



## بررسی رابطه مولفه های سرمایه های روان شناختی با پرخاشگری در شاغلین مرد نیروی انتظامی

سعید سلیمانی فارسانی، وحید محمدی، جابر آبی پور

کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران

کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران

کارشناس ارشد مشاوره توانبخشی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سلامت روان شناختی با پرخاشگری انجام گرفت. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش را شاغلین نیروی انتظامی شهرکرد تشکیل می دهند. از بین شاغلین نیروی انتظامی، نمونه ای با حجم ۱۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه پرخاشگری (AGQ) و سرمایه روان شناختی لوتانز (PCQ) استفاده شد. برای تحلیل داده ها ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیون خطی به صورت همزمان به کار برده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین پرخاشگری و مولفه های خودکارآمدی و امید از سرمایه روان شناختی و نمره ی کلی سرمایه روانشناختی رابطه منفی معنی داری وجود دارد ( $p < 0/01$ ). نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که خرده مقیاس های خودکارآمدی و امید و نمره ی کلی سلامت روانشناختی به طور معنا داری پرخاشگری را پیش بینی می کند ( $p < 0/01$ ).

**واژگان کلیدی:** سرمایه روان شناختی، کنترل خشم، هیجان



## مقدمه

مدت هاست که دانشمندان و پژوهشگران رویکردی مثبت نگر را به مدیریت منابع انسانی اتخاذ نموده اند. در واقع سازمان ها بطور روزافزونی به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت<sup>۱</sup> شاغلین به جای توجه به نقاط ضعف آنها پی برده اند، (شافلی و سالانوا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). روان شناسی مثبت نگر<sup>۳</sup> جنبه ای از علم روان شناسی است که مطالعه شرایط و فرآیندهایی که به موفقیت افراد، گروه ها و سازمان ها کمک می کنند، می پردازند.

سرمایه روانشناختی<sup>۴</sup> یکی از شاخص های روانشناسی مثبت گرایی می باشد که با ویژگی هایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود (لوتانز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع گرا و انعطاف پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوشبینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل می شود و هر کدام از آنها به عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت در نظر گرفته می شود، دارای مقیاس اندازه گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و تحقیق است و وابسته به حالت و قابلیت رشد دارد و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد (لوتانز، یوسف و اولیو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). این مؤلفه ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت های فشارزا را تداوم می دهد (ارز، جود<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱) و او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده (جود، بونو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱)، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می کند (پارکر، بالتز، یونگ، آلتمن، لاکوست و رابرتز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱). همچنین برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی، افراد را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند (رابینز، میلر، کاسیوپ، والترمالش<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸). سلیگمن (۲۰۰۰) معتقد است که سرمایه روانشناختی، جنبه های مثبت زندگی آدمی را در بر می گیرد. او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار بوده، به آسانی

- 1 strengths
- 2 Schaufeli & salanova
- 3 Positive psychology
- 4 Psychological Capital
- 5 Luthans
- 6 Luthans, Youssef, Avolio
- 7 Erez, Judge
- 8 Judge, Bono
- 9 Parker, Baltes, Young, Huff, Altmann, Lacost, Roberts
- 10 Robbins, Millet, Caccioppe, Waters-Marsh



قابل مشاهده است و می توان آن را به سادگی اندازه گیری و کنترل کرد. در حالی که سرمایه روانشناختی، بیشتر بالقوه بوده، اندازه گیری و توسعه آن دشوار است. بنابراین سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات است (گلداسمیت، ویوم، دریتی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). در این میان، امید، یک حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است. در امید، از یک سو انگیزه خواستن به اراده برای حرکت به سوی اهداف و از طرف دیگر بررسی راه های مناسب برای حصول اهداف نهفته است (بیلی و اسنایدر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). همچنین خودکارآمدی، قضاوت فرد در مورد توانایی هایش در مورد انجام یک عمل تعریف می شود (بندورا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). از سویی خوش بینی، به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می شوند (پترسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). تاب آوری نیز سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. تاب آوری صرفاً مقاومت منفعل در برابر آسیب ها یا شرایط تهدید کننده نیست. بلکه فرد تاب آور، مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است.

در واقع، اصطلاح سرمایه روان شناختی به این مفهوم که چه کسی هستید (خود واقعی) و چه کسی می خواهید بشوید (خود ممکن) اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی چه چیزی می دانم و سرمایه اجتماعی چه کسانی را میشناسم است. به سخن دیگر، سرمایه روانشناختی افراد را به چالش می کشاند تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف ها و موفقیت است، دست یابند (لوتانز، ۲۰۰۴).

مطالعه تأثیر سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه مرتبه بالاتر در عملکرد افراد و پاسخ های هیجانی آن ها در مرحله آغازین قرار دارد و مطالعات اندکی در این زمینه انجام گرفته است. از دیگر ظرفیت های روان شناختی دخیل در رفتارها، هیجان ها هستند. هیجان ها پدیده های ذهنی، زیستی، هدفمند و اجتماعی هستند (هاشمیان، فاطمه و همکاران، ۱۳۸۷). یکی از هیجان هایی که در زندگی همه افراد نقش مهم و موثری دارد، هیجان خشم است. خشم نوعی از هیجان است که اغلب بر اثر واکنش شخص نسبت به رفتارهای نامناسب دیگران بروز می کند. خشم ممکن است از یک رنجش و ناراحتی زودگذر تا یک عصبانیت تمام عیار گسترش یابد (هاشمیان، فاطمه و همکاران، ۱۳۸۷). علاوه بر سرمایه ی روانشناختی متغییر پرخاشگری در پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است که به نظر نوآکو<sup>۵</sup> (۱۹۸۶) خشم، هیجانی طبیعی است که به عنوان حالتی غیر ارادی در مسائل بالینی مطرح می شود و می تواند زمینه عملکردی مثبت و برخی از اختلال های بالینی را فراهم آورد. مفاهیم خشم، تندخویی و

1 Goldsmith, Veum, Darity

2 Baily, Snyder

3 Bandura

4 Peterson

2 Novaco



پرخاشگری، گاهی به جای یکدیگر به کار می روند و هنوز ارایه تعریف روشن از هر یک از این مفاهیم و نشان دادن تفاوت های آنها دشوار به نظر می رسد. با وجود این، می توان خشم را یک حالت هیجانی یا احساس درونی ناشی از برانگیختگی فیزیولوژیکی و شناخت و افکار مربوط به کینه توزی تعریف کرد (اونیل، ۲۰۰۶). برای جداکردن این سه مفهوم، می توان خشم را به عنوان هیجان، کینه توزی را به عنوان نگرش و پرخاشگری را به عنوان رفتار در نظر گرفت. خشم به عنوان یک حالت هیجانی توصیف می شود که شالوده کینه توزی و پرخاشگری را تشکیل می دهد. مراد از کینه توزی نگرش پرخاشگرانه ای است که فرد را به سوی رفتار پرخاشگرانه می کشاند درحالی که پرخاشگری به عنوان رفتاری قابل مشاهده که با هدف آسیب یا زبان رساندن انجام می شود در نظر گرفته شده است (دل و شیو و الری، ۲۰۰۴) در واقع، نواکو (۱۹۹۴) خشم را حالت هیجانی و ذهنی می داند که با برانگیختگی فیزیولوژیک، تضاد شناختی و افکار ستیزه جویانه همراه است. در مورد تعاریف دیگری نیز که از سوی فلاسفه و روانشناسان ارائه شده است تقریباً، تمام آن ها، عامل اصلی بروز خشم را تهدیدها، ناکامی ها و موانعی می دانند که بر سر راه افراد قرار می گیرد و هدف خشم را بیشتر دفاع، جنگ و تخریب بیان کرده اند (لازاروس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱، به نقل از مایر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۰). این هیجان به بقای فرد و نوع بشر کمک کرده و در آسان کردن پاسخ های سازگارانه، به ویژه پاسخ های جنگ یا گریز به هنگام روبه رو شدن با خطر، مفید است (هرگنهان و السون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). خشم در محیط پیرامون ما فعال می شود، ما را به توجه و هشیاری به خطرهای بالقوه فرمان می دهد، نظام درون ما را فعال می کند، به ما نیرو و جهت می دهد و در پاسخ به شرایط طاقت فرسا با ابراز آن، معمولاً رهایی از تنش را به همراه دارد. کارکرد مثبت و فواید خشم در جرأت ورزی و واکنش به بی عدالتی ها غیر قابل انکار است (تیلر و نواکو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

بنابراین، با توجه به این که سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه محوری و مرتبه بالاتر به اندازه کافی در حوزه رفتارهای شاغلین نیروی انتظامی مورد مطالعه قرار نگرفته است، لذا پژوهش در زمینه رابطه این سازه روانشناختی و ابعاد آن با انگیزش و عملکرد شغلی ضروری به نظر می رسد.

#### پیشینه تحقیق

1 Lazarus  
2 Mayer  
3 Hergenhann & Olson  
4 Taylor, Navaco



هادگز (۲۰۱۰) در یک تحقیق همراه با گروه‌های آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی مشارکت و عملکرد افراد در کارها دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روان‌شناختی در دوره های آموزشی آنلاین نیز به طور مقدماتی آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است. پیترسون و همکاران (۲۰۰۸) به مقایسه فعالیت‌های مغزی رهبران دارای سرمایه روان‌شناختی بالا و رهبران دارای سرمایه روان‌شناختی کم پرداخته و متوجه شده‌اند که بین این دو گروه از لحاظ فعالیت‌های مغزی تفاوت قابل ملاحظه‌ای وجود دارد. با این حال راهکارهایی را نیز جهت تقویت سرمایه روان‌شناختی با استفاده از علم عصب شناختی فراهم ساخته‌اند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) با استفاده از رویکرد اسکالریفکی<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) به منظور محاسبه نرخ بازگشت سرمایه روان‌شناختی ۷۴ مدیری که در مداخلات خرد سرمایه روان‌شناختی شرکت کرده بودند استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از نرخ بالای تاثیر این مداخلات بر روی عملکرد کسب و کار بوده است (تور و آفریو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). در پژوهش آزمایشی دیگری لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) با اجرای پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل مداخلات توسعه سرمایه روان‌شناختی را مثبت ارزیابی کرده و به این نتیجه دست یافتند که دوره‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی منجر به بهبود عملکرد می‌شود. پژوهش دیگری از وضعیت سلامت ادارک شده، سطح رضایت از فعالیت‌های اجتماعی/تفریحی، وضعیت روابط فردی، محیط کار و درآمد به عنوان پیشی‌بینی‌کننده‌های سرمایه روان‌شناختی یاد کرده است (فایراستون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). خسروشاهی، نصرت‌آبادی و خیرالدین (۱۳۹۱)، پژوهشی را با عنوان رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی بر روی ۴۰۰ نمونه از دانشجویان دانشگاه تبریز انجام داده‌اند و نتایج پژوهش نشان داد سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد. نورالدین وند، شهینی ییلاق، پاشا شریفی (۱۳۹۳)، پژوهشی را با عنوان رابطه سرمایه روان‌شناختی با هدف پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول ۵۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی مسجد سلیمان و اهواز انجام داده‌اند و نتایج پژوهش نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی با هدف‌های تبحرگرا و عملکردگرا و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت معنادار دارد. عارفی (۱۳۷۸)، رابطه پرخاشگری با سازگاری عاطفی - اجتماعی را در ۲۴۳ دانش‌آموز دختر و پسر دوره ابتدایی بررسی کرد و دریافت که بین پرخاشگری و سازگاری عاطفی - اجتماعی، دانش‌آموزان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

## روش پژوهش

<sup>1</sup> scarlifficy

<sup>2</sup> Thor & Afrive

<sup>3</sup> Fireastone



پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی و بر حسب نحوه ی گردآوری داده ها و روش تجزیه و تحلیل آن ها، پژوهشی توصیف-همبستگی است، که می توان آن را بر حسب هدف در گروه تحقیقات کاربردی به شمار آورد. جامعه ی آماری این پژوهش کلیه ی شاغلین مرد نیروی انتظامی شهرستان شهرکرد بودند و ۱۵۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند، برای گردآوری داده ها از پرسشنامه پرخاشگری (AGQ) و سلامت روان شناختی لوتانز (PCQ) استفاده شد. پرسشنامه سرمایه روانشناختی (PCQ) برای سنجش سرمایه روانشناختی بود. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تابآوری، خوشبینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ میدهد. سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به خرده مقیاس خودکارآمدی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط به خرده مقیاس امیدواری، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به خرده مقیاس تاب آوری و سؤالات ۱۹ تا ۲۴ مربوط به خرده مقیاس خوشبینی می باشد. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانی، ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه به دست آمد و سپس مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب شد. نسبت کای دو این آزمون برابر با ۶/۲۴ است و آماره های RMSEA، CFI در این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۸۰ هستند. همچنین در پژوهش حاضر میزان پایایی این پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. پرسشنامه پرخاشگری (AGQ) این پرسشنامه مشتمل بر ۳۰ گویه است که چهار گویه آن عامل خشم، هشت گویه آن عامل تهاجم و هشت گویه عامل کینه توزی را می سنجد. افرادی که در این مقیاس، نمره آنان از میانگین کمتر است، پرخاشگری پایینی خواهند داشت. همچنین در این مقیاس، ضرایب آلفای کرونباخ (همسانی درونی) برای کل آزمودنی ها ۰/۸۷، برای آزمودنی های دختر ۰/۸۶، و برای آزمودنی های پسر ۰/۸۹ بوده است. با توجه به آنچه گفته شد، اهداف پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. بین مولفه های سرمایه روان شناختی و پرخاشگری شاغلین مرد نیروی انتظامی شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.

۲. سرمایه روان شناختی می تواند میزان پرخاشگری شاغلین مرد نیروی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش بینی کند.

## نتایج و یافته های تحقیق

### جدول شماره ی ۱: آماره های توصیفی متغیرها



متغیر	تعداد	حداقل آماره	حداکثر آماره	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
پرخاشگری	۱۵۰	۱۰	۵۵	۳۵.۱	۱۴.۵	۲۰۲.۷
خوشبینی	۱۵۰	۱۳	۳۶	۲۵.۲	۵.۲	۲۷.۴
تاب آوری	۱۵۰	۱۴	۳۶	۲۳.۶	۴.۸	۲۳.۱
امید	۱۵۰	۱۷	۳۶	۲۷.۷	۴.۸	۲۳.۳
خودکارآمدی	۱۵۰	۱۵	۳۶	۲۷.۲	۴.۸	۲۳.۱

جدول شماره ۲: ماتریس ضرایب همبستگی خرده مقیاس های سرمایه روانشناختی با پرخاشگری

مقیاس	۱	۲	۳	۴	۵	۶
پرخاشگری	۱					
خوشبینی	* -۰.۱۳	۱				
تاب آوری	۰.۰۷	** ۰.۲۵	-			
امید	** -۰.۳۱	** ۰.۳۳	** ۰.۴۴	۱		
خودکارآمدی	** -۰.۲۹	** ۰.۳۲	** ۰.۳۰	** ۰.۶۶	۱	
سرمایه روانشناختی کلی	** -۰.۲۲	** ۰.۴۷	** ۰.۶۵	** ۰.۸۲	** ۰.۷۵	-



\* \* در سطح ۰/۰۱ معنی داری است. \* در سطح ۰/۰۵ معنی داری است.

نتایج مندرج در جدول شماره ۲ همبستگی بین خرده مقیاس های سرمایه روانشناختی با پرخاشگری در آزمودنی ها را نشان میدهد. نتایج حاصل نشان داد که بین پرخاشگری و مولفه های خودکارآمدی و امید از سرمایه روان شناختی و نمره ی کلی سرمایه روانشناختی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. ( $P < 0.01$ ). بین نمره کلی مقیاس سرمایه روانشناختی و پرخاشگری رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0.01$ ). همچنین بین خرده مقیاس های هوش هیجانی و تاب آوری فرسودگی رابطه منفی معناداری مشاهده شد ( $P < 0.01$ ).

جدول شماره ۳: خلاصه یافته های تحلیل رگرسیون خرده مقیاس های سرمایه روانشناختی با پرخاشگری

Sig	t	ضریب استاندارد شده	ضریب غیر استاندارد		متغیر
		Beta	Std. Error	B	
۰.۰۰۰	۷/۶		۸/۱	۶۲/۷	مقدار ثابت
۰.۰۰۴	-۲/۱	-۰/۲۵	۰/۳۵	-۰/۷۶	خودکارآمدی
۰/۰۰۶	-۲/۷	-۰/۳۹	۰/۴۲	-۱/۱۷	امید
۰/۵۴	۰/۶۱	۰/۰۴۸	۰/۰۵۹	۰/۰۳۶	تاب آوری
۰/۳۶	-۰/۹	-۰/۰۸	۰/۲۴	-۰/۲۲	خوش بینی
۰/۰۰۹	۱/۹۸	۰/۳۳	۰/۱۵	۰/۳۱	سرمایه روانشناختی کلی





نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که تاب آوری و خرده مقیاس کاربرد هیجانان سهم معناداری در تبیین و پیش بینی فرسودگی دارد ( $P < /0 01$ ). تاب آوری نیز به طور معناداری فرسودگی را در دانش شاغلین پیش بینی می کند ( $P < /0 01$ ). اما مؤلفه های ارزیابی هیجانی و تنظیم هیجانی به طور معناداری فرسودگی را در شاغلین پیش بینی نکردند. اما پیش بینی هوش هیجانی توسط تاب آوری صورت پذیرفت.

### بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان شناختی و پرخاشگری رابطه وجود دارد. طبق یافته های این پژوهش، بین پرخاشگری با خودکارآمدی و امید رابطه منفی وجود دارد بدین معنا که شاغلینی که پرخاشگری بیشتری دارند از خودکارآمدی و امید کمتری برخوردارند و بالعکس. بین پرخاشگری با تاب آوری و خوشبینی شاغلین مرد نیروی انتظامی شهرستان شهرکرد رابطه ی معناداری وجود ندارد.

نتایج پژوهشهای انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا حاکی از آن است که ظرفیت های روان شناسی از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی، در کنار هم عاملی را با عنوان سرمایه روان شناختی تشکیل می دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان شناختی از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می دهند که در هریک از این متغیرها نمایان است (خلعتبری و بهاری، ۱۳۸۹). در واقع در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمانها، سرمایه روان شناختی مثبت گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت و قابلیت سازمانها مطرح کرده اند. آنها بر این باورند که سرمایه روانشناختی، با تکیه بر متغیرهای روان شناختی مثبت گرایی همچون امید، خوش بینی، تاب آوری و... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می شود (لوتانز و همکارانش). از نظر لوتانز سرمایه روان شناختی سازه ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ادراکی - شناختی یعنی امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری را در بر دارد. این مولفه ها در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده و تلاش فرد برای تغییر موقعیت های فشار زا را تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می کند. از این رو کرید ماچین و هیکس<sup>۱</sup> اذعان نمودند که این چهار منبع در یک نظام به هم پیوسته، به تقویت یکدیگر و شکل دهی سپری مقاوم در برابر فشارها عمل می کنند (به نقل از هاشمی

1 Machines & heisck



نصرت آباد و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین سرمایه روان شناختی، از متغیرهای روان شناختی مثبت گرایشی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری و قابل توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (خلعتبری و بهاری، ۱۳۸۹). در عین حال خشم نیز که یک هیجان است اگر مدیریت نشود سلامت روانی انسان را به خطر می اندازد. خشم، پدیده ای کاملاً طبیعی است و مانند سایر احساسات و هیجانها نشانه سلامت، تندرستی و عواطف انسانی است. خشم ممکن است ناشی از عوامل درونی مثل افکار و عقاید غیر منطقی، توقعات نابجا و احساس ناکامی و یا عوامل بیرونی مثل خیانت در امانت، مورد بی اعتنائی قرار گرفتن، ملاحظه نکردن دیگران، مورد توهین و تجاوز واقع شدن باشد و به صورت پرخاشگری فیزیکی، پرخاشگری کلامی، خصومت، مخالفت، انتقاد، احساس رنجش، بارها درباره چیزی حرف زدن، دوری و اجتناب از مسائل و افراد ابراز می شود (هاشمیان و همکاران، ۱۳۸۷). خشم هیجان دردناکی است زیرا در پی تخریب و از بین بردن آن چیزی یا کسی است که سازوکار آن را مانعی بر سر راه خود می داند. باید توجه داشت که کارکرد مثبت و فواید خشم در جرات ورزی و واکنش به بی عدالتی ها غیر قابل انکار است، با وجود این، توان بالقوه خشم در تخریب و آسیب های فردی و اجتماعی بسیار زیاد است (شکوهی یکتا و همکاران، ۱۳۹۱).

در تحقیقی با عنوان بررسی نقش سرمایه روان شناختی در بهزیستی روانی که هاشمی نصرت آباد و همکاران (۱۳۹۱) انجام دادند، بین سرمایه روان شناختی و بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش سرمایه روان شناختی، بهزیستی روانی نیز افزایش می یابد. نتایج بدست آمده از این تحقیق ضمن تایید نتایج تحقیقات انجام شده توسط سایر محققین (لوتانز، یوسف، آویلو، ۲۰۰۷؛ هوپت، ۲۰۰۵؛ هیوز، ۲۰۰۸؛ واترز، ۲۰۰۲) نشان داد که سرمایه روان شناختی با بهزیستی روانی همبسته و با مشکلات روانی ناهمبسته است. در واقع می توان از سرمایه روان شناختی برای درمان بیماری های روانی، بالا بردن نرخ امید و تلاش برای ارتقاء سطح زندگی در افراد سالم، افزایش سطح بهزیستی روان شناختی افراد، بالابردن مقاومت روانی و تقویت نیروی دفاعی در مقابل استرس و انواع پیشگیری جهت ارتقاء سطح بهداشت روانی استفاده کرد؛ چون این موضوع، توانایی برقراری ارتباط اجتماعی و بین فردی را تا حد چشمگیری افزایش می دهد. بنابراین با افزایش سرمایه روان شناختی، بهزیستی روانی افراد نیز افزایش می یابد (لوتانز، ۲۰۰۷). این یافته نیز با نتایج پژوهش های (هیوز، ۲۰۰۸؛ سچولمن، ۱۹۹۹؛ استجکویک، ۲۰۰۳) همخوانی دارد.

## منابع



- ابوبی، ابولفضل؛ طهماسبیان، احمد؛ خوش کنش، علی. (۱۳۸۹). تاثیر آموزش مدیریت خشم بر مهارت های خودنظم دهی خشم و تعارضات والد- نوجوان در دختران راهنمایی شهر تهران. فصلنامه خانواده پژوهی، سال ششم، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۸۹.
- اورکی، محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه خشم، خودکارآمدی، مهارت های مقابله ای و میل به مصرف مواد در گروهی از درمانجویان وابسته به مواد مخدر افیونی. فصلنامه اعتیاد پژوهی سوء مصرف مواد، سال پنجم، شماره ۱۸، تابستان ۱۳۹۰.
- بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۹). کمال گرایی و خشم. فصلنامه علمی - پژوهشی روان شناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۱۷، بهار ۱۳۸۹.
- خلعتبری، جواد؛ بقایی، مزده. (۱۳۸۹). اثربخشی برنامه آموزشی مدیریت خشم بر کنترل و خودنظم دهی خشم و تکانشگری مادران دانش آموزان پسر مقطع ابتدایی شهر تهران. دو فصلنامه دانشکده های پرستاری و مامایی استان گیلان، سال بیستم شماره ۶۳، بهار و تابستان ۱۳۸۹.
- رمضانی، ولی ا...؛ عبداللهی، محمدحسین. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط هوش هیجانی با بروز و مهارخشم در دانشجویان. مجله روان شناسی ۴۷، سال دهم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۵.
- زند کریمی، یزدی و بنی جمالی. (۱۳۹۱). رابطه بیان خشم و کنترل خشم با بهره وری در صنعت خودروسازی تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱.
- شکوهی یکتا، سمیه؛ زمانی، راحله؛ آسایش، مریم. (۱۳۸۹). اثربخشی آموزش مدیریت خشم بر ابراز و مهار خشم والدین. روان شناسی تحولی؛ روان شناسان ایرانی، سال هفتم، شماره ۲۶، زمستان ۱۳۸۹.
- شکوهی یکتا، سمیه؛ زمانی، راحله؛ آسایش، مریم. (۱۳۸۹). پیگیری تاثیر آموزش های شناختی رفتاری بر کنترل خشم در معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی. اندیشه های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی الزهرا، دوره ۷، شماره ۲، فروردین ۱۳۸۹.
- عارفی، مژگان. (۱۳۷۸). بررسی پرخاشگری ارتباطی و رابطه آن با سازگاری عاطفی - اجتماعی دانش آموزان مقطع ابتدایی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه شیراز.
- عرب، رضا؛ باقریان، محمود. (۱۳۹۰). اثربخشی آموزش بخشایش بر میزان خشم و مولفه های آن در افراد متاهل. فصلنامه روان شناسی کاربردی، سال ۵، شماره ۴ (۲۰)، زمستان ۱۳۹۰.



- علیزاده، مصطفی. (۱۳۸۶). خشم و پرخاشگری. دانش و مردم، سال هشتم، شماره ۱ و ۲، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۶.
- لوتانز. (۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی. ترجمه جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۰. تهران. انتشارات آبیژ.
- ملکی، محمد؛ فلاحی خشکناپ، رضا؛ رهگذر، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر آموزش گروهی مهارت کنترل خشم بر پرخاشگری دانش آموزان پسر ۱۵ سال. نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری ایران)، دوره ۲۴، شماره ۶۹، اردیبهشت ۱۳۹۰.
- نویدی، احد. (۱۳۸۷). تاثیر آموزش مدیریت خشم بر مهارت های سازگاری پسران دوره متوسطه شهر تهران. مجله روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران، سال چهاردهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۷.
- هاشمیان، شفیق آبادی و سودانی. (۱۳۸۷). اثربخشی آموزش مهارت های کنترل خشم بر سازگاری فردی- اجتماعی دانش آموزان دختر سال اول متوسطه شهرستان ماهشهر. دانش و پژوهش در روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره سی و پنج و سی و شش، بهار و تابستان ۱۳۸۷.
- هاشمی نصرت آباد، باباپورخیرالدین، بهادری خسروشاهی. (۱۳۹۱). نقش سرمایه روان شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه روان اجتماعی. پژوهش های روان شناسی اجتماعی، دوره ۱، شماره ۴، زمستان ۹۱.

- Baily, TC, Snyder, CR. (2007). *Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. Psychol Rec; 57(2):233- 240.*
- Bandura, A.(2008) An a genetic perspective on positive psychology. In Lopez SJ, ad *Positive psychology: Exploring the best in people.* Westport, CT: Greenwood Publishing Company,; pp:167-196
- Del Vecchio, T., & O'Leary, K. D. (2004). Effectiveness of treatment for specific anger problems: A metaanalytic review. *Clinical Psychology Review, 24, 15-24.*
- Erez, A., Judge, T. (2001). *Relationship of core self evaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance. J Appl Psychol; 86(6):1270-1279.*



- Goldsmith, A., Veum, J.(1997). *Darity W.Unemployment, joblessness, psychological wellbeing and self-esteem: Theory and evidence. J. Socio Econ*; 26:133-158.
- Judge, T., Bono, J. (2001).*Relationship of core self evaluations traits – self-esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. J Apply Psychol*; 86:80 92.
- Luthans, Fred., Luthans, Kyle W. & Luthans, C. (2004). *Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital. Journal Of Business Horizons*,47/1 January February (45\_50).
- Luthans, F .(2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior, Journal of Organizational Behavior*, 23, 695 – 706.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Organizational Dynamics*,33(2).
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). *Experimental analysis of a Web based intervention to develop positive psychological capital. Academy Of Management Learning and Education*, 7,209–221.
- Lutthans, F., Youssef, M, Avolio, J. (2007). *Psychological capital Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press.
- Mayer, J. D., P. Salovey & D. R. Caruso (۲۰۰۰), "*Selecting a measure of emotional intelligence*", In Br-On & et al (Eds), *Handbook of emotional intelligence*,(pp.۳۴۲-۳۲۰), California: Bass Inc.
- Novaco, R. W. (۱۹۸۶), "*Anger as a clinical and social problem*". In R. Blanchard and C. Blanchard (eds.), *Advances in the study of aggression*, Vol. ۲. New York: Academic press.



- Novaco, R. W. (۱۹۹۴), *Anger as a risk factor for violence among the mentally disordered*. In J.
- O'Neill, H. (2006). *Managing anger* (2nd. ed.). John Wiley & Sons, Ltd.
- Parker, C., Baltes, B., Young, S., Huff, J., Altmann, R., Lacost, H., Roberts, J. (2001). *Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review*. *J Organ Behave*; 24:389-416.
- Peterson, C. (2000). *The future of optimism*. *Am psychol*; 55(1):44-55.
- Peterson, L.; B. Ewigman & T. Vandiver (1994), "Role of parental anger in low income women: Discipline strategy, perceptions of behavior problems, and the need for control", *Journal of Clinical Child Psychology*, 23, pp.435-443.
- Robbins, S., Millet, B, Caccioppe R, Waters-Marsh T. (1998). *Organizational behavior*, 2ndEdn.
- Australia: Prentice Hall;
- Ryan, RM., Deci, EL.( 2001). *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being*. *Anna Rev Psychol* ; 52:141-66
- schaufeli, w.b.,& salanova, m.(2007). *Work engagement:an emerging psychological concept and its implicatnns or organizations*. In s.w. Gilliland,D.D. steiner, & D.P.skarlicki(Eds), *research in social issues in management: vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations*(135-177). Greenwich,CT: imformation Age.
- Seligman ME, Csikszentmihalyi M.(2000). *Positive psychology: An introduction*. *Am Psychol*;55:5-14.
- Taylor, G. J. & R. W. Navaco (2005), *Anger treatment for people with developmental disabilities: A theory, evidence and manual based approach*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Youssef, C., Luthans, F. (2007). *Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience*. *J Manag*;33(5):774-800.

[www.ISEAS.ir](http://www.ISEAS.ir)

[www.Listjournal.ir](http://www.Listjournal.ir)

[www.ConferenceList.ir](http://www.ConferenceList.ir)

پایگاه استنادی ملی مقالات دانشگاهی ایران

پایگاه استنادی ملی مجلات دانشگاهی ایران

پایگاه استنادی ملی کنفرانس های دانشگاهی ایران

