱۴
رضایت از ترفیعات	-۰/۰۲۵	۰/۱۱۶	۰/۰۶۱

نتایج به صورت جداگانه برای هر یک از مجموعه متغیرهای مورد بررسی (متغیرهای روانشناختی و متغیرهای شغلی) نشان داده شده است. در هر یک از این مجموعه‌ها ضرایب کانونی اولیه، ضرایب استاندارد، همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده و توابع کانونی^۴ و درصد واریانس^۵ مرتبط با هر یک از توابع کانونی ارائه گردیده است.

ضرایب کانونی اولیه را می‌توان همانند ضرایب رگرسیون در نظر گرفت و تفسیر کرد. برای مثال برای متغیر خود کارآمدی افزایش یک واحد در خود کارآمدی به افزایش ۰/۱۱ در متغیر کانونی مجموعه دوم منتهی می‌شود در حالی که سایر متغیرها ثابت نگه داشته می‌شود.

پس از ضرایب کانونی اولیه ضرایب کانونی استاندارد ارائه شده اند. ضرایب کانونی استاندارد را می‌توان همانند ضرایب رگرسیون استاندارد در نظر گرفت. برای مثال متغیر خود کارآمدی را در نظر بگیرد. افزایش یک واحد انحراف استاندارد در خود کارآمدی به افزایش ۰/۹۴ انحراف

1 raw canonical coefficients

2 standardized canonical coefficients

3 observed variables

4 canonical functions

5 variance

جدول ۶. ضرایب کانونی استاندارد برای متغیرهای مجموعه اول
یا (خود کارآمدی، رضایت شغلی و مؤلفه های آن)

متغیر	متغیرهای کانونی		
	۱	۲	۳
خودکارآمدی	-۰/۹۴	-۰/۰۳	-۰/۱۰
رضایت از کار	-۰/۱۲	-۰/۷۱	-۰/۲۶
رضایت از سرپرست	۰/۰۲	۰/۱۲	۰/۵۳
رضایت از همکار	-۰/۰۸	-۰/۰۴	-۰/۱۲
رضایت از حقوق	۰/۰۷	۰/۴۴	-۰/۸۶
رضایت از ترفیعات	-۰/۱۷	۰/۷۷	۰/۴۱

استاندارد در نمره اولین متغیر کانونی مجموعه دوم در شرایطی که سایر متغیرها ثابت نگه داشته شوند، ختم می شود.

همبستگی های ذیل، همبستگی های ساختاری هستند که بارهای متغیرهای اولیه را در هر یک از سه متغیر کانونی برای مجموعه متغیرهای وابسته در هر سه همبستگی کانونی نشان می دهند. مطابق نتایج ذیل متغیر کانونی "وابسته" در اولین همبستگی کانونی، قوی ترین رابطه را با خودکارآمدی و سپس رضایت شغلی (به ترتیب رضایت از ترفیعات، رضایت از کار، رضایت از همکار و رضایت از سرپرست) دارد. به دلیل اینکه دومین و سومین همبستگی کانونی از نظر آماری معنی دار نمی باشد بنابراین نادیده گرفته می شوند.

جدول شماره ۷: همبستگی (ضرایب ساختاری) بین متغیرهای مجموعه اول یا وابسته و متغیرهای کانونی

متغیر	متغیرهای کانونی		
	۱	۲	۳
خودکارآمدی	-۰/۹۶	-۰/۰۴	-۰/۰۷
رضایت از کار	-۰/۳۰	-۰/۳۴	-۰/۱۸
رضایت از سرپرست	-۰/۱۶	۰/۱۸	۰/۴۴
رضایت از همکار	-۰/۲۰	۰/۱۳	۰/۱۲
رضایت از حقوق	-۰/۰۰۳	۰/۵۲	-۰/۷۶
رضایت از ترفیعات	-۰/۳۰	۰/۶۶	۰/۱۲

پس از ضرایب کانونی استاندارد، ضرایب همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده و توابع کانونی که با عنوان "بار کانونی" شناخته شده اند، ارایه گردیده است. توابع کانونی که همچنین متغیرهای کانونی خوانده می شوند نوعی "متغیر پنهان" می باشند. ضرایب همبستگی متغیرهای

مجموعه اول یعنی خودکارآمدی و رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات) با بعد کانونی مرتبط با آن (جدول شماره ۷) به ترتیب برابر با $۰/۹۶-$ ، $۰/۳۰-$ ، $۰/۱۶-$ ، $۰/۲۰-$ ، $۰/۰۰۳-$ ، $۰/۳۰-$ ، $۰/۳۰-$ است.

جدول ۸. نتایج واریانس متغیرهای وابسته قابل توضیح و تبیین توسط متغیرهای کانونی

متغیر کانونی	درصد متغیر وابسته	درصد تراکمی متغیر وابسته	درصد متغیر همگام	درصد تراکمی متغیر همگام
۱	۱۹/۵۶	۱۹/۵۶	۹/۵۸	۹/۵۸
۲	۱۴/۶۰	۳۴/۱۵	۰/۳۶	۹/۹۴
۳	۱۴/۲۹	۴۸/۴۴	۰/۱۲	۱۰/۰۶

فقط ۱۹/۵۶ واریانس متغیرها توسط بعد کانونی (جدول شماره ۸) قابل توضیح می باشد. به عبارتی بعد اول معنی دار مسئول تنها ۱۹/۵۶ واریانس متغیرهای وابسته می باشد. جدول نتایج مشابهی برای مجموعه متغیرهای همگام ارائه شده اند. در این پژوهش متغیرهای همگام عبارتند از: انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت، عاطفه منفی نتایج ذیل مربوط به متغیرهای مستقل و یا همگام یعنی مجموعه دوم متغیرها (انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی) می باشد:

جدول ۹. ضرایب کانونی اولیه برای متغیرهای مجموعه دوم یا همگام

متغیر همگام	تعداد توابع		
	۱	۲	۳
انعطاف پذیری کنشی	$-۰/۰۵۶$	$-۰/۰۱۸$	$۰/۰۵۸$
عاطفه مثبت	$-۰/۰۳۴$	$-۰/۱۷۲$	$-۰/۲۸۴$
عاطفه منفی	$۰/۰۶۰$	$-۰/۲۲۷$	$۰/۰۵۰$

بنا به جدول شماره ۹ ضرایب اولیه برای متغیرهای مجموعه دوم شامل انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی با هر یک از توابع بیان شده است.

جدول ۱۰. ضرایب کانونی استاندارد برای متغیرهای مجموعه دوم (متغیرهای مستقل) یا همگام

متغیر همگام	تعداد توابع		
	۱	۲	۳
انعطاف پذیری کنشی	$-۰/۷۹$	$-۰/۲۵$	$۰/۸۳$
عاطفه مثبت	$-۰/۱۲$	$-۰/۶۳$	$-۱/۰۳$
عاطفه منفی	$۰/۲۸$	$-۱/۰۵$	$۰/۲۳$

در جدول ۱۰ ضرایب کانونی استاندارد برای متغیرهای مجموعه دوم شامل انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با بعد کانونی مرتبط با آنها به ترتیب برابر با $۰/۷۹-$ ، $۰/۱۲-$ و $۰/۲۸$ است.

جدول ۱۱. همبستگی (ضرایب ساختاری) بین متغیرهای مجموعه دوم (متغیرهای مستقل) یا همگام و متغیرهای کانونی

متغیر	تعداد توابع		
	۱	۲	۳
انعطاف پذیری کنشی	-۰/۹۵	-۰/۲۰	۰/۲۴
عاطفه مثبت	-۰/۶۴	-۰/۳۲	-۰/۷۰
عاطفه منفی	۰/۶۰	-۰/۷۱	۰/۳۶

بنابر آن چه که در جدول شماره ۱۱ ارایه شده است ضرایب همبستگی متغیرهای مجموعه دوم یا متغیرهای همگام یعنی انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با بعد کانونی مرتبط با آن به ترتیب برابر با ۰/۹۵، -۰/۶۴، ۰/۶۰ است.

جدول ۱۲. نتایج واریانس متغیرهای مجموعه دوم (متغیرهای مستقل) یا همگام که توسط متغیرهای کانونی توضیح داده می شود.

متغیر کانونی	درصد متغیر وابسته	درصد تراکمی متغیر وابسته	درصد متغیر همگام	درصد تراکمی متغیر همگام
۱	۵۵/۸۰	۵۵/۸۰	۲۷/۳۳	۲۷/۳۳
۲	۲۱/۶۳	۷۷/۴۳	۰/۵۴	۲۷/۸۷
۳	۲۲/۵۷	۱۰۰	۰/۱۹	۲۸/۰۶

همان طوری که در جدول شماره ۱۲ ملاحظه می شود ۵۵/۸۰ واریانس متغیرهای همگام توسط بعد کانونی معنی دار اول قابل توضیح می باشد. به عبارتی بعد اول معنی دار مسئول تنها ۵۵/۸۰ واریانس متغیرهای مستقل یا همگام می باشد.

از آنجایی که متغیرهای کانونی؛ متغیرهای فرضی هستند می بایست آنها را بر حسب متغیرهای اصلی شناسایی کرد. به عبارتی دیگر چگونگی و میزان نقش هر یک از متغیرهای اصلی را در متغیر کانونی مرتبط با آن مجموعه مشخص نمود. برای باز شناسایی متغیرها می بایست به جداول ضرایب استاندارد متغیرهای کانونی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای کانونی مرتبط با هر مجموعه و متغیرهای اصلی هر مجموعه از متغیرها مراجعه نمود.

با توجه به جدول شماره ۴ تنها اولین همبستگی کانونی از نظر آماری معنی دار است؛ بنابراین تنها شناسایی اولین جفت از متغیرهای کانونی ضروری می باشد.

بنابر نتایج ارایه شده در جدول (شماره ۶) ضرایب کانونی استاندارد برای متغیرهای مجموعه اول یا (خود کارآمدی، رضایت شغلی و مؤلفه های آن)، اولین متغیر کانونی برای متغیرهای مجموعه اول؛ مرکب از خود کارآمدی (-۰/۹۴)، رضایت از ترفیحات (۰/۱۷) و رضایت از کار (-۰/۱۲)، با تاکید بر خود کارآمدی می باشد. ضرایب رضایت از همکار (-۰/۰۸)، رضایت از حقوق (۰/۰۷) و رضایت از سرپرست (۰/۰۲) نزدیک به صفر است. بنابراین کارمندی که دارای خود کارآمدی بالا و رضایتمندی

بیشتری از ترفیعات و کار باشد نمره بالایی در اولین متغیر کانونی یا بعد اول کسب خواهد کرد. ضرایب کانونی استاندارد برای متغیرهای مجموعه دوم (جدول شماره ۱۰) نشان می دهد که انعطاف پذیری کنشی (۰/۷۹-)، عاطفه منفی (۰/۲۸) و عاطفه مثبت (۰/۱۲-) به ترتیب در متغیر کانونی مربوط به مجموعه دوم ایفای نقش می کنند. متغیر غالب انعطاف پذیری کنشی است. عاطفه منفی به عنوان دومین متغیر از مجموعه دوم متغیرهای پژوهش، اولین بعد یا متغیر کانونی مرتبط با مجموعه دوم را تحت تاثیر خود دارد.

در جداول شماره های ۷ و ۱۱ همبستگی بین متغیرهای مجموعه اول یا وابسته و مجموعه دوم (متغیرهای مستقل یا همگام) با متغیرهای کانونی مربوط به هر یک از مجموعه ها ارایه شده است. از آنجایی که این همبستگی های تک متغیره، نقش همزمان و مشترک هر یک از متغیرهای اصلی را در تحلیل کانونی نشان نمی دهند، می بایست با احتیاط کامل تفسیر و تعبیر گردد. این ضرایب اغلب به منظور بازشناسایی متغیرها کانونی مورد استفاده قرار می گیرند.

همان طور که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است خود کار آمدی قویا با متغیر کانونی اول مرتبط است (I=-۰/۹۶). پس از آن رضایت از ترفیعات (I=-۰/۳۰) و کار (I=-۰/۳۰) و سپس رضایت از همکار (I=-۰/۲۰) و سرپرست (I=-۰/۱۶) قرار می گیرند. بنابراین به نظر می رسد که متغیر کانونی اول بیشتر نشان دهنده خود کار آمدی، رضایت از ترفیعات و کار باشد.

همبستگی بین متغیرهای مجموعه دوم (متغیرهای مستقل) یا همگام و متغیرهای کانونی (جدول شماره ۱۱) نشان می دهد که متغیر کانونی اول، با هر سه متغیر انعطاف پذیر کنشی (I=-۰/۹۵)، عاطفه مثبت (I=-۰/۶۴) و عاطفه منفی (I=-۰/۶۰) با تسلط بیشتر انعطاف پذیری کنشی همبسته است.

می توان چنین نتیجه گرفت که دو مجموعه از متغیرهای مورد پژوهش با یکدیگر رابطه (همبستگی کانونی) معنی داری دارند. کارمندی که نمره بالایی در انعطاف پذیری کنشی و نمره پایین تری در عاطفه منفی گرفته است دارای خود کار آمدی بالاتر و رضایت از کار و ترفیعات بیشتری است. همچنین این نتایج نشان می دهند با وجودی که رضایت از حقوق جزئی از رضایت شغلی است اما دارای اهمیت یکسانی با سایر متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی نمی باشد.

خلاصه نتایج: همانطور که آزمون های معنی داری ابعاد برای تحلیل روابط کانونی در جدول شماره ۴ نشان می دهد تنها یکی از سه بعد کانونی در سطح $P < ۰/۰۰۱$ از نظر آماری معنی داری می باشد. بعد اول دارای ضریب همبستگی کانونی ۰/۷۰ بین دو مجموعه از متغیرها می باشد؛ در حالیکه دو بعد دیگر ضریب همبستگی کانونی بسیار کمی دارند که از نظر آماری معنی دار نمی باشند. جداول شماره های ۶ و ۱۰ ضرایب کانونی استاندارد را برای بعد اول از هر دو مجموعه از متغیرها نشان می دهد. برای متغیرهای مجموعه اول یعنی متغیرهای شغلی، خود کار آمدی با ضریب کانونی استاندارد (۰/۹۴-) متغیر مسلط در بعد معنی دار اول می باشد. رضایت از ترفیعات (۰/۱۷-) و رضایت از کار (۰/۱۲-) در درجات پایین تری قرار دارند. ضرایب همبستگی متغیرهای مجموعه اول با بعد کانونی مرتبط با آن (جدول شماره ۷) به ترتیب برابر با ۰/۳۰، ۰/۱۶، ۰/۲۰، ۰/۰۳، ۰/۳۰، ۰/۳۰- است، در حالیکه ۱۹/۵۶ واریانس متغیرها توسط بعد کانونی (جدول شماره ۸) قابل توضیح می باشد. به عبارتی بعد اول معنی دار مسئول تنها ۱۹/۵۶ واریانس متغیرهای وابسته می باشد.

برای متغیرهای مجموعه دوم یعنی متغیرهای روانشناختی، اولین بعد کانونی قویا تحت تاثیر انعطاف پذیری کنشی می باشد (با ضریب کانونی استاندارد برابر ۰/۷۹-). عاطفه منفی (۰/۲۸) بعد از انعطاف پذیری کنشی از مجموعه دوم متغیرها در بعد اول نقش دارند. در این بعد عاطفه مثبت (۰/۱۲-) سهم کمتری دارند. ضرایب همبستگی متغیرهای مجموعه دوم یعنی متغیرهای همگام با بعد کانونی مرتبط با آن (جدول شماره ۱۱) به ترتیب برابر با ۰/۹۵-، ۰/۶۴-، ۰/۶۰، است، در حالیکه ۵۵/۸۰۵ واریانس متغیرها توسط بعد کانونی معنی دار اول (جدول شماره ۱۲) قابل توضیح می باشد. به عبارتی بعد اول معنی دار مسئول تنها ۵۵/۸۰ واریانس متغیرهای مستقل یا همگام می باشد. به دلیل فاقد معنی آماری بودن دومین و سومین بعد متغیرهای غالبی به دست نیامد.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر دو مجموعه متغیر مورد بررسی قرار گرفت. یکی مجموعه ای از متغیرهای مستقل (در اینجا متغیرهای همگام خوانده می شوند) که شامل انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی و دیگری مجموعه ای از متغیرهای وابسته که خود کارآمدی و متغیرهای رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات) را در بر می گرفت. حاصل تحلیل همبستگی متعارف به مقدار ۰/۷۰ به دست آمد. دو متغیر هم بیشترین مشارکت را در این همبستگی داشتند: یک متغیر مستقل که همان شاخص انعطاف پذیری کنشی بود و یک متغیر وابسته مرکب از سئوالات و گویه های که خود کارآمدی را اندازه می گرفت. این مقدار از همبستگی متعارف (۰/۷۰) مبین رابطه بالنسبه قابل توجه بین ترکیبی از دو مجموعه متغیرها است. به تعبیر دیگر این همبستگی به صورت ظاهر حکایت از آن دارد که خود کارآمدی و رضایت از کار و ترفیعات تا حدود بسیار زیادی تحت تاثیر انعطاف پذیری کنشی و عاطفه منفی قرار می گیرد. از میان سه متغیر مستقل یعنی انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی تنها انعطاف پذیری کنشی و عاطفه منفی پیش بینی شونده های خود کارآمدی و رضایت از کار و ترفیعات را به طرز معنی دار پیش بینی کردند.

یافته های پژوهش حاضر با برخی از جنبه های پژوهشهای ارک و همکاران (۲۰۰۸)، فردریکسون و توگد (۲۰۰۲)، تسی (۲۰۰۷)، اسنلر و واندسبورگر (۲۰۰۸)، کار دماس (۲۰۰۵)، کافتسوس، کار دمانس و سایدریدیس (۲۰۰۶)، وایتو ریچاردسون (۲۰۰۴)، سیو، هیوی، فیلیپس، لین، وانگ و شای (۲۰۰۹) و کان سنین تسی (۲۰۰۷) همخوانی داشت.

به منظور دریافت و تبیین نتایج حاصل از تحلیلی همبستگی کانونی به دست آمده بایسته است به عوامل ذیل توجه شود تا نقش هر یک از متغیرهای تحت بررسی در رابطه و بعد معنی دار همبستگی کانونی به درستی فهمیده و توضیح داده شود:

۱) رابطه و پیوند انعطاف پذیری کنشی با خود کارآمدی و رضایت شغلی (رضایت از کار و رضایت از ترفیعات).

۲) ویژگی فرهنگی روان شناختی کارکنان در بروز عاطفه (منفی) به عنوان بخشی از شرایط کلی فرهنگی روان شناختی جامعه ایرانی.

- ۳) شرایط آب و هوایی و اقلیمی منطقه و تاثیر آن بر بروز عاطفه منفی نظیر پرخاشگری و خستگی بیشتر.
- ۴) طبیعت کار اداری شهرداریها و مراجعات مکرر و گاه فشرده مراجعان، وقوع مشاجرات مکرر بنا به طبیعت کار و موارد ارجاعی به ادارات شهرداریها و احتمال نسبتا بالای بروز عاطفه منفی.
- ۵) رابطه متقابل بین خودکارآمدی و رضایت از کار و رضایت از ترفیعات.
- ۶) رابطه متقابل بین رضایت از کار و رضایت از ترفیعات.

انعطاف پذیری کنشی از سازه های بنیادی شخصیت است که در برگیرنده قابلیت های فردی در رویاروی، عقب نشینی و از سرگیری دوباره تلاش و مقابله با مشکلات می باشد. بنابراین از نقطه نظر تئوری و عملی خودکارآمدی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین انعطاف پذیری کنشی با به چالش کشیدن سختی کار و پیچیدگی خسته کننده و ملال آور شرایط کار اداری و به بالا بردن تسلط بر کار و ایجاد رضایت از کار و نیز افزایش راندمان و بهره وری شغلی کارکنان بیانجامد. این امر می تواند به نوبه خود با افزایش و ارتقاء رضایت مدیران و سرپرستان از کارکنان و فراهم ساختن معیارهای اداری و حرفه ای برای ارتقاء و ترفیعات اداری به تکوین و توسعه حلقه های دیگر رضایت از کار مانند رضایت از ترفیعات به عنوان بازخوران این فرآیند نسبتا پیچیده و طولانی، یاری رساند.

رضایت از کار خود حاصل تسلط بر محیط کاری، داشتن مهارت های لازم و انطباق ویژگی های شخصیتی با خصوصیات کار است. از آنجایی که خودکارآمدی ادراک شده به عنوان باورهای افراد در مورد توانایی هایشان برای تولید سطح مشخصی از عملکرد، بر رویداد هایی که بر زندگی افراد تاثیر می گذارد است، بنابراین افراد داری خودکارآمدی نسبتا بالا با نشان دادن توانایی خود در پیگیری کارهای خرد و کلان اداری و نمایش اعتماد به نفس در پاسخگویی به مراجعان اداری، علاوه بر ایجاد رضایت در نهایت به افزایش راندمان کاری خویش کمک فراوانی می کنند و این حلقه ای است که نمی توان نقش آن را در ارتقاء و ترفیعات اداری نادیده گرفت. در ادارات (و ادارات دولتی نیز) معمولا علاوه بر متغیرهای متعدد و شرایط نسبتا پیچیده ای که ترفیع را برای کارکنان شاغل در یک اداره به ارمغان می آورد، خود می تواند زمینه و شرایط رضایت از کار را نیز فراهم سازد.

گرچه علاوه بر توانایی های حرفه ای و دانش و مهارت های مرتبط با کار، نمی توان نقش و تاثیر عوامل دیگری مانند همنوایی و اشتراک نظر و روحیه با سرپرست و مدیران ادارات رانادیده گرفت، اما رضایت از کار خود عاملی در جهت فعالیت بیشتر و افزایش راندمان کاری است. در کنار عوامل بسیار پیچیده و گاه متضاد ترفیع در یک اداره، هیچ مدیری برای همیشه نمی تواند راندمان کاری افراد تحت مدیریت خویش را نادیده بگیرد و یا اقدامی مقتضی در جهت ترفیع آنان اتخاذ ننماید. بنابراین رضایت از کار می تواند با افزایش راندمان و بهره وری فرد سبب ترفیع وی گردد. به طور خلاصه باید گفت که انعطاف پذیری کنشی علاوه بر قابلیت خود در پیش بینی خودکارآمدی به واسطه رابطه آن با خودکارآمدی و نیز رابط خودکارآمدی با رضایت شغلی می تواند رضایت از کار و ترفیعات را نیز پیش بینی نماید.

شاید در جامعه ما ابراز عاطفه منفی در مقایسه با بیان و بروز عاطفه مثبت از تواتر بیشتری برخوردار است. فشارهای ناشی از شرایط کاری و یا شرایط اجتماعی و حتی وضعیت آب و هوا و شرایط اقلیمی خاص

منطقه (گرم و رطوبت زیاد، گرد و غبارهای مکرر و بسیار بالاتر از حدود مجاز آلودگی)، مراجعات روزانه فراوان و فشرده اقبال بسیار متفاوت اجتماعی به شهرداری های در ساعات متفاوت و در فصول مختلف سال و وجود فشارزاهای شغلی، احتمال بروز و یا ابراز عاطفه منفی در ساعات کاری را بیشتر می سازد و یک توضیح احتمالی برای نقش بیشتر عاطفه منفی در بعد معنی دار همبستگی کانونی به دست آمده را مقبولتر و موجه تر می سازد.

علاوه بر آن شاید همه افراد جامعه ایرانی از کودکی و بنابر شرایط فرهنگی، بیشتر به بیان و ابراز عواطف منفی خود عادت نموده ایم. این عادت می تواند مبنایی برای توضیح حضور و نقش و تاثیر قابل توجه و معنی دار عاطفه منفی در بعد معنی دار همبستگی کانونی به دست آمده با خود کار آمدی و رضایت از کار و ترفیعات فراهم سازد.

منابع

- آزادیان، پروین و کتکی، پروین (۱۳۸۸). رابطه تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی با رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی. روان شناسی صنعتی - سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- احمدی، بتول نریمانی؛ محمد، ابوالقاسمی، عباس و آسیایی، مریم (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی، سبک اسناد و خود کارآمدی با رضایت از زندگی زنان شاغل، مطالعات تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی، دور دهم، شماره ۱، صفحه ۱۱۷.
- اصغری، آرزو (۱۳۸۵). رابطه توانمندسازی و خود کارآمدی با رضایت شغلی در دبیران شهر تهران در سال ۱۳۸۵، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
- بخشی، علی؛ دائمی، فاطمه و آجیل چی، بیتا (۱۳۸۸). ویژگی های روان سنجی مقیاس های عاطفه مثبت و منفی در یک نمونه ایرانی. پایان نامه دانشگاه علم و فرهنگ.
- جعفری، ابراهیم میرشاه؛ عابدی، محمد رضا و دریکوندی، هدایت... (۱۳۸۱). شادمانی و عوامل مؤثر بر آن. تازه های روان شناسی، سال ۴، شماره ۵۰-۵۷، ۳.
- دوستی، یار علی؛ علی نیا کروی، رستم؛ دهشیری، غلامرضا و حیدری، محمد حسین (۱۳۸۷). سبک های شوخ طبعی، بهزیستی فاعلی و هوش هیجانی در دانشجویان، فصلنامه روان شناسی ایران سال پنجم، شماره ۱۶۹، ۱۸، ۱۵۹.
- سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس، (۱۳۸۶). تاب آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی، مجله روانپزشکی و روان شناسی بالینی ایران، سال ۱۳، شماره ۳، صفحه ۲۹۰.
- شولتز، دوان پیو شولتز، سیدنی ال، (۲۰۰۵)، نظریه های شخصیت، ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۸۷)، ویراست هشتم، نشر ویرایش.
- صفرزاده، سحر (۱۳۸۵) مقایسه خود اثربخشی، سلطه گری و حمایت اجتماعی بین ورزشکاران و غیر ورزشکاران زن و مرد - پایان نامه کارشناسی ارشد - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- فیاضی، نسترنو سیمار اصل، نسترن، (۱۳۸۷). سرمایه روان شناختی مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، بانک

جامع مقالات روان شناختی.

مارشال ریو، جان، (۲۰۰۵) انگیزش و هیجان، ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۸۶)، ویراست چهارم، نشر ویرایش.

محمدی، مسعود (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر تاب آوری در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد. پایان نامه دکتری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران.

نادری، فرح (۱۳۸۹)، مشعل پور، مرضیه، رابطه انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت-منفی با خود کارآمدی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری اهواز - پایان نامه کارشناسی ارشد.

هرگنهان، بی. ا. و السون، متیو اچ (۲۰۰۵)، مقدمه ای بر نظریه های یاد گیری، ترجمه علی اکبر سیف (۱۳۸۷)، ویرایش هفتم، تهران: نشر دوران.

Arce.E ؛Simmons.A. W ؛ Stein.M. B ؛ Winkielman.P ؛ Hitchcock.C& Paulus. M. P(2008). Association between in dividual differences in self – reported emotional resilience and the affective –perception of neutral faces. *Journal of Affective Disorders*.

Bandura.A. (1994). Self- efficacy. *Encyclopedia of human behavior*.vol. 4.71-81-

Fredrickson.B. L & Tugade. M. M. (2002). What Good Are Positive Emotions In Crises? *Personality processes and individual differences*.365- 376. Vol 84

Gu.Q. & Day, C. (2006). Teachers resilience :A necessary condition for effectiveness. *Journal of Teaching Education* (2007).1302 – 1316. Vol 23, issue 8.

Hamill.S.(2002). Resiliency and self – efficacy :The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal Of The Sciences*. 115-146.

Karademas.E. C؛ Kafetsios.K. & Sideridis. D. G. (2007). Optimis, Self-efficacy and information processing of threat and well-being –related stimuli. *Stress and Health*.23 ,285-294.

Kardemas. E. C (2005). Self – Efficacy ,Social support and well – bing the mediating role of optimism. *Personality and individual differences*. Vol 40, Issue 6, p:1281-1290.

Schneller. D. P & Vandsburger. E. (2008). Self-efficacious behaviors for reducing strees in older adulthood. <http://WWW.Spring.com>

Siu C ؛Harry Hui؛Oi-ling؛ Phillips.David R؛ Lin Lin ؛Naiwong –Tze and Shi.Kan(2009) A study of resiliency among Chinese health care workers :capacity to copy with workplace stress. *Journal of Research in Personality*.770 – 776. Vol 43, Issue:5.

Snyder.C.R. (2002) *Handbook of positive psychology*.New york:Oxford University Press.

Tsai.Kun-hsien(2007). AStudy of the positive Focous on IS personnel Workplace Well-Being:Broaden and Build Theory thesis of psychology from M.A. Degree. Page count:96.

Tugade.Michele M & Fredrickson B. L, (2004) Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*.vol.86 –no. 2, 320-333.

Waite. P. J & Richardson.G. E(2004) Determining the efficacy of Resiliency training in the work site. *Journal of allied Health*.178-183. Vol 33.

Waugh. C. E & Fredrickson.B. L ,Taylor.Stephan F(2008)Adapting to lifs slings and arrows: Individual differences in resilience when recovering from an anticipated threat. *Journal of Research in personality*.

تاریخ وصول: ۸۹/۲/۲۸

تاریخ پذیرش: ۸۹/۴/۲۷