اثر خُلق و جایگاه مهار بر رفتار کمک‌رسانی و حافظه متقاضیان استخدام در صنعت پتروشیمی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۹/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۱۰/۱۲

هاجر براتی[۱]
ابوالقاسم نوری[۲]
آذر براتی[۳]

چکیده

مقدمه: تحقیقات روان‌شناسی اجتماعی نشان داده که خلق می‌تواند رفتار را در موقعیت تحت تأثیر قرار دهد. هدف پژوهش حاضر بررسی اثر خلق و جایگاه مهار بر رفتارکمک رسانی و حافظه بود.

روش: نمونه پژوهش شامل۱۵۰ نفر از کارآموزان متقاضی استخدام در صنعت پتروشیمی بود که به پرسشنامه جایگاه مهار راتر و آزمون حافظه پاسخ دادند و در موقعیت کمک رسانی قرار گرفتند. برای تحلیل نتایج از روش تحلیل واریانس و آزمون خی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که افراد دارای جایگاه مهار درونی و خلق مثبت بیشتر کمک می‌کنند. همچنین، در خلق مثبت تعداد لغات یادآوری شده بیشتر است ($p<۰/۰۱$) و لغات یادآوری شده در هر گروه همخوان با خلق القایی است ($p<۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌ها القاء خلق مثبت توصیه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: خلق، جایگاه مهار، کمک رسانی، حافظه.

[۱] نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، Sahel3362@yahoo.com
[۲] دکتری روان‌شناسی صنعتی- سازمانی و استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان
[۳] کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه اصفهان

Effect of Mood and Locus of Control on Helping Behavior and Memory in Petrochemical Industry Applicants

Hajar Barati, Aboulghasem Nouri, Azar Barati

Abstract

Introduction: The aim of the current study was to investigate effect of mood and locus of control on helping behavior and memory.

Method: the method used is survey study and participants were 150 petrochemical industry applicants who responded to locus of control inventory and memory test assigned in helping situation. Variance analysis and chi square used for data analyzing.

Results: Findings indicate that individuals with internal locus of control and positive mood help more. Also in positive mood number of recalled vocabularies is more ($p<0.01$) and recalled vocabularies is congruent with induced mood ($p<0.01$).

Conclusion: According to findings the researchers recommend more studies on inducing positive mood.

Keywords: Mood, Locus of control, Helping, Memory.

مقدمه

مولانا جلال‌الدین محمد بلخی مشهور به مولوی می‌گوید:

گر تو باشی تنگدل از ملحمه　　تنگ بینی کار دنیا را همه

ور تو خوش باشی به کام دوستان　　این جهان بنمایدت چون بوستان

این شعر پارسی اثرات بودن در خلق خوش و ناخوش را بر افکار و ادراک‌ها نشان می‌دهد. در همین راستا، تحقیقات نشان داده که تأثیر متقابل پیچیده‌ای بین عاطفه- یعنی خلق و خوی کنونی ما- و شناخت- یعنی نحوه‌ای که اطلاعات اجتماعی را پردازش و ذخیره می‌کنیم، به خاطر می‌سپاریم و به کار می‌بریم وجود دارد (چپنیک، کورنیو و فاراح[1]، ۲۰۰۷؛ فورگاس[2]، ۱۹۹۵؛ آیزن و بارون[3]، ۱۹۹۱)؛ بدین معنا که احساسات و خلق و خوی ما بر چند جنبه از شناخت اثر می‌گذارد و شناخت به نوبه خود اثراتی عمیق بر احساسات و خلق و خوی ما دارد (باور و فورگاس[4]، ۲۰۰۱؛ مک دونالد و هرت[5]، ۱۹۹۷؛ ستا، هیس و ستا[6]، ۱۹۹۴). در این بین شادی و عواطف مثبت از توجه بیشتری برخوردار بوده است. اهمیت مطالعه عواطف مثبت از ۱۹۷۳ با ورود واژه «شادی» در ادبیات پژوهش روان‌شناسی آغاز شد و در اوایل قرن ۲۱ با جنبش روان‌شناسی مثبت نگر به اوج رسید (سلیگمن و سیتزن میهالی[7]، ۲۰۰۰). این حرکت‌ها به شروع پژوهش در حوزه عواطف مثبت و اثرات آن بر کارکردهای مختلف منجر شد (آرگیل[8]، ۲۰۰۱). عاطفه مثبت از طریق تقویت سیستم ایمنی، در بهبود سلامت جسمانی نقش دارد. همچنین، خلق خوش باعث افزایش خلاقیت می‌گردد (آیزن و لوین[9]، ۱۹۷۲). یکی از شیوه‌های تأثیرگذاری خلق بر شناخت، اثر آن بر حافظه می‌باشد (فیدلر، نیمل، موئل فریدل و آنکلباخ[10]، ۲۰۰۱). القاء عاطفه مثبت منجر به افزایش معنی‌دار عاطفه مثبت می‌شود و عملکرد کارکردهای شناختی با حساسیت بالا به دوپامین را نسبت به عملکرد کارکردهای شناختی با حساسیت پایین به دوپامین، بیشتر تسهیل می‌کند (مدرس غروری، عاطف وحید، طباطبایی و بیرشک، ۱۳۸۳). به نظر می‌رسد که در خلق خوش حافظه بهتر کار می‌کند (حسن شاهی و گودرزی، ۱۳۸۳) و سرعت پردازش اطلاعات بیشتر است (حاتمی و زمانی، ۱۳۸۲). در پژوهش علیلو و عشایری (۱۳۷۳) اثر خلق و حالت عاطفی بر فرآیند شناختی حافظه در قالب یک طرح آزمایشی القاء خلق مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از آن بود که خلق القاء شده، موجب

---

[1] Chepenik, Cornew & Farah
[2] Forgas
[3] Isen & Baron
[4] Bower & Forgas
[5] McDonald & Hirt
[6] Seta, Hayes & Seta
[7] Seligman & Ciskszentmihaly
[8] Argyle
[9] Isen & Levin
[10] Fiedler, Nickel, Muehlfriedel & Unkelbach

تسهیل جذب و یادآوری اطلاعات هماهنگ با خود می‌شود. به نظر می‌رسد که در رابطه با حافظه دو اثر متفاوت، اما وابسته به هم رخ می‌دهد. یکی از آنها یادآوری وابسته به حالت خلقی[1] یا خاطره وابسته به خلق[2] است که در نتیجه آن بهترین یادآوری هنگامی اتفاق می‌افتد که خلق زمان یادگیری با خلق زمان یادآوری همخوانی داشته باشد (گیلبوآ- اشچتمن، ریویل و گاتلیب[3]، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، حالت خلقی کنونی نوعی نشانه بازیابی برای خاطره‌های ذخیره شده در گذشته است. نوع دوم، تجانس خلقی[4] یا اثرات همخوان با خلق[5] نامیده می‌شود که گویای این اصل است که اطلاعات هماهنگ هیجانی هنگامی به بهترین نحو یاد گرفته می‌شوند که بین بار عاطفی آنها و حالت خلق جاری یادگیرنده، انطباق وجود داشته باشد (بارون، بیرن و برنسکامپ[6]، ۱۳۸۸). بنابراین، این سؤال مطرح می‌شود که تأثیر خلق بر حافظه چگونه است؟

حالت‌های خلقی مثبت و منفی می‌توانند بر رفتار اثر بگذارند، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی لحظه‌ای هستند (عریضی سامانی و گل پرور، ۱۳۸۸)، منجر به خشنودی شغلی می‌شوند و بر رفتار کمک رسانی تأثیر می‌گذارند (کارلسون، چارلین و میلر، ۱۹۸۸). چنین به نظر می‌رسد که قرار گرفتن در خلق خوش، تمایل به کمک رسانی را افزایش می‌دهد، در حالی که بودن در خلق بد مانع کمک کردن است (فورگاس، ۱۹۹۵). اما تحقیقات حاکی از آن است که اثرات عواطف بر رفتار جامعه پسند، کمک رسانی و نوع دوستی پیچیده تر از آن است که ما انتظار داریم. از یک سو، نشان داده شده که انگیزش نوع دوستانه با حالت خلقی دائماً مثبت ارتباط دارد (کروگر، هیکس و مک‌گیو[7]، ۲۰۰۱) و خلق خوش، رفتار کمک رسانی را افزایش می‌دهد (گواگن و دگیل[8]، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان می‌دهد افراد وقتی بیشتر تمایل دارند به غریبه ها کمک کنند که بر اثر گوش دادن به حرف‌های یک هنرپیشه کمدی خلق خوشی پیدا کرده باشند (ویلسون[9]،۱۹۸۱)، به آنها لبخند زده شده باشد، مقدار کمی پول پیدا کرده باشند (آیزن و لوین، ۱۹۷۲) یا در یک روز دلچسب وقت خود را در بیرون از خانه سپری کرده باشند. همچنین، کمک رسانی در روزهای آفتابی، خنک‌ترین روزهای تابستان و گرم‌ترین روزهای زمستان افزایش می‌یابد (کانینگهام[10]، ۱۹۷۹). ماینر و گلمب[11] (۲۰۱۰) نشان دادند که خلق مثبت رفتارهای مدنی سازمان[12] (OCB) را افزایش می‌دهد که همان

[1] Mood-state-dependent recall
[2] Mood dependent memory
[3] Gilboa-Schechtman, Revelle & Gotlib
[4] Mood congruity
[5] Mood congruence effects
[6] Baron, Byrne & Branscombe
[7] Krueger, Hicks & McGue
[8] Guéguen & De Gail
[9] Wilson
[10] Cunningham
[11] Miner & Glomb
[12] Organizational citizenship behavior

رفتارهای جامعه پسند[1] در سازمان است. اما تحت شرایطی خلق خوش ممکن است احتمال رفتار کمک رسانی را کاهش دهد. ناظری که در یک حالت خلقی بسیار مثبت قرار دارد و با یک موقعیت اضطراری مبهم رو به رو می‌شود، تمایل دارد که آن موقعیت را غیراضطراری تعبیر کند. حتی اگر روشن باشد که یک موقعیت اضطراری است، چنانچه کمک کردن مستلزم انجام کارهای سخت و ناخوشایند باشد، افرادی که در خلق خوش هستند تمایل به مقاومت در کمک کردن دارند (کیسر، گریتمایر، فیشر و فری[2]، ۲۰۰۹). به نظر می‌رسد که خلق خوش به ما نوعی احساس استقلال می‌دهد و این استقلال دارای توان پشت کردن به فرد نیازمند است. همچنین، کسی که در حالت خلق منفی است کمتر احتمال دارد به دیگران کمک کند، زیرا یک فرد غمگین که فکر و ذکرش مشغول مشکل خودش است کمتر احتمال دارد که به رفتار جامعه پسند دست بزند؛ اما مانند عواطف مثبت، اوضاع و احوال خاص می‌تواند این روند کلی را بر عکس کند. به عنوان مثال، اگر کمک کردن شامل رفتاری باشد که احساس بهتری به فرد دست بدهد، کسی که در بدخلقی قرار دارد بیشتر ممکن است دست به رفتار جامعه پسند بزند تا وقتی که در حالت خلق خنثی باشد. یک هیجان منفی اگر خیلی شدید نباشد و موقعیت اضطراری روشن باشد و کمک رسانی جالب و خوشایند باشد، رفتار کمک رسانی را افزایش می‌دهد (کانینگهام، ۱۹۷۹). ماینر و گلمب (۲۰۱۰) طی تحقیقی با سنجش‌های بین فردی پی بردند افرادی که دارای سطوح عاطفه مثبت بالاتری هستند، بیشتر احتمال دارد که رفتارهای یاری رسانی را انجام دهند، در حالی که این رابطه در سطح درون فردی منفی بود؛ یعنی افرادی که سطوح پایین‌تری از عاطفه مثبت را گزارش داده بودند، هنگام انجام رفتارهای یاری رسان عاطفه منفی بالاتری از خود نشان دادند. بنابراین واقعا تاثیر خلق بر رفتار کمک رسانی چیست؟

ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند بر کمک رسانی تأثیرگذار باشد (بارون، بیرن و برنسکامپ، ۱۳۸۸). یکی از این ویژگی‌های شخصیتی، جایگاه مهار[3] است (لرنر و ریوی[4]، ۱۹۷۵). راتر[5] (۱۹۶۶) برای اولین بار مفهوم جایگاه مهار را پیشنهاد کرد که اشاره به ادراک فرد از توانایی‌اش برای کنترل محیط دارد. جایگاه مهار یکی از مهمترین تعیین کننده‌های روش تفسیر وقایع توسط افراد هنگام مواجهه با محیط است. با توجه به نظر بلنچارد و هنل[6] (۲۰۰۸) جایگاه مهار میزان تمایل افراد به نسبت دادن وقایع به عوامل درونی (از قبیل مهارت و تلاش) یا بیرونی (مثل شانس و یا افراد دیگر) است. افراد دارای جایگاه مهار درونی معتقدند که بر محیط‌شان کنترل دارند، در حالی که افراد دارای جایگاه مهار بیرونی، زندگی‌شان را تحت کنترل عوامل بیرونی می‌بینند. افراد دارای جایگاه مهار

[1] Prosocial behavior
[2] Kayser, Greitemeyer, Fischer & Frey
[3] Locus of control
[4] Lerner & Reavy
[5] Rotter
[6] Blanchard & Henle

درونی خود را در موفقیت‌ها و شکست‌هایشان مسئول می‌دانند، در حالی که افراد دارای جایگاه مهار بیرونی احساس ضعف قدرت می‌کنند و وقایع را به عواملی نسبت می‌دهند که هیچ کنترلی بر آن ندارند (اسپکتور[1]، ۱۹۸۸). راتر (۱۹۶۶) مقیاس جایگاه مهار درونی- بیرونی را برای سنجش جهت گیری کنترل کلی به کار برد. پژوهشگران فرض کردند که مفهوم جایگاه مهار باید به صورت یک سازه چندبُعدی مورد توجه قرار گیرد و بنابراین کنترل درونی و بیرونی ممکن است به طور نسبی مستقل باشد (بلنچارد و هنل[2]، ۲۰۰۸). با این وجود، در بیشتر مطالعات جایگاه مهار در درون سازمان‌ها، مقیاس تک عاملی جایگاه مهار راتر (۱۹۶۶) مورد استفاده قرار گرفته است (بلنچارد و هنل ، ۲۰۰۸). برخی روان‌شناسان معتقدند که افراد دارای جایگاه مهار درونی، رفتار کمک رسانی بیشتری نشان می‌دهند (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۸۵)، به این دلیل که افراد دارای جایگاه مهار درونی می‌خواهند با انتخاب بهترین روش (کمک رسانی) بازده‌های خوب را به حداکثر و بازده‌های بد را به حداقل برسانند؛ در حالی که افرادی که کمک نمی‌کنند، دارای جایگاه مهار بیرونی هستند و معتقدند که رفتارشان با نتیجه کارشان بی ارتباط است، زیرا بازده‌ها به وسیله بخت، سرنوشت، افراد دارای قدرت و دیگر عوامل غیرقابل کنترل تعیین می‌شوند (بارون، بیرن و برنسکامپ، ۱۳۸۸). در حالی که پژوهش لرنر و ریوی (۱۹۷۵) نشان داد که افراد دارای جایگاه مهار درونی فقط به طور مستقیم کمک بیشتری می‌کنند و تحت شرایط خاص (مانند ادراک لیاقت سرپرست) افراد دارای جایگاه مهار بیرونی بیشتر کمک می‌کنند. بنابراین، این سؤال مطرح می‌شود که کدام بُعد جایگاه مهار با کمک رسانی رابطه دارد؟

روش

شرکت کنندگان در پژوهش ۱۵۰ نفر از کارآموزان متقاضی استخدام در صنعت پتروشیمی بودند که برای شرکت در دوره‌های آموزشی بدو استخدام به یک شرکت آموزشی در ماهشهر مراجعه کرده بودند و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. همه آنها مرد بودند، میانگین سنی آنان ۲۲/۴۸ با انحراف معیار ۲/۳۲ و میانگین تحصیلی آنان ۱۳/۱۲ با انحراف معیار ۱/۳۰ بوده است. ۵۲/۷ درصد دیپلم، ۳۸/۷ درصد فوق دیپلم، و ۸/۷ درصد لیسانس بودند. همه شرکت کنندگان اطلاع داشتند که در یک پژوهش دانشگاهی شرکت می‌کنند. آنان در ابتدا در سالن محل اجرای پژوهش به پرسشنامه جایگاه مهار راتر پاسخ دادند. سپس به طور تصادفی به سه گروه ۵۰ نفری تقسیم شدند. گروه اول، گروه آزمایشی شماره ۱ بود که به تماشای یک قطعه فیلم کمدی شاد ۲۰ دقیقه‌ای پرداختند و خلق مثبت در آنان القاء شد. گروه دوم، گروه آزمایشی شماره ۲ بود که به تماشای یک فیلم غمگین ۲۲ دقیقه‌ای پرداختند و بدین وسیله خلق منفی در آنان ایجاد شد و گروه سوم، گروه کنترل بود که با تماشای یک فیلم مستند ۱۹ دقیقه‌ای خلقی در آنان القاء نشد.

[1] Spector
[2] Blanchard & Henle

ابزار پژوهش

ابزار القای خلق: برای القای خلق از قطعات فیلم‌های کمدی، غمگین و مستند استفاده شد. برای تعیین نوع خلق القایی تعداد ۹ قطعه فیلم (۳ قطعه غمگین، ۳ قطعه مستند و ۳ قطعه شاد) برای گروه دیگری از افراد متقاضی استخدام حاضر در شرکت آموزشی محل اجرای پژوهش که همگی مذکر بودند پخش و از آنها خواسته شد تا غمگین‌ترین، خنثی‌ترین و شادترین قطعه فیلم را برگزینند. در نهایت قطعه‌های انتخابی که بیشترین فراوانی را داشتند جهت القاء خلق مثبت و منفی مورد استفاده قرار گرفتند. به منظور عدم آگاهی شرکت کنندگان از مقصود پژوهشگر از نمایش فیلم به آنان گفته شد که تا آماده شدن اسلاید مربوط به بخش بعدی پژوهش به تماشای فیلم بپردازند.

ابزار آزمون حافظه: بلافاصله پس از تماشای فیلم‌ها، یک سری ۳۰ تایی از لغات به صورت اسلاید برای هر گروه از شرکت کنندگان نمایش داده شد. به این ترتیب که تعداد ۱۰ لغت دارای بار عاطفی منفی، ۱۰ لغت دارای بار عاطفی مثبت و ۱۰ لغت خنثی بود و این اسلاید به صورت در هم ریخته لغات را برای مدت ۵ ثانیه روی صفحه نمایشگر نشان داده و سپس آن را حذف می‌نمود. لازم به ذکر است که لغات از یک کار تحقیقی که قبلاً انجام شده بود (مهر طلب، ۱۳۸۳) و دارای ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب بود، استخراج شده بودند. در کار تحقیقی مذکور فهرست‌هایی از لغات دارای بار عاطفی منفی، مثبت و خنثی توسط پژوهشگر تهیه شده بود که انتخاب ۳۰ لغت از این فهرست لغات به صورت تصادفی صورت گرفته بود.

پس از پایان نمایش اسلایدها از شرکت کنندگان خواسته شد که روی برگه‌هایی که قبلاً در میان آنها توزیع شده بود، هر تعداد از لغات نمایش داده شده در اسلاید را که به یاد می‌آورند، یادداشت کنند. در اینجا آزمایشگر وارد می‌شد و پایان آزمایش را اعلام می‌کرد. سپس شخص دیگری را معرفی می‌کرد که در واقع دستیار آزمایشگر بود و نقش یک دانشجوی رشته روان‌شناسی را ایفا می‌نمود که برای اجرای پایان نامه خود نیاز به تکمیل یک پرسشنامه طولانی شامل هفت بخش دارد. دستیار آزمایشگر از شرکت کنندگان می‌خواست که برای تکمیل این پرسشنامه وقتی در اختیار او بگذارند. شرکت کنندگان می‌توانستند بمانند و به دستیار آزمایشگر که گمان می‌کردند دانشجوی رشته روان‌شناسی است کمک کنند یا محل پژوهش را ترک کنند. تصمیم به ماندن و تکمیل پرسشنامه نشان دهنده کمک رسانی و تصمیم به ترک محل پژوهش و عدم تکمیل پرسشنامه نشان دهنده عدم کمک رسانی بود. هر چه تعداد بخش‌های کامل شده توسط افرادی که تصمیم به کمک داشتند، بیشتر بود کمک رسانی بیشتری صورت می‌گرفت. در واقع شرکت‌کنندگان در این متغیر نمره بین صفر (نشانگر عدم ماندن و عدم کمک رسانی) و ۷ (ماندن و تکمیل همه پرسشنامه و نشانگر حداکثر کمک رسانی) را دریافت می‌کردند. نمره ۷ به دلیل وجود هفت بخش پنج سؤالی در پرسشنامه نهایی به افراد اختصاص می‌یافت.

مقیاس جایگاه مهار: مقیاس جایگاه مهار راتر (۱۹۶۶) برای سنجش جایگاه مهار به کار رفت. این مقیاس شامل ۲۷ ماده است. هر ماده شامل یک جفت جمله است که یکی جایگاه مهار درونی و دیگری جایگاه مهار بیرونی را نشان می‌دهد. به عنوان مثال «بسیاری از چیزهای ناراحت کننده در زندگی افراد، مربوط به بدشانسی است» در مقابل «بدشانسی‌های افراد نتیجه اشتباهات آنهاست». از شرکت کنندگان خواسته شد که یکی از هر جفت جمله را که به عنوان یک انتخاب اجباری است با اجتناب از مطلوبیت اجتماعی، انتخاب کنند. جمله مربوط به کنترل بیرونی یک امتیاز و جمله مربوط به کنترل درونی صفر امتیاز دریافت می‌کرد. کسب امتیاز بالاتر نشان دهنده جایگاه مهار بیرونی‌تر بود و حداقل و حداکثر نمره کسب شده توسط آزمودنی ۰ تا ۲۷ بود.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای کمک‌رسانی و حافظه را با توجه به جایگاه مهار و خلق نشان می‌دهد.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار کمک رسانی و حافظه با توجه به جایگاه مهار و خلق

متغیرها	کمک رسانی		حافظه	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
جایگاه درونی	۳/۹۲	۲/۲۲	۲۱/۷۴	۶/۷۵
جایگاه بیرونی	۱/۹۴	۱/۵۷	۱۴	۶/۷۶
خلق منفی	۱/۱۴	۰/۸۰	۱۰/۲۰	۳/۵۶
خنثی	۲/۷۸	۰/۹۵	۱۹/۴۸	۳/۲۷
خلق مثبت	۵/۸۰	۱/۴۵	۲۷/۵۰	۱/۷۹

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، در متغیر کمک‌رسانی میانگین افراد در خلق مثبت به طور معنی داری از میانگین افراد در خلق منفی و خنثی بالاتر است که می‌تواند حاکی از کمک‌رسانی بیشتر در خلق مثبت باشد. همچنین، میانگین افراد دارای جایگاه مهار درونی از افراد دارای جایگاه مهار بیرونی در متغیر کمک رسانی بیشتر است که این نیز می‌تواند نشان‌دهنده کمک‌رسانی بیشتر در بین افراد دارای جایگاه مهار درونی باشد. در متغیر حافظه نیز میانگین افراد دارای خلق مثبت به طور معنی داری از میانگین افراد دارای خلق منفی و خنثی بالاتر است و نشان از کارکرد بهتر حافظه در خلق خوش دارد. همین‌طور، میانگین افراد دارای جایگاه مهار درونی از افراد دارای جایگاه مهار بیرونی در متغیر حافظه نیز بیشتر است که می‌تواند حاکی از یادآوری بیشتر لغات در افراد دارای جایگاه مهار درونی باشد.

نتایج تحلیل واریانس متغیر کمک‌رسانی بر اساس خلق و جایگاه مهار در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل واریانس متغیر کمک رسانی بر اساس خلق و جایگاه مهار

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معنی داری
خلق	۱۱۴/۵۷۶	۲	۱۰۲/۱۵۷*	۰/۰۰۰۱
جایگاه مهار	۵/۳۹۷	۱	۴/۸۱۲**	۰/۰۳۰
خلق× جایگاه مهار	۸/۸۵۴	۲	۷/۸۹۵*	۰/۰۰۱
خطا	۱/۱۲۲	۱۴۴	–	–

*p<۰/۰۱ **p< ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، اثر اصلی خلق معنی‌دار است و میزان کمک‌رسانی بین سه خلق متفاوت است. اثر اصلی جایگاه مهار نیز معنی‌دار است و میزان کمک رسانی در افراد دارای جایگاه مهار درونی و بیرونی متفاوت است. همچنین، اثر تعاملی معنی‌دار است. بررسی‌ها با آزمون‌های تعقیبی شفه و توکی نشان داد که در میزان کمک رسانی گروه دارای خلق مثبت با خلق منفی و خنثی تفاوت معنی دار وجود دارد (p<۰/۰۱) و میانگین گروه دارای خلق مثبت از هر دو گروه دیگر بالاتر است. همچنین، تفاوت بین گروه دارای خلق منفی و خنثی نیز معنی‌دار (p<۰/۰۱) و میانگین حالت خنثی از حالت خلق منفی بالاتر است.

نتایج تحلیل واریانس متغیر حافظه بر اساس خلق و جایگاه مهار در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج تحلیل واریانس متغیر حافظه براساس خلق و جایگاه مهار

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معنی داری
خلق	۲۲۶۲/۱۲۳	۲	۲۵۸/۷۱۵*	۰/۰۰۰۱
جایگاه مهار	۹/۰۸۶	۱	۱/۰۳۹	۰/۳۱۰
خلق× جایگاه مهار	۱۷/۸۴۷	۲	۲/۰۴۱	۰/۱۳۴
خطا	۱/۱۲۲	۱۴۴	–	–

*p<۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۳، اثر اصلی خلق معنی دار است و تعداد لغات یادآوری شده بین سه خلق متفاوت است، اما اثر اصلی جایگاه مهار و اثر تعاملی معنی‌دار نیست. بررسی‌ها با آزمون‌های تعقیبی شفه و توکی نشان داد که در میزان کمک‌رسانی گروه دارای خلق مثبت با خلق منفی و خنثی تفاوت معنی‌دار وجود دارد (p<۰/۰۱) و میانگین گروه دارای خلق مثبت از هر دو گروه دیگر بالاتر است. همچنین، تفاوت بین گروه دارای خلق منفی و خنثی نیز معنی‌دار (p<۰/۰۱) و میانگین حالت خنثی از حالت خلق منفی بالاتر است.

میانگین و انحراف معیار نمرات یادآوری کلمه‌های دارای بار عاطفی مثبت، خنثی و منفی در سه گروه خلقی در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴- میانگین و انحراف معیار نمرات یادآوری کلمه‌های دارای بار عاطفی مثبت، خنثی و منفی در سه گروه خلقی

بار عاطفی	مثبت		خنثی		منفی	
گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
خلق مثبت	۸/۰۴	۱/۳۹	۵/۰۸	۰/۸۹	۴/۳۸	۱/۱۹
خلق خنثی	۳/۴۰	۱/۶۹	۳/۹۶	۱/۴۹	۳/۶۰	۲/۰۱
خلق منفی	۰/۶۷	۰/۵۵	۱/۲۸	۰/۷۵	۳/۲۰	۱/۵۳

در جدول ۴ مشاهده می‌شود که میانگین کلمات دارای بار عاطفی مثبت در گروه خلق مثبت بالاتر است، میانگین کلمات دارای بار عاطفی خنثی در گروه خنثی نسبت به دو گروه دیگر بالاتر و همچنین میانگین کلمات دارای بار عاطفی منفی در گروه خلق منفی نسبت به دو گروه خلق مثبت و خنثی بالاتر است.

با توجه به نوع داده‌ها که فراوانی لغات دارای بار عاطفی منفی، خنثی یا مثبت بود آزمون غیرپارامتریک کروسکال- والیس برای سه بار عاطفی در گروه‌های خلقی سه گانه انجام شد که نتایج آن در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون غیر پارامتریک کروسکال والیس برای سه بار عاطفی در گروه‌های خلقی سه گانه

	بار عاطفی مثبت	**بار عاطفی خنثی**	**بار عاطفی منفی**
χ^2	۱۲۳/۴۶۴	۹۹/۱۹۱	۱۵/۰۸۴
درجه آزادی	۲	۲	۲
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۵، مشاهده می‌شود که تفاوت فراوانی‌ها معنی‌دار است ($p<۰/۰۱$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی بررسی اثر خلق القایی و ویژگی شخصیتی جایگاه مهار بر میزان کمک رسانی و حافظه (شامل تعداد لغات یادآوری شده و همچنین بار عاطفی لغات یادآوری شده) بود.

نتایج نشان داد که میزان کمک رسانی افراد دارای جایگاه مهار درونی به طور معنی داری بیش

از افراد دارای جایگاه مهار بیرونی است. همان‌طور که اشاره شد افراد دارای جایگاه مهار درونی معتقدند که بر محیط‌شان کنترل دارند، در حالی که افراد دارای جایگاه مهار بیرونی، زندگی‌شان را تحت کنترل عوامل بیرونی می‌بینند. افراد دارای جایگاه مهار درونی به دلیل اعتقادشان به توانایی کنترل بازده‌ها، با کمک‌رسانی، بازده‌های خوب را به حداکثر و بازده‌های بد را به حداقل می‌رسانند، در حالی که افراد دارای جایگاه مهار بیرونی کمک نمی‌کنند، به این علت که معتقدند رفتارشان با نتیجه کارشان بی‌ارتباط است (لرنر و ریوی، ۱۹۷۵)، زیرا بازده‌ها به وسیله بخت، سرنوشت، افراد دارای قدرت و دیگر عوامل غیرقابل کنترل تعیین می‌شوند (لاتروپ[1]، ۲۰۰۸). این نتایج همراستا با پژوهش گواگنانو[2] (۱۹۹۵) است که نشان داد کسانی که داوطلب کمک به دیگران می‌شوند، دارای جایگاه مهار درونی هستند. از نظر یادآوری تعداد لغات (حافظه) بین این دو گروه تفاوتی وجود نداشت. به نظر نمی‌رسد عملکرد حافظه به جایگاه کنترل و ادراک فرد در مورد توانایی یا عدم توانایی در کنترل بازده‌ها مربوط باشد.

همچنین، نتایج نشان داد خلق در میزان کمک‌رسانی تفاوت ایجاد می‌کند و میزان کمک‌رسانی در خلق مثبت بیشتر است. یک خلق خوش باعث می‌شود ما احساس خوبی پیدا کنیم و بر رفتار ما تأثیر می‌گذارد (بارون، ۱۹۹۰). بارون و تاملی[3] (۱۹۹۴) دریافتند که قرار گرفتن در معرض بوی لیمو و گل تمایل افراد جهت صرف وقت بیشتر برای کمک به دیگران را افزایش می‌دهد. بارون (۱۹۹۷) در یک تحقیق میدانی دریافت که مشتریان یک مجتمع فروشگاهی وقتی نزدیک یک مکان خوشبو نظیر نانوایی یا شیرینی‌پزی هستند، بیشتر احتمال دارد قلم کسی را که از دستش افتاده بردارند و به او بدهند یا پول غریبه‌ها را برای آنها خرد کنند. به نظر می‌رسد فردی که دارای خلق خوش است تمایل دارد با کمک به دیگران، نه تنها خلق مثبت خود را حفظ کند، بلکه آن را بالاتر ببرد. میلر[4] (۲۰۰۹) نشان داد که احساسات و عواطف موقتی مثبت می‌تواند میزان کمک‌رسانی را افزایش دهد. به عبارت دیگر، تجارب مثبت بر میزان رفتار کمک رسانی و ادراک موقعیت اثر می‌گذارد (رویز و تاناکا[5]، ۲۰۰۱) و افرادی که در خلق مثبت هستند، تمایل بیشتری به درگیرشدن در رفتارهای نوع دوستانه دارند (دینر، لوبومیرسکی و کینگ[6]، ۲۰۰۱). این نتایج همراستا با پژوهش‌های گنسر و هودا[7] (۲۰۱۰) و توگل، آناند و کیلدوف[8] (۲۰۰۷) است. تحقیقات متعددی به این احتمال اشاره کرده‌اند که عاطفه مثبت می‌تواند سبب ایجاد انگیزه برای نشان دادن حالت مثبت شود. همان‌طور که اشاره شد، خلق بسیار مثبت مانع کمک‌رسانی است. به طور کلی، کسانی که احساس خوشحالی

[1] Lathrop
[2] Guagnano
[3] Baron & Thomley
[4] Miller
[5] Ruiz and Tanaka
[6] Diener, Lyubomirsky & King
[7] Ganser & Huda
[8] Toegel, Anand & Kilduff

می‌کنند، احتمال کمک کردنشان به دیگران به مراتب بیشتر است و عاطفه مثبت انگیزه‌ای ایجاد می‌کند که مانعِ از دست رفتن حالت مثبت می‌شود (ماینر، گلمب و هولین[1]، ۲۰۰۵). چنین انگیزه‌ای همچنین ممکن است به تنفّر نسبی آزمودنی‌های دارای عاطفه مثبت مربوط باشد که در رویدادهای خاص مشاهده شده است. در نتیجه، کسانی که احساس خوشحالی می‌کنند ممکن است برای ممانعت از تلف شدن حالت عاطفه مثبت، علاقه‌مند باشند عناوین منفی‌تر را به زمان دیگری محوّل کنند. در نتیجه، عاطفه مثبت ممکن است بر پاسخ‌ها و انجام کار و به گونه‌ای متفاوت بر کارهای دارای بار منفی تأثیر بگذارد (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۸۵).

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر تفاوت در میزان یادآوری لغات در سه خلق القایی بود. مشاهده شد که میزان یادآوری لغات در خلق مثبت بیشتر است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عاطفه مثبت منجر به تسهیل در کارکردهای شناختی می‌شود (مدرس غروی و همکاران، ۱۳۸۳). همچنین، خلق مثبت با افزایش عملکرد مغز میانی همراه است، در حالی که در خلق منفی پردازش اطلاعات کندتر می‌شود (لویس و کریچلی[2]، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان داده هنگامی که افراد خوشحال هستند می‌توانند مسائلی را حل کنند که پیش از این نمی‌توانستند (لوین و پیزارو[3]، ۲۰۰۴).

یافته‌ها همچنین نشان داد که در خلق مثبت بیشتر لغات مثبت و در خلق منفی بیشتر لغات منفی یادآوری می‌شود. این یافته‌ها تأییدی است بر نظریه تجانس خلقی یا اثرات همخوان با خلق که گویای این اصل است که اطلاعات هماهنگ هیجانی هنگامی به بهترین نحو یاد گرفته می‌شوند که بین بار عاطفی آنها و حالت خلق جاری یادگیرنده، انطباق وجود داشته باشد (فیلیپس، بال، آدامز و فراسر[4]، ۲۰۰۲). حافظه همخوان با خلق بیشتر در خلق مثبت دیده می‌شود تا خلق منفی (لوین و پیزارو، ۲۰۰۴).

نتایج به طورکلی بر اثرات مثبت خلق مثبت تأکید دارد. بر اساس یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که در جهت القاء خلق مثبت و فرهنگ شادی به جای غم در محیط جامعه به طور عام و در محیط‌های آموزشی به طور خاص تلاش شود. به هرحال، نتایج تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که نباید انتظار داشت انگیزه نسبت به حفظ عاطفه مثبت در تأثیرات خود به صورت خودکار عمل کند یا مطلق باشد، موجب بی‌ارادگی و جهت‌گیری غیرعقلانی گردد و موجب تحریف انگیزه‌های منفی یا وظایف شود. علاوه بر این، شواهد حاکی از آن هستند که عاطفه مثبت، صرف نظر از هدایت مردم به چشم پوشی یا دفاع متقابل، نیازمند اطلاعات منفی است که سازگاری فعّال را فراهم ساخته و موجب دفاع در مقابل وضعیت‌های مشکوکی شود که باید به آنها بپردازد. بنابراین، احتمالاً به نظر می‌رسد که عاطفه مثبت، اندیشه مؤثری درباره حتی مطلب منفی –در صورتی که مفید یا ضروری باشد– ایجاد می‌کند، هرچند این نیز سبب هدایت مردم به کناره‌گیری از توجه به مطلب غیرمطلوب می‌شود

[1] Miner, Glomb & Hulin
[2] Lewis & Critchley
[3] Levine & Pizarro
[4] Phillips, Bull, Adams & Fraser

(ماینر، گلمب و هولین، ۲۰۰۵). بنابراین، تأکید بر ایجاد خلق و عاطفه مثبت تنها در حد معقول است، به طوری که از اثرات مخرب آن بازداری کند.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این موارد اشاره کرد: اول، افراد گروه نمونه همه مرد بودند و بنابراین تعمیم نتایج به جامعه زنان باید با احتیاط صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود که پژوهش با گروه‌های زنان نیز تکرار شود. دوم، نمونه پژوهش از بین افرادی انتخاب شده بود که برای دوره‌های آموزشی پیش از استخدام به یک شرکت آموزشی مراجعه کرده بودند و هر چند نمونه‌برداری و گمارش به گروه‌ها به صورت کاملاً تصادفی انجام گرفته است، به علت شرایط خاص شرکت کنندگان در پژوهش تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت گیرد.

منابع

آذربایجانی، مسعود، سالاری فر، محمدرضا، عباسی، اکبر، کاویانی، محمد و موسوی اصل، سیدمهدی. (۱۳۸۵). *روان‌شناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و سمت.

بارون. رابرت، بیرن، دان و برنسکامپ، نایلا. (۱۳۸۸). *روان‌شناسی اجتماعی*. ترجمه یوسف کریمی. تهران: نشر روان.

حاتمی، جواد و زمانی، رضا. (۱۳۸۲). تأثیر حالات خلقی بر سرعت پردازش ذهنی. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۳۳، ۲۵-۱.

حسن شاهی، محمدمهدی و گودرزی، محمدعلی. (۱۳۸۳). اثر خلق بر عملکرد سیستم حافظه. *فصلنامه اصول بهداشت روانی*، ۲۱، ۳۷-۲۲.

عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۸). تأثیر حالات خلقی لحظه‌ای بر رضایت شغلی لحظه‌ای و تأخیری. *مطالعات آموزش و یادگیری*، ۱، ۱۶۶-۱۴۱.

علیلو، محمود و عشایری، مجید. (۱۳۷۳). بررسی آزمایشی اثر خلق بر حافظه. *پژوهش‌های روان‌شناختی*، ۳، ۴۶-۳۵.

مدرس غروی، مرتضی، عاطف وحید، محمدکاظم، طباطبایی، محمود و بیرشک، بهروز. (۱۳۷۳). تأثیر القاء عاطفه مثبت بر میزان عاطفه مثبت و کارکردهای شناختی: آزمون نظریه عصب- روان‌شناختی دوپامین. *تازه‌های علوم شناختی*، ۶، ۱۶-۹.

مهرطلب، نگار. (۱۳۸۳). *بررسی سوگیری‌های حافظه آشکار و نهان در افسردگی و اضطراب اجتماعی*. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه اصفهان.

Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. London: Routledge.

Baron, R. (1997). The sweet smell of helping: Effects of pleasant ambient fragrance on prosocial behavior in shopping malls. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 498-503.

Baron, R. A. (1990). Environmentally-induced positive affect: Its impact on

self-efficacy, task performance, negotiation, and conflict. *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 368-384.

Baron, R. A., & Thomley, J. (1994). whiff of reality: Positive affect as a potential mediator of the effects of pleasant fragrance son task performance and helping. *Environment and Behavior*, 26, 766-784.

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008).Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.

Bower, G. H., & Forgas, J. P. (2001). *Handbook of affect and social cognition.* Mahwah: Erlbaum.

Carlson, M., Charlin, V., & Miller, N. (1988). Positive mood and helping behavior: A test of six hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 211-229.

Chepenik, L. G., Cornew, L. A., & Farah, M. J. (2007). The influence of sad mood on cognition. *Emotion*, 7, 802–811.

Cunningham, M. (1979). Weather, mood, and helping behavior: Quasi experiments with the sunshine Samaritan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1947-1956.

Diener, E., Lyubomirsky, S., & King, L. A. (2001). *Is happiness a good thing? The benefits of long-term positive affect*. Manuscript in preparation, University of Illinois.

Fiedler, K., Nickel, S., Muehlfriedel, T., & Unkelbach, C. (2001). Is mood congruency and effect of genuine memory or response bias? *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 201-214.

Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model. *Psychological Bulletin*, 117, 39-66.

Ganser, J., & Huda, F. (2010). Music's effect on mood and helping behavior. *Journal of Undergraduate Research*, 8, 1-5.

Gilboa-Schechtman, E., Revelle, W., & Gotlib, I.H. (2000). Stroop interference following mood induction: Emotionality, mood congruence andconcern relevance. *Cognitive Therapy and Research*, 24, 491-502.

Guagnano, G. A. (1995).Locus of control, altruism and agentic disposition. *Population and Enviroment*, 17, 63-77.

Guéguen, N., & De Gail, M. (2003). The effect of smiling on helping behavior: Smiling and good Samaritan behavior. *Communication Reports*, 16, 133-140.

Isen, A. M., & Baron, R. A. (1991). *Positive affect as a factor in organizational behavior*. CT: JAI Press.

Isen, A. M., & Levin, P. F. (1972). The effect of feeling good on helping: Cookies and kindness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 384-388.

Kayser, D. N., Greitemeyer, T., Fischer, P., & Frey, D. (2010). Why mood affects help giving, but not moral courage: Comparing two types of prosocial behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 40, 1136-1157.

Krueger, R. F., Hicks, B. M., & McGue, M. (2001). Altruism and antisocial

behavior: Independent tendencies, unique personality characteristics, distinct etiologies. *Psychological Science*, 12, 397-402.

Lathrop, T. M. (2008). *The effects of locus of control on helping behavior and the bystander intervention effect*,http//MissouriWestern.edu.

Lerner, M. J., & Reavy, P. (1975). Locus of control, perceived responsibility for prior fate, and helping behavior. *Journal of Research in Personality*, 9, 1-20.

Levine L. J., & Pizarro D. A. (2004). Emotion and memory research: A Grumpy overview. *Social Cognition*, 22, 530-554

Lewis P. A., & Critchley, H. D. (2003). Mood-dependent memory. *Trends in Cognitive Sciences*, 7, 431-433.

McDonald, H. E., & Hirt, E. R. (1997).When expectancy meets desire: Motivational effects in reconstructive memory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 5-23.

Miller, C. (2009). Social psychology, mood, and helping: Mixed results for virtue ethics. *Journal of Ethics*, 13, 145-173.

Miner, A. G., & Glomb, T. M. (2010). State mood, task performance, and behavior at work: A within-persons approach, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112, 43-57.

Miner, A. G. , Glomb, T. M., & Hulin, C. (2005). Experience sampling mood and its correlates at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 171-193.

Phillips, L. H., Bull, R., Adams, E., & Fraser, L. (2002). Positive mood and executive function: Evidence from Stroop and fluency tasks. *Emotion*, 2, 12-22.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 80, 1-28.

Ruiz, F., & Tanaka, K. (2001). The relationship between cognitive dissonance and helping behavior. *Japanese Psychological Research*, 43, 55-62.

Seligman, M. E. P., & Ciskszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Seta, C. E., Hayes, N. S., & Seta, J. J. (1994). Mood, memory, and vigilance: The influence of distraction on recall and impression formation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 170-177.

Spector, P. E. (1988). Development of work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.

Toegel, G., Anand, N., & Kilduff, M. (2007). Emotion helpers: The role of high positive affectivity and high self-monitoring managers. *Personnel Psychology*, 60, 337-365.

Wilson, D. W. (1981). Is helping a laughing matter? *Psychology*, 18, 6-9.