

مقایسه تأثیر آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری اعضای داوطلب جمعیت هلال احمر شهرستان رشت

مهدی ولی پور^۱، سمیه حقگو^۲، حامد حیدری^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت تشکیلات و بهبود روش ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران.

^۲ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی و رئیس مرکز علمی کاربردی هلال احمر استان گیلان، رشت، ایران.

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی دانشگاه آزاد اسلامی واحد امارات، رشت، ایران.

نام نویسنده مسئول:

سمیه حقگو

چکیده

هدف: این پژوهش به منظور بررسی تأثیر آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری اعضای امدادگر و نجاتگر جمعیت هلال احمر انجام شد. **روش:** روش تحقیق علی مقایسه ای و جامعه آماری نیز شامل کلیه اعضای امدادگر و نجاتگر جمعیت هلال احمر شهرستان رشت در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۳۹۰ نفر بودند. از بین جامعه آماری مذکور تعداد ۱۹۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان جمعیت نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد تاب آوری کانور و دیویدسون (۲۰۰۳) و برای تحلیل داده ها از در سطح استنباطی از آمار پارامتریک t مستقل دوگروهی استفاده شد. **یافته ها:** یافته های تحقیق نشان داد که؛ بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود داشت ($P < 0/01$). بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود داشت ($P < 0/01$). بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود داشت ($P < 0/01$).

واژگان کلیدی: تاب آوری، امدادگران، نجاتگران، جمعیت هلال احمر.

مقدمه

ایران از نظر جغرافیایی و اقلیمی، کشوری حادثه خیز است و از نظر حادثه خیزی رتبه دهم را در جهان و رتبه پنجم را در آسیا دارد و از حدود ۴۲ حادثه طبیعی موجود ۳/۲ آن مربوط به ایران است. هر سال حوادث و سوانح طبیعی و انسان ساخت بسیاری در آن رخ می دهد. با نگاهی به اخبار حوادث و سوانح و آمارهای مراکز درمانی و امدادی مشخص می گردد که روزانه تعداد زیادی از هموطنان بر اثر حوادث مختلف جان خود را از دست می دهند. همچنین تعداد زیادی نیز دچار مصدومیت، نقص عضو یا معلولیت می شوند [۱]. تاریخ جوامع بیانگر آن است که همواره زندگی با بلا و سوانح گوناگون مواجه و وقوع حوادث ناگوار و ناگهانی در هر لحظه و هر مکان از جهان در کمین انسان است و اغلب موارد در صورت بروز، به سرعت تولید بحران، بیماری، فقر و نارسایی فزاینده در زندگی عادی مردم می نماید و آثار آن ممکن است تا مدت ها مشکل ساز و ادامه پیدا کند [۲]. به این ترتیب، لازم است افراد، نهادها، ادارات و سازمان های بسیاری در مراحل مختلف قبل، حین و پس از وقوع حادثه به شیوه های مختلف نقش خود را در امداد و نجات مصدومان حوادث گوناگون ایفا کنند که از جمله آن ها می توان به جمعیت هلال احمر^۱ اشاره کرد. این جمعیت با توجه به مصوبه دولت (تصویب قانون مدیریت بحران کشور) جزء متولیان اصلی امر امداد و نجات می باشد که می طلبد در این زمینه به سازمان دهی، آموزش و تجهیز تیم های امدادگران و نجاتگران^۲ اقدام کند. اعضای امدادگر و نجاتگر این جمعیت با تشکیل پایگاه های امداد و نجات جاده ای، هوایی، ریلی، دریایی و کوهستانی در کشور به خدمت رسانی مشغول هستند. ارائه خدمات جستجو و نجات به مصدومان ناشی از سوانح و حوادث، ارائه کمک های اولیه به مصدومان ناشی از سوانح و حوادث و انتقال مصدومان ناشی از حوادث و سوانح به نزدیک ترین مرکز درمانی با همکاری مراکز فوریت های پزشکی از جمله این وظایف است [۳].

بر طبق ماده ۱ اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، جمعیت هلال احمر مؤسسه ای خیریه، غیرانتفاعی و دارای شخصیت حقوقی مستقل می باشد. بر طبق ماده ۲ اهداف جمعیت عبارتند از: تلاش برای تسکین آلام بشری، تأمین احترام انسان ها و کوشش جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت ها و همچنین حمایت از زندگی و سلامت انسان ها بدون در نظر گرفتن هیچگونه تبعیض میان آن. بر طبق بند ۳ ماده ۳، برنامه ریزی و اقدام در جهت آمادگی مقابله با حوادث و سوانح و آموزش عمومی در این زمینه و تربیت کادر امدادی و نیروی انسانی مورد نیاز. بدون شک در کنار برنامه های پیشگیری از وقوع سوانح، آمادگی پاسخگویی مناسب با بهره مندی از نیروهای مجرب آموزش دیده و تجهیزات پیشرفته در جهت تحقق اهداف و مأموریت های جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. ارائه خدمات جستجو و نجات به آسیب دیدگان سوانح و بلاها به عنوان اولین اقدام مواجهه با مخاطرات به وقوع پیوسته در کنار برخورداری از برنامه ریزی های مرتبط و در اختیار داشتن تجهیزات متناسب، مستلزم بهره گیری از خدمات نیروی انسانی آموزش دیده و کارآمد می باشد [۴]. برای واکنش سریع، بموقع و اثربخش در حوادث، علاوه بر تجهیزات مناسب، تیم های واکنش سریع می بایست از دانش لازم برای استفاده از این تجهیزات برخوردار باشند و از طریق دوره های آموزشی و شرکت در مانورها، استفاده از تجهیزات را به صورت حرفه ای فرا گیرند. بدون شک، دانش و آگاهی تیم های واکنش سریع، یکی از عوامل تأثیرگذار برای انطباق با حوادث و بحران ها می باشد. ایجاد تحول در نگرش این تیم ها، افزایش مهارت و شایستگی و در نهایت افزایش بهره وری آن ها با موضوع دانش و آموزش مرتبط است. آموزش مداوم تیم های واکنش سریع به منظور افزایش مهارت های شغلی می بایست یکی از اهداف اولویت های جمعیت هلال احمر کشور باشد [۵].

نیاز به خدمات داوطلبانه در سال های اخیر از اهمیت به سزایی در جامعه برخوردار است، زیرا سازمان ها و مؤسسات ارائه دهنده خدمات اجتماعی بدون داوطلبان تربیت شده فقط قادر به انجام دادن حداقل برنامه های خود هستند، ولی با کمک داوطلبان می توانند برنامه های خود را از نظر کمی و کیفی گسترش داده و به مردم بیشتری خدمت کنند. بنابراین تشویق همه اقشار جامعه به خصوص جوانان برای انجام خدمات داوطلبانه ضروری است. در این میان، نیروی انسانی داوطلب، یکی از ایفا کنندگان نقش های اصلی و بنیادین جمعیت هلال احمر به شمار می روند و شناسایی عوامل تأثیرگذار در جذب آن ها می تواند موجبات مشارکت بیشتر اقشار جامعه را فراهم سازد. لذا بهره مندی بیشتر از خدمات داوطلبانه امدادگران به سازماندهی و سیاست گذاری های راهبردی نیاز دارد. جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، ظرفیت سازی فعالیت های داوطلبانه در جامعه را از جمله مهم ترین محورهای مأموریتی خود می داند. باید با جذب نیرو، سازماندهی و مشخص کردن وظایف و مأموریت ها، همواره آماده مقابله با حوادث احتمالی بود تا بتوان میزان آسیب-دیدگی ها را به حداقل رساند. داوطلبان، بخش عمده ای از نیروهای کارآمد و مؤثرند که جمعیت را در تحقق اهداف بشردوستانه خود یاری می رسانند. از آنجایی که دانش و تجربه آنان می تواند گامی اساسی برای نیل به آرمان های جمعیت هلال احمر باشد، باید راه هایی یافت تا بتوان اینگونه افراد را بیشتر جذب و در این حوزه کاری حفظ و از تجربیات شان استفاده کرد. بنابراین باید نسبت به عواملی که نقش تعیین کننده ای در جذب و ماندگاری نیروهای داوطلب

^۱- Red Crescent society

^۲- Rescue & Relief Teams

دارند، شناخت حاصل کرد و این امر جز با بهره گیری از روش های علمی و شیوه های مطلوب محقق نخواهد شد. نهادهای امدادسانی، باید درصدد راه هایی برآیند تا بتوانند مشارکت را به یک هنجار فرهنگی تبدیل کنند [۶].

بی تردید می توان گفت که مسأله آموزش یکی از مؤثرترین عامل انطباق و سازگاری امدادگران با شرایط متحول دنیای کنونی است. ایجاد دگرگونی در نگرش امدادگران، ایجاد آشنایی و آمادگی در آن ها به منظور افزایش شایستگی های کاری برای پذیرش مسئولیت های مهم و سنگین در زمان حوادث و در نهایت بالا بردن سطح کارایی، با مسأله آموزش ارتباط تنگاتنگی دارد. تخصص و مهارت امدادگران در انجام وظایف، نیازمند آموزش مداوم و اطلاع از مهارت های شغلی است که باید حین خدمت به آن پرداخت و این آمادگی باید همیشه و در سطحی بالا حفظ شود [۵]. آموزش های امدادی^۳ اعضای داوطلب علاوه بر افزایش مهارت های تخصصی آنان می تواند در افزایش تاب آوری^۴ امدادگر و نجاتگر نقش تعیین کننده ای داشته باشد.

تاب آوری را به معنای مهارت ها و خصوصیات و توانمندی هایی تعریف می کنند که فرد را قادر می سازد با سختی ها، مشکلات و چالش ها سازگار شود. هر چند برخی از ویژگی های مرتبط با تاب آوری را می توان یاد داد و تقویت نمود، با یک جمع بندی کلی می توان تاب آوری را شامل موارد زیر دانست؛ حفظ آرامش زیر فشار، انعطاف پذیری در مواجهه با موانع، اجتناب از راهبردهای فرسایشی، حفظ خوش بینی و احساسات مثبت به هنگام دشواری ها و خلاص شدن از موانع درونی [۷]. فرد تاب آور به طور عادی قادر به تفکر خلاقانه و منعطف درباره حل مسائل است. یعنی هر وقت که نیاز داشته باشد از افراد دیگر کمک می خواهد و در حل مشکلات مربوط به خود و دیگران کاردانی نشان می دهد. افراد تاب آور درجه هایی از سلامتی و استقلال را نشان می دهند. آن ها قادرند که خود فکر کنند و آن را عملی سازند. آن ها وقتی از محیط شان انتقاد دارند، قادر هستند که نظراتشان را به دیگران انتقال دهند. آن ها احساسات خوبی نسبت به اطرافیان دارند و توانایی هایشان را برای تغییر دادن محیط شان باور دارند [۸]. تاب آوری در هر سن و سطحی رخ می دهد و سازهای شناختی است که قابل آموزش است. ایسن (۲۰۰۳) در تحقیقات خود نتیجه می گیرد که فرد تاب آور نحوه استدلال و نگرش متفاوتی در مواجهه با شرایط ناگوار اتخاذ می کند، در این پردازش فکری، فرد به جای تمرکز به تبعات مشکل، به خود مشکل توجه بیشتری می کند [۹].

تاب آوری ظرفیتی برای مقاومت در برابر استرس و فاجعه است. روانشناسان همیشه سعی کرده اند که این قابلیت انسان را برای سازگاری و غلبه بر خطر و سختی ها افزایش دهند. افراد و جوامع می توانند حتی پس از مصیبت های ویرانگر به بازسازی زندگی خود بپردازند. مسیر دستیابی به انعطاف پذیری از طریق کار و توجه بر روی اثرات استرس و وقایع دردناک ایجاد می شود. ارتقاء تاب آوری منجر به رشد افراد در به دست آوردن تفکر و مهارت های خود مدیریتی بهتر و دانش بیشتر می شود. همچنین تاب آوری با روابط حمایتی والدین، همسالان و دیگران و هم چنین با باورهای فرهنگی و سنتی به افراد برای مقابله با ضربه های غیرقابل اجتناب زندگی کمک می کند. تاب آوری در انواع رفتارها، افکار و اعمال می تواند آموخته شود و آن را می توان در سراسر دوره زندگی توسعه داد [۱۰].

امروزه نقش آموزش در افزایش کارایی، بهره وری و توسعه اقتصادی کشورها بیش از پیش اهمیت یافته است؛ چرا که در دنیای کنونی داشتن کارخانه ها، زمین، ابزار و ماشین آلات سرمایه محسوب نمی شود؛ بلکه ثروت در منابع انسانی نهفته است [۱۱]. از این رو، توجه به امر آموزش های مهارتی^۵ در مرکز توجه دولت ها و سازمان های بزرگ قرار دارد. به همین دلیل، دولت ها، خانواده ها و افراد، به طور روزافزونی در آموزش های مهارتی سرمایه گذاری می کنند؛ چرا که این باور عمومیت یافته است که این نوع آموزش، کالا و خدمت مفیدی است که اشخاص و جامعه از داشتن آن بهره می جویند. به طور کلی، سطح زندگی، پیشرفت و رفاه مردم یک کشور از روی کیفیت و میزان تسهیلات آموزش موجود در آن کشور سنجیده می شود [۱۲]. پیشرفت های شگرفی که در دهه اخیر در تکنولوژی تولید چه در بخش صنعت و چه در بخش کشاورزی و یا خدمات صورت گرفت، بیش از هر چیزی موضوع اهمیت آموزش را در پیوند با کار و تولید نمایان می سازد. امروزه تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می شود و هر نوع سرمایه گذاری کلان در بخش های مختلف اقتصادی نیازمند برنامه ریزی و سرمایه گذاری در بخش نیروی انسانی و توسعه منابع این نیرو است. نیروی کار ماهر جزو الزامات اساسی و ضروری برای رسیدن به رشد و توسعه اقتصادی پایدار است [۱۳].

بنابراین به نظر می رسد که ضرورت دارد استراتژی کشور برای فقرزدایی و کاهش آسیب های اجتماعی، توجه بیشتر به آموزش های مهارتی باشد. در نگاه دیگر در توسعه پایدار نگاهی ماندگار به پدیده سرمایه اجتماعی به عنوان عامل اجرائی فقرزدایی می شود که این سرمایه اجتماعی، کارمند و کارگر ماهری است که خروجی آموزش های مهارتی است. اهداف این استراتژی فارغ از رویکرد کلاسیک و آموزش های صرف نظری در آموزش عالی می تواند برنامه های مشترک بین آموزش های مهارتی و بازار کار باشد. از ضرورت ها و الزامات رشد و توسعه اقتصادی

³- Relief training

⁴- Resiliency

⁵- Skills Training

نظام آموزشی برای ایجاد مهارت های لازم سرمایه انسانی است و در این میان آموزش های مهارتی تلفیقی از علم، فن، هنر بوده و نقش بسیار مهمی در تأمین نیروی انسانی کارآمد ایفا و مضمونی توسعه ای دارد [۱۴].

در این پژوهش هم این سؤال مطرح است که آیا تأثیر آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری اعضای امدادگر و نجاتگر جمعیت هلال احمر شهرستان رشت تفاوت معنی داری با یکدیگر دارد؟

فرضیه ها

- بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد.
- بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران مرد جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد.
- بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران زن جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد.

روش پژوهش

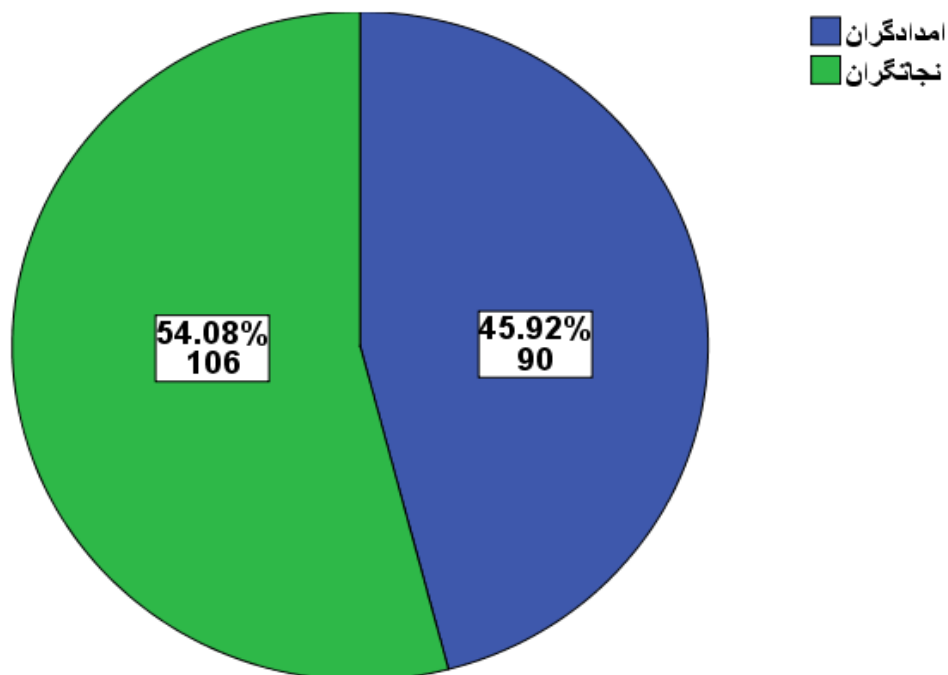
روش انجام این تحقیق علی- مقایسه ای و جامعه آماری نیز شامل کلیه اعضای امدادگر و نجاتگر جمعیت هلال احمر شهرستان رشت در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۳۹۰ بودند. از بین جامعه آماری مذکور تعداد ۱۹۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان جمعیت نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد تاب آوری کانور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۵ ماده پنج گزینه ای است که گزینه های آن به ترتیب از ۰ تا ۴، نمره گذاری شده است. بدین صورت که به گزینه هرگز نمره ۰، گزینه بندرت نمره ۱، گزینه گاهی اوقات نمره ۲، گزینه اغلب نمره ۳ و گزینه همیشه نمره ۴ تعلق می گیرد؛ و جمع نمرات موارد ۲۵ گانه نمره کل مقیاس را تشکیل می دهد. کانور و دیویدسون (۲۰۰۳) در پژوهشی پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۴ صدم محاسبه کرده اند. همچنین محمدی (۱۳۸۴) این مقیاس را برای استفاده در ایران انطباق داده و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار مقیاس را ۸۹ صدم و روایی مقیاس را به روش همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله ضریب ها بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ به دست آورد. در این پژوهش برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل؛ میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از آمار پارامتریک t مستقل دو گروهی استفاده شد.

یافته ها

این پژوهش از سه فرضیه تشکیل شده است که یافته های مربوطه به شرح زیر می باشد. قبل از ارائه یافته های استنباطی، به یافته های توصیفی اشاره می شود.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک امدادگران و نجاتگران

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص های آماری
		اعضای داوطلب
۴۵/۹۲٪	۹۰	امدادگران
۵۴/۰۸٪	۱۰۶	نجاتگران
۱۰۰٪	۳۸۷	جمع

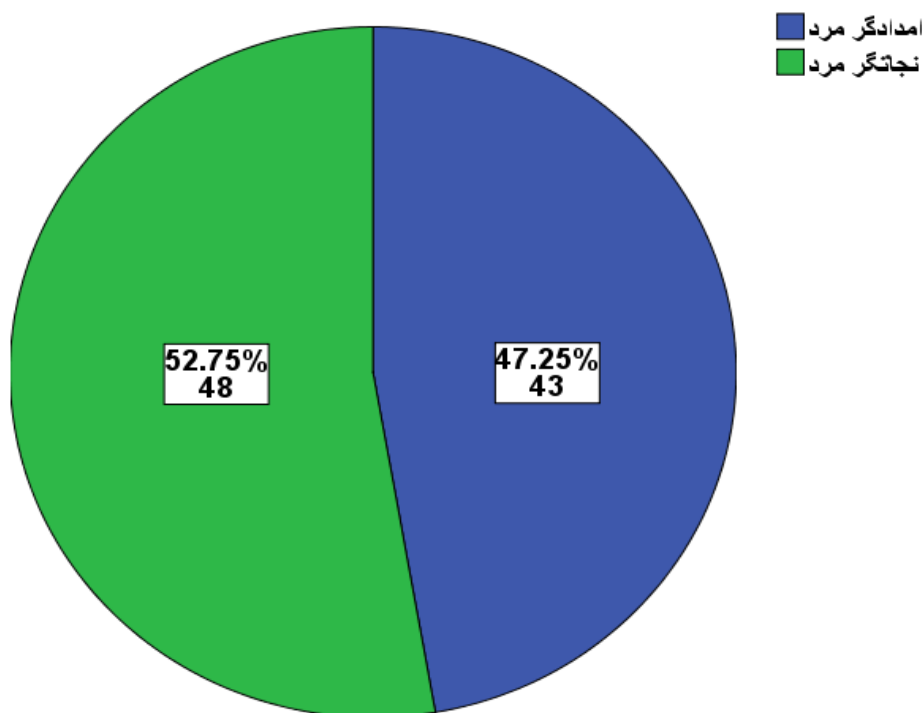


نمودار ۱. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک امدادگران و نجاتگران

بررسی نتایج اطلاعات جدول و نمودار بالا نشان می دهد که از بین جمعیت نمونه، تعداد ۹۰ نفر (۴۵/۹۲٪) داوطلب امدادگر و تعداد ۱۰۶ نفر (۵۴/۰۸٪) نیز داوطلب نجاتگر بودند.

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک امدادگران و نجاتگران مرد

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص های آماری
		اعضای داوطلب
۴۷/۲۵٪	۴۳	امدادگران مرد
۵۳/۷۵٪	۴۸	نجاتگران مرد
۱۰۰٪	۹۱	جمع

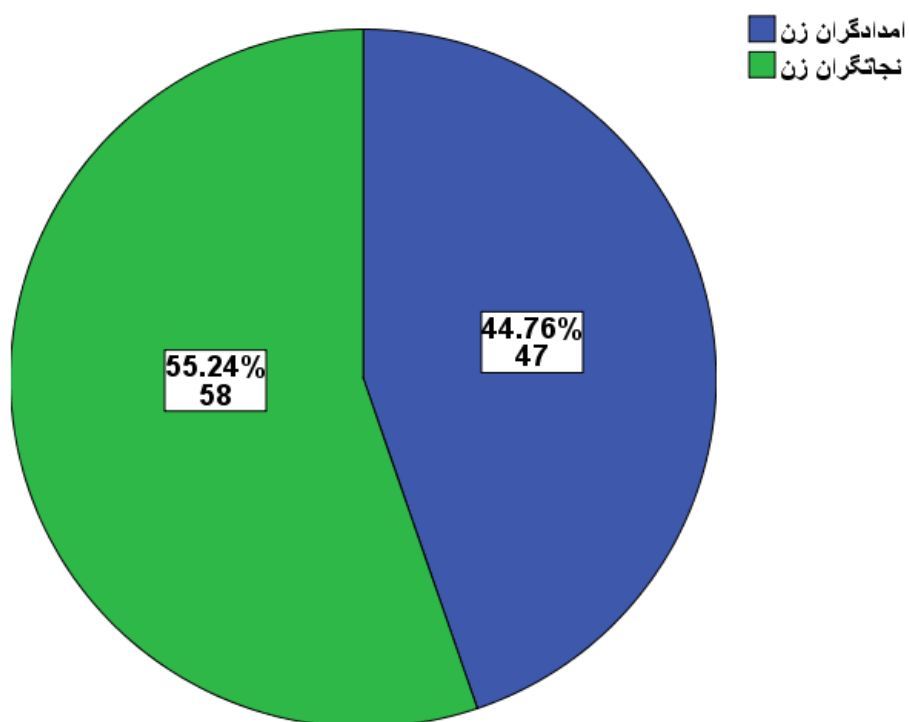


نمودار ۲. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک امدادگران و نجاتگران مرد

بررسی نتایج اطلاعات جدول و نمودار بالا نشان می دهد که از بین جمعیت نمونه، تعداد ۴۳ نفر (۴۷/۲۵٪) داوطلب امدادگر مرد و تعداد ۴۸ نفر (۵۲/۷۵٪) نیز داوطلب نجاتگر مرد بودند.

جدول ۳. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک امدادگران و نجاتگران زن

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص های آماری
		اعضای داوطلب
۴۴/۷۶٪	۴۷	امدادگران زن
۵۵/۲۴٪	۵۸	نجاتگران زن
۱۰۰٪	۱۰۵	جمع

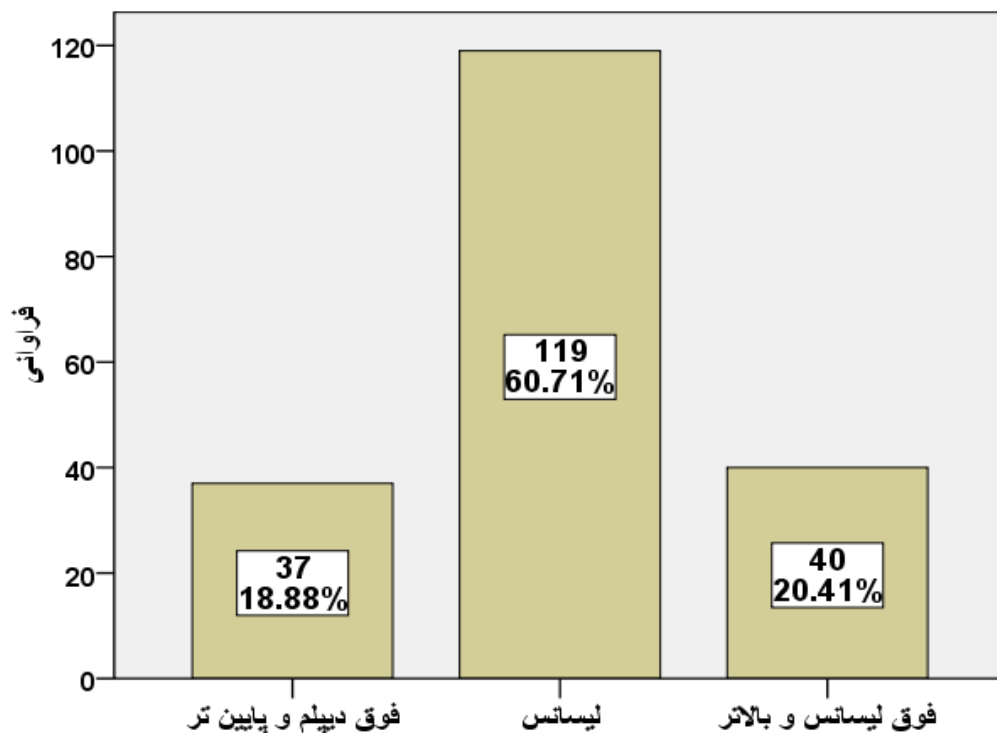


نمودار ۳. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک امدادگران و نجاتگران زن

بررسی نتایج اطلاعات جدول و نمودار بالا نشان می دهد که از بین جمعیت نمونه، تعداد ۴۷ نفر (۴۴/۷۶٪) داوطلب امدادگر زن و تعداد ۵۸ نفر (۵۵/۲۴٪) نیز داوطلب نجاتگر زن بودند.

جدول ۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک میزان تحصیلات

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص های آماری
		میزان تحصیلات
۴۴/۷۶٪	۴۷	فوق دیپلم و پایین تر
۵۵/۲۴٪	۵۸	لیسانس
۵۵/۲۴٪	۵۸	فوق لیسانس و بالاتر
۱۰۰٪	۱۰۵	جمع



نمودار ۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها به تفکیک میزان تحصیلات

بررسی نتایج اطلاعات جدول و نمودار بالا نشان می دهد که از بین جمعیت نمونه، کمترین آزمودنی با تعداد ۳۷ نفر (۱۸/۸۸٪) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین تر و بیشترین آن ها نیز با تعداد ۱۱۹ نفر (۶۰/۷۱٪) نیز دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند.

جدول ۵. شاخص های توصیفی مربوط به متغیر تحقیق

شاخص های آماری متغیرهای تحقیق	نمونه ها	میانگین	انحراف استاندارد
تاب آوری	۱۹۶	۶۴/۹۹۴	۱۷/۷۶۸

بررسی نتایج اطلاعات جدول بالا که مربوط به آمار توصیفی متغیر تحقیق است نشان می دهد که؛ میانگین متغیر تاب آوری (۶۴/۹۹۴) و انحراف استاندارد آن نیز (۱۷/۷۶۸) می باشد.

جدول ۶. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف در متغیر پژوهش

متغیر	کولموگروف-اسمیرنف	Sig
تاب آوری	۱/۲۲۷	۰/۰۹۹

بررسی نتایج اطلاعات جدول بالا که مربوط به نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنف است نشان می دهد که؛ سطح معنی داری در رابطه با داده های متغیر تاب آوری بزرگتر از ۰/۰۵ است که نشان می دهد توزیع داده ها نرمال می باشد.
فرضیه اول: بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۷. نتایج حاصل از اجرای آزمون t مربوط به فرضیه اول

شاخص های آماری آزمودنی ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون Levene		آزمون t	
				F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی
امدادگران	۹۰	۴۸/۷۱۱	۹/۱۰۱	۰/۰۸۸	۰/۷۶۷	۲۲/۱۵۸	۱۹۴
نجاتگران	۱۰۶	۷۸/۸۲۰	۹/۷۸۹				

با توجه به برابری واریانس گروه ها (F لون)، چون مقدار t محاسبه شده (۲۲/۱۵۸) در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ و با درجه آزادی ۱۹۴ کوچکتر از ۰/۰۰۱ می باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد. لذا با ۹۹٪ اطمینان می توان ادعا کرد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه قابل ذکر است که میانگین نمرات تاب آوری امدادگران (۴۸/۷۱۱) کوچکتر از نجاتگران (۷۸/۸۲۰) است. به عبارت دیگر آموزش تاب آوری تأثیر بیشتری بر روی داوطلبان نجاتگر نسبت به امدادگر داشته است. در نتایج حاصل از یافته های این آزمون را با احتمال ۹۹٪ اطمینان می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم داد.

فرضیه دوم: بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران مرد جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۸. نتایج حاصل از اجرای آزمون t مربوط به فرضیه دوم

شاخص های آماری آزمودنی ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون Levene		آزمون t	
				F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی
امدادگران مرد	۴۳	۶۹/۲۳۶	۶/۹۶۸	۰/۰۸۶	۰/۷۶۹	۱۴/۳۶۶	۸۹
نجاتگران مرد	۴۱	۸۲/۷۱۰	۷/۸۴۸				

با توجه به برابری واریانس گروه ها (F لون)، چون مقدار t محاسبه شده (۱۴/۳۶۶) در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ و با درجه آزادی ۸۹ کوچکتر از ۰/۰۰۱ می باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد. لذا با ۹۹٪ اطمینان می توان ادعا کرد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران مرد جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه قابل ذکر است که میانگین نمرات تاب آوری امدادگران مرد (۶۹/۲۳۶) کوچکتر از نجاتگران مرد (۸۲/۷۱۰) است. به عبارت دیگر آموزش تاب آوری تأثیر بیشتری بر روی داوطلبان نجاتگر مرد نسبت به امدادگر مرد داشته است. در نتایج حاصل از یافته های این آزمون را با احتمال ۹۹٪ اطمینان می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم داد.

فرضیه سوم: بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران زن جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۹. نتایج حاصل از اجرای آزمون t مربوط به فرضیه سوم

شاخص های آماری آزمودنی ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون Levene		آزمون t	
				F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی
امدادگران زن	۴۷	۴۰/۳۳۰	۶/۰۰۱	۰/۱۱۷	۰/۷۳۳	۱۷/۹۵۸	۱۰۳
نجاتگران زن	۵۸	۶۸/۸۰۰	۶/۲۸۷				

با توجه به برابری واریانس گروه ها (F لون)، چون مقدار t محاسبه شده (۱۷/۹۵۸) در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ و با درجه آزادی ۱۰۳ کوچکتر از ۰/۰۰۱ می باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد. لذا با ۹۹٪ اطمینان می توان ادعا کرد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران زن جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه قابل ذکر است که میانگین نمرات تاب آوری امدادگران زن (۴۰/۳۳۰) کوچکتر از نجاتگران زن (۶۸/۸۰۰) است. به عبارت دیگر آموزش تاب آوری تأثیر بیشتری بر روی داوطلبان نجاتگر زن نسبت به امدادگر زن داشته است. در نتایج حاصل از یافته های این آزمون را با احتمال ۹۹٪ اطمینان می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم داد.

بحث و نتیجه گیری

در فرضیه اول مشخص شد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه با توجه به برابری واریانس گروه ها (F لون)، چون مقدار t محاسبه شده ($22/158$) در سطح معنی داری $0/001$ و با درجه آزادی 194 کوچکتر از $0/001$ می باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد. لذا با 99% اطمینان می توان ادعا کرد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه قابل ذکر است که میانگین نمرات تاب آوری امدادگران ($48/711$) کوچکتر از نجاتگران ($78/820$) است. به عبارت دیگر آموزش تاب آوری تأثیر بیشتری بر روی داوطلبان نجاتگر نسبت به امدادگر داشته است. در نتایج حاصل از یافته های این آزمون را با احتمال 99% اطمینان می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم داد. این یافته با نتایج پژوهش های دوستی، پورمحمد و غباری بناب (1393) و نصری، مرادنژادی، رستم نیا و جمشیدی (1392) همسو است.

در تبیین این یافته می توان گفت تفاوت در دوره های آموزشی عمومی و تخصصی و میزان فعالیت و حضور در جمعیت علت اصلی افزایش تاب آوری نجاتگران به حساب می آید. امدادگران پس از سپری نمودن یک سال از دوره عضویت و قبولی در آزمون مهارتی و جسمانی و همچنین گذراندن دوره عمومی امداد و کمک های اولیه لازم است به مدت یکسال به ترتیب در درجه امدادگر سوم و دوم فعالیت مستمر نمایند و 3 دوره تخصصی امدادی را سپری کنند و حداقل 100 امتیاز از جدول رتبه بندی امدادی کسب نمایند این در حالی است که شرایط برای نجاتگران به مراتب طولانی تر خواهد بود. نجاتگران بعد از سپری کردن 6 ماه سابقه فعالیت در درجه امدادگر یکم، موظف به گذراندن حداقل 2 سال فعالیت در درجه نجاتگر سوم و دوم هستند و همچنین می بایست 5 دوره تخصصی نجات را سپری کنند و حداقل 200 امتیاز از جدول رتبه بندی امداد کسب نمایند. لذا تلفیق آموزش های تئوری و آکادمیک با آموزش های مهارتی و عملیاتی به بالا بردن توان عملیاتی تیم های امداد و نجات نجاتگران هلال احمر کمک می کند و همچنین بدلیل حضور پررنگ در حوادث و سوانح و فعالیت شبانه روزی باعث افزایش تجربه آنان می شود. در فرضیه دوم مشخص شد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران مرد جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه با توجه به برابری واریانس گروه ها (F لون)، چون مقدار t محاسبه شده ($14/366$) در سطح معنی داری $0/001$ و با درجه آزادی 89 کوچکتر از $0/001$ می باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد. لذا با 99% اطمینان می توان ادعا کرد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران مرد جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه قابل ذکر است که میانگین نمرات تاب آوری امدادگران مرد ($69/236$) کوچکتر از نجاتگران مرد ($82/710$) است. به عبارت دیگر آموزش تاب آوری تأثیر بیشتری بر روی داوطلبان نجاتگر مرد نسبت به امدادگر مرد داشته است. در نتایج حاصل از یافته های این آزمون را با احتمال 99% اطمینان می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم داد. این یافته با نتایج پژوهش های بهزادپور، مطهری، وکیلی و سهرابی (1394) و لیپین، اکمن، کالکین و مک کوشن (2015) همسو است.

در تبیین این یافته می توان گفت به منظور پاسخگویی سریع و موثر به حوادث و سوانح در اختیار داشتن نیروی زنده و متخصص جزء اولین و اساسی ترین پیش شرط ها می باشد بر همین اساس جمعیت هلال احمر به برنامه ریزی و ساماندهی و تفکیک نیروها و ارتقاء درجه آنان اقدام کرد. امدادگران و نجاتگران از لحاظ تأمین نیازهای آموزش و مهارت های تخصصی تفاوت هایی دارند. امدادگران به ارائه خدمات امدادی می پردازند و دوره های عمومی و تخصصی را می گذرانند در صورتی که نجاتگران جمعیت هلال احمر ضمن گذراندن مراحل امدادگری به ارائه خدمات نجات در سازمان امداد و نجات می پردازند. فقط نجاتگران حق حضور در پایگاه های عملیاتی مربوطه (بر اساس نوع مدرک تخصصی) و حضور در عملیات جستجو و نجات در حوادث را دارا می باشند. لذا همه این عوامل باعث حضور پررنگ تر و طولانی تر نجاتگران در جمعیت نسبت به امدادگران است و در واقع به واسطه دریافت حق الزحمه نجاتگران وابستگی بیشتری به سازمان پیدا کرده و مدت زمان بیشتری را صرف ارائه خدمات نجات می کنند و تجربه و توان عملیاتی آنان افزایش یافته و با تسلط و تخصص بیشتر حوادث را مدیریت می کنند و قدرت تحمل و سازگاری نجاتگران در برخورد با حوادث افزایش می یابد. همچنین روابط دوستانه و همکاری صمیمانه بدلیل صرف زمان بیشتر در سازمان و بوجود آمدن ارتباط عاطفی بین نجاتگران می توانند دلیل دیگر سازگاری موفقیت آمیز در برابر شرایط و چالش ها باشد.

در فرضیه سوم مشخص شد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران زن جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه با توجه به برابری واریانس گروه ها (F لون)، چون مقدار t محاسبه شده ($17/958$) در سطح معنی داری $0/001$ و با درجه آزادی 103 کوچکتر از $0/001$ می باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد. لذا با 99% اطمینان می توان ادعا کرد که بین آموزش های امدادی در افزایش تاب آوری امدادگران و نجاتگران زن جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. در همین رابطه قابل ذکر است که میانگین نمرات تاب آوری امدادگران زن ($40/330$) کوچکتر از نجاتگران زن ($68/800$) است. به عبارت دیگر آموزش تاب آوری تأثیر بیشتری بر روی داوطلبان نجاتگر زن نسبت به امدادگر زن داشته است. در نتایج حاصل از یافته های این آزمون را با احتمال 99% اطمینان

می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم داد. این یافته با نتایج پژوهش های بهزادپور، مطهری، وکیلی و سهرابی (۱۳۹۴) و لیپین، اکمن، کالکین و مک کوشن (۲۰۱۵) همسو است.

در تبیین این یافته می توان گفت یکی از مهمترین دلایل تاب آوری نجاتگران زن نسبت به امدادگران زن وجود تفاوت های شخصیتی بین آنان مثل داشتن اعتماد به نفس بیشتر است. در حوادث و انعطاف پذیری بالاتر در مواجهه با مشکل و همچنین داشتن هدف مشخص و پشتکار برای رسیدن به هدف که همان حس انسان دوستی و کمک به هم نوع است. آگاهی از توانمندی های و مهارت های فردی در حین عملیات و استفاده از دانش و به کارگیری مهارت ها و همچنین توان جسمانی از دیگر دلایلی است که باعث افزایش تاب آوری نجاتگران می شود. بعد از مرحله جذب اعضا و حضور آنان در دوره های آموزشی بعضاً به دلایلی عدم حضور اعضا و کاهش فعالیت و در نهایت ترک آنان از جمعیت هلال احمر مشاهده می شود که از مهمترین دلایل این موضوع عدم برنامه ریزی و ساماندهی جمعیت برای اعضای جدید، نداشتن انگیزه کافی امدادگران و همچنین عضو شدن در جمعیت صرفاً برای پر کردن اوقات فراقت که این امر باعث حضور دوره ای و کوتاه مدت در بین اعضا می شود و به ندرت اعضای در سازمان به ادامه فعالیت می پردازند که علاوه بر داشتن پشتکار و هدف، با افزایش دانش و مهارت خود اقدام کنند.

منابع و مراجع

- [۱] چهارسوقی، حامد؛ شیر، شهناز؛ نوری، همایون و تردست، حسن. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر اثربخشی تیم های امداد و نجات استان ایلام. *فصلنامه علمی- پژوهشی امداد و نجات*، ۶(۳)، ۴۴-۳۱.
- [2] Al-Ali, N.M. & et al. (2015). Health-care providers' perception of knowledge, skills and preparedness for disaster management in primary health-care centres in Jordan. *Eastern Mediterranean health journal*, 21(10): 713-21.
- [۳] پولادی، علی؛ افشارپور، شاهین؛ گلستانه، سیدموسی؛ رستمی، شیوا؛ مظفری، محمود؛ شعبان زادهف عبدالکریم و رستگارپور، محمد. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر در جذب و نگهداری گروه های داوطلبان، جوانان و امدادی جمعیت هلال احمر استان بوشهر. *نشریه امداد و نجات*، ۵(۱)، ۳۹-۳۱.
- [۴] حسینی، سیدمجتبی؛ بهادری، محمدکریم و عباسپور، امیر. (۱۳۹۷). بررسی میزان دانش تیم های واکنش سریع جمعیت هلال احمر در خصوص تجهیزات نجات در سوانح طبیعی و انسان ساخت شایع. *مجله طب نظامی*، ۲۰(۱)، ۶۵-۷۲.
- [۵] احدپور، عباس؛ شهرکی پور، حسن؛ محمدبیگی، علیرضا؛ احدپور، یوسف و مرتضوی، سیدمصطفی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش امدادگران سازمان امداد و نجات جمعیت هلال احمر با تکنولوژی نوین در مقابله با بلایای طبیعی در شهر تهران از دیدگاه مدیران سازمان امداد و نجات. *فصلنامه علمی- پژوهشی امداد و نجات*، ۵(۲)، ۷۸-۷۰.
- [۶] بستان، زهرا و بخشی، حامد. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر در جذب و ماندگاری داوطلبان جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی. *فصلنامه علمی- پژوهشی امداد و نجات*، ۹(۲)، ۲۷-۱۴.
- [7] Theresa, A. (2013). Optimism, Resilience and leadership-3 qualities to help move you Toward Greatness. [http:// ezinearticles. Com/ expert/ = Theresa, Ezine @ rticles](http://ezinearticles.Com/expert/=Theresa,Ezine@rticles).
- [۸] صبری، مصطفی؛ فولادچنگ، محبوبه؛ محمدی، مریم و گلزار، حمیدرضا. (۱۳۹۳). رابطه بین ابعاد الگوهای ارتباطی خانواده و تاب آوری در دانش آموزان. *مجله روش ها و مدل های روانشناختی*، سال ۵، شماره ۱۸، صص ۱۲۸-۱۰۹.
- [9] Lazarus, A. (2015). Relationships among indicators of child and family resilience and adjustment. following the September 11, 2001 tragedy.
- [۱۰] دوستی، مرضیه؛ پورمحمد، معصومه و غباری بناب، باقر. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش تاب آوری بر بهزیستی روانشناختی دختران خیابانی دارای اختلال برونی سازی شده. *مجله روانشناسی تحولی روانشناسان ایرانی*، سال ۱۱، شماره ۴۱، صص ۵۴-۴۳.
- [11] Brown, P. & Lauder, C. (2013) Characteristic of a globally competitive workforce. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 4 No. 2: 121-135.
- [۱۲] صالحی، ابراهیم. (۱۳۹۳). *آسیب شناسی مدیریت آموزش های مهارتی کشور*. طرح پژوهشی اتمام یافته در دانشکده علوم تربیتی دانشگاه مازندران.
- [۱۳] فروزش، علی؛ کریمی، منیژه؛ امینی، اعظم و خنجری، سعید. (۱۳۹۴). بررسی کیفیت آموزش های مهارتی بازار محور در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان بر اساس مدل سروکوال. *مجله مهارت آموزی*، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۱۱۰-۹۹.
- [14] Choi, J.J., Laibson, D.I., & Madrian, K. (2013). *Personnel/human resource management*, Third Edition, prentice Hall.