

مقایسه هیجان خواهی، جرأت‌ورزی و خودکارآمدی کارکنان رسمی و پیمانی

نیروی انتظامی شهر یاسوج

علی ناصری¹، یاسر نوروزپور²

تاریخ دریافت: 1396/05/20
تاریخ پذیرش: 1396/06/20

از صفحه 71 تا 92

فصلنامه علمی - تخصصی دانش انتظامی کهگیلویه و بویر احمد
سال دهم، شماره دوم (پیاپی 27)، تابستان 1396

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی مقایسه هیجان خواهی، جرأت‌ورزی و خودکارآمدی بین کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج است. برای این منظور با توجه به هدف و موضوع پژوهش، جامعه آماری شامل 965 نفر از کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج انتخاب شدند. نمونه مورد مطالعه شامل 300 نفر، به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای از جامعه یادشده انتخاب شده‌اند. داده‌ها و اطلاعات مورد استفاده در پژوهش حاضر از طریق پرسش‌نامه استاندارد جرأت‌ورزی، خودکارآمدی و هیجان خواهی جمع‌آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج این پژوهش از طریق آزمون T مستقل نشان می‌دهد فرضیه مقایسه مهارت جرأت‌ورزی و هیجان خواهی در کارکنان رسمی و پیمانی بالاتر از 0/05 می‌باشد؛ بنابراین تفاوتی بین دو گروه مشاهده نشد و در فرضیه مقایسه خودکارآمدی بین کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج کمتر از 0/05 شد؛ بنابراین تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد. در آزمون فرضیه‌ها رابطه بین هیجان خواهی و جرأت‌ورزی در کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج رابطه مثبت و معناداری بین مهارت جرأت‌ورزی و هیجان خواهی به عنوان متغیر پیش‌بین بر خودکارآمدی به عنوان متغیر ملاک وجود دارد. این امر بیانگر این حقیقت است که جرأت‌ورزی می‌تواند درصد بالایی از خودکارآمدی کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج را تبیین کند و هیجان خواهی درصد کمتری را تبیین می‌کند.

کلید واژه‌ها

هیجان خواهی، جرأت‌ورزی، خودکارآمدی، نیروی انتظامی شهر یاسوج.

1- استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی فیروزآباد Ali_nasari99@yahoo.com

2- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی فیروز آباد (نویسنده مسئول). y_norouzpor12@yahoo.com

مقدمه

یکی از علوم بشری که نقشی اساسی در تبیین رفتار و حالات انسانی دارد، علم روان‌شناسی¹ است. شاید بتوان گفت که مهم‌ترین هدف روان‌شناسی پیش‌بینی رفتار است؛ بنابراین هر زمینه‌ای که به این مهم کمک کند، باید مورد توجه قرار گیرد. یکی از زمینه‌هایی که در علت‌یابی و پیش‌بینی رفتار مورد توجه قرار می‌گیرد، انگیزش افراد است، چرا که محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. جنبه‌های هیجانی و انگیزشی نقش مهمی را در کسب دانش جدید و یادآوری دانش قبلی در موقعیت جدید ایفا می‌کنند. بندورا یکی از نظریه‌پردازان دیدگاه شناختی است که هیچ سازوکاری را پرنفوذتر از خودکارآمدی² در کنترل عملکرد نمی‌داند. وی معتقد است که خودکارآمدی بر شیوه فکر کردن، احساس کردن و برانگیختگی افراد تأثیر می‌گذارد. وی انتظارات ویژه کارآمدی را نسبت به سایر انتظارات دارای نقشی حیاتی‌تر در انگیزش و عمل انسان می‌داند. از نظر او افراد با باورهای قوی در مورد توانایی خود در مقایسه با افرادی که باور ضعیفی از توانایی خود دارند در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری به خرج می‌دهند، در برابر موانع دیرتر تسلیم می‌شوند و از راهبردهای شناختی بیشتری استفاده می‌کنند. مفهومی که فرد از خود دارد، در تعیین روابط با دیگران سهم عمده‌ای می‌تواند داشته باشد. خودکارآمدی یک ارزشیابی خاص وابسته به بافت از توانش‌هاست که یک تکلیف خاص را شکل می‌دهد؛ یک قضاوت از توانایی‌ها که رفتارهای خاص را در موقعیت‌های خاصی اداره می‌کند. از آن‌جا که انسان موجودی اجتماعی است، همواره در تلاش است تا مهارت‌هایی جهت تسهیل روابط میان‌فردی به دست بیاورد. توجه روزافزون به رفتار جرأت‌مندانه به‌عنوان موردی از مهارت‌های زندگی، حاکی از آشکار شدن ارزش‌ها و تأثیرات فراوان این مهارت است. اهمیت جرأت‌ورزی³ در ارتباطات بین فردی و نقش مؤثر آن در تعامل‌های اجتماعی، منجر به پژوهش‌های متعددی در این زمینه شده است. در متون نقل شده به فارسی، کلمه Assertion معادل با واژه جرأت‌مندی، جرأت‌ورزی، ابراز وجود، تأیید خود، اظهار وجود، خودبیانگری، جسارت و

1- Psychology

2- Self-efficacy

3- Assertiveness

قاطعیت به کار رفته است. مسئله ابراز وجود و مقوله جرأت‌ورزی، در واقع توانایی افراد جهت برقرار کردن روابط بین فردی مناسب در تعاملات اجتماعی و یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در بهداشت روانی است. می‌توان جرأت‌ورزی یا ابراز وجود را قلب رفتار میان فردی یا مهارت برقراری ارتباط میان فردی برشمرد.

هیجان¹ نقش مهمی در جنبه‌های مختلف زندگی نظیر سازگاری با تغییرات زندگی و رویدادهای تنیدگی‌زا ایفا می‌کند. اصولاً، هیجان را می‌توان واکنش‌های زیست‌شناختی به موقعیت‌هایی دانست که آن را یک فرصت مهم یا چالش برانگیز ارزیابی می‌کنیم و این واکنش‌های زیستی با پاسخی که به آن رویدادهای محیطی می‌دهیم، همراه می‌شوند. هرچند هیجان‌ها مبنای زیستی دارند، اما افراد قادرند در شیوه‌هایی که این هیجان‌ها را ابراز می‌کنند، اثر بگذارند. این توانایی که نظم‌جویی هیجان نامیده می‌شود، فرایندهای درونی و برونی است که مسئولیت کنترل، ارزیابی و تغییر واکنش‌های عاطفی فرد را در مسیر تحقق یافتن اهداف بر عهده دارد. بنابراین نظم‌جویی هیجان یک اصل اساسی در شروع، ارزیابی و سازماندهی رفتار سازگارانه و هم‌چنین جلوگیری از هیجان‌های منفی و رفتارهای ناسازگارانه محسوب می‌شود. این سازه یک مفهوم پیچیده است که طیف گسترده‌ای از فرایندهای زیستی، اجتماعی، رفتاری و هم‌چنین فرایندهای شناختی هوشیار و ناهوشیار را در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر واژه نظم‌جویی هیجان مشتمل بر راهبردهایی است که باعث کاهش، حفظ و یا افزایش یک هیجان می‌شوند و به فرایندهایی اشاره دارد که بر هیجان‌های کنونی فرد و چگونگی تجربه و ابراز آن‌ها اثر می‌گذارد. استخدام کارکنان مفهومی است که در جهت ایجاد امنیت استخدام به‌عنوان جایگزین امنیت شغلی در روابط استخدامی جدید طرح شده و در دهه‌های اخیر مورد بحث قرار می‌گیرد. قابلیت استخدام کارکنان به‌عنوان توانایی فرد در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای در درون سازمان و بین سازمان‌ها در طول کارراهه تعریف می‌شود. این مفهوم مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده انطباق‌پذیری و موفقیت فرد در محیط کاری متلاطم امروزی محسوب می‌شود. عوامل و شرایط متعددی نظیر عوامل فردی، سیاست‌های سازمانی و... بر ارتقای قابلیت استخدام کارکنان مؤثر هستند. از آن‌جا که قابلیت استخدام به‌عنوان توانایی فرد در شناسایی و تشخیص

فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای در درون و بین سازمان‌ها در طول کارراهه تعریف می‌شود، این مفهوم مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده انطباق‌پذیری و موفقیت فرد در محیط کاری متلاطم امروزی محسوب می‌شود؛ بنابراین نوع استخدام می‌تواند ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان را تحت‌الشعاع قرار داده و موجب تقویت یا تضعیف و فرسودگی آنها شود. و در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری سازمانی شود. بنابراین می‌توان بیان کرد نیروی انسانی که عامل مهم در بهره‌وری سازمانی می‌باشد، با شناخت ویژگی‌های شخصیتی آنان در رابطه با شغل خود و ارتباط با دیگران چگونه می‌توان به سطح بالای بهره‌وری دست پیدا کرد. از آن‌جا که تاکنون علی‌رغم ضرورت آن هیچ‌گونه پژوهشی در کشور به بررسی هر سه متغیر در رابطه با کارکنان سازمانی انجام نگرفته است، بر آن شدیم که به مقایسه آنها در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج بپردازیم و به این سؤال پاسخ داده شود آیا تفاوت معنی‌داری، بین هیجان‌خواهی، جرأت‌ورزی و خودکارآمدی در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج وجود دارد؟ همچنین به این پرسش پاسخ داده شود که هیجان‌خواهی و جرأت‌ورزی چه تأثیری بر خودکارآمدی کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج دارد؟

مبانی نظری

طبق نظریه «ماروین زاگرمین» هیجان‌خواهی تحت عنوان نیاز به تجارب و احساس‌های گوناگون، پیچیده، بدیع و بی‌سابقه و تمایل به خطرجویی تعریف شده است. نکته مهمی که باید در این‌جا متذکر شد آن است که یکی از عناصر اصلی هیجان‌خواهی تمایل یا اشتیاق به خطرجویی است، در حالی که نتیجه رفتار کاوشی اشاره بر این دارد که خطرجویی اغلب برانگیزنده ترس است و ترس با رفتار کاوشی ناهم‌ساز یا غیر قابل تلفیق است. در چندین نظریه نیز چنین فرض شده است که هیجان‌هایی از قبیل ترس باعث سطوح انگیزندگی بالا می‌شوند، به همین دلیل، ترس مانع کنجکاوای موجودات می‌شود (یعنی از هیجان‌خواهی و کسب تجربیات جدید، خودداری می‌کنند)؛ زیرا آنها در سطح بهینه انگیزندگی هستند و اما جالب است که زاگرمین توانسته است تمایل افراد را با خطرجویی به کاوشگری ارتباط دهد. به همین دلیل اگر فردی در مرحله خاصی از هیجان‌خواهی باشد، به همان نسبت خود را از نظر کارکرد عملی در معرض آزمایش قرار

می‌دهد. این موضوع بر روی نیاز برای تجارب جدید و متنوع تمرکز می‌کند، از طریق رفتار بی‌بندوبارانه (سهل‌انگارانه) که شامل فعالیت‌های خطرناک، شیوه غیر متعارف زندگی و عدم پذیرش یکنواختی می‌باشد. هیجان‌خواهی برای ربط دادن حوادث با یکدیگر ارائه می‌شود. یکی از دلایل مهم به این مسئله، از این حقیقت نشأت می‌گیرد که این یک فعالیت تقویتی متقابل است، بدین معنا که اگر پیامد یک عمل مانند یک جنایت، باعث اثر مثبت در فرد مجرم شود دوست دارد که آن را تکرار کند (گتزر و همکاران¹، 2002).

دومین ویژگی، شخصیت است که بر اساس خلق و خو، انگیزندگی و سطح بهینه تحریک قرار دارد. طبق نظر ماروین زاگرن (1979)، ساختار هیجان‌خواهی به مقدار انگیزندگی که دستگاه عصبی مرکزی شخص (مغز و نخاع شوکی) از منابع بیرونی تحریک نیاز دارد، مربوط است. طبق نظر زاگرن، هیجان‌خواهی صنعتی است که ویژگی آن نیاز به هیجان و تجربه‌های متنوع، جدید و پیچیده و میل اقدام به خطرهای جسمانی و بدنی به خاطر خود این تجربه‌هاست. فرد زیاد هیجان‌خواه، تحریک بیرونی دائمی مغز را ترجیح می‌دهد، از کارهای عادی خسته می‌شود و مرتباً در جست‌وجوی راه‌هایی برای افزایش انگیزندگی از طریق تجربه‌های هیجان‌انگیز است. فرد کم هیجان‌خواه، هجوم مداوم تحریک مغزی کمتری را ترجیح می‌دهد و کارهای عادی را نسبتاً خوب تحمل می‌کند (مارشال ریو، 1380).

افراد هیجان‌خواه افرادی هستند که دارای خصوصیتی هم‌چون برون‌گرایی، خودمختاری، جسور و ناهماهنگ می‌باشند. در نگرش‌های مذهبی و سیاسی بیشتر تمایل به آزاداندیشی دارند، در برابر موفقیت‌های مبهم تحمل بیشتری دارند. در نگرش‌های جنسی آنان از سلطه‌جویی ضعیف‌تری برخوردارند و پاسخ‌های فیزیولوژیکی آنان به محرک‌های جدید شدیدتر از گروه‌های دیگر است (شولتز، 1378).

اولین نسخه مقیاس هیجان‌خواهی زاگرن که 30 سال پیش ارائه شد، برای پیش‌بینی به پاسخ فرد به محرومیت حسی بود. پس از آن، وسیله سنجش شخصیتی برای ارزیابی چهار گرایش کلیدی تصحیح شد که عبارتند از: ماجراجویی، هیجان‌خواهی

تجربه‌گرایی، بی‌قیدی (بازداری زدایی)، و آسیب‌پذیری در مقابل خستگی. افراد ماجراجو و هیجان‌گرا از فعالیت‌ها یا ورزش‌هایی که تجارب و هیجانات غیرعادی دارند، لذت شدیدی می‌برند؛ حتی اگر جان آنان به خطر بیفتد. به‌نظر می‌رسد رفتارهای هیجان‌خواهانه در اواخر نوجوانی به اوج خود می‌رسد و در زنان و مردان مخرب است. افرادی که به‌طور منظم به یک مذهب متداول (قرار دادی) عمل می‌کنند غالباً در زمره افرادی قرار می‌گیرند که کمتر به‌دنبال هیجان‌خواهی هستند. مقیاس هیجان‌خواهی برای معرفی نوجوانانی مورد استفاده قرار گرفته که با استفاده از مواد مخدر، روابط نامشروع جنسی با افراد مختلف، رانندگی با بی‌پروایی یا به‌خاطر اثرات مشروبات الکلی ممکن است سلامت و امنیت خود را به خطر اندازند. با کمک پاول هارواس¹، زاکرمن در 1993 گزارشی را ارائه داد که بیان می‌کرد تمایلات هیجان‌خواهانه در میان همکلاسان که به‌وسیله SSS ارزیابی شده بود و رفتارهای هیجان‌خواهانه در میان هم‌سن و سالان و رفقا، پیش‌گویان قدرتمندی از رفتارهای خطرناک بودند، به‌ویژه اعمال جنایی و خشونت‌های اجتماعی، روش تحلیلی زاکرمن برای بهبود (روش‌های آموزشی برای ایجاد مناسب‌ترین شیوه یادگیری فردی در کودکان یا برای هماهنگ ساختن وظایف و مسئولیت‌های شغلی یا ویژگی‌های شخصیتی کارمندان مورد استفاده قرار می‌گرفت. زاکرمن گفت: «هیجان‌خواهان مسافرت‌های تنش‌زا، پردغدغه و خطرناک مانند خلبانی، کنترل‌کنندگان ترافیک هوایی (کارمندان برج مراقبت)، کارمندان بخش فوریت‌های پزشکی بیمارستان، یا شغل‌هایی که تا حد زیادی با ارتباطات اجتماعی مختلف سروکار دارند را دوست دارند. وی هم‌چنین گفت: «آنان از کارهای تکراری و روزمره‌ای که فاقد تعامل اجتماعی یا فعالیت‌های چالش‌انگیز و متغیر باشد، ناراضی بوده و خسته می‌شوند (گتزر و همکاران، 2002). اشخاصی که هیجان‌خواهی بالاتری دارند، در مقایسه با کسانی که هیجان‌خواهی آنان کمتر است، بیشتر مایل به ترک محیط‌های آشنا و رفتن به جاهای جدید و مسافرت به مکان‌های ناآشنا هستند، حتی در شرایطی که مسافرت، خطرهایی را به‌همراه داشته باشد. زاکرمن به این نتیجه رسید که اشخاصی که هیجان‌خواهی زیادی دارند، از نظر خودمحموری، برون‌گرا هستند. به‌عبارت دیگر، آنها

1- Paula Horvath

تنها به سایر اشخاص به‌عنوان منبع تحریک توجه دارند. آنها با سایر اشخاص به شیوه وابسته یا مهرآمیز ارتباط برقرار نمی‌کنند.

افرادی که هیجان‌خواهی بالایی دارند خودمختار بوده، در روابط با دیگران دارای اعتماد به نفس هستند، هم‌رنگی یا هم‌نوایی ندارند و خطرگو هستند. آنها متفاوت از سنت‌ها یا عرف اجتماعی و نیازها یا نگرش‌های سایر اشخاص عمل می‌کنند و در درجه اول تحت نفوذ نیازهای خود هستند. زندگی خویش را طوری ترتیب می‌دهند که فرصت‌های مستقل و خودشکوفایی را به بیشترین حد می‌رسانند.

کسانی که هیجان‌خواهی زیادی دارند، تمایل به پرداختن به چیزی را دارند که فروید آن را تفکر یا فرایند ابتدایی می‌نامد؛ یعنی، تصویرسازی ذهنی، رویاها و خیال‌بافی‌های روزانه که گاه چنان وضوحی دارند که تمایز بین این محرک‌های درونی و دنیای واقعی ممکن است دشوار باشد. این افراد پیوسته در جست‌وجوی تجربه‌های جدید هستند و اگر آنها را در رویدادهای بیرونی پیدا نکنند، ممکن است در دنیای خیالی درونی به‌دنبال آنها بگردند یا آنها را در تخیل خود خلق کنند و همین‌طور کسانی که هیجان‌خواهی زیادی دارند در مقایسه با کسانی که هیجان‌خواهی کمتری دارند در نگرش‌های مذهبی و سیاسی خویش شکیبایی بیشتری دارند. به‌علاوه گروه دوم در اقتدارطلبی نمره بالایی به‌دست آوردند که این سبک شخصیتی با عقاید انعطاف‌ناپذیری و نگرش‌های توأم با تعصب شخص می‌شود. قدرت تحمل ابهام در این گروه از افراد کم است؛ یعنی آنان اندیشه‌ها و موقعیت‌های مبهم را به‌عنوان تهدید در نظر می‌گیرند تا چالش (شولتز، 1998، نقل از کریمی و همکاران، 1381).

جرأت‌ورزی

جرأت‌ورزی، احترام به خود و به دیگران است. احترام به خود شامل خودآگاهی از این‌که «کسی» هستیم و احترام به دیگران، آگاهی از این‌که دیگران وجود دارند می‌شود. نظریه تحلیل تبدلی خصوصاً مفهوم «جایگاه‌های زندگی» برای تبادل بین رفتارهای جرأت‌مندانه و غیر جرأت‌مندانه مفید است. فلسفه اساسی تحلیل تبدلی این است که همه مردم خوب متولد می‌شوند و این‌که افراد بر مبنای دوران کودکی و نیز بر اساس نوع شناخت و تأییدی که از افراد مهم دیگر دریافت می‌کنند تصمیماتی در مورد

خودشان و دیگران می‌گیرند، به این نتیجه می‌رسند که خوب نیستند. برن، مبدع تحلیل تبدالی، معتقد است که افراد می‌توانند این تصمیم را تغییر دهند که این از طریق خودآگاهی و بازشناسی مثبت از دیگران حاصل می‌شود، آن‌ها می‌توانند انتخاب کنند که خوب هستند. این نظریه بیان می‌کند که تنها جایگاه سالم، رسیدن به پیام «من خوب هستم، شما خوب هستید» است. در این موقعیت افراد در خودشان احساس امنیت و خوداتکایی می‌کنند و به وجود دیگران احترام می‌گذارند. در این موقعیت افراد جرأت‌ورزند، اما در موقعیت‌های دیگر، افراد جرأت‌ورز نیستند و احساس ناامنی می‌کنند و کمبود اعتماد به نفس دارند (توند¹، 2007). افرادی که احساس مثبتی در مورد خودشان دارند، دیگران را قدر دان و باارزش می‌دانند. آن‌ها قادر به ارائه و دریافت تأیید مثبت هستند، تأیید مثبت برای افراد ترغیب‌کننده و برانگیزاننده است، این نظریه اهمیت ارتباط با خود و دیگران را مورد تأکید قرار می‌دهد، توسعه روابط جرأت‌مندانه با دیگران، حس هم‌بستگی و همکاری را در محیط کاری ارتقا می‌بخشد و افراد را قادر می‌سازد که کارها را با همکاری یکدیگر به انجام رسانند (هالوول، 2002 به نقل از توند، 2007). جرأت‌ورزی، نوعی رفتار تهاجمی است که ابعاد مثبت و سازنده‌تر رفتار را در برمی‌گیرد. نوع بسیار معمول و متداول مراجعانی که نیاز مبرمی به آموزش جرأت‌ورزی دارند، کسی است که تربیت اولیه او تأکید بیش از اندازه‌ای بر وظایف و الزامات اجتماعی گذاشته است و این احساس را در او ایجاد کرده است که حقوق دیگران از حقوق خود او بسی مهم‌تر است. اکثر بیماران نیاز به قاطعیت و اظهار وجود مناسب را به آسانی تشخیص می‌دهند، با وجود این، بصیرت به‌تنهایی هر چقدر هم روشن و واضح باشد، هیچ‌گونه تغییری به‌وجود نمی‌آورد (شفیع‌آبادی و ناصری، 1394). رفتار جرأت‌مندانه در تعامل با سازگاری اجتماعی می‌باشد به نحوی که اگر عاملی باعث برهم زدن این نوع پاسخ‌گویی باشد، ناسازگاری‌هایی را به‌وجود می‌آورد؛ به‌طوری که رفتار پرخاشگرانه پیوسته از معضلاتی است که جهان بشری با آنان روبه‌روست و در حقیقت آن‌قدر شیوع پرخاشگری و خشونت در جوامع بشری زیاد است که غیر ممکن به‌نظر می‌رسد. پرخاشگری واکنشی است که هدف آن رفع مانع و حذف عامل تهدید است. عکس‌العمل‌های پرخاشگرانه و نارضایتی وقتی بروز می‌کند که فرد را از موفقیتی که

خشنودش می‌سازد دور کنیم یا چیز مطلوبی را که انتظارش را می‌کشد از او بازداریم (خدییو زند، 1394)؛ بنابراین پرخاشگری، خود نوعی جرأت‌ورزی جهت ابراز وجود به‌شمار می‌آید. از این‌رو واژه «ابراز وجود» عملاً برای بیان و ابراز همه نوع احساسات، از جمله اضطراب، به‌کار برده می‌شود. تجربه نشان داده است که چنین ابرازی به منع اضطراب می‌انجامد. آموزش ابراز وجود تکنیکی است که برای رفع اضطراب‌های حادث از روابط اجتماعی متقابل افراد به‌کار برده می‌شود.

خودکارآمدی

خودکارآمدی اولین بار در دهه 1980 توسط آلبرت بندورا مطرح شد. خودکارآمدی از جمله صفاتی است که بر اکثر جنبه‌های زندگی افراد تأثیر دارد. شناخت خود، افراد را قادر می‌سازد تا بر افکار، احساسات و اعمال خود کنترل داشته باشند (پاچاریس، 1986، به نقل از فتاحی، 1382).

بدیهی است که تفکر، انگیزش، احساسات و رفتار انسان در موقعیت‌هایی که به توانایی خود احساس اطمینان می‌کند، متفاوت با رفتار وی در موقعیت‌هایی است که در آنها احساس عدم امنیت یا فقدان صلاحیت دارد. درک انسان از خودکارآمدی بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می‌گذارد (شولتز، 1990، نقل از کریمی و همکاران، 1384). خودکارآمدی به قضاوت‌های افراد در رابطه با توانایی‌هایشان در به‌ثمر رساندن سطوح طراحی شده عملکرد اطلاق می‌شود (بندورا، 1996؛ به نقل از مجیدیان، 1381). به‌عبارت دیگر خودکارآمدی، باورها و قضاوت‌های افراد از توانایی‌هایشان در انجام تکالیف خاص در موقعیت‌های خاص می‌باشد. بندورا شکل خاصی از انتظار را خودکارآمدی می‌نامد و بیان می‌دارد که خودکارآمدی بر عقاید و باورهای افراد برای اعمال کنترل بر عملکرد خویش و بر رویدادهای مؤثر بر زندگی اشاره دارد (بندورا، 1993). بندورا بیان کرد که در واقع واسطه میان دانش و عمل، خودکارآمدی می‌باشد. قضاوت مردم درباره توانایی‌شان برای سازماندهی و اجرای امور، لازمه دستیابی به عملکرد موفق است. این امر ربطی به راهبردهایی که فرد به‌کار می‌برد ندارد، بلکه داوری درباره آن‌چه می‌تواند انجام دهد مهم است (بندورا، 1986). خودکارآمدی به معنای باور یک فرد به توانایی‌اش جهت سازماندهی و انجام اعمالی که برای دسترسی به هدف لازم است می‌باشد (گیبسون، 2007، به نقل از خواستار،

1387). خودکارآمدی در تعریف به قضاوت افراد درباره توانایی آنان در انجام یک وظیفه یا انطباق با موقعیتی ویژه مربوط است (پروین، 2001). خودکارآمدی تمرینی که از نظریه شناختی اجتماعی بندورا مشتق شده است، به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام فعالیت بدنی منظم گفته می‌شود (بندورا، 1997). بندورا خودکارآمدی را به‌عنوان باور فرد از این‌که بتواند به‌طور موفقیت‌آمیزی تکلیف خاصی را انجام دهد و نتایج مطمئنی از انجام تکالیف به‌دست آورد، تعریف کرده است. به عقیده بندورا، انتظارات ویژه کارآمدی نسبت به سایر انتظارات نقش حیاتی‌تری در انگیزش و عمل انسان بازی می‌کند. باورهای خودکارآمدی باید از انتظارات بازده متمایز شوند. انتظارات بازده به تصورات فرد در این زمینه که رفتار معینی به بازده خاصی منجر خواهد شد مربوط می‌شود. باورهای کارآمدی شخصی بر این اعتقاد است که فرد می‌تواند رفتار مورد نیاز برای تولید این بازده‌ها را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد. افراد می‌توانند باور داشته باشند که رفتار خاصی به بازده معینی منجر خواهد شد، اما به‌طور جدی شک داشته باشند که آیا می‌توانند فعالیت ضروری آن رفتار را اجرا کنند. چنین باوری منجر به انجام رفتار مذکور نخواهد شد (پاجارس، 1999 به نقل از کریم‌زاده، 1380: 26).

ادراک خودکارآمدی به انتظارات افراد در مورد توانایی‌شان برای عمل در موقعیت‌های آینده برمی‌گردد. افرادی با احساس خودکارآمدی بالا احتمالاً در برخورد با مسائل مشکل، بیشتر تلاش می‌کنند، در تلاش‌های‌شان استقامت می‌ورزند، در طول انجام مسائل بیشتر آرام هستند تا برانگیخته باشند و افکارشان را تحلیل‌گرانه سازمان می‌دهند (پروین، سروان و جان، 2005 به نقل از کریم‌زاده، 1380: 23).

عقاید خودکارآمدی شکل‌دهنده پایه و اساس عملکرد افراد است. افرادی که معتقدند می‌توانند نتایج مطلوب را توسط فعالیت‌شان ایجاد کنند، برای دنبال کردن کارها در صورت برخورد با مشکلات دلگرمی دارند (پروین و جان، 1999 به نقل از کریم‌زاده، 1380: 24). بنا به نظریه بندورا (1997) باورهای خودکارآمدی کنش‌وری‌های آدمی را به‌واسطه فرایندهای چهارگانه شناختی، انگیزشی، عاطفی و گزینشی تنظیم می‌کنند. این فرایندهای متفاوت در جریان و روند تنظیم کنش‌وری‌های آدمی به‌صورت وحدت‌یافته، یکپارچه و هماهنگ عمل می‌کنند.

روش‌شناسی پژوهش

یک بررسی کمی در شهر یاسوج، یکی شهرستان‌های استان کهگلویه و بویر احمد انجام شد. این مطالعه 965 نفر از کارکنان نیروی انتظامی را هدف قرار دادند که به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. در مجموع 350 نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پاسخ‌دهندگان از فرماندهی نیروی انتظامی و چند معاونت پاسخ‌های خود را ارسال کردند. در میان پاسخ‌دهندگان، بعد از بررسی پاسخ‌ها، 45 پرسش‌نامه (50 درصد) به‌طور قابل توجهی اطلاعات ناقص داشتند و بنابراین از نظرسنجی حذف شدند. نمونه‌های قابل استفاده 300 پرسش‌نامه در آخر به‌دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه خودکارآمدی: این مقیاس توسط شرر، مادوکس، مرکاندانت، پرنیتیک-دون، جاکوبس و راجرز، پرسش‌نامه هیجان‌خواهی: از طریق پرسش‌نامه هیجان‌خواهی آرنت که دارای 20 سؤال بر اساس طیف لیکرت می‌باشد و پرسش‌نامه جرأت‌ورزی‌گمبریل ریچی که این پرسش‌نامه دارای 22 سؤال بوده است، استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای هر پرسش‌نامه جهت پایایی مورد بررسی قرار گرفتند که بر اساس جدول شماره یک مقدار پایایی متغیرها نشان داده شده است که هر سه پرسش‌نامه دارای پایایی قابل قبولی می‌باشند. برای تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS به تحلیل و مقایسه متغیرها پرداخته شده است.

جدول شماره 1: آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرها	Cronbach's Alpha	N of Items
هیجان‌خواهی	0/780	18
جرأت‌ورزی	0/917	22
خودکارآمدی	0/848	17

تجزیه و تحلیل داده‌ها

فرضیه اول: میزان هیجان‌خواهی در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج متفاوت است.

جدول شماره 1: میزان هیجان‌خواهی در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج

انحراف استاندارد	انحراف معیار	میانگین	نمونه	قرارداد
0/06621	0/81090	3/0760	150	رسمی
0/07204	0/88228	3/1401	150	پیمانی

جدول شماره 2: آزمون T مستقل هیجان‌خواهی

فاصله اختلاف اطمینان 95٪		خطای استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معناداری آزادی بحرانی	درجه نسبت همگنی فراوانی واریانس.	سطح معناداری	
حد بالا	حد پایین						
0/12844	-0/25666	0/09784	-0/06411	0/513	298	-0/655	0/462
0/12845	-0/25666	0/09784	-0/06411	0/513	904	-0/655295	0/543

بر اساس جدول شماره دو همگنی واریانس‌ها را از طریق آزمون لوین مورد محاسبه قرار دادیم؛ بنابراین مقدار $\text{sig} = 0/462$ (سطح معناداری) به دست آمد. چنانچه این مقدار از $0/05$ بزرگ‌تر باشد بیان می‌کنیم که واریانس‌ها در هر دو گروه رسمی و پیمانی برابر هستند. با توجه به این که مقدار سطح معناداری در بررسی همگنی واریانس‌ها بزرگ‌تر از $0/05$ می‌باشد ($0/543 > 0/05$)، بنابراین بیان می‌کنیم واریانس هیجان‌خواهی در هر دو گروه برابر هستند ($\sigma_1 = \sigma_2$). از آنجا که واریانس‌های دو گروه با همدیگر برابر هستند، بنابراین در ردیف اول در آزمون T مستقل را مورد بررسی قرار می‌دهیم، چون $\text{sig} = 0/513$ (سطح معناداری) و بزرگ‌تر از سطح اطمینان $0/05$ می‌باشد، بیان می‌کنیم که تفاوت معناداری میان هیجان‌خواهی در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج وجود ندارد.

به لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد
 $H_0 = \mu_a = \mu_b$ $3/076 \pm 0/81090$
 $H_0 = \mu_a \neq \mu_b$ $3/1401 \pm 0/88228$

فرضیه دوم: میزان جرأت‌ورزی در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج متفاوت است.

برای بررسی تفاوت معناداری جرأت‌ورزی بین دو گروه کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج از آزمون T مستقل استفاده کردیم.

جدول شماره 3: میزان جرأت‌ورزی در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج

خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	نمونه	قرارداد
0/05483	0/67136	3/7370	150	1
0/04613	0/56495	3/7642	150	2

جدول شماره 4: آزمون T مستقل مهارت جرأت‌ورزی

فاصله اطمینان 95%		خطای استاندارد		میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	نسبت بحرانی	معناداری همگنی واریانس	فرآوانی
حد بالا	حد پائین	استاندارد	خطای استاندارد	میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	نسبت بحرانی	معناداری همگنی واریانس	فرآوانی
5/20638	-1/44638	1/69027	1/69027	1/88000	0/267	298	1/112	0/584	0/301
5/20654	-1/44654	1/69027	1/69027	1/88000	0/267	294/506	1/112		

بر اساس جدول شماره چهار همگنی واریانس‌ها را از طریق آزمون لوین مورد محاسبه قرار دادیم؛ بنابراین مقدار $\text{sig}=0/584$ به دست آمد. چنانچه این مقدار از $0/05$ بزرگ‌تر باشد بیان می‌کنیم که واریانس‌ها در هر دو گروه رسمی و پیمانی برابر هستند

$0/584 > 0/05$ ؛ بنابراین بیان می‌کنیم که واریانس گروه اول برابر است با واریانس گروه دوم ($\sigma_1 = \sigma_2$). از آنجا که واریانس‌های دو گروه با هم‌دیگر برابر هستند، بنابراین در ردیف اول در آزمون T مستقل سطح معناداری را مورد بررسی قرار می‌دهیم. چون $\text{sig}=0/267$ و بزرگ‌تر است از سطح خطای $0/05$ ، بنابراین بیان می‌کنیم که تفاوت معناداری میان جرأت‌ورزی در کارکنان رسمی و پیمانی وجود ندارد.

$$H_0 = \mu_a = \mu_b \quad 3/7370 \pm 0/67136$$

$$H_0 = \mu_a \neq \mu_b \quad 3/7642 \pm 0/04613 \quad \text{به لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد}$$

فرضیه سوم: میزان خودکارآمدی در کارکنان رسمی و پیمانی متفاوت است.

جدول شماره 5: میزان خودکارآمدی در کارکنان رسمی و پیمانی

خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	نمونه	قرارداد
0/05634	0/68999	3/9235	150	رسمی
0/04947	0/60585	3/6812	150	پیمانی

جدول شماره 6: آزمون T مستقل خودکارآمدی

فاصله اطمینان 95%		خطای	سطح	درجه	سطح	آزمون لوین	
حد بالا	حد پایین	استاندارد میانگین	معناداری	آزادی	نسبت	معناداری	فراوانی
		خطای	سطح	درجه	بحرانی	همگنی	وارانس
		استاندارد	معناداری	آزادی	آزادی	وارانس	وارانس
0/07367	5/21967	1/30745	2/64667	0/044	298	2/024	0/124
0/07347	5/21986	1/30745	2/64667	0/044	292/515	2/024	2/383

بر اساس جدول شماره شش همگنی واریانس‌ها را از طریق آزمون لوین مورد محاسبه قرار دادیم؛ بنابراین مقدار $\text{sig}=0/124$ (سطح معناداری) به دست آمد. چنانچه این مقدار از $0/05$ بزرگتر باشد، بیان می‌کنیم که واریانس‌ها در هر دو گروه رسمی و پیمانی برابر هستند $0/124 > 0/05$ ؛ بنابراین بیان می‌کنیم که واریانس گروه اول و دوم با همدیگر برابر هستند $(\sigma_1 = \sigma_2)$. از آنجا که واریانس‌های دو گروه با همدیگر برابر هستند، بنابراین در ردیف اول در آزمون T مستقل سطح معناداری را مورد بررسی قرار می‌دهیم. چون $\text{sig} = 0/044$ (سطح معناداری برابر است با $0/044$)، بنابراین بیان می‌کنیم که تفاوت معناداری میان خودکارآمدی در کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج وجود دارد.

به لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود دارد $H_0 = \mu_a = \mu_b$ $4/1235 \pm 0/68999$

$H_0 = \mu_a \neq \mu_b$ $3/6812 \pm 0/60585$

فرضیه چهارم: مهارت جرأت‌ورزی بر خودکارآمدی کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج ارتباط معناداری دارد.

جدول شماره 7: مدل رگرسیونی رابطه مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی

متغیر	R	R ²	F	Sig	Beta	T
	0/653	0/427	221/865	0/000	0/653	14/895

برای بررسی رابطه دو متغیر مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی، از ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج در جدول شماره هفت زیر ارائه شده‌اند. براساس داده‌های جدول هم‌بستگی مثبت و معناداری بین مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی وجود دارد. میزان ضریب هم‌بستگی مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی ی 0/653 است که هم‌بستگی بالایی را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تبیین برای مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی 0/435، بنابراین می‌توان بیان کرد که 0/435 از خودکارآمدی کارکنان می‌تواند توسط مهارت جرأت‌ورزی تبیین شود.

فرضیه پنجم: هیجان‌خواهی بر خودکارآمدی کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج ارتباط معناداری دارد.

جدول شماره 8: مدل رگرسیونی رابطه هیجان‌خواهی و خودکارآمدی

متغیر	R	R ²	F	Sig	Beta	T
	0/1825	0/033	10/248	0/002	0/182	3/201

برای بررسی رابطه دو متغیر هیجان‌خواهی و خودکارآمدی، از ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج در جدول شماره هشت ارائه شده‌اند. بر اساس داده‌های جدول هم‌بستگی مثبت و معناداری بین هیجان‌خواهی و خودکارآمدی وجود دارد. میزان ضریب هم‌بستگی هیجان‌خواهی و خودکارآمدی 0/128 است که هم‌بستگی ضعیفی را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تبیین برای هیجان‌خواهی و خودکارآمدی 0/03؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که 0/03 از خودکارآمدی کارکنان می‌تواند توسط هیجان‌خواهی تبیین شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از عناصر اصلی هیجان‌خواهی تمایل یا اشتیاق به خطرجویی است، در حالی که نتیجه رفتار کاوشی اشاره بر این دارد که خطرجویی اغلب برانگیزنده ترس است و ترس با رفتار کاوشی ناهم‌ساز یا غیر قابل تلفیق است. در چندین نظریه نیز چنین فرض شده

است که هیجان‌هایی از قبیل ترس باعث سطوح انگیزتگی بالا می‌شوند، به همین دلیل، ترس مانع کنجکاوی موجودات می‌شود (یعنی از هیجان‌خواهی و کسب تجربیات جدید، خودداری می‌کنند)؛ زیرا آنها در سطح بهینه انگیزتگی هستند و اما جالب است که زاگرم‌ن توانسته است تمایل افراد را با خطرجویی به کاوشگری ارتباط دهد. به همین دلیل اگر فردی در مرحله خاصی از هیجان‌خواهی باشد، به همان نسبت خود را از نظر کارکرد عملی در معرض آزمایش قرار می‌دهد. این موضوع بر روی نیاز برای تجارب جدید و متنوع تمرکز می‌کند، از طریق رفتار بی‌بندوبارانه (سهل‌انگارانه) که شامل فعالیت‌های خطرناک، شیوه غیر متعارف زندگی و عدم پذیرش یکنواختی می‌باشد. هیجان‌خواهی برای ربط دادن حوادث با یکدیگر ارائه می‌شود. یکی از دلایل مهم به این مسئله، از این حقیقت نشأت می‌گیرد که این یک فعالیت تقویتی متقابل است (گتزر و همکاران، 2002). از آنجا که شغل مربوط به نیروی انتظامی در بخش عملیاتی با هیجان‌خواهی بالایی در ارتباط می‌باشد، از این‌رو فرضیه اول حاکی از آن است که در آزمون لون تی مستقل بین کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج سطح معناداری برای برابری واریانس‌ها برابر ($P > 0/462$) است؛ بنابراین این موضوع تأیید می‌شود که واریانس‌های دو گروه همگن هستند. بنابراین در بررسی سطح معناداری متوجه شدیم که مقدار ($P > 0/513$) است که نشان‌دهنده این موضوع می‌باشد که بین میانگین‌های دو گروه رسمی و پیمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه دوم: بین کارکنان رسمی و پیمانی در مهارت جرأت‌ورزی تفاوت معناداری وجود دارد.

جرأت‌ورزی، احترام به خود و به دیگران است. احترام به خود شامل خودآگاهی از این‌که «کسی» هستیم و احترام به دیگران، آگاهی از این‌که دیگران وجود دارند می‌شود، نظریه تحلیل تبادلی خصوصاً مفهوم «جایگاه‌های زندگی» برای تبادل بین رفتارهای جرأت‌مندانه و غیر جرأت‌مندانه مفید است. روابط مهم و توانایی واقعی بودن در روابط، بخشی از احساس امنیت و نیز نشان‌دهنده الگوهای رفتاری جرأت‌آمیز است. تنها از طریق داشتن یک رابطه واقعی با خود، رابطه و درگیری با دیگر افراد ممکن می‌شود، هرگونه تعامل و مواجهه که افراد دارند بر چگونگی فکر کردن و احساس کردن آن‌ها در مورد خودشان تأثیرگذار است. درمان وجودی، شناخت‌های مفیدی در مورد

این که افراد چگونه می‌توانند در تفکرشان انعطاف‌پذیر شوند و بر اهمیت منعطف بودن در تفکر برای رشد جرأت‌ورزی ارئه می‌دهد، انعطاف‌ناپذیری در ارزش‌ها می‌تواند منجر به عقاید منفی و خود محدودی در ارتباط با خود یا دیگران شود و نیز باعث الگوهای رفتاری غیر جرأت‌مندانه می‌شود (تامپسون و برنهام، 2011)؛ از این‌رو نتایج فرضیه دوم حاکی از آن است در آزمون لون تی مستقل بین کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج سطح معناداری برای برابری واریانس‌ها برابر ($P > 0/584$) است. بنابراین این موضوع تأیید می‌شود که واریانس‌های دو گروه همگن هستند؛ بنابراین در بررسی سطح معناداری متوجه شدیم که مقدار ($P > 0/267$) است که نشان‌دهنده این موضوع می‌باشد که بین میانگین‌های دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه سوم: مؤلفه بین کارکنان رسمی و پیمانی در خودکارآمدی تفاوت معناداری وجود دارد.

خودکارآمدی به قضاوت‌های افراد در رابطه با توانایی‌هایشان در به ثمر رساندن سطوح طراحی شده عملکرد اطلاق می‌شود (بندورا، 1996، به نقل از مجیدیان، 1381). به عبارت دیگر خودکارآمدی، باورها و قضاوت‌های افراد از توانایی‌هایشان در انجام تکالیف خاص در موقعیت‌های خاص می‌باشد. بندورا شکل خاصی از انتظار را خودکارآمدی می‌نامد و بیان می‌دارد که خودکارآمدی بر عقاید و باورهای افراد برای اعمال کنترل بر عملکرد خویش و بر رویدادهای مؤثر بر زندگی اشاره دارد (بندورا، 1993). بندورا بیان کرد که در واقع واسطه میان دانش و عمل، خودکارآمدی می‌باشد. قضاوت مردم درباره توانایی‌شان برای سازماندهی و اجرای امور، لازمه دستیابی به عملکرد موفق است (بندورا، 1986). خودکارآمدی ادراک‌شده با باورهای افراد درباره قابلیت‌هایشان برای تمرین مهارت‌هایشان و تمرین مهارت‌هایشان که بر زندگی‌شان تأثیر می‌گذارند، سروکار دارد. انسان موجودی اجتماعی است و حمایت اجتماعی برای هر فرد یک رابطه اطمینان‌بخش به وجود می‌آورد که احساس صمیمیت و نزدیکی از ویژگی‌های اصلی آن است. حمایت اجتماعی به ما امنیت و اعتماد به خود (خودکارآمدی) می‌دهد تا رویکردهای دیگر را بسنجیم و مهارت‌های مقابله اضافی را کسب کنیم (حیدری، 1389). استرس و فشار روانی در برخی محیط‌ها و شرایط کاری دشوار می‌تواند شخص را با خطرات جسمی و جانی مواجه کند؛ از جمله این محیط‌ها

می‌توان به محیط نظامی اشاره کرد. به دلیل حساسیت ویژه و مخاطراتی که در این گونه مراکز وجود دارد، زمینه ایجاد استرس و فشار روانی را افزایش می‌دهد (ویالین و همکاران، 2008). از آنجایی که باور خودکارآمدی در محیط‌های پراسترس و پرهیجان اهمیت اساسی دارد و از سویی دیگر حمایت اجتماعی دارای فواید روان‌شناختی و جسمانی متعددی برای افرادی است که با رویدادهای فشارزای جسمی، روانی و اجتماعی مواجه شوند، از این رو به تبیین میزان تفاوت در خودکارآمدی کارکنان رسمی و پیمانی کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج پرداختیم و نتایج حاکی از آن است در آزمون لون تی مستقل بین کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج سطح معناداری برای برابری واریانس‌ها برابر $(P > 0/124)$ است؛ بنابراین این موضوع تأیید می‌شود که واریانس‌های دو گروه همگن هستند. بنابراین در بررسی سطح معناداری متوجه شدیم که مقدار $(P > 0/044)$ است که نشان‌دهنده این موضوع می‌باشد که بین میانگین‌های دو گروه رسمی و پیمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: جرأت‌ورزی ارتباط معناداری با خودکارآمدی کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج دارد

کیفیت اجرای برنامه‌های آموزشی جرأت‌ورزی و شناسایی کاستی‌هایی که از بعد روانی در این برنامه‌ها وجود دارد می‌تواند بر اتقای احساس خودکارآمدی کارکنان اثرگذار باشد که ارتقاء احساس خودکارآمدی و مهارت جرأت‌ورزی، به منزله شاخصی از توانایی‌های روانی-اجتماعی، درون فردی و بین فردی در کارکنان نیروی انتظامی بررسی شده است. نتایج این فرضیه حاکی از آن است که آزمون هم‌بستگی پیرسون بین مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی در بین کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج سطح معناداری $(P > 0/000)$ است؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر بین مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی $(r = 0/653)$ است که هم‌بستگی متوسط و مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد. به عبارتی هر چه کارکنان داری مهارت جرأت‌ورزی بالاتری باشند، خودکارآمدی آنها افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه پنجم: هیجان‌خواهی ارتباط معناداری با خودکارآمدی کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج دارد.

در بین انسان‌ها از نظر میزان هیجان‌خواهی تفاوت‌های بسیاری وجود دارد؛ به طوری که مارون زاگرمین نشان می‌دهد که هیجان‌خواهی یکی از چند صفت بنیادی تعیین‌کننده ماهیت انسان است. او با ارائه شاخص‌های قانع‌کننده نشان می‌دهد که عوامل ارثی در تعیین ویژگی هیجان‌خواهی نقش مهمی دارند، همان‌طور که در هوش نقش دارند؛ بنابراین والدینی که هیجان‌خواهی دارند، به احتمال خیلی زیاد فرزندان هیجان‌خواه خواهند داشت. هیجان‌خواهی را به چهار قسمت فرعی تقسیم می‌کند؛ هیجان‌خواهی شدید، تجربه‌خواهی، عدم بازداری و ملال‌پذیری. هیجان‌خواهی شدید بیشتر از بقیه ویژگی‌ها خودنمایی می‌کند و مورد توجه قرار می‌گیرد. تاکنون مطالعات کمی درباره رابطه هیجان‌خواهی افراد با میزان خودکارآمدی کارکنان انجام شده است و در این باره فقر اطلاعاتی وجود دارد؛ بنابراین این پژوهش بر آن شد تا این شکاف را کنار بگذارد و بر اساس آن ارتباط بین هیجان‌خواهی و خودکارآمدی کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج را مورد بررسی قرار دهد؛ از این‌رو نتایج این فرضیه حاکی از آن است که هیجان‌خواهی ارتباط معناداری با خودکارآمدی کارکنان رسمی و پیمانی نیروی انتظامی شهر یاسوج دارد. نتایج حاکی از آن است که آزمون هم‌بستگی پیرسون بین مهارت جرأت‌ورزی و خودکارآمدی در بین کارکنان نیروی انتظامی شهر یاسوج سطح معناداری ($P > 0/000$) است. بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر بین هیجان‌خواهی و خودکارآمدی ($r = 0/128$) است که هم‌بستگی کم و مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد. به عبارتی هیجان‌خواهی بالا در کارکنان از خودکارآمدی کمی برخوردار هستند باشند خودکارآمدی کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند.

پیشنهادها

پیشنهادهای پژوهشی

- انجام تحقیقات مشابه در سایر شهرستان‌ها و مقایسه آنها به منظور آشنایی بیشتر با مشکلات موجود و برنامه‌ریزی به منظور حل آنها صورت گیرد.

- اجرای پژوهش مشابه و استفاده از متغیرهای جنسیت و سابقه کاری به عنوان متغیرهای مداخله‌گر در پژوهش.
- انجام پژوهش‌هایی به منظور مقایسه این متغیرها میان افسران عالی‌رتبه و عادی.

پیشنهاد‌های کاربردی

- ✓ رشد هیجان‌ها در بشر از طریق شرطی، از راه سرمشق، از طریق روش آزمایش و خطا و از راه اخذ تجربه شخصی صورت می‌گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که بکوشیم آن نوع رفتارهای هیجانی که موجبات سعادت ما را فراهم می‌سازد، بیاموزیم. به عبارت دیگر همان‌طور که باید کوشید تا بلوغ فکری به دست آورد، باید سعی کرد تا به بلوغ هیجانی نیز نایل شد.
 - ✓ طراحی و تدوین برنامه‌هایی برای افزایش جرأت‌ورزی با تأکید بر رویکردهای عاطفی، هیجانی و انگیزشی برای افزایش کارآمدی کارمندان نیروی انتظامی.
- پیشنهاد می‌شود که پیش‌بینی‌کننده‌های خودکارآمدی مانند همدلی، امید، خودکفایی، تطابق‌پذیری، پیوند معنوی، توانایی یافتن معنی در مشکلات مهارت‌های ابراز وجود، مهارت‌های انطباقی و مدیریت استرس و انگیزش در آموزش‌های رسمی و غیررسمی کارکنان پلیس گنجانده شود.

منابع

- پروین، لارنس (1374). روان‌شناسی شخصیت: نظریه و تحقیق. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- خدیوی زند، محمد مهدی (1394). پرخاشگری و ناکامی، تهران: انتشارات تربیت. خلعتبری،
- خواستار، حمزه (1387). بررسی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم‌انداز. کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران: دانشکده مدیریت.
- ریو، جان مارشال (2011). انگیزش و هیجان. نقل از یحیی سیدمحمدی (1395). تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- شفیق آبادی، عبدالله؛ ناصری، غلامرضا (1394). نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- شولتز. دوان (1378). نظریه‌های شخصیت. نقل از یوسف کریمی و همکاران، چاپ اول، تهران: ارسباران.
- کریمی. یوسف (1370). روان‌شناسی شخصیت. تهران: پیام نور.
- کریم زاده، منصوره (1380). بررسی رابطه مفهوم خود و خودکارآمدی تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان. کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- مارشال ریو، جان (1380). انگیزش و هیجان. نقل از یحیی سیدمحمدی، چاپ سوم، تهران: ویرایش.
- Banduras, A (1977), Self-efficacy :Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review, Vol. 84, No .2, 191-215
- Bandura, A. (1982). Self efficacy mechanism in human agency. American psychologist,37, 122-147.
- Gatzke-Kopp LM1, Raine A, Loeber R, Stouthamer-Loeber M, Steinhauer SR.(2002). Serious delinquent behavior, sensation seeking, and electrodermal arousal. J Abnorm Child Psychol. 2002 Oct;30(5):47
- Pajares , A. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retreived month day, year, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- Towned., W. (2007). A meta-analytically derived nomological network of procrastination.

