

تدوین مقیاس سنجش سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا

مهران مکرمی^۱، محمد حسین ییاسی^۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۷/۵

از صفحه ۱۳ تا ۳۶

تاریخ پذیرش: ۹۸/۸/۲۶

چکیده

این پژوهش با هدف ساخت ابزاری استاندارد برای سنجش سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا انجام شد. هدف پژوهش کاربردی، و از دید روش‌شناختی در دسته پژوهش‌های آمیخته الگوی اکتشافی قرار می‌گیرد. جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل تمام مدیران و فرماندهان ناجا و نخبگان دانشگاهی در حیطه سرمایه روانشناختی بودند. به منظور اجرای پژوهش ابتدا با دوازده نفر از مدیران و فرماندهان ناجا و استادان دانشگاه به‌عنوان افراد نخبه و خبره در حیطه مورد نظر مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته صورت گرفت تا حدود سازه مورد نظر مشخص شود. پس از پیاده‌سازی و شناسه‌گذاری باز و محوری و تحلیل‌های کیفی مورد نیاز، ابزاری شامل ۳۲ گویه و چهار عامل ساخته شد و بار دیگر از جامعه پژوهش به‌صورت در دسترس ۳۵۰ نفر انتخاب شدند و ابزار ساخته شده روی آنها اجرا شد. داده‌های تحلیل کیفی مصاحبه‌ها حکایت از ساختار چهار وجهی سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا داشت. در بخش کمی نیز نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب لاندا دوی گاتمن حکایت از اعتبار فرم نهایی و ۳۱ سؤالی ابزار ساخته شده و چهار عامل آن داشت و نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی حکایت از روا بودن ابزار داشت. بر اساس یافته‌ها مقیاس ساخته شده دارای ویژگی‌های روانسنجی مناسب بود که می‌تواند برای سنجش سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا مورد استفاده قرار گیرد. براساس نتایج بخش کیفی پژوهش، سرمایه روانشناختی به‌عنوان یک متغیر مهم روانی باید بیشتر مورد توجه، و در زمره ملاک‌های ارزیابی عملکرد قرار گیرد.

واژگان کلیدی

سرمایه روانشناختی، تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری، مدیران و فرماندهان ناجا

۱. دانشجوی دکترای سنجش و اندازه‌گیری دانشگاه تهران (نویسنده مسئول). رایانامه: Mehran.mkrm@gmail.com

۲. دانشیار روان‌شناسی دانشگاه امام حسین (ع). رایانامه: dr.elyasi64@gmail.com

۱. مقدمه

یکی از زمینه‌هایی که در دهه‌های اخیر در حوزه روانشناسی شکل گرفته، ظهور رویکرد روانشناسی مثبت‌نگر بوده که موجب تحولات قابل ملاحظه‌ای در مباحث سلامت روان شده و پژوهش‌های نافذ و مؤثری در حیطه‌های مختلف رفتاری به وجود آورده است. رویکرد روانشناسی مثبت‌نگر سعی می‌کند با استفاده از روش‌های علمی به مطالعه و کشف توانایی‌هایی بپردازد که به افراد، گروه‌ها، سازمانها و جوامع اجازه می‌دهد تا پیشرفت کنند و به موفقیت نائل آیند (سلیگمن و میهالیا، ۲۰۰۰). روانشناسی مثبت‌نگر به عنوان رویکرد تازه‌ای در روانشناسی بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین پیش‌بینی دقیق عواملی تمرکز می‌کند که بر آنها مؤثر است. از دید روانشناسی مثبت‌نگر، نبود نشانه‌های بیماری روانی، شاخص سلامتی نیست؛ بلکه سازگاری، شادکامی و اعتماد به نفس و ویژگی‌های مثبتی از این دست، نشان‌دهنده سلامت به شمار می‌آید؛ بنابراین هدف اصلی فرد در زندگی، شکوفایی توان خویشتن است (لامرز، وستهورف، کوچ و بوهلمیر، ۲۰۱۲).

یکی از مفاهیم مهم روانشناسی مثبت‌نگر، که در سالهای اخیر در حوزه‌های رفتار سازمانی^۱، روابط بین فردی، سلامت روان و نیز مطالعات آموزشی دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته، مفهوم سرمایه روانشناختی است. سرمایه روانشناختی، حالت روانشناختی مثبت و رویکردی واقعگرا^۲ و انعطاف‌پذیر^۳ نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید^۴، خوش‌بینی^۵، تاب‌آوری^۶ و خود کارآمدی^۷ تشکیل شده است. در حال حاضر پس از حدود یک دهه از ساخت نظریه و پژوهش در این زمینه، سرمایه روانشناختی به طور گسترده در سراسر جهان به رسمیت شناخته شده و فراتر از سازمانها و محیط کاری به حوزه‌های دیگر زندگی از جمله کسب و کار، بهداشت و سلامت، ورزشی، آموزشی و غیره گسترش پیدا کرده است. یکی از حوزه‌های مهمی که پژوهش درباره سرمایه روانشناختی در آن اهمیت دارد، حوزه نظامیگری است (لوتانز، جوزف، سوییتمن و هارمز^۸، ۲۰۱۳).

1. Organizational Behavior

2. Realistic

3. Flexible

4. Hope

5. Optimism

6. Resiliency

7. Self-Efficacy

8. Luthans, Youssef, Sweetman, & Harms

وجود نیروهای مسلح در همه نظامهای سیاسی عالم از گذشته تا کنون از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار بوده است. امروزه، اندیشمندان و نظریه‌پردازان روابط بین‌الملل، جملگی بر این نظرند که برخورداری هر نظام و حاکمیتی از آمادگی نظامی از عناصر کلیدی «قدرت ملی» آن کشور و نظام است و این مهم در سایه وجود سازمان نظامی توانمند و پویا به دست می‌آید (فرازی، ۱۳۸۴). یکی از نیروهای مسلح پر اهمیت در هر کشور، نیروی انتظامی است.

شکی نیست افسران و فرماندهان پلیس، بیش از مشاغل دیگر در معرض عوامل روانی حاد و همیشگی زندگی قرار دارند و در برخورد با برخی از این نشانه‌ها بیش از دیگران آسیب‌پذیر هستند. این واقعیتی است که افسران پلیس، زمانی حرفه خویش را آغاز می‌کنند که در سلامت جسمانی کامل قرار دارند؛ اما گاهی پیش از موعد بازنشسته می‌شوند و یا حتی به دلیل اختلالات روانی ناشی از کار، دار فانی را وداع می‌گویند. در واقع این مسائلی است که بر اثر فشارهای پیوسته و ضرورت همیشگی سازگاری دوباره عواطف پس از تنش‌ها ایجاد می‌شود (بروک، واترز و یوسری^۱، ۲۰۰۷)؛ به عبارت دیگر، نیروهای انتظامی، محیط کار منحصر به فردی دارند که در آن با رویدادهایی بالقوه آسیب‌زا رو به رو هستند که می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی آنها تأثیرگذار باشد. ماهیت پریچ و خم کار پلیس و تغییرات نقشی که پلیس در جامعه دارد، الزامات کاری جدیدی برای نیروهای پلیس ایجاد کرده و تنش‌زایی این پیشه را دوچندان ساخته است (احمدزاده، کزازی، جواهری کامل؛ ۱۳۸۸). تنش یا فشار روانی، مادر دردها و بیماریهای جسمی، روانی و اختلالات رفتاری شناخته شده است (لاین و همکاران^۲، ۲۰۱۸). امروزه تنش در شغل پلیس چنان آشکار است که گویا مسئله همگانی و همه‌گیر در این شغل است. این فشارها، که با شغل کارکنان جامعه پلیس مرتبط است، می‌تواند به فرد، خانواده، اجتماع و سازمان منتقل شود و تأثیرات زیانباری را تحمیل کند؛ زیرا به نظر می‌رسد شغل پلیس پرتنشترین شغلها به شمار می‌آید به طوری که لی، چونگ و سون (۲۰۱۹) در تحقیقات خود شغل پلیس را از نظر روانی خطرناکترین شغلها معرفی کرده‌اند و کنتسانت (۲۰۱۶) از قول هانس سیله، مشهورترین پژوهشگر در زمینه فشار روانی، شغل پلیس را پرتنشترین حرفه جهان معرفی کرده است. از این رو پژوهش به دنبال ساخت مقیاس اندازه‌گیری سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا به عنوان ابزاری متناسب با محیط نظامی است.

1. Burke, Waters & Ussery

2. Lines, Ducker, Ntoumanis, Thøgersen-Ntoumani, Fletcher, McGarry, S., & Gucciardi

۲. سؤالات پژوهش

۱. عوامل سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا کدام است؟
۲. پایایی مقیاس سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا به چه میزان است؟
۳. روایی مقیاس سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا به چه میزان است؟

۳. پیشینه پژوهش

سواد کوهی و معتمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی «سرمایه‌های روانشناختی و عملکرد شغلی را در کارکنان نظامی» مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد بین تمام ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین از میان ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی، تنها تاب‌آوری توانست به‌طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. نظامی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران را در یک بیمارستان نظامی شهر تهران» انجام داده است. نتایج نشان داد که خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. متغیر امیدواری بیشترین سهم را در پیش‌بینی تغییرات فرسودگی شغلی داشت و متغیر خودکارآمدی کمترین سهم را. نتیجه اینکه سرمایه روانشناختی می‌تواند راهکار اجرایی مناسبی به منظور کاهش فرسودگی شغلی باشد. امان‌الهی نیک (۱۳۹۴) در یک مطالعه موردی که با هدف بررسی «رابطه هوش معنوی و تاب‌آوری در کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران» انجام داد، گزارش کرد که بین هوش معنوی و تاب‌آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین میان عوامل هوش معنوی (تفکر کلی بعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، پرداختن به سجایای اخلاقی و خودآگاهی و عشق و علاقه) با تاب‌آوری رابطه معناداری وجود دارد. مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴) در پژوهشی «تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا را با نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی» بررسی کردند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی‌داری بر تنش شغلی دارد. هم‌چنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی اثر مثبت و بر تنش شغلی اثر منفی؛ تعهد سازمانی اثر مثبت معناداری بر عملکرد سازمانی و اثر منفی معناداری با تنش شغلی دارد. در نهایت اثر منفی تنش شغلی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. فتحی آشتیانی و همکاران (۱۳۹۳) طی پژوهشی که با هدف «بررسی سطح سلامت روانی در گزینش نیروی انسانی سپاه» انجام شد، نشان دادند که

از نظر سلامت روانی، بیشترین مشکلات در کل نمونه به سوء ظن و بدبینی، حالت‌های وسواسی - اجباری و حساسیت در روابط متقابل و کمترین آنها به ترس مرضی، پرخاشگری، شکایت‌های جسمانی و اضطراب مربوط است.

سارگنت و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای بیان کردند که شاخص‌های سرمایه روانشناختی اساس عملکرد روانی سالم است که غیر از تأثیرات آن بر سلامت روان بر سلامت جسمانی و مقوله‌های مرتبط با آن نیز تأثیر دارد و سرمایه‌های روانشناختی در حوزه نظامی و نیروهای نظامی که در محدوده فشار نظامی بیشتری قرار دارند از اهمیت بیشتری برخوردار است. سیو، چیونگ و لویی (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای که تحت عنوان «ارتباط روانشناسی مثبت‌نگر با آسودگی شغلی و عزم تغییر در افسران پلیس هنگ کنگ و نقش سرمایه روانشناختی در آن» صورت گرفت، مشخص کردند که عواطف مثبت به طور معنی‌داری با سرمایه روانشناختی در ارتباط است. هم‌چنین آسودگی شغلی میان سرمایه روانشناختی و عزم در تغییر، نقش میانجیگری را بر عهده دارد. کراسیکا و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند پلیس‌های امریکا که سطح پایینی از سرمایه‌های روانشناختی را داشته‌اند، سطح سلامت روان پایین‌تری داشتند و در معرض خطر بیشتری برای سوء مصرف مواد مخدر و نزاع قرار می‌گرفتند. کراسیکا هم‌چنین نشان داد که با مداخله آموزشی مبتنی بر سرمایه‌های روانشناختی به سربازان می‌توان سطح سلامت روان آنان را بهبود بخشید و خطر سوء مصرف مواد را کاهش داد. مارتینز و لویز (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای که هدف اساسی آن، بهبود و افزایش بهره‌وری کارکنان نظامی بود به این نتیجه رسیدند که داشتن متغیرهای مرتبط با تاب‌آوری و سرسختی و به نوعی شکل‌گیری مهارت‌های کارآمد مقابله‌عنصری مهم در رشد روانشناختی و بهره‌وری کارکنان در حیطة کاری است.

مرور پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که اهمیت دادن به سنجش‌های روانشناختی و بویژه در محیط‌های نظامی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان منجر شود. ثانیاً کارکنان با سرمایه روانشناختی بیشتر می‌توانند تفاوت سازمانی را رقم بزنند. از دیدگاه انتقادی نیز باید گفت اولاً پژوهش‌های جامع‌تری درباره سرمایه روانشناختی و در محیط نظامی انجام نشده است. ثانیاً بیشتر پژوهش‌ها در محیط‌های سازمانی از مقیاس معرفی شده توسط لوتانز (۲۰۰۶) برای سنجش سرمایه روانشناختی استفاده کرده‌اند حال اینکه به بیان لوتانز این مقیاس برای سنجش‌های عمومی مناسب است و عوامل و نمودهای سرمایه ممکن است از سازمانی به سازمان دیگر متغیر باشد.

۴. مبانی نظری پژوهش

۴-۱. روانشناسی مثبت

روانشناسی، پیشینه تاریخی به قدمت عمر بشر دارد. اگر چه ابینگهاوس^۱ معتقد است که روانشناسی گذشته‌ای طولانی و تاریخچه‌ای کوتاه دارد، روانشناسی همزمان با رشد و تحول بشر و شکل‌گیری چالشهای جدید در زندگی انسان پیشرفته به موازات این چالشها رشد کرده است. روانشناسی با کار وونت^۲ در آزمایشگاه از فلسفه جدا، و با رویکرد و بینش فروید به انسان، غنی شد و با دیدگاه راجرز^۳ گسترش و توسعه پیدا کرد. هر چند رویکردها و نظریه‌های روانشناسی در اثر ارتباط پیچیده و متقابل شخصیت نظریه پردازان با وضعیت فرهنگی- اجتماعی زمان و مکان خودشان شکل گرفته است، نظریه‌های اصلی روانشناسی، امروزه دیگر زیر ضربه شدید علم جدیدی از شناسایی توانمندیها و ویژگی‌های ذاتی در هر انسان به نام روانشناسی مثبت گرا قرار گرفته است که جنبه جهانشمول دارد (سلیگمن^۴، ۲۰۰۰، ص ۱۲۶). طی دهه گذشته، روانشناسی مثبت‌گرا به یکی از گرایشهای عمده در روانشناسی تبدیل شده و بسرعت جایگاه مناسبی در این رشته یافته است. سرعت این گرایش در تبدیل به رویکردی عملگرا و مبتنی بر شواهد با پیشینه هیچ یک از گرایشهای دیگر قابل مقایسه نیست.

کریستوفر پترسون^۵ در کتاب مبانی روانشناسی مثبت‌گرا معتقد است که روانشناسی مثبت‌گرا گذشته‌ای طولانی و پیشینه‌ای بسیار کوتاه دارد. وی در این زمینه معتقد است هر چند این حوزه از سال ۱۹۹۸ توسط مارتین سلیگمن و همکاران او مطرح شد، مدتها پیش در آثار روانشناسانی همچون ابراهام مزلو- آنجا که از خلاقیت و خود شکوفایی سخن می‌گوید- بر وجوهی از جنبه‌های مثبت در آدمی تأکید شده است؛ با این حال آنچه به عنوان روانشناسی مثبت‌گرا شناخته می‌شود به طور مشخص از سال ۱۹۹۸ و توسط سلیگمن آغاز و از سال (۲۰۰۰) با اختصاص یکی از شماره‌های مجله روانشناسی امریکایی به این رشته رسماً وارد متون روانشناسی شد. روانشناسی مثبت‌گرا تنها بر بیماریهای روانی تمرکز نمی‌کرد. درمان بر ضعفها متمرکز نیست؛ بلکه درمان، ساختن و گسترش دادن چیزهایی است که خوب و سودمند است؛ یعنی مطالعه، شناختن و گسترش دادن توانمندیها و فضیلت‌ها در انسانها و جوامع.

1. Ebbinghaus

2. W-Wunct

3. Rogers

4. Seligman

5. Christopher Peterson

سرمایه روانشناختی^۱ از مفاهیم نوینی است که امروزه مطرح شده و یکی از ویژگیهای روانشناسی مثبت‌گرا است. یکی از مهمترین تواناییهای انسان، که باعث سازگاری او در موقعیت‌های زندگی می‌شود، سرمایه روانشناختی است (اسماعیلی‌فر، شفیع‌آبادی و احقر، ۱۳۹۰) که با ویژگیهایی از قبیل باور فرد به تواناییهایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (محمودی و همکاران، ۱۳۹۳). هم‌چنین برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی، افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های تنش‌زا، کمتر دچار تنش شوند و در برابر مشکلات از توان خوبی برخوردار باشند؛ به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند؛ در نتیجه، این گونه افراد، سلامت روانشناختی بهتری هم دارند (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱).

سلیگمن معتقد است که سرمایه روانشناختی، جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در بر می‌گیرد. او معتقد است که سرمایه روانشناختی، بیشتر بالقوه، و اندازه‌گیری و توسعه آن دشوار است؛ بنابراین سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (رشید و سلیگمن، ۲۰۱۳). سرمایه روانشناختی، سازهای ترکیبی و به هم پیوسته‌ای است که چهار عامل ادراکی - شناختی یعنی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را در بر می‌گیرد. این عوامل در فرآیندی تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا می‌بخشد؛ تلاش فرد را برای تغییر موقعیت‌های فشارزا تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، و مقاومت و سرسختی وی را در تحقق اهداف تضمین می‌کند.

سرمایه روانشناختی در خلأ شکل نمی‌گیرد. آدمی در چارچوبهای ترسیم شده فرهنگی و اجتماعی به سر می‌برد و پیوسته از منابع فرهنگی و اجتماعی، بازخوردهای اطلاعاتی و اصلاحی دریافت می‌کند؛ این بازخوردها می‌تواند در شکلهای اهداف، معنای زندگی، مقاومت در برابر فشار و خود ارزیابیهای مثبت و منفی نقش ماندگار ایفا کند؛ از این رو، نبود شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده و گسست روابط بین فردی و افول اعتماد بین فردی می‌تواند از تظاهرات توانمندبهای فردی در عرصه‌های اجتماعی جلوگیری کند (اسماعیلی‌فر، شفیع‌آبادی و احقر، ۱۳۹۰). در واقع فضاهای بی‌اعتمادی و گسست فردی، فرصت جرأت‌ورزی و خود ابرازی را از آدمی می‌گیرد و او را از منابع عظیم بازخوردی محروم می‌سازد. نبود این منابع، چشم انداز روندهای آینده زندگی

را برای فرد در ابهام فرو می‌برد و یأس، ناامیدی و بدبینی را در نظام ادراکی و روانشناختی فرد، جایگزین می‌کند (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱).

۳-۴. ابعاد سرمایه روانشناختی (به عنوان منبع روانشناختی توسعه‌پذیر و قابل یادگیری) خودکارآمدی به معنای باور فرد به تواناییهایش برای دستیابی به موفقیت در اجرای وظایف معین است (اسماعیلی فر، شفیع آبادی و احقر، ۱۳۹۰) یا به عبارتی خودکارآمدی، قضاوت فرد در مورد تواناییهایش در مورد اجرای عمل تعریف می‌شود (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱) و یکی از سازه‌های مهم در نظریه شناختی- اجتماعی بندورا است که به معنی اطمینان و باور فرد نسبت به تواناییهای خود در کنترل افکار، احساسها، فعالیتها و نیز عملکرد مؤثر او در موقعیتهای تنش‌زاست؛ بنابراین بر عملکرد واقعی افراد، هیجانها، انتخابها، مهار رویدادهای تأثیرگذار، سازماندهی و اجرای دوره‌های عمل مورد نیاز در جهت دستیابی و به ثمر رساندن سطوح عملکرد، پیشرفت و سرانجام میزان تلاشی مؤثر است که فرد صرف هر فعالیت می‌کند (کاپرا، فرات و استکا^۱، ۲۰۰۲؛ رگالیا و بندورا^۲، ۲۰۰۲).

منشأ پیدایش خودکارآمدی، پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی باندورا (باندورا، ۱۹۸۶-۱۹۹۷) است که می‌توان بسادگی آن را اعتماد به نفس نامید و به این ترتیب تعریف می‌شود: باور (اطمینان) فرد به تواناییهایش برای دستیابی به موفقیت در اجرای وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناخت خود و نیز ایفای اقدامات لازم (سیماراصل و فیاضی، ۲۰۰۹) و به عنوان متغیر شخصیتی در رویارویی فرد با سمبل زندگی نقش مهمی دارد (براون و انیوی^۳، ۲۰۰۵؛ کاپرا^۴ و همکاران، ۲۰۰۵) و به عنوان ویژگی شخصیتی پیش‌بینی‌کننده می‌تواند در موقعیت‌های تحصیلی و آموزشی، عاملی مؤثر باشد (سالامی و اوگوندوکون^۵، ۲۰۰۹).

استایدر، ایروینگ و اندرسون^۶، امید را حالت انگیزشی مثبتی تعریف کرده‌اند که بر احساس تعاملی ناشی از موفقیت^۱ عاملیت^۲ (انرژی معطوف به هدف) و^۳ مسیر^۴ (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) مبتنی است (استایدر، ۲۰۰۲، ص ۲۵۱). مشابه خودکارآمدی، امید هم بر

1. Caprara, Delle Fratte & Steca
2. Regalia & Bandura
3. Brown & Anivy
4. Caprara
5. Salami & Ogundokun
6. Snyder, Irving And Anderson
7. Agency
8. Pathways

خود ابتکاری^۱ فردی، انگیزه‌ها و رفتارهای هدفگرا تأکید می‌کند. به هر حال امید بر برخی از ساختارهایی تمرکز می‌کند که هدفها را ایجاد می‌کنند.

اهمیت امید به عنوان معیار رفتار سازمانی مثبت، ماهیت توسعه‌پذیری و قابل یادگیری آن است. امید از این لحاظ توسعه‌پذیر است که می‌توان آن را از طریق اقدامات و مداخلاتی توسعه داد. این اقدامات شامل آموزش هدفگذاری، تعیین اهداف چالش برانگیز که تا حدی فراتر از دسترسی باشد، مرحله به مرحله پیش رفتن در مسیر اهداف و هدفگذاری دوباره برای جلوگیری از امید کاذب می‌شود. فرهنگهای سازمانی و ابتکاراتی که مشارکت، خلاقیت، برنامه‌ریزی اقتضایی و آزاداندیشی^۲ را تشویق می‌کند، می‌تواند امید افراد را بویژه تفکر در مورد راه‌های رسیدن به اهداف ارتقا دهد. از سوی دیگر، هنگامی که منابع محدود شود، فرد مسیری را به عنوان گذرگاهی عاقلانه و خوب برای رسیدن به اهداف انتخاب می‌کند. این منابع تنها به منابع مالی مربوط نمی‌شود بلکه منابع قدرت، اختیار، اطلاعات، راه‌های ارتباطی و اعتماد را نیز در بر می‌گیرد.

خوش‌بینی، عاملی ساختاری و مرتبط با ظرفیت و اسناد شناختی فرد در رویارویی با عوامل گوناگون است، از خوشبینی به عنوان ساختی طرحواره محور با هدف و تغییر جهت‌دهی افکار منفی به سوی بسامدها و ارتباطات مثبت نام برده می‌شود که نقشی بسیار مؤثر در مواجهه با موقعیتهای مختلف دارد (اسچونفلد^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیقات مختلفی ارتباط نزدیکی میان خوش‌بینی و سلامت روان و دیگر عوامل آن را نشان داده، و از خوش‌بینی به محرکی مثبت و اثر بخش در دستیابی به اهداف مورد نظر خویش یاد کرده است (یوان و وانگ^۴، ۲۰۱۶). از دیگر ملزومات مرتبط با خوش‌بینی، ارتباط نزدیک و تنگاتنگ میان خوش‌بینی، شادی درونی و ذهنی است. خوش‌بینی یکی از مهمترین عناصر مرتبط با سلامت روان و شاخصهای مربوط به آن است (طهماسبیان و همکاران، ۱۳۹۳).

تاب‌آوری به منزله تحمل مشکلات و بازگشت به سطح معمولی عملکرد و حتی فراتر از آن دستیابی به موفقیتها است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). درواقع تاب‌آوری^۵ صرفاً مقاومت منفعل در برابر آسیبها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). تاب‌آوری در اصطلاح چنین

-
1. Self-Initiated
 2. Out-Of-The Box Thinking
 3. Schonfeld
 4. Yuan And Wang
 5. Resiliency

تعریف می‌شود: «نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن می‌تواند در رویارویی با ناکامیها، مصیبتها و تعارضهای زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفتها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزونتر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر از پای ننشیند» (سیماراصل و فیاضی، ۲۰۰۹).

۵. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر مبنای رویکرد روشهای ترکیبی^۶ انجام شد. از نظر گونه‌شناسی پژوهشهای آمیخته این پژوهش در دسته اکتشافی^۷ قرار می‌گیرد. هدف طرح اکتشافی دو مرحله‌ای این است که نتایج روش اول (کیفی) می‌تواند به رشد و گسترش تحقیق کمک کند و یا برای دومین روش (کمی) نقش اطلاع دهنده داشته باشد (دلاور و کوشکی، ۱۳۹۲). گونه طرح اکتشافی مورد استفاده، الگوی تدوین (توسعه) ابزار^۸ بود. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی تمام مدیران و فرماندهان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و استادان روانشناسی دانشگاه و متخصصان در حیطه سرمایه روانشناختی بودند که در حال حاضر مشغول به خدمت هستند. از بین جامعه مورد نظر دوازده نفر به شیوه نمونه‌گیری هدفمند به منظور جمع‌آوری داده‌های کیفی انتخاب شدند. در بخش کمی هم از بین جامعه پژوهش ۳۵۰ نفر از فرماندهان به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند و ابزار پژوهش اجرا شد. در این پژوهش برای بررسی روایی ابزار از روایی سازه و محتوایی و برای بررسی پایایی پژوهش از ضرایب همسانی درونی استفاده شده است.

۶. یافته‌های پژوهش

پس از شناسه‌گذاری باز و مرور چندباره متن مصاحبه با شرکت‌کنندگان برای ارائه طبقه‌بندی نتایج تحلیل، گام نخست شناسه‌گذاری محوری انجام شد. یافته‌های پژوهش در قالب سؤالهای مرحله کیفی پژوهش و ابعاد پارادایم شناسه‌گذاری محوری شامل موارد دوازده گانه مطرح شده در جدول ذیل را منعکس می‌کند:

6. Mixed Method Approach

7. Exploratory Design

8. Instrumental Development Model

جدول (۱): جدول شناسه‌گذاری محوری مصاحبه‌های انجام شده

مضمون فراگیر	عوامل	شاخص‌ها
مفوله‌های اصلی	تاب‌آوری	مقاومت و سرسختی در برابر مشکلات راهبردهای مقابله‌ای مؤثر افزایش دامنه تحمل
	خوش‌بینی	رضایت درونی نسبت به اتفاقات آینده سیکهای اسنادی رشد یافته و سازگار رفع تحریف شناختی پیشگویی یا ذهن خوانی
	خودکارآمدی	باور یافتن نسبت به تواناییها رساندن واکنشها و راهکارهای مقابله‌ای به حد بهینه خلاقیت در حل مسئله
	امید	رشد یافتن توجه مثبت به همراه برنامه ریزی برای آینده کوتاه و بلند مدت رشد انگیزه‌های درونی ایستایی در برابر سختی‌ها برای رسیدن به موفقیت

پس از شناسه‌گذاریها در نهایت الگوی کیفی پژوهش تدوین شد که بین عوامل چهارگانه سرمایه روانشناختی ارتباطی دو سویه برقرار است. لوتانز و ژوزف (۲۰۱۳) همراستا با یافته‌های این بخش از پژوهش چهار عامل سرمایه روانشناختی را وابسته به هم می‌دانند و بیان می‌کنند این عوامل با هم ارتباط تنگاتنگ و قوی دارد به طوری که حتی گاهی ماهیت جبرانی دارد. پس از ساخت ابزار پژوهش، که شامل ۳۲ گویه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای بود، روایی محتوایی آن توسط پنج نفر از نخبگان بخش کیفی بررسی، و پس از اعمال نظریات نخبگان، فرم نهایی پژوهش درباره ۳۵۰ نفر از کارکنان ناجا به عنوان نمونه پژوهش اجرا شد.

به منظور برآورد پایایی پرسشنامه از ویژگی آلفای کرونباخ استفاده شد که برای هر مجموعه سؤال می‌توان آن را بعد از تنها یک بار اجرای فرم محاسبه کرد. در این روش هماهنگی درونی آزمون یعنی میزان هماهنگی همه سؤالها از طریق فرمول ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. مقدار این ضریب برای کل آزمون ۰/۹۲۱ به دست آمده که طبق منابع موجود، خوب و قابل قبول است.

جدول (۲): ویژگیهای مربوط به پایایی به تفکیک هر سؤال

شماره سؤال	واریانس آزمون در صورت حذف عنوان	همبستگی سؤال با نمره کل	پایایی پس از حذف سؤال
۱	۴۷۲/۰۴۰	-/۰۲۰	۰/۹۰۹
۲	۴۵۷/۷۴۵	۰/۲۸۱	۰/۸۹۷
۳	۴۴۸/۱۴۶	۰/۵۸۷	۰/۸۹۲
۴	۴۵۷/۰۳۰	۰/۴۰۸	۰/۸۹۵
۵	۴۶۶/۸۵۲	۰/۱۰۲	۰/۹۰۰
۶	۴۴۶/۳۷۳	۰/۶۲۲	۰/۸۹۲
۷	۴۴۷/۹۱۱	۰/۴۹۳	۰/۸۹۳
۸	۴۴۵/۱۰۵	۰/۵۸۶	۰/۸۹۲
۹	۴۵۴/۷۷۰	۰/۵۵۴	۰/۸۹۳
۱۰	۴۵۷/۷۷۷	۰/۴۲۹	۰/۸۹۴
۱۱	۴۵۶/۷۷۴	۰/۴۶۹	۰/۸۹۴
۱۲	۴۴۳/۸۹۹	۰/۴۳۸	۰/۸۹۴
۱۳	۴۴۱/۶۹۷	۰/۶۸۹	۰/۸۹۱
۱۴	۴۴۲/۳۸۱	۰/۶۶۴	۰/۸۹۱
۱۵	۴۴۳/۵۰۱	۰/۴۷۳	۰/۸۹۳
۱۶	۴۵۱/۸۳۱	۰/۵۳۲	۰/۸۹۳
۱۷	۴۴۹/۶۱۰	۰/۶۴۳	۰/۸۹۲
۱۸	۴۴۴/۵۵۶	۰/۵۳۷	۰/۸۹۲
۱۹	۴۴۸/۴۱۶	۰/۶۱۹	۰/۸۹۲
۲۰	۴۴۹/۱۹۹	۰/۴۳۸	۰/۸۹۴
۲۱	۴۴۸/۱۱۶	۰/۴۱۶	۰/۸۹۴
۲۲	۴۴۵/۸۴۰	۰/۴۴۰	۰/۸۹۴
۲۳	۴۶۶/۶۳۵	۰/۱۲۳	۰/۸۹۹
۲۴	۴۴۹/۵۴۵	۰/۴۸۷	۰/۸۹۳
۲۵	۴۴۷/۹۷۴	۰/۵۷۳	۰/۸۹۲

ادامه جدول (۲): ویژگیهای مربوط به پایایی به تفکیک هر سؤال

شماره سؤال	واریانس آزمون در صورت حذف عنوان	همبستگی سؤال با نمره کل	پایایی پس از حذف سؤال
۲۶	۴۵۱/۱۸۰	۰/۳۵۰	۰/۸۹۶
۲۷	۴۵۷/۳۶۵	۰/۲۷۰	۰/۸۹۷
۲۸	۴۵۹/۸۳۶	۰/۲۵۲	۰/۸۹۷
۲۹	۴۴۹/۹۹۷	۰/۵۴۴	۰/۸۹۳
۳۰	۴۳۹/۳۲۵	۰/۶۴۱	۰/۸۹۱
۳۱	۴۵۴/۱۴۳	۰/۳۳۳	۰/۸۹۶
۳۲	۴۴۷/۴۵۸	۰/۵۷۷	۰/۸۹۲
۳۳	۴۵۲/۷۲۸	۰/۵۴۲	۰/۸۹۳
۳۴	۴۴۷/۱۰۴	۰/۶۲۸	۰/۸۹۲
۳۵	۴۵۱/۳۸۱	۰/۱۹۲	۰/۹۰۳
۳۶	۴۵۳/۰۳۶	۰/۵۳۰	۰/۸۹۳
۳۷	۴۵۳/۴۸۲	۰/۵۵۳	۰/۸۹۳

به طور کلی نتایج بررسی پایایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناها نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای فرم ۳۲ سؤالی پرسشنامه پژوهش ۰/۹۲۱، و این میزان پایایی بسیار مطلوب است. جدول بالا ویژگیهای پایایی مربوط به تک تک سؤالات را نشان می‌دهد. این ویژگیها شامل واریانس آزمون در صورت حذف عنوان، همبستگی سؤال با نمره کل و پایایی در صورت حذف سؤال است. بر اساس این ویژگیها می‌توان در مورد حذف، اصلاح و یا نگاهداشتن سؤالات در فرم نهایی تصمیم‌گیری کرد. بر اساس جدول تنها سؤال ۱ همبستگی کمتر از ۰/۳ و منفی با نمره کل دارد. (۰/۳) معیار مورد توافق متخصصان برای مقدار قابل قبول همبستگی سؤال با نمره کل است. از آنجا که با حذف این سؤال پایایی مقیاس تا ۰/۹۱ افزایش می‌یابد، می‌توان این سؤال را یکی از گزینه‌های حذف از فرم نهایی در نظر گرفت؛ با وجود این تصمیم‌گیری در مورد این سؤال تا پس از بررسی روایی آزمون به تعویق انداخته شد. لاندای گاتمن نیز از جمله ضرایبی است که برای پایایی محاسبه می‌شود. این شاخص بویژه زمانی که تعداد سؤالات یک عامل کم است، مناسب است و کم برآورد کردن آلفای کرونباخ را جبران می‌کند. مقدار ضریب لاندای دو برای مقیاس ۰/۹۳۴ به دست آمد.

به منظور بررسی روایی نیز از روش تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل عوامل اصلی و

چرخش پرومکس استفاده شد. پیش از آن از عدم نقض فرضیه‌های تحلیل عاملی اطمینان به دست آمد. یافته‌های تحلیل موازی حکایت از وجود چهار عامل زیربنایی در آزمون مورد نظر داشت. جدول ذیل وضعیت عاملهای استخراج شده را نشان می‌دهد.

جدول (۳): شاخصهای آماری اولیه با استفاده از روش تحلیل عوامل سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا

مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته			ارزش ویژه اولیه			عوامل
درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	
۳۲/۶۷۴	۳۲/۶۷۴	۱۰/۴۵۶	۳۲/۶۷۴	۳۲/۶۷۴	۱۰/۴۵۶	۱
۴۱/۰۸۲	۸/۴۰۷	۲/۶۹۰	۴۱/۰۸۲	۸/۴۰۷	۲/۶۹۰	۲
۴۶/۳۱۲	۵/۲۳۰	۱/۶۷۴	۴۶/۳۱۲	۵/۲۳۰	۱/۶۷۴	۳
۵۰/۹۰۳	۴/۵۹۱	۱/۴۶۹	۵۰/۹۰۳	۴/۵۹۱	۱/۴۶۹	۴
			۵۴/۵۵۸	۳/۶۵۵	۱/۱۷۰	۵
			۵۸/۰۶۱	۳/۵۰۳	۱/۱۲۱	۶
			۶۱/۱۶۵	۳/۱۰۴	۰/۹۹۳	۷

بر این اساس جدول (۳)، عامل اول ۳۲/۶۷ از واریانس، عامل دوم ۸/۴۰، عامل سوم ۵/۲۳ و عامل چهارم ۴/۵۹، واریانس متغیر را تبیین می‌کند؛ هم‌چنین چهار عامل با یکدیگر ۵۰/۹۰ از واریانس کل را تبیین می‌کنند.

جدول (۴): ماتریس شاخصهای عاملی بعد از چرخش واریمکس سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا

سؤال	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم
۱	۰/۱۸۶۰			
۲	۰/۱۷۶۳			
۳	۰/۱۶۵۸			
۴	۰/۱۶۵۰			
۷	۰/۱۶۲۳			
۱۰	۰/۱۶۰۱			
۹	۰/۱۵۸۱			
۸	۰/۱۴۸۶			
۲۲				
۱۹		۰/۷۸۸		
۱۲		۰/۷۶۵		
۱۸		۰/۷۵۵		
۱۷		۰/۶۲۵		
۱۳		۰/۵۴۶		
۱۶		۰/۵۰۶		
۱۴		۰/۴۹۴		
۱۵		۰/۴۱۳		
۱۱		۰/۳۵۶		
۳۱			۰/۷۶۸	
۲۸			۰/۷۴۴	
۲۳			۰/۶۴۱	
۳۲			۰/۶۱۵	
۶			۰/۵۲۷	
۵			۰/۵۲۲	
۳۰			۰/۵۱۱	
۲۹			۰/۴۷۳	
۲۵				۰/۷۶۵
۲۰				۰/۶۷۱
۲۴				۰/۵۹۹
۲۱				۰/۵۹۵
۲۶				۰/۴۳۵
۲۷				۰/۴۰۴

جدول (۴) شاخصهای عاملی پس از ۵۰ بار چرخش واریمکس را نشان می‌دهد. بر اساس جدول تمامی سؤالات بجز سؤال ۲۲ بر روی عاملی بار عاملی قابل قبول (بیشتر از ۰/۳) دارد. هم‌چنین الگوی نظری پرسشنامه سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا، که بر اساس منابع چهار عامل داشت و بر اساس روش شناسی پژوهش مجموعاً ۳۲ گویه برای این سازه طراحی شده بود در مورد بیشتر سؤالا حفظ شده است. مواردی ناهمخوانی نیز هست که در ادامه بررسی خواهد شد. هم‌چنین سؤال ۲۲ از آنجا که روی هیچ کدام از عاملها بار عاملی قابل قبولی نداشت از فرم نهایی حذف شد. جدول (۵) سؤالات مربوط به هر یک از چهار عامل، نامگذاری آنها و ضرایب پایایی مربوط را نشان می‌دهد.

جدول (۵): سؤالهای مربوط به هر زیر مقیاس پرسشنامه سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا

ردیف	سؤالات هر عامل	تعداد سؤالات	نام عامل	آلفای کرونباخ	تتای ترتیبی	لاندا دوی گاتمن
۱	۱-۲-۳-۴-۷-۸-۹-۱۰	۸	امیدواری	۰/۸۴	۰/۸۶	۰/۸۷
۳	۱۹-۱۷-۱۸-۱۳-۱۴-۱۴-۱۵-۱۱-۱۲	۹	خودکارامدی	۰/۸۷	۰/۸۸	۰/۸۷
۴	۲۸-۲۳-۳۱-۶-۵-۳۱-۳۰-۲۹	۸	خوش‌بینی	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۷۵
۵	۲۰-۲۴-۲۱-۲۶-۲۷-۲۵	۶	تاب‌آوری	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۳
۶	۱ تا ۳۲ به جز ۲۲	۳۱	سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۱

با توجه به جدول (۵) می‌توان اطلاعات مربوط به پایایی هر یک از عوامل سرمایه روانشناختی را مشاهده کرد.

۷. نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور دستیابی به هدف کلی ساخت ابزار سنجش سرمایه روانشناختی فرماندهان و مدیران ناجا صورت گرفت. پژوهشگر پس از طی مراحل لازم و گرفتن مجوزهای مورد نیاز با انتخاب چهارچوبی از نظریه‌های مختلف در حیطه سرمایه روانشناختی، سؤالاتی را به منظور مصاحبه با نخبگان و افراد آگاه ناجا درباره سازه مورد نظر طراحی کرد و پس از هماهنگی‌های لازم با تعدادی از مدیران و فرماندهان رده بالا و هم‌چنین استادان دانشگاه و

نخبگان سرمایه روانشناختی به مصاحبه عمیق پرداخت. سپس متن مصاحبه‌ها پیاده، و پس از شناسه‌گذاری تجزیه و تحلیل شد. در مرحله بعدی پژوهش بر اساس پرسشنامه‌های موجود، مبانی نظری و مصاحبه‌ها و همچنین بهره‌گیری از اصول آزمون‌سازی علم روانسنجی، گویه‌هایی طراحی، و در قالب یک پرسشنامه درباره مدیران و فرماندهان اجرا شد. سپس ویژگی‌های روانسنجی ابزار مورد نظر بررسی، و در نهایت فرم نهایی پرسشنامه تدوین گردید. در ادامه درباره سؤالات پژوهش بحث می‌شود که به ویژگی‌های روانسنجی ابزار ساخته شده برای سنجش سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا مربوط است.

با توجه به دستورالعملها و اصول ارائه شده توسط (استراس و کوربین، ۱۹۹۴؛ ترجمه محمدی، ۱۳۸۵) در مورد شناسه‌گذاری باز، نخست داده‌های مربوط به رونوشت مصاحبه‌ها در سطح بند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پاسخ به هر سؤال اصلی در مصاحبه مورد بررسی قرار گرفت و مقوله‌های اصلی به طور موقت نامگذاری شد. در مرحله بعد، داده‌ها در سطح جمله و عبارت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و خرده مقولات کشف شد و مقوله‌های اصلی توسعه یافت. گاهی اوقات یک جمله به بیش از یک مفهوم مربوط بود. یافته‌های این بخش تا حد زیادی با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از جمله لوتانز (۲۰۱۳)، لوتانز و ژوزف (۲۰۱۴) همسو بود. در نهایت از دل مصاحبه‌های کیفی چهار عامل مشخص شد.

عامل اول تاب‌آوری بود. تاب‌آوری به عنوان یک سرمایه روانشناختی اهمیت فراوانی در محیط‌های سازمانی بویژه سازمانهای نظامی، دارد. این مقوله کلی از چهار مقوله فرعی تشکیل شده که شامل مقاومت و سرسختی در برابر مشکلات، راهبردهای مقابله‌ای مؤثر و افزایش دامنه تحمل است؛ برای مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد که «تحمل کردن سختیها، ظرفیت آدمها برای سالم ماندن و مقاومت و مدیریت کردن وضعیت سخت و پر خطر تاب‌آوری است که در نهایت نه تنها فرد احتمالاً بر آن حالت دشوار فائق می‌آید بلکه طی آن و با وجود آن قویتر نیز می‌گردد».

دومین عامل اصلی سازه سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا خوش‌بینی بود که خود از سه عامل فرعی تشکیل شده است: رضایت درونی نسبت به اتفاقات آینده، سبکهای اسنادی رشد یافته و سازگار و رفع تحریف شناختی پیشگویی یا ذهن خوانی.

امیدواری سومین عامل اصلی سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا بود که خود از سه مقوله فرعی شامل رشد یافتن توجه مثبت به همراه برنامه‌ریزی برای آینده کوتاه و بلند مدت، رشد انگیزه‌های درونی و ایستایی در برابر سختیها برای رسیدن به موفقیت تشکیل شده است.

طبق مصاحبه‌های پژوهش‌های پیشین (دلاور، ۱۳۹۶) در محیط سازمانی ناجا به دلیل مسائلی چون کم بودن حقوق و مزایا در مقایسه با دیگر سازمانها با وجود وضعیت کاری دشوارتر و کار راهه شغلی سخت و سنگین، سطح امیدواری پایین است؛ شاید به همین دلیل است که مدیران و فرماندهان شرکت کننده در بخش کیفی پژوهش امیدواری را به عنوان یک سرمایه روانشناختی دانسته‌اند که می‌تواند تعیین کننده خودکارآمدی در محیط کاری باشد.

خودکارآمدی یکی دیگر از سرمایه‌های روانشناختی است که خود شامل سه عامل فرعی باور یافتن نسبت به تواناییها، رساندن واکنشها و راهکارهای مقابله ای به حد بهینه و خلاقیت داشتن در حل مسئله است. این سرمایه در محیطی مانند ناجا یکی از مهمترین سرمایه‌هاست که تا حد زیادی می‌تواند دیگر کاستیها (حقوق و مزایا، کارراه نامناسب، ضعف در دیگر سرمایه ها و ...) را پوشش دهد (در تعامل با تاب‌آوری و خوشبینی و امید). لوتانز (۲۰۱۳) بیان می‌کند که سرمایه روانشناختی در محیط سازمانی عموماً شامل این چهار عامل است و به اینها هم محدود نیست. بر اساس نظر لوتانز و ژوزف (۲۰۱۴) در محیط‌های سازمانی با توجه به جو سازمانی و فرهنگ غالب، ممکن است عاملهای دیگری به عنوان سرمایه روانشناختی وجود داشته باشد. در بیشتر مصاحبه‌ها به عاملی ناشناخته به عنوان آمیزه‌ای از اخلاق حرفه‌ای، باورهای مذهبی، علاقه به مردم و گرایش به خوبیهها و علاقه به شغل پلیسی اشاره می‌شد که البته با توجه به فراوانی کم این پاسخ و پراکندگی بیش از حد نشانگرها، عامل مستقلی برای آن مورد استخراج نشد و نشانگرها بین دیگر عوامل توزیع شد.

پژوهشگر پس از پیاده سازی و شناسه‌گذاریهای داده‌های کیفی موفق به کاوش الگوی سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا شد و مطابق بر آن ابزاری را شامل ۳۲ گویه ساخت. به منظور بررسی پایایی ابزار ساخته شده ابتدا همسانی درونی این ابزار با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ، تتای ترتیبی و لاندا دوی گاتمن مصاحبه شد. منظور از همسانی درونی ابزار میزان همبستگی و هماهنگی بین تک‌تک عوامل آزمون است. در واقع از طریق بررسی مجموع همبستگی‌های درونی تک‌تک سؤالات هر آزمون با نمره کل آن آزمون می‌توان ضرایب همسانی درونی را محاسبه کرد؛ به عبارت دیگر وقتی یک آزمون خوب است که تک‌تک سؤالات آن، همسو، یک مفهوم یا سازه را اندازه بگیرد. مقدار شاخص آلفای کرونباخ برای فرم ۳۲ سؤالی مقیاس سرمایه روانشناختی ۰/۹۱ به دست آمد. معمولاً وقتی ضریب همسانی درونی یک آزمون بیش از ۰/۷ (دلاور، ۱۳۹۰) است، آن آزمون را مناسب می‌نامند. با توجه به ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده می‌توان گفت که آزمون ساخته شده دارای ضریب همسانی درونی خوبی بوده است.

شاخص دیگر برای تشخیص مناسب بودن آزمون، همبستگی بین سؤالات و نمره کل آزمون است. همان طور که در فصل ۴ نیز قابل مشاهده است، میزان همبستگی تک تک سؤالات با نمره کل این آزمون بیشتر از حد قابل قبول (۰/۳) است. نتایج ضریب پایایی همسانی این آزمون با نتایج همسان است که در پژوهشهای مرتبط به ساخت آزمون سرمایه روانشناختی برای پایایی ابزار ساخته شده گزارش شده است؛ به عبارت دیگر یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج مقیاس لوتانز (۲۰۱۲) و جاوید (۱۳۹۳) همسو بود.

یافته‌های تحلیل موازی، که به عنوان روش عامل‌یابی برای تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد، نشان داد که مقیاس سرمایه روانشناختی از چهار عامل معنادار ساخته شده است. از نظر ساختار عاملی، مجموعه سؤالات طراحی شده همان طور که الگوی نظری مشخص می‌کرد روی چهار عامل بار عاملی داشت. عامل اول ۳۲/۶۷ از واریانس، عامل دوم ۸/۴۰، عامل سوم ۵/۲۳ و عامل چهارم ۴/۵۹، واریانس متغیر را تبیین می‌کند. هم‌چنین چهار عامل با یکدیگر ۵۰/۹۰ از واریانس کل را تبیین می‌کند که با توجه به ملاکهای موجود، این درصد از واریانس، تبیینی مطلوب است؛ بدین ترتیب عامل اول، که شامل سؤالات ۱-۲-۳-۴-۷-۸-۹-۱۰ بود و بیشترین واریانس تبیینی را شامل می‌شد به طور نسبتاً زیادی شامل همان سؤالاتی بود که برای سنجش امیدواری طراحی شده بود. این عامل هم‌چنین پایایی بسیار مطلوبی دارد (آلفا، تتا و لاندای بیش از ۰/۸). عامل دوم نیز، که شامل سؤالات ۱۹-۱۷-۱۸-۱۳-۱۴-۱۵-۱۱-۱۲ بود، اولاً داری ضریب اعتبار مناسبی بود (آلفا، تتا و لاندای بیش از ۰/۸۵) و ثانیاً با الگوی نظری و سؤالات طراحی شده برای سرمایه روانشناختی خودکارآمدی بسیاری داشت. تنها تفاوت به سؤال ۱۱ مربوط بود که برای عامل خودکارآمدی تهیه شده بود.

۸ سؤال ۳۱-۲۸-۲۳-۳۱-۶-۵-۳۰-۲۹ بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی بر روی عامل سوم بار عاملی مناسبی داشت که در مورد ۵ سؤال ۲۸ تا ۳۲ دقیقاً تطابق با الگوی نظری مورد نظر پژوهشگر وجود داشت. این عامل، که خوش‌بینی نامگذاری شد، نیز ضریب پایایی مناسب و خوبی (آلفا، تتا و لاندای بیش از ۰/۷۴) داشت. تنها تفاوت در مورد سؤال ۵ و ۶ رخ داد.

سرانجام بر اساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی ۶ سؤال ۲۵-۲۰-۲۴-۲۱-۲۶-۲۷ نیز عامل چهارم را تشکیل می‌داد. بر اساس الگوی نظری سرمایه روانشناختی این ۷ سؤال برای اندازه‌گیری بعد تاب‌آوری مدیران و فرماندهان ناجا طراحی شده بود. از این ۷ سؤال گویه شماره ۲۲ از آنجا که روی هیچ کدام از عاملها بار عاملی قابل قبولی (بیش از ۰/۳) نداشت از تحلیل حذف شد. در مورد بقیه ۶ سؤال علاوه بر اینکه مطابقت کاملی در این مورد وجود داشت، ضریب اعتبار این زیر مقیاس نیز خوب و مناسب بود (آلفا ۰/۸).

۸. پیشنهادهای کاربردی

- با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد که مدیران و فرماندهان ناجا در عوامل سرمایه روانشناختی وضعیت مطلوبی دارند، مسئولان و تصمیم‌گیرندگان باید به این عوامل توجه ویژه‌ای بکنند؛ چرا که خوب بودن سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا به عنوان جایگاهی که نماد و تضمین‌گر امنیت کشور است، آن‌هم در وضعیتی که همزمان رضایت از حقوق و مزایا نسبتاً کم است، سرمایه‌ای بزرگ به شمار می‌رود.

- با توجه به یافته‌های پژوهش به معاونت نیروی انسانی و معاونت توسعه و توانمندسازی ناجا پیشنهاد می‌شود در کنار استفاده از رویکردهای آموزشی برای بهبود سرمایه روانشناختی از رویکردهای انگیزشی مانند ارائه تقویت‌های مستقیم و غیرمستقیم در موقعیت‌های مختلف شغلی استفاده کند.

- با توجه به خالی بودن سنجه‌های روانشناختی بین ملاکهای ۳۵ گانه ارزشیابی عملکرد ناجا پیشنهاد می‌شود سرمایه روانشناختی در زمره این ملاکهای ارزیابی قرار گیرد؛ چرا که بر اساس ادبیات پژوهشی، سرمایه روانشناختی از جمله مهمترین متغیرهای مرتبط با روانشناسی نظامی است.

- با توجه به نقش مهم سرمایه روانشناختی در کنار آمدن با وضعیت سخت کاری ناجا پیشنهاد می‌شود این سازه جزء ملاک انتخاب کارکنان شایسته قرار گیرد.

- یکی از مسائلی که مصاحبه‌شوندگان نخبه‌بخش کیفی پژوهش به آن اشاره کردند، مناسب نبودن جایگاه شغلی فعلی با سطح و نوع توانایی آنان بود. نکته جالب توجه اینکه تعدادی از مدیران و فرماندهان اذعان کردند با وجود شرایط کاری بسیار بهتر در جایگاه‌های ستادی، ترجیح می‌دهند در جایگاه‌های عملیاتی، حتی در استانهای مرزی قرار گیرند؛ چرا که در جایگاه فعلی تواناییهای آنان اصطلاحاً «خاک می‌خورد» و احساس فرسودگی می‌کنند. این مسئله خود بیانگر سرمایه‌های روانشناختی خوب این دسته از مدیران و فرماندهان ناجا است؛ چرا که «بودن در تهران و مشاغل مدیریتی رده بالا را در کنار مزایایی چون نزدیک به خانواده بودن و حقوق بیشتر» مانع بهره‌وری ناجا از تمام ظرفیتهای خود می‌دانستند. با توجه به این مسئله پیشنهاد می‌شود در انتخاب و انتصاب مدیران و فرماندهان به رابطه جایگاه شغلی و عوامل سرمایه روانشناختی مورد نیاز توجه ویژه‌ای شود.

- پیشنهاد می‌شود بازرسی کل ناجا به سنجش و رتبه‌بندی دوره‌ای مدیران و فرماندهان معاونت‌های مختلف اقدام، و با گزارش نتایج آن به معاونت‌ها انگیزش لازم مدیران و فرماندهان را برای شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط ایجاد کند.

- تعداد زیادی از نخبگان بخش کیفی پژوهش به نقش مهم متغیرهای مربوط به خانواده (رضایت از زندگی زناشویی، جو جاری خانواده، عملکرد خانواده) در میزان سرمایه روانشناختی خود و بروز تأثیرات این سرمایه در محیط کاری اشاره کردند. با توجه به این مسئله پیشنهاد می‌شود معاونت توسعه و توانمندسازی و یا دیگر ادارات مرتبط نسبت به این کارهای ذیل اقدام کنند:

الف) آگاه‌سازی علمی خانواده مدیران و فرماندهان نسبت به وضع خاص کاری ناجا و آموزش ایجاد همدلی و جو مثبت خانوادگی در محیط ناجا

ب) راه‌اندازی دفتر مشاوره و روانشناسی مخصوص مدیران و فرماندهان ناجا و خانواده‌های آنان و یا انعقاد تفاهنامه با مراکز معتبر و معتمد از جمله سازمان نظام روانشناسی و انجمن روانشناسی نظامی ایران به منظور دریافت خدمات مشاوره‌ای

ج) انتشار و ارائه جزوات و نشریات آموزشی با محتوایی چون «ویژگیهای روانشناختی مورد نیاز مدیران و فرماندهان ناجا و راهکارهای بهبود آن» به صورت دوره‌ای برای مدیران و فرماندهان و خانواده آنان

- پیشنهاد می‌شود در استخدام و انتساب به تناسب ویژگیهای روانشناختی فرد و ساختار و سطح مورد نیاز جایگاه‌های شغلی توجه ویژه‌ای شود تا بتوان تا حدی از فرسودگی شغلی کاست. - در نهایت پژوهشگر به منظور کاربردی کردن نتایج پژوهش از دل ادبیات پژوهش، مصاحبه‌ها و بهینه‌کاوای بسته‌های آموزشی موجود برای بهبود وضعیت سرمایه روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا به مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا بسته‌ای آموزشی ارائه کرد. این بسته می‌تواند مورد استفاده مراکز مرتبط با آموزش و توانمندسازی کارکنان ناجا قرار گیرد.

فهرست منابع

- احمدزاده، حسن؛ کزازی، هاجر و جواهری کامل، عابدین. (۱۳۸۸). بررسی منابع استرس، ارزیابی و مقابله با آن در بین نیروهای پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. ۲۶. ۲۵-۴۶.
- دلاور، محمدرضا. (۱۳۹۶). سنجش کیفیت زندگی کاری مدیران و فرماندهان ناجا. طرح کسری خدمت. دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.
- دلاور، علی و کوشکی، شیرین. (۱۳۹۲). روش تحقیق آمیخته، تهران: ویرایش. ص ۱۳۶.
- دلگشائی، بهرام؛ ریاحی، لیلا و متقی، منیکا. (۱۳۸۹). مقایسه سرمایه روانشناختی در بیمارستان‌های آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه علوم پزشکی کاشان و رابطه آن با مدیریت دانایی از دیدگاه مدیران ارشد و میانی بیمارستانها. فصلنامه بیمارستان، س نهم، ش ۳۴.
- شریف زاده، فتاح و عباسی، یدالله. (۱۳۸۷). تبیین اثرات سرمایه روانشناختی بر کاهش کجروی‌های سازمانی از دیدگاه کارکنان سازمان. مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان، س ۷، ش ۲۱، بهار.
- فرازی، صادق. (۱۳۸۴). نگاهی به ضرورت وجود نیروهای مسلح از منظر منابع دینی و قانونی. حصون ۵. ۱۴۱-۱۵۰.
- فراهانی، الوافضل؛ کاشف، میرمحمد؛ کشاورز، بهرام و نظری، رضا. (۱۳۸۹). ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در بین دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. پژوهش در علوم ورزش، ش ۲۸، ص ۱۴۹-۱۶۴.
- مهداد، علی؛ مهدوی، راد ندا و گل پرور، محسن. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن. نشریه (روان شناسی اجتماعی) یافته‌های نو در روانشناسی: پاییز ۱۳۹۰، دوره ۶، ش ۲۰، ص ۴۱ - ۵۳.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef. C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 21 (36), 430-452.
- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev* 1977; 84(2):191-215.
- Burke, R., Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police stress: History, contributing factors, symptoms, and interventions. *Policing: an international journal of police strategies & management*.

- Lamers, S. M., Westerhof, G. J., Kovács, V., & Bohlmeijer, E. T. (2012). Differential relationships in the association of the Big Five personality traits with positive mental health and psychopathology. **Journal of Research in Personality**, 46(5), 517-524.
- Li, J. C., Cheung, J. C., & Sun, I. Y. (2019). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. **Policing: An International Journal**.
- Lines, R. L., Ducker, K. J., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Fletcher, D., McGarry, S., & Gucciardi, D. F. (2018). **Stress, physical activity, and resilience resources: Tests of direct and moderation effects in young adults**. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*.
- Luthans, F. (1999). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of organizational behavior**, 3 (23): 695-706.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 23.
- Luthans, F. (2004a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Executive**, 16(1): 57-72.
- Luthans, F. Jensen, M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. **Human Resource Development Review**, 1:(3), 304-322.
- Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: investment and developing Positive Organizational Behavior. in D. L. Nelson and C. L. Cooper. Eds.)**Positive Organizational Behavior**. (pp. 9-24). California: SAGE Publications.
- Luthans, F. Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Pers Psychology**. 6, 138-146.
- Maddi, S.R. & Khoshaba, D.M. (2005). **Resilience at work**. AmaCom. American Management association Brodway. NY 10019. 695-706.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). **An introduction to positive psychology**. University of Pennsylvania, MAPP, 600, 8-12.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني