

بررسی مقایسه‌ای ویژگی‌های شخصیتی خودپایی بین دو گروه زنان

شاغل و غیر شاغل

زهرا پیشگاهی فرد^۱، فاطمه عبدی^۲، سمیرا متقی^۳ و افشین متقی^{۴*}

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی مقایسه‌ای خودپایی در زنان شاغل و غیر شاغل می‌باشد. این پژوهش از نوع میدانی بوده و روش آن نیز از نوع توصیفی است. نمونه مورد بررسی، متشکل از دو گروه زنان شاغل تمام وقت و پاره وقت و غیر شاغل (خانه دار) در سطح شهر تهران می‌باشد. در این پژوهش جهت سهولت در محاسبات و کاهش خطاهای اندازه‌گیری از نرم افزاری SPSS و برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به آن‌ها از پرسشنامه خودپایی‌اشنايدر استفاده شده است. برای بررسی رابطه بین متغیرها از روش‌های آمار توصیفی و آزمون t برای دو گروه مستقل و هم‌چنین، آزمون Anova و آزمون χ^2 (کا اسکوئر) و ضریب همبستگی استفاده گردید. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که میزان خودپایی در زنان شاغل نسبت به زنان غیر شاغل بیش‌تر است (و این تفاوت در سطح $(p < 0/001)$ معنادار می‌باشد). هم‌چنین بین سه گروه خودپایی بالا، متوسط و پایین هم توزیع یکنواختی دیده نمی‌شود. هم‌چنین، برای نمایش یافته‌های پژوهش بنا به ماهیت فرضیه‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و برای تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های آماری چون، آزمون t برای دو گروه مستقل در جهت مقایسه میانگین‌ها و مجموع رتبه‌های دو گروه استفاده شده است.

واژه‌های کلیدی: خودپایی، ویژگی‌های شخصیتی، اشتغال، زنان، غیر شاغل، شاغل.

۱- دانشیار دانشگاه تهران dr.zahrapishgahifard@yahoo.com

۲- مدرس دانشگاه غیردانشگاهی مفاخر، مطالعات زنان fa.abdi33@gmail.com

۳- دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس، اقتصاد سلامت samira.motaghi@gmail.com

۴- عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی

*- نویسنده مسئول مقاله: afshin_mottaghi@yahoo.com

پیشگفتار

بتازگی در مباحث روان‌شناختی رفتار اقتصادی در سازمان‌ها موضوع خودپایی، یعنی شاخصی که افراد رفتارشان را بر اساس نشانه‌های دیگران و شرایط بنا می‌نهند (رفتارشان را بر مبنای مردم و موقعیت‌ها تنظیم می‌کنند)، بسیار مورد توجه قرار گرفته است. به این صورت که پژوهشگران مطرح می‌کنند که به نظر می‌رسد افراد با خود پایی بالا به اینکه چه رفتاری برای احراز موقعیت شغلی خاص مناسب است و رفتارهای دیگران (در این موقعیت) توجه می‌کنند و بر اساس آن رفتار می‌کنند. در مقابل، افرادی که خود پایی پایین دارند، نسبت به نشانه‌های احراز موقعیت شغلی حساس و هوشیار نیستند و بر اساس حالات درونی عمل می‌کنند. افراد با خود پایی بالا، چون رفتارشان با موقعیت تغییر می‌کند به نظر می‌رسد بیش‌تر غیر قابل پیش بینی باشند و کمتر ثبات داشته باشند. در ظاهر، افرادی که خودپایی بالا دارند، نخست نسبت به موقعیت‌های احراز شغل وضعیت بهتری را از خود نشان می‌دهند (به خاطر قدرت بهتر تغییر رفتار متناسب با موقعیت) که این عامل به وضعیت جذب آنها در محیط‌های شغلی بسیار کمک خواهد کرد در ثانی در محیط‌های کاری نیز چون وظایف را از راه بر آوردن انتظارات دیگران و با مهارت بالاتر انجام می‌دهند و به خاطر اینکه آنها مشاغل اساسی را در شبکه‌های اجتماعی جستجو می‌کنند، ارتقاء می‌یابند (Martin & Anshe, 1995).

اگرچه، انعطاف پذیری افرادی که خودپایی بالا دارند ممکن است برای هر شغلی مناسب نباشد و تمایل به جابه‌جایی ممکن است مناسب هر سازمانی نباشد، اما در بیش‌تر سازمان‌ها و مناصب مفید جلوه می‌کند. چرا که می‌توانیم در نظر بگیریم که افرادی که خودپایی بالا دارند با سهولت بیش‌تری به هنجارهای کارگروهی، فرهنگ سازمانی و بازخورد سرپرستی در مقایسه با آنها که خود پایی پایین دارند، پاسخ می‌دهند و افزون بر این، افرادی که خود پایی بالا دارند، ممکن است شرکت کنندگان مشتاقی باشند که به دلیل توانایی‌شان در به عهده گرفتن نقش‌های منعطف، گرایش به تیم‌های کاری دارند. بر اساس مطالب مطرح شده در بالا، پژوهشگران نتوانسته‌اند به رابطه‌ای علمی میان خودپایی و اشتغال دست یابند. از این رو پژوهشگران این پژوهش برآنند تا با بررسی خودپایی در زنان شاغل و غیرشاغل، تأثیر وضعیت اشتغال را به صورت اعم و اشتغال زنان را به صورت اخص بر این عامل روان‌شناختی مورد بررسی قرار دهند.

هافمن (Hafman, 2006) در پژوهش خود این فرض را مطرح ساخت که افراد دارای خودپایی بالا، برانگیختگی قشر خود مختار کمتری نسبت به گروه دارای خودپایی پایین به هنگام انجام تکالیف پر استرس دارند؛ این افراد قادرند، بهتر از دیگران رفتارهای خود را با طیفی از موقعیت‌های اجتماعی، از جمله تکالیف اجتماعی پر استرس تطبیق دهند.

بیوکس‌س‌هین (Buyukshahin, 2008) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که افراد دارای خودپایی بالا بیش‌تر از افراد دارای خودپایی پایین از راهبرهای مقابله‌ای شوخی استفاده می‌کنند. این امر را می‌توان بدین صورت توضیح داد که افراد دارای خودپایی بالا توانایی‌های کلامی و مهارت‌های ابراز - خود بهتری نسبت به گروه دیگر دارند. این گروه بیش‌تر تمایل دارند که از استراتژی تقویت خود استفاده نمایند. آنها بیش‌تر عزت نفس خود را در موقعیت‌های پر استرس حفظ می‌کنند.

بونو و وی (Bono & Vey, 2007) در پژوهش خود، ارتباط بین شخصیت و عملکرد را در دو تکلیف تنظیم هیجان مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که خودپایی با عملکرد هیجانی مؤثر مرتبط است. افراد دارای خودپایی بالا استرس کمتری را نسبت به افراد دارای خودپایی پایین گزارش دادند و ضربان قلبشان در حین عملکرد هیجانی افزایش کمتری نشان داد.

باریک، پارکز و مونت (Barrick & Parks & Moun, 2005)، در پژوهشی به بررسی نقش تعدیل‌کننده خودپایی در رابطه بین خودپایی و پنج عامل شخصیتی و عملکرد بین فردی پرداختند. آنها دریافتند که وقتی نمره‌های خودپایی بالا بود، ارتباط بین ۳ صفت (برونگردی، ثبات هیجانی و گشودگی) و برآوردهای فرد از عملکرد بین فردی تضعیف می‌شد. خودپایی هم‌چنین بر فرایند وضوح و شفاف‌سازی اثر می‌گذارد. خودپایی بالا در افراد باعث حساسیت آنها به شرایط گوناگون می‌شود.

افزون بر این، هماهنگی با پژوهش‌های گذشته، افراد دارای خودپایی بالا نسبت به گروه دارای خودپایی پایین به احتمال بیشتری الکل و مواد مصرف می‌کنند. دلیل این امر می‌تواند حساسیت پذیری افراد دارای خودپایی بالا نسبت به فشار همسالان باشد. به لحاظ رفتارهای پر خطری مانند مصرف الکل، دارو و سیگار، افراد دارای خودپایی بالا در خطر بیش‌تری قرار دارند (Buyukshahin, 2008 & Perrine, etc, 2004 & Bell, etc, 2000).

لئون و هاکینز (Leone, Hawkins, 2006) نشان دادند که هویت افراد دارای خودپایی بالا، محصول تعاملات اجتماعی و نقش‌هایی است که در موقعیت‌های گوناگون، بازی می‌کنند. تایلر (Tailer, 1998 Quotes by Barati Bakhtiari) پژوهشی در ارتباط با این فرض که افراد دارای خودپایی بالا، هنگام پیش‌بینی رفتار دیگران، بیش‌تر از افراد دارای خودپایی پایین از داده‌های مقایسه‌ای استفاده می‌کنند، انجام دادند. افراد دارای خودپایی پایین از داده‌های مقایسه‌ای استفاده می‌کنند، انجام دادند. افراد دارای خودپایی بالا به هنجارهای اجتماعی در موقعیت‌های محیطی بیش‌تر پاسخ می‌دهند. پس از انجام پژوهش، همان‌گونه که پیش‌بینی شده بود، افراد

دارای خودپایی بالا عموماً از داده‌های مقایسه‌ای به میزان بیشتر در مقایسه با افراد دارای خودپایی پایین، استفاده کردند. میرزا رسول زاده (Mirza Rasoulzadeh, 1966). در بررسی رابطه خودپایی و رضایتمندی زناشویی به این نتیجه رسید که میزان رضایتمندی زناشویی در زنانی که خودپایی بالاتری دارند، بیش‌تر است. به طور خلاصه، افراد دارای خودپایی بالا و پایین، تصورات و ادراک‌های متفاوتی از "خود" دارند. این تفاوت‌های فردی در مفهوم خود، به نوبه خود بر رویکردی که این دو گروه در زندگی اجتماعی اتخاذ می‌نمایند، تأثیر می‌گذارد (Gangestad & Snyder, 2000).

فلاین و ایمز (Flyn & Ames, 2006) در مطالعه‌ای به بررسی تفاوت‌های دو جنس در خودپایی و تأثیر آن در گروه‌ها و تعارضات فردی پرداختند. پژوهشگران دریافتند که زنان دارای خودپایی بالا در گروه خود مؤثرتر و ارزشمندتر از گروه خودپایی پایین ارزیابی می‌شوند. مردان به نسبت، کمتر از زنان از خودپایی سود می‌برند.

در مطالعه‌ای که به بررسی مذاکرات دو نفره پرداختند، دریافتند که زنان دارای خودپایی بالا، عملکرد بهتری دارند، درحالی‌که مردان از صفت خودپایی سود چندانی نمی‌برند. تحلیل‌های بیش‌تر، نشان داد که زنان دارای خودپایی بالا، در حین این مذاکرات، اصلاح و تعدیل می‌نمودند، وقتی فرد مقابل با جرأت بیش‌تری سخن می‌گفت، آنها نیز چنین می‌کردند، در حالی‌که چنین موضوعی در رابطه با زنان و مردان دارای خودپایی پایین صادق نبود (همان).

جواهر و متسون (Javaher & Metso, 2005)، به بررسی نقش جنس و جذابیت متقاضی کار در مشاغل زنانه و مردانه بر تصمیم‌های اتخاذ شده از سوی افراد دارای خودپایی بالا و یا پایین پرداختند. افراد دارای خودپایی بالا بیش‌تر تحت تأثیر جنس و جذابیت متقاضی قرار می‌گرفتند. دی و همکاران (Day, etc, 2002) به بررسی جنس افراد خودپا و متغیرهای مربوط به محل کار پرداختند. نتایج نشان داد که خودپایی با بسیاری از ملاحظات افراد در سازمان‌ها ارتباط دارد. برای سنجش تفاوت‌های مردان و زنان از میانگین وزنی استفاده شد و دریافتند که تفاوت‌های دو جنس در مورد پدیده خودپایی، تا حدی پاسخگوی علت تفکیک زنان و مردان از هم در سطوح بالای سازمان است.

مطالعات مربوط به تفاوت‌های جنسی نشان داده‌اند که جنس تأثیر معناداری بر خودپایی دارد. مردان بیش از زنان خودپایی بالا از خود نشان می‌دهند. هرمن (Herman, 2005) در یک فراتحلیل، به این نتیجه دست یافتند که نمره‌های خودپایی مردان به طور معناداری بالاتر از زنان بوده است (Day, etc, 2002).

محمد نریمانی و همکاران (Narimani, etc, 1386) به بررسی رابطه خودپایی و سلامت روانی در بین دانشجویان ورزشکار گروهی و انفرادی و دانشجویان غیر ورزشکار پرداخته است و در تجزیه و تحلیل داده های پژوهشی نشان داد که از نظر میزان خودپایی بین سه گروه تفاوت معناداری وجود داشت، به این معنی که میزان خودپایی در ورزشکاران انفرادی بیشتر از گروهی و در ورزشکاران گروهی بیشتر از غیر ورزشکاران بوده است.

اصلانخانی (Aslankhany, 1387) در پژوهش خود نشان داد که به طور کلی متغیر خودپایی در ورزشکاران و غیر ورزشکاران تفاوتی معنی دار دارد. به بیان دیگر، خودپایی در ورزشکاران نخبه و غیر نخبه بالاتر از افراد غیر ورزشکار بود و ورزشکاران نخبه نیز در مقایسه با ورزشکاران غیر نخبه از خودپایی بالاتری برخوردار بودند. افزون بر این، بین متغیر خودپایی و احساس جویی همبستگی منفی و معنی داری مشاهده کرد.

پژوهش‌های متعددی که در بخش پیشینه پژوهش ذکر شد، هیچ کدام به مسئله مورد نظر محقق در این پژوهش نپرداخته است. هر چند بیش تر آن‌ها عوامل گوناگون مؤثر بر خودپایی را مورد بررسی قرار داده اند، اما هیچ کدام نقش خودپایی در زنان شاغل و غیر شاغل را مورد بررسی قرار نداده اند. در واقع، مطالعه و بررسی این پژوهش‌ها در بردارنده داده‌های ارزشمندی مبتنی بر رابطه میان خودپایی و اشتغال زنان می باشند و استفاده از آن‌ها می‌تواند جهت ادامه صحیح روند پژوهش مفید و مؤثر واقع شود.

مبانی نظری

اشتغال از دیدگاه کلان اقتصادی از جنبه‌های گوناگونی همچون درآمد زایی، تولید و کارآفرینی، توسعه دانش و فناوری و غیره اهمیت دارد و از دیدگاه اجتماعی نیز به انسان منزلت، جایگاه و موقعیت اجتماعی و حس اعتماد به نفس می بخشد. مشغول به کار شدن و استفاده از نیروهای ذاتی، مهارت‌ها و دانش و مدیریت شخصی برای شروع به کار و به انجام رساندن فعالیت مختص گروه خاصی نیست. مردان و زنان در یک جامعه می‌توانند با موقعیت‌های کاری ای که برای آنان فراهم می‌شود و یا خود خلق می‌کنند، به اشتغال بپردازند و با این حال، آن را تحت تأثیر قرار دهند.

متغیری که در حوزه روان شناختی اشتغال کمتر مورد بحث شده است خودپایی است، به گونه ای که نخستین بار در دو دهه پیش، توسط اشنایدر وارد ادبیات روان‌شناسی شد. اشنایدر و مونسون (snyder & monsoon, 2005) ادعا کردند که یک بعد از شخصیت را که افراد در ارتباط با آن متفاوت هستند درجه ای است که افراد، آگاهانه به متناسب بودن رفتارشان با

موقعیت خاصی که در آن قرار دارند، توجه می کنند. با وجودی که این بازبینی با عنوان موقعیت بازبینی یا حتی من در موقعیت بازبینی توصیف می شود و شنایدر آن را خودپایی می نامد. شنایدر بر این باور است که تفاوت های فردی چشمگیری در این بعد در بین افراد وجود دارد. در یک انتهای این پیوستار افرادی قرار دارند که کمترین میزان توجه را در ارتباط با تأثیرگذاری بر اطرافیان دارند و واکنش های آنها همیشه نمودی از احساسات و نگرش های درونی آنهاست (Snyder Quotes by Narimani, etc,1386)

بتازگی در مباحث روان شناختی، موضوع خودپایی یعنی شاخصی که افراد رفتارشان را بر اساس نشانه های دیگران و شرایط بنا می نهند (رفتارشان را بر مبنای مردم و موقعیت ها تنظیم می کنند)، بسیار مورد توجه قرار گرفته است به این صورت که به نظر می رسد افراد با خود پایی بالا به اینکه چه رفتاری برای احراز موقعیت شغلی خاص مناسب است و رفتارهای دیگران (در این موقعیت) توجه می کنند و بر اساس آن رفتار می کنند. در مقابل، افرادی که خود پایی پایین دارند، نسبت به نشانه های احراز موقعیت شغلی حساس و هوشیار نیستند و براساس حالات درونی عمل می کنند. افراد با خود پایی بالا، چون رفتارشان با موقعیت تغییر می کند به نظر می رسد بیش تر غیر قابل پیش بینی باشند و کمتر ثبات داشته باشند. در ظاهر، افرادی که خودپایی بالا دارند، اولاً نسبت به موقعیت های احراز شغل وضعیت بهتری را از خود نشان می دهند (به صورت نمایشی) که این عامل به وضعیت جذب آنها در محیط های شغلی بسیار کمک خواهد کرد، در ثانی در محیط های کاری نیز چون وظایف را از راه بر آوردن انتظارات دیگران انجام می دهند و به خاطر اینکه آنها مشاغل اساسی را در شبکه های اجتماعی جستجو می کنند، ارتقاء می یابند. اگرچه، انعطاف پذیری افرادی که خودپایی بالا دارند ممکن است برای هر شغلی مناسب نباشد و تمایل به جابه جایی ممکن است مناسب هر سازمانی نباشد، اما در بیش تر سازمان ها و مناصب مفید جلوه می کند. چرا که می توانیم در نظر بگیریم افرادی که خودپایی بالا دارند، با سهولت بیش تری به هنجارهای کارگروهی، فرهنگ سازمانی و بازخورد سرپرستی در مقایسه با آنها که خود پایی پایین دارند، پاسخ می دهند و افزون بر این، افرادی که خود پایی بالا دارند، ممکن است شرکت کنندگان مشتاقی باشند که به دلیل توانایی اشان در به عهده گرفتن نقش های منعطف، گرایش به تیم های کاری دارند (Mirza Rasoulzadeh, p.56-57,1966)

بر اساس مطالب مطرح شده در بالا، پژوهشگران نتوانسته اند به رابطه ای علمی میان خودپایی و اشتغال دست یابند از این رو پژوهشگران این پژوهش برآنند تا با بررسی خودپایی در زنان شاغل و غیرشاغل، تأثیر وضعیت اشتغال را به صورت اعم و اشتغال زنان را به صورت اخص بر این عامل روان شناختی مورد بررسی قرار دهند.

بنا بر تعریف اشنايدر (snyder, 1974)، خودپايی، میزان و درجه‌ای است که فرد، رفتار خود را برای جور شدن با شرایط موقعیتی و برای این که به نظر دیگران مطلوب بیاید، تنظیم می‌کند. خودپايی، به صورت یک پیوستار مطرح می‌گردد. افرادی که خود را بر اساس بازخوردی که از دیگران می‌گیرند، توصیف می‌کنند، دارای خودپايی بالا و افرادی که رفتارشان، تابعی از عوامل درونی آنهاست، دارای خودپايی پایین هستند.

افراد دارای خودپايی پایین تمایل دارند به نشانه‌ها و سرنخ‌های اجتماعی بی توجه باشند. بنابراین، رفتار آنها در موقعیت‌های متفاوت کمتر تغییر می‌کند تا رفتار آنهايي (افراد دارای خودپايی بالا) که به این نشانه‌ها حساس تر هستند.

به نظر اشنايدر (snyder, Quotes by Narimani, 1978) افرادی که خودپايی بالایی دارند، مفهومی عملگرایانه از خود دارند و خود را بر اساس نقش‌ها و رفتارهای خود در زمینه‌های اجتماعی گوناگون توصیف می‌کنند. در حالی که، افراد دارای خودپايی پایین، نسبت به خود، دارای یک مفهوم بنیادی بوده و خود را بر اساس ارزش‌ها، باورها و منش‌های درونی خود توصیف می‌کنند. به بیان دیگر، افراد دارای خودپايی پایین، ادراک سازمان یافته‌ای از خود دارند که در آن هویت، محصول پیش‌آمدگی‌های شخصی و تأثیر این پیش‌آمدگی‌ها بر تعامل اجتماعی است (Narimani, etc, p.80, 1386).

افراد دارای خودپايی بالا نسبت به نشانه‌های موقعیتی حساس تر هستند و خزانه غنی تری از رفتارهای بیانگر دارند. بنابراین رفتار این افراد وابسته به موقعیت است (Goodwin & Soon, 2001). همچنین، افراد دارای خودپايی بالا، در سازگاری با محیط بر توانایی خود متکی هستند. آنها در زمان حال زندگی می‌کنند و از آن لذت می‌برند. در مقابل، افراد دارای خودپايی پایین در محیط‌های متفاوت تغییر نمی‌کنند. بنابراین، روابط ایمن و پایداری را بر خلاف تغییر موقعیت‌ها، پذیرفته و ترجیح می‌دهند (Oner, 2001).

فرضیه پژوهش

- ۱- میزان خودپايی در زنان شاغل و زنان غیر شاغل (خانه دار) متفاوت می‌باشد.
- ۲- بین سه سطح با خودپايی بالا، متوسط و پایین توزیع یکنواختی دیده نمی‌شود.
- ۳- بین میزان خودپايی و وضع اشتغال فرد همبستگی وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش کلیه زنان شاغل و غیر شاغل با دامنه سنی ۳۵-۲۰ ساله که در سال ۱۳۸۸ ساکن تهران می باشند، تشکیل می دهند. روش اجرا به این شرح بود که ابتدا با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای، از نواحی ۳، ۵، ۱۲، ۱۸ شهر تهران (که با قرعه کشی از بین نواحی تهران در طرح پژوهش قرار گرفته بودند) داده های ۹۰۰ پرسشنامه معتبر جمع آوری شد، زنان شاغل ($n=450$) پاسخگوی پژوهش از میان زنان دارای مشاغل تمام وقت و پاره وقت شهر تهران انتخاب شدند که با توجه به در دسترس نبودن مبنای دقیقی از چهارچوب نمونه گیری پژوهش و همچنین، به علت تمرکز زنان شاغل در نهادهای عمده ای چون وزارت آموزش و پرورش، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، کارخانجات و دسترسی به عمده زنان شاغل پاسخگو به پرسشهای پرسشنامه با استفاده از نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای از بین نواحی نام برده شده امکانپذیر شد. دست یابی به گروه زنان غیر شاغل ($n=450$) با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی چندمرحله ای از راه مراجعه به مدارس، مهد کودک ها و مراکز بهداشت صورت گرفته است.

در این پژوهش جهت سهولت در محاسبات و کاهش خطاهای اندازه گیری از نرم افزاری \square spss استفاده شد همچنین، برای نمایش یافته های پژوهش بنا به ماهیت فرضیه ها و پاسخ به پرسشهای پژوهش از روشهای آمار توصیفی و برای تحلیل داده ها نیز از آزمون های آماری چون، آزمون t برای دو گروه مستقل در جهت مقایسه میانگین ها و مجموع رتبه های دو گروه و هم-چنین، آزمون Anova و آزمون χ^2 (کاسکوئر) استفاده گردید.

ابزار پژوهش

در ابتدا داده هایی نظیر سن، شغل، وضعیت تأهل از راه پرسشنامه داده های فردی جمع آوری شدند. برای سنجش متغیر خودپایی از مقیاس خودپایی اشنایدر^۱ استفاده شد. اشنایدر (۱۹۷۴) همزمان با ارایه نظریه خودپایی یک مقیاس ۲۵ ماده ای برای سنجش خودپایی ارایه نمود. پاسخدهی به این آزمون به صورت گزینه های درست و نادرست به منزله تأیید و عدم تأیید مضمون هر یک از ماده ها در مورد آزمودنی می باشد.

اشنایدر فرض نموده است که مقیاس خودپایی در بر گیرنده ۵ مؤلفه می باشد که ساختار نظری خودپایی را تشکیل می دهند. این مؤلفه ها عبارتند از:

¹. Self Monitoring Scale- SMS

- ۱- تمایل به برازنده بودن
 - ۲- توجه به داده‌های مقایسه‌ای
 - ۳- توانایی برای مهار و اصلاح ابزار خویشتن
 - ۴- استفاده از این توانایی در موقعیت‌های ویژه
 - ۵- دامنه ثبات و نوسان رفتارهای ابزار خویشتن فرد در موقعیت‌های گوناگون.
- این آزمون فقط یک نمره دارد که به عنوان نمره فرد در پیوستار خودپایی در نظر گرفته می‌شود. اشناپدر پایایی این پرسشنامه را ۷۲٪ بدست آورده است. اشناپدر برای بررسی روایی این آزمون همبستگی نمره آن را با چندین بعد شخصیتی از جمله: برونگردی مطالعه کرده است که حاکی از روایی بالایی است.
- غفاری (Ghaffari, 1384) در پژوهش خود با استفاده از روش تقسیم ماده‌های زوج و فرد، ضریب همبستگی بین نمره‌های دو نیمه آزمون محاسبه و پس از اصلاح با فرمول اسپیرمن براون برابر با ۷۵٪ ($p < 0/001$)، به دست آورد.
- حمزه لویی (Hamzeh loui, 1950) در پژوهش خود با استفاده از روش دو نیم کردن ماده‌های زوج و فرد، ضریب همبستگی بین دو نیمه آزمون را محاسبه کرد که پس از اصلاح با فرمول اسپیرمن- براون برابر ۵۸٪ به دست آمد که در سطح ($p < 0/001$) معنادار بود. گفتنی است پایایی مقیاس خودپایی در این پژوهش با استفاده از روش تقسیم ماده‌های زوج و فرد و نمونه ۳۰ نفر ۶۵٪ در سطح ($p < 0/001$) محاسبه شد.

یافته‌ها

با توجه به فرضیه نخست میزان خودپایی در زنان شاغل و زنان غیر شاغل (خانه دار) متفاوت می‌باشد. نتایج نیز نشان دادند خودپایی در گروه‌های مورد مطالعه در سطح ($p < 0/001$) معنی دار است (جدول ۱). با توجه به نتایج آزمون t ارایه شده در جدول ۱ و شاخص توصیفی ارایه شده در همین جدول، زنان شاغل (۱۵/۴۰) نسبت به زنان غیر شاغل (خانه دار) (۱۰/۵۲) نمره‌های بالاتری در آزمون خودپایی بدست آوردند. به این معنی که میزان خودپایی در زنان شاغل و غیر شاغل تفاوتی معنی دار نشان می‌دهد ($t = ۲۳/۹۳۶$ و $df = ۴۴۸$). بنابراین، میزان خودپایی در زنان شاغل بیش از زنان غیر شاغل ($p < 0/001$) است.

جدول ۱- نتایج آزمون t گروههای مستقل برای مقایسه خودپایی در زنان شاغل و غیر شاغل

گروهها	میانگین n	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری t
زنان شاغل	۴۵۰	۳/۹۸۴			
زنان غیر شاغل	۴۵۰	۴/۱۵۱	۲۳/۹۳۶	۴۴۸	۰/۰۰۱
	۱۰/۵۲				

با توجه به فرضیه دوم بین سه سطح با خودپایی بالا، متوسط و پایین توزیع یکنواختی دیده نمی‌شود که نتایج آزمون X^2 ارایه شده در جدول ۲ و آزمون Anova در جدول ۳ بین سه سطح خودپایی بالا، پایین و متوسط در دو گروه توزیع یکنواختی دیده نمی‌شود.

جدول ۲- نتایج آزمون X^2 بین سه سطح خودپایی بالا، پایین و متوسط در بین دو گروه

گروهها	n	X^2	درجه آزادی	سطح معناداری t
زنان شاغل	۴۵۰			
زنان غیر شاغل	۴۵۰	۵۲/۶۲۱	۲	۰/۰۰۰

نتایج آزمون Anova در جدول ۳ هم‌چنین، تفاوت معناداری را در سطح ($P < ۰/۰۰۱$) بین سه گروه خودپایی بالا، پایین و متوسط در زنان شاغل و غیر شاغل (خانه دار) نشان می‌دهد.

جدول ۳- نتایج آزمون Anova بین سه گروه

سطح معناداری	آماره f	میانگین توان دوم تیمارها	درجه آزادی	توان دوم تیمارها	رضایتمندی
.000	۱/۱۱۴	۱۳۱۸۱/۳۷۲	۲	۲۶۳۶۲/۷۴۳	بین گروهها
		۱/۱۸۳	۱۰۹۷	۱۲۹۸/۱۶۲	درون گروهها
			۱۰۹۹	۲۷۶۶۰/۹۰۵	کل

براساس آزمون LSD تفاوت معناداری بین میانگین خودپایی پایین و متوسط، میانگین خودپایی پایین و بالا و هم‌چنین، متوسط و بالا در آزمودنی‌ها در سطح ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد

جدول ۴- نتایج آزمون LSD بین سه گروه

	(J)	(I)	میانگین انحراف	خطای استاندارد	سطح معناداری
LSD	۲	۱	-۴۰/۳۷۷۷۰۰	/۰۸۴۹۹	۰۰۰
	۳		-۱۱۰/۶۶۷۳۰۰	/۸۰۴۰	۰۰۰
	۱	۲	۴۰/۳۷۷۷۰۰	/۰۸۴۹۹	۰۰۰
	۳		-۷/۲۸۹۶۰۰	/۰۷۸۱۱	۰۰۰
		۳	۱۱۰/۶۶۷۳۰۰	/۰۸۰۴۰	۰۰۰
	۱		۷/۲۸۹۶۰۰	/۰۷۸۱۱	۰۰۰
	۲				

با توجه به فرضیه سوم بین میزان خودپایی و وضع اشتغال فرد همبستگی وجود دارد. که نتایج آزمون ارایه شده در جدول ۵ نیز همبستگی منفی، اما معنی‌داری ($P > ۰/۰۰۵$) و ($r = -۰/۲۴$) را نشان می‌دهد.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین خودپایی و وضع اشتغال

وضعیت اشتغال	تعداد	ضریب همبستگی	درجه آزادی	F مقدار
دارای اشتغال	۴۵۰	-۰/۲۴		
بدون اشتغال	۴۵۰	۰/۱۷	۱۰۱۵	۲۳/۱۷

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مقایسه ویژگی‌های شخصیتی خودپایی در بین دو گروه زنان شاغل (۱۵/۴۰) و غیر شاغل (۱۰/۵۲) انجام گرفت. بر اساس تحلیل‌های انجام شده، پیرامون بررسی فرضیه اول و دوم پژوهش، تفاوت معنی‌داری در سطح $p < ۰/۰۰۱$ بین افراد دو گروه در متغیر خودپایی وجود داشت. به این معنی که میزان خودپایی در زنان شاغل بیشتر از زنان غیر شاغل بوده است. این یافته‌ها همسو با نتایج بدست آمده به وسیله اشنايدر (Snyder, 1974) می‌باشد که خودپایی باعث عملکرد بهتر فرد می‌شود. به بیان دیگر، فرد با عملکرد بهتر خودپایی را به صورت مؤثر تر تجربه می‌کند. با توجه به نظریه خودپایی اشنايدر (Snyder 2001) انسان‌ها از لحاظ قدرت نظارت (مشاهده و کنترل) رفتار خود و معرفی خود متفاوت هستند. افرادی که از نظر قدرت کنترل خود قوی هستند، می‌توانند رفتارهای بیرونی خود را به دقت در هنگام ظهور در اجتماع تنظیم کنند، بنابراین، بیش‌تر علاقمند و متوجه اجتماع هستند هم‌چنین، عملکردهایی مناسب‌تر را در مواقع گوناگون خواهند داشت. افرادی که از نظر قدرت کنترل خود ضعیف‌تر

هستند، فاقد انگیزه یا توانایی تنظیم رفتارهای بیرونی خود هستند و رفتارهای آنها به شدت تحت تأثیر حالات درونی آنهاست که تایید کننده نتایج این پژوهش می باشد. همچنین، نتایج پژوهش لئون و هاکینز (Leone, Hawkins, 2006) همسو با نتایج پژوهش نشان داد افرادی که دارای تعاملات اجتماعی و نقش های متفاوت تری هستند، دارای خودپایی بالاتری می باشند. این گفته گودوین و سون (Goodwin & Soon, 2001) نیز تایید کننده این نتایج می باشد که افراد دارای خودپایی بالا کسانی هستند که پیام های هیجانی را بهتر از همتایان خود نسبت به افراد دارای خودپایی پایین ارسال می نمایند، اما لزوماً دریافت کنندگان بهتری نیستند. افراد دارای خودپایی بالا نسبت به نشانه های موقعیتی حساس ترند و خزانه غنی تری از رفتارهای بیانگر دارند. بنابراین، رفتار این افراد وابسته به موقعیت است. زنان دارای خودپایی بالا در گروه خود مؤثرتر و ارزشمندتر از گروه خودپایی پایین ارزیابی می شوند. مردان به نسبت کمتر از زنان از خودپایی، سود می برند. تحلیل های دیگر همسو با پژوهش های ما نشان داد که زنان دارای خودپایی بالا، بیشتر مردانه عمل می کردند، در مناظرات محکم و با جرأت صحبت می کردند که همسو با نتایج این پژوهش. نوواک و کمر (Nvvak & kamer Quotes by Mirza Rasoulzadeh, 1987) در بررسی که با هدف مطالعه خودپایی و مهارت های اجتماعی انجام دادند دریافتند که خودپایی با برونگردی و گرایش به گروه، همبستگی بالا و با پرخاشگری، همبستگی متوسط و با اضطراب اجتماعی، همبستگی منفی را نشان می دهد. کسانی که نمره های بالایی در خرده مقیاس مهارت های اجتماعی داشتند. به احتمال بیش تری در برونگردی، گرایش به دوستی و آسان گیری نمره های بالا و در روان آزرده گی، بازداری و اضطراب نمره های پایین کسب نمودند.

نتایج ما در رابطه با فرضیه سوم بین میزان خودپایی و وضع اشتغال فرد همبستگی وجود دارد. اوه و کلیدوف (Oh & kilduff, 2008) همسو با نتایج ما نشان دادند افرادی که دارای خودپایی بالا هستند، در مقایسه با افرادی که خودپایی پایین دارند، در وفق دادن توانایی های خود با نیازهای گروه های گوناگون ممکن است مشاغلی را به عنوان واسطه گری در یک نظام اجتماعی گسسته انتخاب کنند. نتایج مارتین و آنش (Martin & Anshe, 1995) هم نشان می دهد که خودپایی پایین در اجرای مهارت های ساده و خودپایی بالا در اجرای مهارت های سخت نقش دارد که تایید کننده نتایج ماست. همچنین، پژوهش در مورد ۱۶۲ مهاجر کره ای در مناطق کانادا نشان داد که افرادی که از نظر خودپایی قوی بودند، مشاغل واسطه گری را انتخاب می کردند که با جامعه کره ای به طور مستقیم ارتباط پیدا می کرد. افرادی که دارای خودپایی پایین بودند، سعی می کردند مشاغلی را انتخاب کنند که خارج از اجتماع کره ای باشد. این نتایج تأثیرات متغیر و ناهمگون خودپایی را با ساختار اجتماعی نشان می دهد و به فهم این که چگونه شخصیت به مشاغل گوناگون

مربوط می‌شود، کمک می‌کند. با این حال، همان‌گونه که پژوهش‌ها نشان می‌دهد، یافته‌های هماهنگی در رابطه با خودپایی و اشتغال وجود ندارد.

در مجموع دست‌اندرکاران و مسئولان می‌توانند با بکارگیری نتایج بدست‌آمده از این پژوهش در مؤلفه‌های شخصیتی خودپایی در عملکرد افراد شاغل تأثیر مثبت بگذارند زیرا شناخت به موقع مؤلفه‌های شخصیتی در تصمیم‌گیری آنها برای انتخاب و شناسایی استعداد‌های مناسب در سطوح اشتغال می‌تواند تأثیرگذار باشد. با این حال، همان‌گونه که پژوهش‌ها نشان می‌دهد یافته‌های هماهنگی در رابطه با خودپایی و اشتغال وجود ندارد.

References

1. Aslankhany, Muhammad Ali. Solar Pvr dhkrdy, butterfly. (1387), comparing the personality characteristics and sense of self-care-seeking athletes (elite and Ghyrnkhbh) and non-athletes, *Journal of Human Movement Sciences*, 123-130: 2, 1387. (persian)
2. Barati Bakhtiari, S. 1376, a simple relationship between multiple variables and self-efficacy, self-esteem and self-care with a new system of academic performance in third year high school students in Ahwaz city. Master of Education thesis, Ahwaz Shahid Chamran University. (persian)
3. Barrick, M.R., PARKS, L. and Mount, M.K. (2005). Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance. Digital object identifier (DOI) 10. 1111/J. 1744-6570. 2005. 00716.
4. Behnek L.(2001). Self-regulation: Briefs Review. *The online Journal of Sport psychology*. 21:43-47.
5. Bell. N.J., Schoenrock, C.J. and Oneal, K.K. (2000). Self-Monitoring and The propensity for Risk. *European Journal of personality* 14. Pp 104-119.
6. Bono, J.E. and Vey, M.D. (2007). Personality and Emotional performance Extraversion, Neuroticism and Self-Monitoring. *Journal of Occupational Health psychology*, 12;pp 177-192.
7. Buyukshahin, A (2008). Impact of monitoring and gender on coping strategis intimate relationships among Turkish university student. *Sex Roles*. Springer. 10, 1199-1208.
8. Day,d.schleicher,d.j.,unchless,a.l.and hillier,n.j. (2002).self-monitoring personality at work: a meta-analytic investigation of construct validity.*journal of applied psychology* .87,2,390-401
9. flynn,f.j., reaqaans,r.e.,amanatullah,e.t.and ames,d.r.(2006).helping ones way to the top.self-monitoring achieve status by helpoing others and knowing who helps whom.*journal of personality and social psychology* .91(6).1123-37
10. Gangestand,s(2000).self-monitoring apprasial and reappraisal psychological bulletin , 126.530-555

11. Ghaffari, Mozaffar, 1384, review the location of control, self-care, mental health, and sensation seeking in professional athletes and untrained, master's thesis. Field of psychology.(persian)
12. Goodwin, R. and Soon, A. P. Y. (2001). Self-monitoring and Relationship Adjustment: Across- Cultural Analysis. *The Journal of Social psychology*. 134;1. Pp35-39.
13. Hafman, S. (2006). The Emotional consequences of Social pragmatism: The psychophysiological. Corrlates of Self- Monitoring. *Biological psychology*. 73.PP.169-174.
14. Herman,h.j(2005.).the influence of social self efficacy,self esteem and personality differences on lone liness and depression.
15. <http://salnameh.sci.org.ir>
16. Leone, C and Hawkins L.B. (2006). Self-monitoring and Close Relationships. *Journal of personality*, 74, pp 739-778.
17. Martin MB, Anshe, MH. Effect of self-monitoring strategies and task complexity on motor performance and affect. *Journal of Sport and Exercise psychology* 1995; 17:153-70.
18. McNair PJ, and Cable NT.(1992). Self-regulation Training, state anxiety, and Sport performance: A psycho physiological case study. *Sport psychologist*. 6(3):213-229.
19. Mirza Rasoulzadeh, Rft. 1388, "The relationship between self-care and marital .
20. Narimani, M., 1386, compared to self-care and public health in a group and individual athletes and non athletes.(persian)
21. Oh, H. and kilduff, M. (2008) The ripple effect of personality on social structure: self – monitoring origins of network brokerage. *Journal of Applied psychology*, 93 (5): pp 1155-1164.
22. Oner, B. (2002). SELF- Monitoring and Future Time orientation in Romantic Relationships. *Journal of psychology*. 136 (4), 420-424.
23. Paply Yazdi, Mohammad Hossein, 1382, and around the city of Tehran, the.(persian)
24. Perrine, N.E. and Aloise- Young, P.A. (2004). The role of self-monitoring in adolescents susceptibility to passive peer pressure. *Personality and Individual Differences*. 37. Pp1701-1716.
25. Satisfaction", general psychology degree thesis, Faculty of Humanities, Tehran University.(persian)
26. Snyder M. Monson TC. Persons, situational, and the control of social behavior. *Jornal of personality and Social psychology* 1975; 32: 637-44.
- 27.Snyder M. Self monitoring processes: advances in experimental. *Social psychology* 1979; 12:85-128.

28. Snyder M. Self monitoring of expressive behavior. *Journal of personality and social psychology* 1974; 30:526-37.
29. Snyder, M and Simpson J. (1987). PUBLIC appearances/ private realities: The psychology of self-monitoring. New York: Freeman.
29. Snyder, M. (2001). Self-monitoring International Encyclopedia of the social and Behavioral Sciences. 10; 10, pp 13841-13844.

Archive of SID