

*Original Research***Psychological Capital, Based on Competitive Advantage of Physical and Non-Physical Education****Akram Pur Rezaian^{1*}, Behrouz Zeinati², Maryam Gholami Gholbaghi³, Shabnam Amiri⁴**

1. M.Sc., Sport Management, Sports Event Tendency, Razi University of Kerman

2. M.Sc., Sport Management, Sports Event Trend, Islamic Azad University, Boroujerd Branch

3. M.Sc., Sport Pathology, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

4. M.Sc., Educational Management, Islamic Azad University, Khorramabad Branch

Received: 2018/11/01 Revised: 2018/11/14 Accepted: 2018/12/03**Abstract**

Introduction & Purpose: The purpose of this study was to evaluate and compare the psychological capital of physical education and non-physical education teachers in Delphi. The research method is causal comparative.

Methodology: The subjects included all physical education teachers (n = 88) and non-physical education (n = 360) dolphins. All teachers of physical education were considered as sample size by the whole number method. In the case of non-physical educators, 175 individuals were selected by simple random sampling method using the sample size table of Cohen, Georgia, and Morgan. The psychological capital questionnaire of Lutz (2007) was used to measure psychological capital. The validity of the questionnaire was formally approved by the supervisor. Reliability of the questionnaires was calculated 0.83 using Cronbach's alpha test. To analyze the data, due to abnormal distribution, U Mann Whitney and Friedman tests were used.

Results: The findings showed that there was a significant difference between the psychological capital of physical education and non-physical education teachers (including self-efficacy, hope, resilience and optimism) ($P \geq 0.05$). There was also a difference between the two groups regarding the prioritization of psychological capital factors.

Conclusion: It can be concluded that the topics discussed in explaining the results of this study are likely to have generality and applicability for teachers of physical education as an athlete community.

Keywords: Psychological capital, Self-efficacy, Hope, Resilience, Optimism

Citation: Pur Rezaian Akram, Zeinati Behrouz, Gholami Gholbaghi Maryam, Amiri Shabnam, Psychological Capital, Based on Competitive Advantage of Physical and Non-Physical Education. Journal of Motor and Behavioral Sciences, Volume 1, Number 3, Winter 2018, pp. 223-230.

* **Corresponding Author:** Akram Por Rezaian, M.Sc., Sport Management, Sports Event Tendency, Razi University of Kerman

Email: Akrampurrezaeian@yahoo.com

سرمایه روان شناختی، مبنای مزیت رقابتی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

اکرم پور رضاییان^{۱*}، بهروز زینتی^۲، مریم غلامی غلباغی^۳، شبنم امیری^۴

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی - رویداد ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی - رویداد ورزشی، دانشگاه آزاداسلامی واحد بروجرد، بروجرد، ایران
۳. کارشناسی ارشد، گروه آسیب شناسی ورزشی، دانشگاه آزاداسلامی واحد خورسگان اصفهان، اصفهان، ایران
۴. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاداسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران

دریافت مقاله: ۹۷/۰۸/۱۰ بازنگری مقاله: ۹۷/۰۸/۲۳ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۹/۱۲

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر، ارزیابی و مقایسه سرمایه روانشناختی دبیران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دلفان بود. روش پژوهش، علی مقایسه ای است.

روش شناسی: آزمودنی های پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی (۸۸ نفر) و غیر تربیت بدنی (۳۶۰ نفر) دلفان بودند. کلیه دبیران تربیت بدنی به روش تمام شمار به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. در مورد دبیران غیرتربیت بدنی، با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کوهن، گرجسی و مورگان، تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان حجم نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شد. برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد. روایی پرسشنامه به شکل صوری مورد تایید استاد راهنما قرار گرفت. پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، مقدار ۰/۸۳ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده، با توجه به عدم طبیعی بودن توزیع، از آزمون یو من ویتنی و آزمون فریدمن استفاده شد.

نتایج: یافته های پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی دبیران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی و ابعاد آن (شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) تفاوت معنی داری وجود داشت ($P \leq 0/05$). همچنین بین اولویت بندی عوامل سرمایه روانشناختی در بین دو گروه تفاوت وجود داشت.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی

ارجاع: پور رضاییان اکرم زینتی بهروز، غلامی غلباغی مریم، پذیرش جواد، سرمایه روان شناختی، مبنای مزیت رقابتی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره اول، شماره سوم، زمستان ۱۳۹۷، صفحات ۲۲۳-۲۳۰.

نویسنده مسئول: اکرم پور رضاییان، کارشناسی ارشد، مدیریت ورزشی گرایش رویداد ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه

آدرس الکترونیکی: Akrapurrezaeian@yahoo.com

مقدمه

در شیوه نگرش برخی روانشناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است که به جنبه سالم و مثبت طبیعت آدمی می‌پردازد. این رویکرد جدید که آن را روانشناسی مثبت‌گرا نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت و به تبع آن سرمایه روانشناختی را ایجاد کرده است. مفهوم جدیدی که به تازگی توسط لوتانز از رفتار سازمانی مثبت، معرفی و برگرفته شده است، سرمایه روانشناختی است. امروزه بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روانشناختی سازمان‌ها می‌تواند مزیت رقابتی پایداری برای آنها فراهم کند. علاوه بر بحث قبلی نکته‌ای که مهم به نظر می‌رسد این است که ما بتوانیم بین سرمایه روانشناختی و متغیرهای مدیریتی و سازمانی ارتباط برقرار کنیم. در سال‌های اخیر این مفهوم (سرمایه روانشناختی) در استخدام، مدیریت و سطوح مختلف بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ما می‌توانیم از اطلاعات به دست آمده، بهره‌برداری کنیم. سرمایه روانشناختی یکی از موضوع‌های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب‌شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روانشناسی مثبت‌گرا در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روانشناختی و رهبری مثبت‌گرا مطرح گردید. سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی بوده که بر خلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج و عواید در خور توجهی را در پی داشته باشد.

روش شناسی

در پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های علی-مقایسه‌ای و از نظر هدف، کاربردی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در پژوهش حاضر، شامل کلیه دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دلفان بودند که در سال ۱۳۹۳ در این پست مشغول به کار بودند. در زمان پژوهش تعداد دبیران تربیت بدنی ۸۸ نفر بود که به روش تمام شمار تمامی آنها به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ولی از تعداد ۸۸ پرسشنامه پخش شده ۳ پرسشنامه ناقص بوده که از آمار نمونه کنار گذاشته شد. لذا تعداد نمونه دبیران تربیت بدنی، ۸۶ نفر در نظر گرفته شد. همچنین پژوهش حاضر شامل دبیران غیر تربیت بدنی نیز بود که تعداد آنها در زمان اجرای پژوهش ۳۶۰ نفر بود که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کوهن، گرجسی و مورگان، تعداد ۱۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شد که پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۱ پرسشنامه ناقص بود که از آمار نمونه دبیران غیر تربیت بدنی کنار گذاشته شد. لذا تعداد نمونه نهایی دبیران غیر تربیت بدنی ۱۷۵ نفر بود.

ابزار گردآوری داده‌ها

برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی و شامل چهار خرده مقیاس امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی است که در آن هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد.

نتایج

بین اولویت عوامل سرمایه روانشناختی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دلفان تفاوت وجود ندارد. جهت تحلیل فرضیه پژوهش، از آزمون یو من ویتنی استفاده شد. نتایج بدست آمده در جدول زیر آورده شده است. با توجه به داده‌های موجود در جدول، اولویت عوامل از دیدگاه دو گروه با هم متفاوت بود. میزان خودکارآمدی در دبیران تربیت بدنی با میانگین رتبه‌ای ۲/۷۳، بالاتر از دبیران غیر تربیت بدنی است. در مقابل، در عامل تاب آوری دبیران غیر تربیت بدنی با میانگین رتبه‌ای ۳/۰۹، بالاتر از دبیران تربیت بدنی می‌باشد. بنابراین، در رد فرضیه صفر می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین اولویت عوامل از دیدگاه دو گروه تفاوت وجود دارد.

جدول شماره ۱. تعیین اولویت ابعاد سرمایه روانشناختی در دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

ابعاد	میانگین (هر دو گروه)	انحراف معیار	میانگین رتبه	میانگین رتبه
خودکارآمدی	۹۹/۱۸	۲۷/۴	۷۳/۲	غیر تربیت بدنی
امیدواری	۱۵/۱۹	۳۳/۴	۶۱/۲	غیر تربیت بدنی
تاب آوری	۸۴/۱۸	۵۴/۴	۵۸/۲	غیر تربیت بدنی
خوش بینی	۶۵/۱۸	۶۹/۴	۰۷/۲	غیر تربیت بدنی
سرمایه روانشناختی	۸۱/۷۴	۶۱/۱۵	۰۰/۵	غیر تربیت بدنی

جدول شماره ۲. تحلیل فرضیه با استفاده از آزمون یو من ویتنی

گروه	میانگین و انحراف استاندارد	میانگین رتبه ها	مقدار Z	سطح معنی داری
تربیت بدنی	۶/۱۳_+۸۶/۷۵	۲۵/۱۳۷	-۹۱/۲۰	۰۲/۰
غیرتربیت بدنی	۹/۱۸_+۶۹/۷۲	۲۸/۱۱۸		

همچنین بسیاری از این افراد حتی پس از انتخاب شغل، با حفظ شرایط فیزیکی خود، به عنوان ورزشکار به عضویت باشگاه های ورزشی در آمده و حتی پس از اتمام دوره ورزش حرفه ای، در غالب تیم های پیشکسوتان به فعالیت های مداوم ورزشی می پردازند. همچنین، تعدادی از دبیران تربیت بدنی نیز به عنوان مربی، در باشگاه ها و تیم های ورزشی به فعالیت پرداخته، و در بسیاری از موارد، همگام با شاگردان خود به فعالیت های ورزشی خواهند پرداخت. لذا می توان این گروه از معلمان را در زمره ورزشکاران به حساب آورد. در نتیجه می توان عنوان کرد که مباحث مطرح شده در تبیین نتایج پژوهش حاضر، احتمالاً می تواند جهت دبیران تربیت بدنی، به عنوان قشر ورزشکار در بین جامعه معلمان، عمومیت و کاربرد داشته باشد.

یافته های پژوهش حاکی از آن بود که بین سرمایه روانشناختی دبیران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دلفان تفاوت معنی داری به نفع دبیران تربیت بدنی وجود دارد. براساس یافته های پژوهش فعالیت های ورزشی، می توانند میزان افسردگی در افراد را کاهش دهند (محمودی، ۱۳۹۱)؛ و این امر ممکن است بدلیل آزاد شدن مواد آرامش بخش دروترا مانند : انکفالین ها و آندروفین ها که از بخش قدامی هیپوفیز ترشح می شوند و باعث

با توجه به داده های موجود در جدول، میزان سرمایه روانشناختی دبیران تربیت بدنی با میانگین رتبه ای ۱۳۷/۲۵، بالاتر از دبیران غیرتربیت بدنی است. همچنین با توجه به مقدار Z بدست آمده ۲/۹۱- و سطح معنی داری مشاهده شده ۰/۰۲، با رد فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که بین سرمایه روانشناختی دبیران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دلفان تفاوت معنی داری به نفع دبیران تربیت بدنی وجود دارد.

بحث

در بین اقشار مختلف جامعه افرادی هستند که در گزینش شغل و حرفه خود ویژگی های فردی و فیزیکی خود را در نظر گرفته و متناسب با آن اقدام به گزینش حرفه و شغل می کنند. گروهی از این دسته، دبیران تربیت بدنی می باشند. بالطبع اکثر دبیران تربیت بدنی، در زمره جامعه ورزشی و اکثراً از ورزشکاران حرفه ای و نیمه حرفه ای بوده که به جهت گرایش به حرفه ورزشی و علاقه وافر به ورزش و نیز فعالیت مداوم ورزشی و در نتیجه داشتن خلق و خوی ورزشی، به این رشته گرایش پیدا کرده و در آن به فعالیت مشغول می شوند. شمار زیادی از دبیران تربیت بدنی، حتی با وجود گرفتاری های زیاد شغلی و خانوادگی، ساعاتی را به اختیار و در مواردی به اجبار به فعالیت های ورزشی پرداخته، و در زمره ورزشکاران محسوب می شوند.

افزایش خلق مثبت در افراد می‌باشند، صورت گرفته و یا به دلیل تولید سروتونین (یا هیدروکسی‌تریپتامین) که یکی از انتقال‌دهنده‌های عصبی منوآمینی است که توسط نورون‌های دستگاه گوارشی و دستگاه عصبی مرکزی ترشح می‌شود. سروتونین یک انتقال‌دهنده عصبی است، بنابراین کمک به فرستادن پیام از یک ناحیه مغز به ناحیه دیگر می‌کند. حدود ۴۰ میلیون از سلول‌های مغز، به صورت مستقیم یا غیرمستقیم تحت تأثیر سروتونین می‌باشند. این سلول‌ها با خلق و خو، میل جنسی، اشتها، خواب، حافظه و یادگیری، تنظیم دمای بدن و برخی رفتارهای اجتماعی ارتباط دارند که منجر به افزایش انرژی و شادابی و نشاط در افراد می‌شوند (پی‌یترا، ۱۹۹۸). همچنین ورزش و فعالیت بدنی به عنوان سپر و محافظی در برابر استرس می‌باشد که دلیل آن اثر ورزش بر روی دستگاه ایمنی بدن می‌باشد زیرا فعالیت‌های بدنی باعث افزایش آنتی‌کورها می‌شوند و نیز باعث می‌شوند که لنفوسیت‌های نوع T که حامل آنتی‌کورها هستند، افزایش پیدا کنند (این لنفوسیت‌ها محل تولید آنتی‌ژن‌ها را در بدن شناسایی می‌کنند) و این امر به ما کمک تا خطرات آنتی‌ژن‌ها را قبل از اینکه فرصتی برای ضرر رساندن به بدن داشته باشند، دفع کنیم. با توجه به شواهد و یافته‌های موجود، اثر ورزش و فعالیت‌های بدنی را بر ترشح و تنظیم کار هورمون‌های بدن که منجر به افزایش سرمایه روان‌شناختی ورزشکاران می‌شود، نباید نادیده گرفت. به عنوان مثال، فعالیت بدنی منجر به افزایش قابل توجهی در سطح GH (هورمون رشد) می‌شود که این افزایش در معلمان سالمندی که فعالیت بدنی دارند در مقایسه با جوان‌ترها بیشتر است و دلیل آن ممکن است تلاش متابولیکی بدن برای ذخیره‌ی گلیکوژن و کاهش شکسته شدن مولکول‌های پروتئینی و در نتیجه رهایی مواد چربی ذخیره شده باشد (کاتلین ام. هی. وود، ۱۹۹۳). همچنین فعالیت بدنی و ورزش می‌تواند مقدار قند خون را کاهش داده و مقاومت سلولی در برابر جذب انسولین را کم کند. به عبارت دیگر ورزش تا حدودی می‌تواند نقش انسولین را در بدن بازی کند و موجب ورود گلوکز به سلول‌ها بخصوص سلول‌های عضلانی شود (همت فر، ۱۳۸۸).

تمامی تغییرات فوق در اثر ورزش و فعالیت بدنی در دبیران تربیت بدنی که به نوعی با فعالیت‌های ورزشی چه در داخل مدرسه و چه در سالن‌های ورزشی و امور فوق برنامه درگیر می‌باشند، رخ داده که این امر می‌تواند در بهبود سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در این افراد متمرکز و متمرکز شود. و با توجه به تأثیر مثبت فعالیت‌های بدنی و ورزشی بر سرمایه روان‌شناختی، به مراکز مشاوره‌ای پیشنهاد می‌شود فعالیت‌های بدنی و ورزشی را به عنوان یک رویکرد درمانی در کنار شناخت درمانی در برنامه کاری خود به کار بگیرند. نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان: سرمایه روان‌شناختی (psychological capital) تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (Avey et al, 2006). در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمانها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده‌اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود. بنا براین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد.

در مجموع سرمایه روان‌شناختی مثبت عوامل بالقوه مهم برای مواجهه با رفتارها و گرایشهای مخرب کارکنان همچون مقاومت در برابر تغییرات، بدبینی به تغییرات و انحراف از وظایف به شمار می‌آید و افراد را در جهت استفاده از توانمندی‌ها و ظرفیت‌های خود و در جهت رضایت سوق می‌دهد (آوی و همکاران، ۲۰۰۸). با توجه به محدودیت گروه روی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهرستان دلفان، پیشنهاد می‌

شود این پژوهش روی سایر جامعه های آماری دیگر نیز انجام شود. مبتنی بر یافته های این پژوهش و همسوبا پیشینه پژوهش، توجه به سرمایه روانشناسی مثبت گرا در رویارویی با موقعیت های استرس زای شغلی، طراحی تلاش مداخله گرا یانه برای ارضای رضایت شغلی و مزیت رقابتی بین این گروهها بیش از پیش اهمیت می یابد، لذا این پژوهش ضرورت آموزشهای روانشناسی مثبت گرا را برای کاهش تجربه عواطف منفی و افزایش رضامندی در افراد را مورد تاکید قرار می دهد. در بین اقصاء مختلف جامعه افرادی هستند که در گزینش شغل و حرفه خود ویژگی های فردی و فیزیکی خود را در نظر گرفته و متناسب با آن اقدام به گزینش حرفه و شغل می کنند. گروهی از این دسته، دبیران تربیت بدنی می باشند. بالطبع اکثر دبیران تربیت بدنی، در زمره جامعه ورزشی و اکثراً از ورزشکاران حرفه ای و نیمه حرفه ای بوده که به جهت گرایش به حرفه ورزشی و علاقه وافر به ورزش و نیز فعالیت مداوم ورزشی و در نتیجه داشتن خلق و خوی ورزشی، به این رشته گرایش پیدا کرده و در آن به فعالیت مشغول می شوند. شمار زیادی از دبیران تربیت بدنی، حتی با وجود گرفتاری های زیاد شغلی و خانوادگی، ساعاتی را به اختیار و در مواردی به اجبار به فعالیت های ورزشی پرداخته، و در زمره ورزشکاران محسوب می شوند. همچنین بسیاری از این افراد حتی پس از انتخاب شغل، با حفظ شرایط فیزیکی خود، به عنوان ورزشکار به عضویت باشگا های ورزشی در آمده و حتی پس از اتمام دوره ورزش حرفه ای، در غالب تیم های پیشکسوتان به فعالیت های مداوم ورزشی می پردازند. همچنین، تعدادی از دبیران تربیت بدنی نیز به عنوان مربی، در باشگاهها و تیم های ورزشی به فعالیت پرداخته، و در بسیاری از موارد، همگام با شاگردان خود به فعالیت های ورزشی خواهند پرداخت. لذا می توان این گروه از معلمان را در زمره ورزشکاران به حساب آورد. در نتیجه می توان عنوان کرد که مباحث مطرح شده در تبیین نتایج پژوهش حاضر، احتمالاً می تواند جهت دبیران تربیت بدنی، به عنوان قشر ورزشکار در بین جامعه معلمان، عمومیت و کاربرد داشته باشد.

نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاکی از آن بود که بین سرمایه روانشناختی دبیران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دلفان تفاوت معنی داری به نفع دبیران تربیت بدنی وجود دارد. براساس یافته های پژوهش فعالیت های ورزشی، می توانند میزان افسردگی در افراد را کاهش دهند (محمودی، ۱۳۹۱)؛ و این امر ممکن است بدلیل آزاد شدن مواد آرامش بخش دروترا مانند: انکفالین ها و آندروفین ها که از بخش قدامی هیپوفیز ترشح می شوند و باعث افزایش خلق مثبت در افراد می باشند، صورت گرفته و یا به دلیل تولید سروتونین (یا هیدروکسی تریپتامین) که یکی از انتقال دهنده های عصبی منوآمینی است که توسط نورون های دستگاه گوارشی و دستگاه عصبی مرکزی ترشح می شود. سروتونین یک انتقال دهنده عصبی است، بنابراین کمک به فرستادن پیام از یک ناحیه مغز به ناحیه دیگر می کند. حدود ۴۰ میلیون از سلول های مغز، به صورت مستقیم یا غیرمستقیم تحت تأثیر سروتونین می باشند. این سلول ها با خلق و خو، میل جنسی، اشتها، خواب، حافظه و یادگیری، تنظیم دمای بدن و برخی رفتارهای اجتماعی ارتباط دارند که منجر به افزایش انرژی و شادابی و نشاط در افراد می شوند (پی یترا، ۱۹۹۸). همچنین ورزش و فعالیت بدنی به عنوان سپر و محافظی در برابر استرس می باشد که دلیل آن اثر ورزش بر روی دستگاه ایمنی بدن می باشد زیرا فعالیت های بدنی باعث افزایش آنتی کورها می شوند و نیز باعث می شوند که لنفوسیت های نوع T که حامل آنتی کورها هستند، افزایش پیدا کنند (این لنفوسیت ها محل تولید آنتی ژن ها را در بدن شناسایی می کنند) و این امر به ما کمک تا خطرات آنتی ژن ها را قبل از اینکه فرصتی برای ضرر رساندن به بدن داشته باشند، دفع کنیم. با توجه به شواهد و یافته های موجود، اثر ورزش و فعالیت های بدنی را بر ترشح و تنظیم کار هورمون های بدن که منجر به افزایش سرمایه روانشناختی ورزشکاران می شود، نباید نادیده گرفت. به عنوان مثال، فعالیت بدنی منجر به افزایش قابل توجهی در سطح GH (هومون رشد) می شود که این افزایش در معلمان سالمندی که فعالیت بدنی دارند در مقایسه با جوانترها بیشتر است و دلیل آن ممکن است تلاش متابولیکی بدن برای ذخیره ی گلیکوژن و کاهش شکسته شدن مولکول های پروتئینی و در نتیجه رهایی مواد چربی ذخیره شده

باشد(کاتلین ام .هی . وود، ۱۹۹۳). همچنین فعالیت بدنی و ورزش می‌تواند مقدار قند خون را کاهش داده و مقاومت سلولی در برابر جذب انسولین را کم کند. به عبارت دیگر ورزش تا حدودی می‌تواند نقش انسولین را در بدن بازی کند و موجب ورود گلوکز به سلول‌ها بخصوص سلول‌های عضلانی شود (همت فر، ۱۳۸۸). تمامی تغییرات فوق در اثر ورزش و فعالیت بدنی در دبیران تربیت بدنی که به نوعی با فعالیت‌های ورزشی چه در داخل مدرسه و چه در سالن‌های ورزشی و امور فوق برنامه درگیر می‌باشند، رخ داده که این امر می‌تواند در بهبود سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در این افراد مثر ثمر وقع شود. و با توجه به تأثیر مثبت فعالیت‌های بدنی و ورزشی بر سرمایه روانشناختی، به مراکز مشاوره ای پیشنهاد می‌شود فعالیت‌های بدنی و ورزشی را به عنوان یک رویکرد درمانی در کنار شناخت درمانی در برنامه کاری خود به کار بگیرند. نتایج پژوهشهای انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان: سرمایه روان‌شناختی^۱ تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (آوری، ۲۰۰۶). در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمانها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش بینی، تاب آوری و ... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود. بنا براین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. در مجموع سرمایه روان‌شناختی مثبت عوامل بالقوه مهم برای

مواجهه با رفتارها و گرایشهای مخرب کارکنان همچون مقاومت در برابر تغییرات، بدبینی به تغییرات و انحراف از وظایف به شمار می‌آید و افراد را در جهت استفاده از توانمندی‌ها و ظرفیت‌های خود و در جهت رضایت سوق می‌دهد (آوی و همکاران، ۲۰۰۸). با توجه به محدودیت گروه روی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهرستان دلفان، پیشنهاد می‌شود این پژوهش روی سایر جامعه‌های آماری دیگر نیز انجام شود. مبتنی بر یافته‌های این پژوهش و همسوبا پیشینه پژوهش، توجه به سرمایه روانشناسی مثبت‌گرا در رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زای شغلی، طراحی تلاش مداخله‌گرا یانه برای ارضای رضایت شغلی و مزیت رقابتی بین این گروهها بیش از پیش اهمیت می‌یابد، لذا این پژوهش ضرورت آموزشهای روانشناسی مثبت‌گرا را برای کاهش تجربه عواطف منفی و افزایش رضامندی در افراد را مورد تاکید قرار می‌دهد.

مراجع

1. Avey, B. et al. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2.
2. Bakker, A., Schaufeli W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29.
3. Jensen, S. M., Luthans F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership, *Journal of Managerial Issues*, 18, 2.
4. Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2.
5. Luthans, F., Avolio, B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.
6. Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5, 1.

^۱ psychological capital

^۲ Avey

اکرم پور رضاییان، بهروز زینتی، مریم غلامی غلباغی، شبنم امیری

7. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the human competitive edge, Oxford University Press.

8. Maddi, S.R., Khosaba, D. (2005). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. U.S.A: AMACOM

9. Page, L.F., Donohue, R.(2004). Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management.

10. Peterson, S.J, Luthans, F. (2003). The Positive Impact & Development of Hopeful Leaders, Leadership & Organization development Journal, 24 (1), 31-26.

