

# تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا

تاریخ پذیرش: 1395/12/15

تاریخ دریافت: 1395/06/07

محمد سهرابی<sup>1</sup>، علیرضا عادل<sup>2</sup>، اکبر کردعلیوند<sup>3</sup>

از صفحه 187 تا 210

## چکیده

**زمینه و هدف:** سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که با الهام از روان‌شناسی مثبت‌گرا و با ترکیب حالت‌های روان‌شناختی مثبت قابل توسعه و سازمان مثبت‌گرا مطرح شده است و انضباط از ارکان اصلی پایداری و تداوم هر حوزه‌ای است و ضرورت انضباط در تمامی جوامع انسانی به شدت احساس می‌شود؛ بنابراین این پژوهش درصدد بررسی روابط حاکم بین دو مقوله سرمایه روان‌شناختی و نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا است.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از منظر روش اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل سربازان آموزشی مرکز آموزش شهید باهنر استان کرمان در سال 1394 بوده و با توجه به نوع پژوهش و تعداد متغیرهای مورد مطالعه، با استفاده از فرمول کوکران، تعداد 260 نفر به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات و داده‌ها در این پژوهش، کتابخانه‌ای و پیمایشی است و ابزار گردآوری در این روش‌ها نیز به ترتیب، فیش‌برداری و پرسش‌نامه محقق ساخته است.

**یافته‌ها و نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و نهادینه شدن انضباط وجود داشته و به ترتیب مؤلفه‌های امیدواری 0/685، تاب‌آوری 0/679 و خودکارآمدی 0/671 بیش‌ترین رابطه مثبت و معنی‌داری و مؤلفه خوش‌بینی 0/485 کم‌ترین رابطه معنی‌داری را به خود اختصاص داده است.

**واژه‌های کلیدی:** سربازان آموزشی، مراکز آموزشی، سرمایه روان‌شناختی، نهادینه شدن انضباط.

1- دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)، agha\_yosef@yahoo.com

2- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

3- دانشجوی کارشناسی ارشد فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین، alivand55@gmail.com

نیروهای مسلح در کلام رفیع و درخشان امیرمؤمنان حضرت علی (ع) دژهای استوار مردم و زینت و فخر حکمرانان و سرمایه‌های عزت و شکوه دین و مجاری و راه‌های استقرار و برپایی امنیت هستند، کارویژه‌های اساسی و بنیادین نیروهای مسلح و نظامی، تأمین امنیت و مراقبت و پاسداری از آن است، در پرتو وجود امنیت پایدار و ثبات سیاسی، زمینه‌های تحقق برنامه‌های توسعه و پیشرفت کشور امکان‌پذیر می‌شود (امام خمینی (ره)، صحیفه نور، ج 9: 267).

موضوعی که این پژوهش به آن پرداخته شامل دو مقوله است؛ بحث سرمایه روان‌شناختی و دیگری نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا است که بنیان تربیت نیروی انسانی در نیروهای انتظامی را شکل می‌دهند.

سرمایه روان‌شناختی، مفهومی است که توسط فرد لوتانز و همکاران با الهام از روان‌شناسی مثبت‌گرا و با ترکیب حالت‌های روان‌شناختی مثبت قابل توسعه و سازمان مثبت‌گرا مطرح شده است. به‌واقع سرمایه روان‌شناختی ریشه در چارچوب و ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا دارد و یک برنامه آموزشی است که اثربخشی آن بر کاهش بعضی از مشکلات مرتبط با کار تأیید شده است، امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی هستند (علیپور و همکاران، 1392: 31).

مقوله نظم و انضباط نیز امروزه در سازمان‌ها مورد توجه شدید مدیران واقع شده است. همه می‌دانیم اگر در یک محیط کار دسته‌جمعی، مقررات و ضوابطی برای ایجاد نظم برقرار نشود، دیر یا زود هرج و مرج ناخواسته‌ای دامن‌گیر سازمان و کارکنان آن خواهد شد. در نتیجه بی‌نظمی و پایین آمدن روحیه و کارایی حاکم می‌شود و همه از اثرات زیان‌بار آن لطمه خواهند دید؛ به‌همین دلیل رعایت اصول انضباطی همواره از اصول ضروری در اداره صحیح منابع انسانی است (سعادت، 1385).

مراکز آموزش ناجا مأموریت دارند تا ضمن پذیرش سربازان تازه‌وارد به پیکره نیروی انتظامی آنان را در راستای مأموریت‌های جاری سازمان آماده کنند و مهارت‌های لازم یگان‌های مختلف انتظامی را از لحاظ نیروی انسانی وظیفه تأمین کنند تا بتوانند وظایف محوله سازمانی خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند. از جمله عوامل تربیتی که در

دوران آموزشی روی آن تأکید می‌شود، این است که کارکنان وظیفه، ضمن فراگیری آموزش مسائل انضباطی آن را به صورت عملی در رفتار نظامی‌گری خود به کارگیرند. مسئله انضباط از حساس‌ترین و مهم‌ترین موضوعات در نیروی انتظامی است که بارها مقام معظم رهبری (مدظله) در بیانات و هم‌چنین فرماندهان و مسئولان ناجا به آن اشاره داشته‌اند، آموزش‌های انضباطی در دوران آموزشی در مراکز آموزشی باید به قدری تداوم داشته باشد که کم‌کم تبدیل به یک منش و رفتار ثابت از خصوصیات و ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان وظیفه به عنوان یک فرد نظامی شود. این کار از ضروریات دوران آموزشی محسوب می‌شود؛ زیرا اکثر این افراد پس از سپری شدن دوره آموزش و در فرایند خدمت خود در آینده به نوعی رفتارشان در قالب مأموریت‌هایی که انجام خواهند داد، در منظر عمومی آحاد جامعه بوده که عزت و اقتدار نیروی انتظامی را تحت الشعاع قرار خواهد داد و هم این‌که به محض مراجعه ارباب رجوع به یگان‌های انتظامی اولین برخورد را با عوامل انتظامات آن رده که اکثراً کارکنان وظیفه می‌باشند را خواهد داشت که در صورت رعایت نکردن انضباط از مقبولیت نیروی انتظامی در جامعه کاسته خواهد شد. پژوهش حاضر در این راستا به دنبال بررسی این موضوع است که آیا سرمایه روان‌شناختی در نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا تأثیر خواهد داشت؟

### بیان مسئله

در فرایند آموزش و تربیت سربازان و نهادینه شدن انضباط در رفتار آنان عوامل متعددی از جمله شیوه آموزش فرماندهان، محیط شخصیت آنان که برگرفته از تعامل محیط با زمینه‌های وراثتی است، مؤثر هستند. فرماندهان و مربیان آموزشی برای تعلیم انضباط‌پذیری در یگان‌های آموزشی خود به صورت سلیقه‌ای با استفاده از آیین‌نامه انضباطی که آن‌هم دارای شدت و ضعف در اعمال اقدامات کنترلی ابواب جمعی در بین فرماندهان متفاوت بوده که گاهاً نتیجه مثبت در پی خواهد داشت، اما این شیوه همیشه کارایی لازم را نداشته، چرا که در هر اجتماعی افرادی پیدا خواهند شد که علائم نابهنجاری (بی‌انضباطی یا بزه‌کاری) شخصیتی داشته که نمی‌توانند با هنجارهای اجتماعی سازگاری پیدا کنند که این امر باعث تنش بین فرماندهان و مربیان صفی با

سربازان آموزشی خواهد شد که این امر تبعات منفی از جمله کاهش اشرافیت و اقتدار و انگیزه خدمتی در بین فرماندهان صفی یگان‌های آموزشی دربردارد و بعضاً موجب تشکیل پرونده‌های قضایی شده که از کارایی کارکنان آموزشی کاسته و از طرف دیگر باعث زیر سؤال رفتن عزت و اقتدار سازمان در بین خانواده‌های سربازان خواهد شد؛ بنابراین اهمیت دارد تا پژوهش‌هایی در راستای شیوه‌های اعمال انضباط در مراکز آموزشی به‌منظور شناسایی عوامل تأثیرگذار در نهادینه‌شدن انضباط و استقرار نظم و انضباط صورت گیرد، نظر به این‌که رفتار نظامی کارکنان وظیفه در مراکز آموزشی شکل خواهد گرفت و اعمال و رفتار دوساله خدمتی آنان را تحت‌الشعاع قرار خواهد داد، چنان‌چه مراکز آموزشی ناجا بتوانند در زمانی‌که کارکنان وظیفه تحت تعلیم و تربیت هستند، این مشکلات را رفع کنند به توفیقی بزرگ دست یافته‌اند، در غیر این‌صورت برای رفع این معایب باید هزینه و زمان بسیاری صرف شود؛ با این وصف این سؤال مطرح خواهد شد که چگونه می‌توان نسبت به شناسایی شیوه جدید بر اعمال انضباط دست پیدا کرد که در اشرافیت و اقتدار بخشیدن به فرماندهان و مربیان آموزشی آنان را یاری دهد و هزینه‌های جانبی وارده به سازمان در بعد نیروی انسانی را به حداقل برساند؛ بنابراین در این پژوهش به بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی کارکنان در نهادینه‌سازی انضباط در مراکز آموزش پرداخته می‌شود.

### مبانی نظری پژوهش

ظرفیت‌های روان‌شناختی از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی<sup>1</sup> تشکیل می‌دهند. به‌عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (وی ات آل، 2006).

سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که توسط فرد لوتاز و همکاران با الهام از روان‌شناسی مثبت‌گرا و با ترکیب حالت‌های روان‌شناسی مثبت قابل توسعه و سازمان مثبت‌گرا مطرح شده است. به‌واقع سرمایه روان‌شناختی ریشه در چارچوب و ملاک‌های

1-Psychological capital

رفتار سازمانی مثبت‌گرا دارد که عمدتاً از نظریه و پژوهش در حیطه روان‌شناسی مثبت به‌دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است و امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی هستند (علی‌پور و همکاران، 1392: 31).

رفتار سازمانی مثبت‌گرا: مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آن‌ها را به‌صورت اثربخش مدیریت کرد.

خودکارآمدی: باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم که می‌توان به‌سادگی آن را اعتمادبه‌نفس نامید.

سازشکاری (تاب‌آوری): یک فرآیند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده، تعریف کرده‌اند. به‌بیان دیگر تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر<sup>1</sup>، 2001؛ به نقل از سامانی، جوکار و صحراگرد، 1386).

خوش‌بینی: داشتن یک انتظار کلی بر این که در آینده چیزهای خوب بیشتر از چیزهای بد اتفاق می‌افتد (لوتانز، 1385). زاویه تفکر مثبت از مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی، بیانگر آن است که خوش‌بینی مستلزم تکرار عبارت‌هایی تقویت‌کننده با خود است.

امیدواری: امیدواری ترکیب نوعی عزم درونی - جهش ایمان - با رویدادهای بیرونی است که ما آرزو داریم رخ بدهند (والش، 2006)، است. هم‌چنین یکی از اجزای داشتن هدف و معنا است.

امیدواری به‌عنوان داشتن دید مثبت نسبت به آینده و توانایی ایجاد گذرگاه‌هایی برای رسیدن به اهداف و آرزوها تعریف شده است (جانسون، 1998).

سرمایه روان‌شناختی نظریه‌ای پویا و در حال تکوین است و به‌بیان ظرفیت‌های بالقوه سرمایه روان‌شناختی شناختی و اجتماعی که می‌توانند در آینده مورد توجه قرار گیرند.

## سرمایه روان‌شناختی

نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (وی ات آل، 2006<sup>1</sup>).

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. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان مدیریت بر آن‌ها وجود دارد. همان‌گونه که پیش از این اشاره شد این متغیرها، عبارتند از: خودکارآمدی،<sup>2</sup> امیدواری،<sup>3</sup> خوش‌بینی،<sup>4</sup> تاب‌آوری.<sup>5</sup>

## انضباط

انضباط در لغت به معنای «سامان‌گرفتن، نظم و ترتیب، درستی و عدم هرج و مرج» و در اصطلاح آموزش و پرورش «پیروی از مقررات مدرسه» است (دهخدا، ج 3، 1377).

از این‌رو است که «رعایت مقررات در محیط خانواده یا مدرسه یا اجتماع را انضباط گویند.» بنابراین کودکی که گفتار پدر و مادر، شاگردی که مقررات آموزشگاه و انسانی که قوانین اجتماعی را رعایت کند، فردی منظم و منضبط خواهد بود؛ این واژه در

1-Avey  
2-self-efficacy  
3-hope  
4-optimism  
5-Page, Donohue

اصطلاح نظامی «پیروی از دستورات نظامی» و در اصطلاح حقوق اداری «اطاعت از اوامر قانونی مقام مافوق در امور اداری» تعریف می‌شود (رستمی، 1391: 13).

### مفهوم انضباط

رفتار منظم و مرتب را در سازمان می‌دانند و برخی معتقدند که انضباط ابزاری برای اصلاح رفتار نامطلوب توسط سرپرست است. هدف از انضباط این است که رفتار مطلوب گسترش پیدا کند. این امر ممکن است با تشویق رفتارهای قابل قبول یا رفتارهای غیر قابل قبول انجام شود (جزنی، 1375: 298).

انضباط دارای دو جنبه است؛ جنبه معنوی و جنبه ظاهری. جنبه معنوی انضباط در اثر ایمان و اعتقاد به خدا و مبانی دین مبین اسلام و اجرای فرایض دینی و پایبندی به احکام و ارزش‌های اخلاق اسلامی، احساس مسئولیت معنوی در برابر نظام حکومت اسلامی، میهن و ملت ایثارگر ایران، قانون و وظایف محول، اعتقاد به منطقی و عادلانه بودن مقررات و اعتماد به فرماندهان، رؤسا و مدیران و همکاران در نیروها به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که اگر تمام نظارت‌ها برداشته شود، جنبه معنوی انضباط همچنان پابرجا و برقرار می‌ماند. جنبه معنوی انضباط پایه و اساس تربیتی نیروهای مسلح مکتبی، فداکار و وظیفه‌شناس را تشکیل می‌دهد (آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح، ص 2).

آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح انضباط را این‌گونه تعریف کرده است: «التزام عملی به ولایت فقیه، انجام آداب و سنن و احکام اسلامی و تبعیت از فرامین مقام معظم فرماندهی کل قوا، رعایت قوانین و مقررات و دستورات سلسله‌مراتب فرماندهان، رؤسا و مدیران.»

آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح با قراردادن انضباط در قالب تعریف انضباط ظاهری و معنوی تلاش می‌کند مفهومی متناسب با اهداف شکل‌گیری از آن آیین‌نامه را ارائه کند. جنبه ظاهری انضباط با حفظ احترامات و آراستگی ظاهری، دقت در اجرای قوانین، مقررات و دستورها تحقق می‌یابد.

انضباط تعاریف متعددی دارد. عده‌ای کنترل رفتار فراگیرندگان و تسلط بر عوامل رفتاری آنان را انضباط می‌نامند برخی معتقدند؛ نظم و انضباط شامل هر نوع سازماندهی در محیط مدرسه و کلاس است، به نحوی که سبب افزایش یادگیری شود.

به تعبیر دیگر انضباط عبارت است از اعمال قواعد و مقرراتی که یادگیری را تسهیل می‌کند و اخلال در کلاس را به حداقل کاهش می‌دهد». لوفرانسوا (1991) معتقد است «انضباط بدان دسته از اعمال معلم اطلاق می‌شود که مانع سرزدن رفتارهایی از دانش‌آموز است که فعالیت کلاسی را مختل یا تهدید به اخلال می‌کند.»

بنت و هس انضباط را گسترش رفتار مطلوب می‌دانند و می‌گویند این امر ممکن است با تشویق رفتارهای قابل قبول یا تنبیه رفتارهای غیر قابل قبول انجام شود. آنان سه رویکرد را برای اعمال انضباط به تصویر می‌کشند.

1- **انضباط مثبت:** «خودانضباطی» است که از تربیت کردن افراد به منظور تشویق به رعایت قوانین و مقررات و حداکثر کردن کارآیی آنان در عملکرد استفاده می‌کند. برای فرماندهان نیروی انتظامی برقراری سطح مطلوبی از خودانضباطی در زیرمجموعه‌شان یک مزیت است. وقتی کارکنان از قوانین و مقررات با میل خود پیروی کنند و حداکثر تلاش را در تحقق اهداف فردی و سازمانی به کار بندند (بنت و هس، 1380: 165-163).

2- **انضباط منفی:** مدیران در تمام سطوح مدیریتی، بعضی مواقع ضرورت استفاده از انضباط منفی را احساس می‌کنند. انضباط منفی برای توبیخ رسمی و تنبیه رفتار غلط استفاده و در این اقدام تلاش می‌شود که رفتار مورد نظر اجرا شود. از انضباط منفی زمانی باید استفاده شود که تلاش‌های سازماندهی به منظور اطاعت اختیاری به نتیجه نرسد و وضعیت و واقعیات نشان دهد که فقط زور کارساز است. هدف از اعمال انضباط منفی این است که متخلفان برای اصلاح رفتارشان کمک شوند و رساندن این پیام به دیگران که چه رفتارهایی مورد قبول نیست و به کسانی که در معرض اقدام انضباطی قرار می‌گیرند، باید گفته شود که چرا و برای چه منظوری این کار انجام می‌گیرد (همان منبع: 152).

انضباط منفی انواع مختلفی برای سربازان وظیفه دارد؛ از جمله بازداشت در بازداشتگاه، بازداشت در یگان، اضافه خدمت، لغو مرخصی، تنزیل درجه و برای سربازان آموزشی لغو مرخصی میان دوره و پایان دوره، تجدید آموزش و تجدید دوره و در مواردی خاص معرفی سربازان مجرم به مراجع قضایی.



3- **انضباط جامع:** که هم از انضباط مثبت و هم از انضباط منفی برای تحقق اهداف فردی و سازمانی استفاده می‌کند؛ یعنی در هر وضعیتی مطابق موقعیت با تدبیر فرمانده نوع خاصی استفاده می‌شود؛ نه این که همیشه فقط از یک نوع انضباط استفاده شود (بنت و هس، 1380: 147).

یکی از مشکلاتی که فرماندهان در مراکز آموزشی ناخا با آن روبه‌رو هستند، بی‌انضباطی و عدم رعایت مقررات از طرف سربازان آموزشی است، اغلب دیده می‌شود که یکی از رایج‌ترین اقدامات در این قبیل موارد توسل به تنبیه است که آن هم متأسفانه نه تنها نتیجه مطلوب نمی‌دهد، بلکه موجب تشدید و تکرار رفتار ناپسند نیز می‌شود.

#### انضباط شغلی

نمونه‌ای از انضباط است که به محیط کار مربوط می‌شود؛ این نوع انضباط نیز از لحاظ کلی در میان تمام سازمان‌ها مشترک است، اما از نظر جزئی نمی‌تواند مشترک باشد؛ به‌عنوان مثال لباس و وسیله نقلیه ممکن است در یک سازمان بخشی از انضباط شغلی باشد، حال آن‌که در سازمان دیگر برای آن مقررات خاصی وجود نداشته باشد. در سازمان کارکنانی هستند که به‌رغم تلاش مدیران و مسئولان برای اداره مطلوب سازمان تمایل به بی‌انضباطی و درهم‌ریختگی امور دارند و برای مدیران دردسراًفرین هستند؛ این نوع کارکنان با رفتارهایی مانند تأخیر در کار، افزایش غیبت، درگیری با دیگر همکاران و... وضعیت موجود و مطلوب سازمان را دچار آشفتگی می‌کنند. می‌توان در تعریف انضباط شغلی بیان کرد که «انضباط شغلی به‌معنی انتظام و اطاعت منطقی است که منطبق با قوانین و مقررات هر شغل باشد» (سیدجوادین، 1381).

#### فرایند انضباط

فرایند انضباط مانند فرایندهای دیگر در بسیاری از حوزه‌های مدیریت منابع انسانی، متأثر از محیط خارجی است؛ برای مثال تغییراتی که در فناوری به‌وجود می‌آید ممکن است قوانین و مقررات انضباطی موجود را نامناسب ساخته و وضع قوانین و مقررات جدید را ایجاب کند. تغییر و تحول در محیط داخلی سازمان نیز می‌تواند در فرایند انضباط تأثیر بگذارد. تغییر فرهنگ و نظام ارزشی سازمان بر اثر رشد و توسعه باعث تغییر در قوانین و مقررات انضباطی می‌شود.

## نهادینه شدن

زمانی گویند چیزی، فکری، یا پدیده‌ای نهادینه شده که در روند استواری مبتنی بر سازمان یافته‌شدن، نظام‌مند شدن و ثابت‌شدن قرار گیرد و نقش و کارکردهای آن مشخص شود. در این صورت هست که ما در معرض نهادینه شدن آن پدیده و... هستیم. در نتیجه با توجه به این تعریف می‌توان گفت پدیده‌ای وقتی نهادینه می‌شود که؛ سازمان یافته شده باشد، نظام‌مند باشد، ثابت شده و در جامعه پذیرفته شده باشد.

## پیشینه پژوهش

بابائیان و همکاران (1391) پژوهشی در خصوص تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا انجام داده‌اند که هدف از انجام این پژوهش سنجش تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی بوده و نتایج این پژوهش نشان داده که سرمایه روان‌شناختی و همه مؤلفه‌های در نظر گرفته‌شده آن بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی می‌گذارد و از میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی بیش‌ترین تأثیر معنادار و مثبت و امیدواری کم‌ترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشت.

هاشمی، محمدی مقدم و داورپناه (1393) پژوهشی در خصوص رابطه سرمایه روان‌شناختی و بهره‌وری مدیران مرزبانی ناجا انجام داده‌اند که هدف از انجام این پژوهش سنجش رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و بهره‌وری مدیران مرزبانی ناجا بوده که نتایج این پژوهش نشان داده که سرمایه روان‌شناختی و همه مؤلفه‌های در نظر گرفته‌شده آن در بهره‌وری تأثیر مثبتی دارند و از میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی، امیدواری و خودکارآمدی بیش‌ترین تأثیر معنادار و مثبت و تاب‌آوری کم‌ترین تأثیر را بر بهره‌وری داشت.

علیپور و همکاران (1392) پژوهشی در خصوص بررسی اثربخشی مداخله‌ای روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل داشته که هدف انجام این پژوهش بررسی اثربخشی برنامه مداخله‌ای لوتانز بر فرسودگی شغلی بوده و یافته‌های این پژوهش گویای این مطلب بوده که برنامه مداخله‌ای لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی به‌ویژه خرده‌مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت مؤثر است؛ بنابراین می‌تواند راه‌کار مناسبی جهت کاهش فرسودگی شغلی باشد.

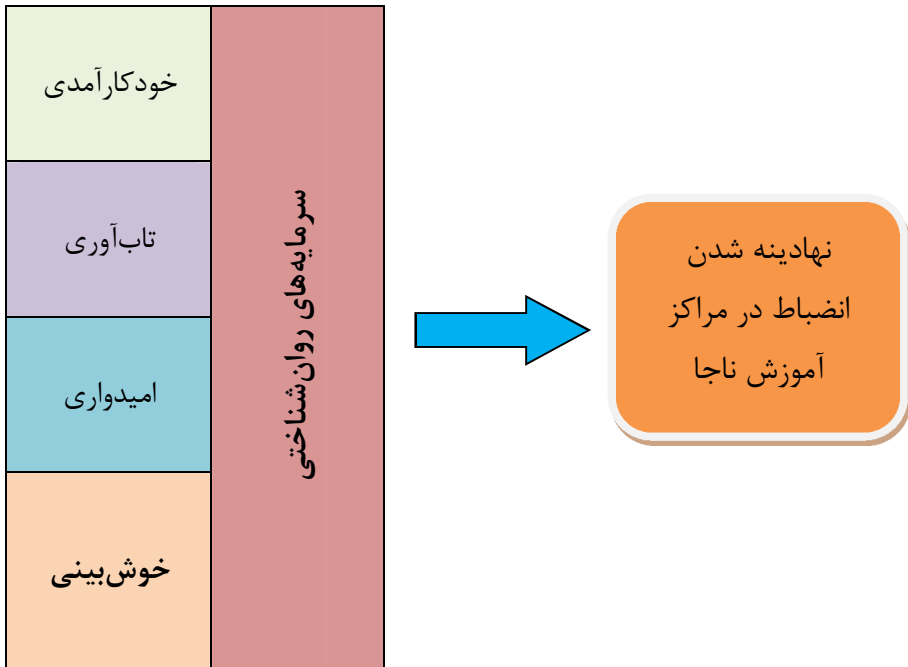
هاشمی نصرت‌آباد و همکاران (1391) پژوهشی در خصوص سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی انجام داده‌اند که هدف این پژوهش بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی بود، نتایج پژوهش نشان داده که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی از یک سو و بهزیستی روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

رحیمی و همکاران (1391) پژوهشی در خصوص رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان انجام داده‌اند که هدف از این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان (خوش‌بینی، سرزندگی، اعتمادسازی و عاطفه مثبت) با شور و شوق کاری آنان در کارمندان سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان در بهار 1391 بوده که نتایج نشان داد بین خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت به‌طور کلی  $p < 0/01$  با شور و شوق کاری و عاطفه مثبت آینده  $p < 0/05$  با شوق کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فروهر، هویدا و جمشیدیان (1390) پژوهشی در خصوص تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام داده‌اند که هدف از این پژوهش تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بوده که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس) و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هیچ‌یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به‌تنهایی برآوردکننده کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی نیستند.

### الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری ذکر شده و همچنین مطالعه پیشینه تحقیق، مدل مفهومی برگرفته از نظریه لوتانز به شکل زیر ارائه می‌شود.



شکل شماره ۱: الگوی مفهومی پژوهش برگرفته از نظریه لوتانز

فرضیه اصلی:

سرمایه روان‌شناختی بر نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا مؤثر است.

فرضیه‌های فرعی:

- 1- خودکارآمدی بر نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا مؤثر است.
- 2- امیدواری بر نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا مؤثر است.
- 3- خوش‌بینی بر نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا مؤثر است.
- 4- تاب‌آوری بر نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا مؤثر است.
- 5- اعتمادبه‌نفس بر نهادینه شدن انضباط در مراکز آموزشی مؤثر است.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر روش و ماهیت توصیفی - پیمایشی است و از نظر جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، کمی می‌باشد. در پژوهش حاضر به‌منظور گردآوری داده‌ها از روش پیمایشی و ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شده و اطلاعات مورد نیاز نیز با استفاده از روش کتابخانه‌ای و ابزار فیش‌نویسی جمع‌آوری می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل سربازان آموزشی مرکز آموزش شهید باهنر ناجا استان کرمان در سال 1394 بوده که بر اساس فرمول کوکران، تعداد 260 نفر به‌شیوه تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به این ترتیب که ابتدا از بین گردان‌های آموزشی موجود، دو گردان به شیوه تصادفی انتخاب و از هر گردان دو کلاس آموزشی به‌طور تصادفی انتخاب می‌شود تا نمونه مورد نظر محقق شود.

## یافته‌های پژوهش

### الف) یافته‌های توصیفی

در بخش یافته‌های توصیفی ابتدا در قالب جدول زیر، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه از جمله جنس، گروه سنی، وضعیت تأهل، شغل و... مشخص شده است.

جدول شماره 1: توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب شاخص‌های جنسیت، گروه سنی، وضعیت تأهل و..

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	260	100/0
کل	260	100/0
زیر 20 سال	11	4/2
21-25	176	67/7
26-30	64	24/6
+30	6	2/3
بی پاسخ	3	1/2
کل	260	100/0

درصد	فراوانی	جنسیت	
82/3	214	مجرد	وضعیت تأهل
17/7	46	متأهل	
100/0	260	کل	
100/0	260	سرباز	شغل
100/0	260	کل	
100/0	260	انتظامی	رسته
100/0	260	کل	
0/4	1	بی پاسخ	درجه
33/5	87	گروه بان	
0/8	2	استوار 1	
1/5	4	استوار 2	
10/0	26	ستوان 2	
53/8	140	ستوان 3	
100/0	260	کل	
32/7	85	فوق دیپلم	تحصیلات
60/8	158	لیسانس	
6/5	17	فوق لیسانس و بالاتر	
100/0	260	کل	

اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد که 100 درصد پاسخ‌گویان جنسیت خود را مرد گزارش کرده‌اند. هم‌چنین بیش‌ترین درصد پاسخ‌گویان (67/7 درصد) گروه سنی خود را 21-25 سال و کم‌ترین درصد پاسخ‌گویان (2/3 درصد) نیز 30 سال به بالا گزارش کرده‌اند، از نظر وضعیت تأهل نیز بیش‌ترین درصد پاسخ‌گویان (82/3 درصد) وضعیت تأهل خود را مجرد و کم‌ترین درصد پاسخ‌گویان (17/7 درصد) نیز متأهل گزارش کرده‌اند. به‌لحاظ درجه نیز بیش‌ترین درصد پاسخ‌گویان (53/8) درصد درجه خود را ستوان سوم و کم‌ترین درصد پاسخ‌گویان (0/8 درصد) نیز استوار یکم گزارش کرده‌اند. به‌لحاظ تحصیلات نیز بیش‌ترین درصد پاسخ‌گویان (60/8 درصد) تحصیلات خود را کارشناسی و کم‌ترین درصد پاسخ‌گویان (6/5 درصد) نیز کارشناسی ارشد و بالاتر گزارش کرده‌اند.

## ب) یافته‌های استنباطی

نتایج به دست آمده از آزمون ضریب هم‌بستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین 260 پاسخ‌گوی مورد مطالعه ضریب هم‌بستگی با سطح معنی‌داری  $\alpha=0/0000$  برابر با  $R=0/466$  محاسبه شده است. از آن‌جا که این سطح معنی‌داری از سطح معنی‌داری مورد نظر ما ( $\alpha=0/05$ ) کمتر است، مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم؛ در نتیجه فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می‌شود. با افزایش سرمایه روان‌شناختی و میزان نهادینه شدن انضباط افزایش می‌یابد. هم‌چنین رابطه مثبت و معنی‌داری بین شاخص‌های تاب‌آوری ( $0/679$ )، امیدواری ( $0/685$ )، خوش‌بینی ( $0/485$ )، خودکارآمدی ( $0/671$ ) و میزان نهادینه شدن نظم و انضباط وجود داشته است؛ به این معنا که با افزایش هر کدام از این شاخص‌ها میزان نهادینه شدن نظم نیز افزایش پیدا می‌کند.

جدول شماره 2: آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون رابطه میزان سرمایه روان‌شناختی و نهادینه شدن انضباط

0/466**	ضریب هم‌بستگی	سرمایه روان‌شناختی
0/000	سطح معنی‌داری	
0/679**	ضریب هم‌بستگی	تاب‌آوری
0/000	سطح معنی‌داری	
260	تعداد پاسخ‌گویان	امیدواری
685**	ضریب هم‌بستگی	
0/000	سطح معنی‌داری	خوش‌بینی
0/485**	ضریب هم‌بستگی	
0/000	سطح معنی‌داری	خودکارآمدی
0/671**	ضریب هم‌بستگی	
0/000	سطح معنی‌داری	

## نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش به نظر می‌رسد بین سرمایه روان‌شناختی و میزان نهادینه شدن انضباط رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از آزمون ضریب هم‌بستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین 260 پاسخ‌گوی مورد مطالعه ضریب هم‌بستگی با سطح معنی‌داری  $\alpha=0/0000$  برابر با  $R=0/466$  محاسبه

شده است. از آن جا که این سطح معنی داری از سطح معنی داری مورد نظر ما ( $\alpha=0/05$ ) کمتر است، مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم؛ در نتیجه فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود، با افزایش سرمایه روان شناختی و میزان نهادینه شدن انضباط افزایش می یابد.

بر اساس نتایج فرضیه فرعی اول، به نظر می رسد بین میزان تاب آوری و میزان نهادینه شدن انضباط رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از آزمون ضریب هم بستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین 260 پاسخ گوی مورد مطالعه ضریب هم بستگی با سطح معنی داری  $\alpha=0/0000$  برابر با  $R=0/679$  محاسبه شده است. از آن جا که این سطح معنی داری از سطح معنی داری مورد نظر ما ( $\alpha=0/05$ ) کمتر است، مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم؛ در نتیجه فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود. با افزایش میزان تاب آوری میزان نهادینه شدن انضباط نیز افزایش می یابد.

بر اساس نتایج فرضیه فرعی دوم، به نظر می رسد بین میزان امیدواری و میزان نهادینه شدن انضباط رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از آزمون ضریب هم بستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین 260 پاسخ گوی مورد مطالعه ضریب هم بستگی با سطح معنی داری  $\alpha=0/0000$  برابر با  $R=0/685$  محاسبه شده است. از آن جا که این سطح معنی داری از سطح معنی داری مورد نظر ما ( $\alpha=0/05$ ) کمتر است، مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم؛ در نتیجه فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود. با افزایش میزان امیدواری میزان نهادینه شدن انضباط نیز افزایش می یابد.

بر اساس نتایج آزمون فرعی سوم پژوهش به نظر می رسد بین میزان خوش بینی و میزان نهادینه شدن انضباط رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از آزمون ضریب هم بستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین 260 پاسخ گوی مورد مطالعه ضریب هم بستگی با سطح معنی داری  $\alpha=0/0000$  برابر با  $R=0/466$  محاسبه شده است. از آن جا که این سطح معنی داری از سطح معنی داری مورد نظر ما ( $\alpha=0/05$ ) کمتر است، مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم؛ در نتیجه فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود، با افزایش میزان خوش بینی میزان نهادینه شدن انضباط نیز افزایش می یابد.



بر اساس نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش به نظر می‌رسد بین میزان خودکارآمدی و میزان نهادینه شدن انضباط رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از آزمون ضریب هم‌بستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین 260 پاسخ‌گوی مورد مطالعه ضریب هم‌بستگی با سطح معنی‌داری  $\alpha=0/0000$  برابر با  $R=0/671$  محاسبه شده است، از آنجا که این سطح معنی‌داری از سطح معنی‌داری مورد نظر ما ( $\alpha=0/05$ ) کمتر است، مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم؛ در نتیجه فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می‌شود. با افزایش میزان خودکارآمدی میزان نهادینه شدن انضباط نیز افزایش می‌یابد.

### پیشنهادها

- تأمین کیفی و کمی نیازهای فیزیولوژیک مانند (تغذیه، محل استراحت، حمام...) در دوران آموزشی؛
- بهبود و بالا بردن جایگاه اجتماعی سربازان در دوران آموزشی و افزایش عزت نفس در آنها؛
- برگزاری کلاس‌های روان‌شناسی و نمایش فیلم‌های آموزشی برای بالا بردن انگیزه در سربازان به‌ویژه در دوره آموزشی؛
- ایجاد سالن‌های ورزشی با امکانات بالا در مراکز آموزشی؛
- چندبخشی کردن خدمت (مثلاً 4 دوره سه ماهه) و تقسیم آن در سال‌های مختلف. مثلاً افراد می‌توانند سه ماهه اول را که مربوط به دوره آموزشی است در فاصله بین کنکور و شروع دانشگاه و در سن جوانی انجام دهند و از مزایای این آموزش - مثلاً آمادگی بدنی و مقاوت بالاتر - در بقیه سال‌های زندگی خود استفاده کنند؛
- متناسب کردن دوران آموزشی با نیازهای نیروهای مسلح آموزش سرباز حرفه‌ای در این دوران؛
- استفاده از روان‌شناسان و مشاوران در مراکز آموزشی در دوران آموزشی سربازان؛

- در مسئولیت‌های صفی (آموزشی) کارکنانی که از لحاظ اخلاقی الگوی مناسبی برای سربازان باشند و خوش‌آیندسازی در محیط خدمتی ایجاد کنند، بهره‌گیری شود؛
- التزام عملی فرماندهان و مربیان به رعایت مسائل اخلاقی از جمله کرامت اخلاقی، عزت نفس و شرافت انسانی در زمان تعلیم و تربیت سربازان.

راه‌کارها و پیشنهادهای کاربردی دیگری که می‌توان با تعامل با سازمان‌های مرتبط با سرباز برای ایجاد انضباط‌پذیری بیش‌تر ایجاد کرد را در قالب دو راه‌کار ایجاد تغییرات ساختاری و اصلاح بهبود قوانین فعلی دوره ضرورت سربازی، به‌شرح زیر ارائه کرد:

#### راه‌کار اول: ایجاد تغییرات ساختاری

- جذاب‌کردن و حرفه‌ای کردن وظیفه عمومی؛
- جذاب کردن مقوله سربازی از طریق ایجاد امتیازات خاص به افرادی که این دوره را طی می‌کنند. تعریف یک حقوق مشخص برای سربازان مثلاً بر اساس حداقل قانون کار؛
- تعریف دوره‌های 5 ساله خدمت با حقوق مناسب (طرح خدمت)؛
- تقویت دوره آموزشی و طولانی‌تر شدن مدت آموزش به‌جای دو ماه.

#### راه‌کار دوم: اصلاح و بهبود قوانین فعلی

- کاهش طول مدت خدمت سربازی؛
- ایجاد بهره‌وری در نحوه استفاده از نیروها؛
- استفاده از فناوری‌های نوین؛

- پلکانی کردن طول مدت خدمت سربازی بر اساس سطح تحصیلات؛
- توجه ویژه به سربازان متأهل به خصوص در زمینه کاهش مدت خدمت و کمک هزینه زندگی به خصوص کرایه خانه؛
- خروجی محور کردن مقوله سربازی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی و امکان تعریف پروپزال و انجام پروژه‌های بهبود در نیروهای مسلح به جای خدمت (نیاز به یک سازوکار مشخص به منظور جلوگیری از رانت).

## منابع

- آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح (1376). تهران: معاونت آموزش ناجا، اداره کل پژوهش و تألیفات.
- احمدی، محمدحسین (1390). نظم و انضباط خواهی. تهران: نشر دانشگاه علوم انتظامی ناجا.
- ابوحنیفه النعمان محمدبن محمد التمیمی المغربی (1389 ه.ق.). دعائم الاسلام و ذکر الحلال والحرام، القاهرة: دارالعارف.
- امام خمینی (ره). صحیفه نور جلد 9، تهران: مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
- بابائیان، علی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ علی‌زاده، حسین؛ پورغلامی، محمدرضا (1390). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه ف.ا.ا. قزوین)، فصل‌نامه پژوهشی مدیریت انتظامی، 7(3). پاییز 1391.
- بروس ای. شرتزر (1369). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغل. ترجمه طیبه زندی‌پور، تهران: نشر فردوس.
- بیگی، محسن (1389). پلیس و انضباط اجتماعی. مجموعه مقالات همایش ملی امنیت و انضباط اجتماعی.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آبادی، تورج؛ بیرامی، منصور (1391). رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز. مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سال هفدهم، شماره 6، بهمن و اسفند 1391.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آبادی، تورج؛ باباپورخیرالدین، جلیل (1391). رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. مجله تخصصی پژوهش و سلامت دوره 2، شماره 1، بهار و تابستان 1391.
- جزنی، نسرین (1375). مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر نی.
- حر عاملی (1409 ه.ق.). وسائل الشیعه. چاپ اول، قم: آل‌البیت.
- حدیث ولایت (مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری) (1375 جلد 2). تهران: سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
- خدایاری‌فرد، محمد و دیگران (1386). استرس و روش‌های مقابله با آن. تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ.

- خلیل‌زاده، نورالله (1376). بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام‌نور ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- دابیلو، بنت وین؛ هس، کارن. ام (1380). انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز. ترجمه مجیدی و رضایی‌راد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- دهخدا، علی اکبر (1377). لغت‌نامه. جلد 3، تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه لغت‌نامه دهخدا.
- رحیمی، فاطمه؛ عریضی، محمدرضا؛ نوری، ابوالقاسم؛ نامداری، کوروش (1391). رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان. فصل‌نامه مشاوره شغلی و سازمان، دوره چهارم، شماره 12.
- سعادت، اسفندیار (1389). مدیریت منابع انسانی. چاپ چهاردهم، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- سفیری، خدیجه (1377). جامعه‌شناسی اشتغال زنان. تهران: انتشارات تبیان.
- سلیگمن، مارتین؛ رایویچ، کارن؛ کاکس، لیزا (2001). کودک خوش‌بین، ترجمه فروزنده داورپناه (1383)، چاپ اول، تهران: انتشارات رشد.
- سیدجوادین، سیدرضا (1381). مبانی منابع انسانی و امور کارکنان. چاپ اول، تهران: نشر نگاه دانش.
- شعاری‌نژاد، علی اکبر (1383). روان‌شناسی رشد. دانشگاه پیام‌نور، چاپ نهم، تهران: مؤسسه اطلاعات.
- شعاری‌نژاد، علی اکبر (1375). مبانی روان‌شناختی تربیت. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- شعبانی، ناصر (1385). توسعه و پدافند داخلی با رویکرد انتظامی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی - معاونت آموزش.
- شفیع آبادی، عبدالله (1376). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. مجله رشد.
- شولتز، داون (1377). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: نشر هما.
- صفری، علی (1383). عوامل مؤثر بر تقویت نظم و انضباط. مجموعه مقالات، تهران: جهان جام جم.
- طبرسی، حسن (1370). مکارم الاخلاق، چاپ چهارم قم: شریف رضی.

- طبرسی، حسین‌النوری (1408ه.ق.). مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، بیروت آل‌البیت. - علیپور، احمد؛ - صفاری‌نیا، مجید؛ صرامی‌فروشانی، غلامرضا؛ آخوندی، نیلا (1392). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی. فصل‌نامه علمی تخصصی طب کار، دوره پنجم، شماره سوم.
- عزیزی ابرقوئی، محسن (1389). رابطه بین خودکارآمدی و کیفیت تجارب یادگیری با فرسودگی تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- فرازی، صادق (1385). فقه انضباطی، تهران: انتشارات زمزم هدایت.
- فروهر، محمد؛ هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول (1390). تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه. فصل‌نامه فرهنگ مشاوره روان‌درمانی، سال دوم، شماره 8، زمستان 90.
- کریمی، یوسف (1378). روان‌شناسی اجتماعی. تهران: انتشارات بعثت.
- لئونارد، کازمایر (1368). اصول مدیریت. ترجمه اصغر زمردیان و آرمن مهره‌ژان، چاپ سوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مرادزاده، شیرمحمد (1392). نقش عوامل مدیریتی مؤثر بر انگیزه یادگیری رزم مقدماتی سربازان آموزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد.
- نوری همدانی، حسین (1384). دانش عصر فضا، قم: مهدی موعود.
- هاشمی نصرت‌آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل؛ بهادری خسروشاهی، جعفر (1391). بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی دوره 1، شماره 4، زمستان 90.
- Armsden, G.C. and Greenberg, M.T. (1987). The inventory of parent and peer attachment: Individual differences and their relationship to psychological well-being in adolescence. *Journal of youth and adolescence*. 16 (5), pp.427-454.
- Avey, B., Rebecca J. Reichard, Fred Luthans, Ketan H. Mhatre. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 22(2), pp. 127-152.
- Avey, B. et al. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2.
- Bakker, A., Schaufeli W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29.

- Bandura, A., (1997). Self-efficacy: the Exercise of Control, New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Botvin. G. j. (2001). www.google. Com.
- Botvin.G. j – Kantor. L w (2000). preventing alcohol and tobacco use through life skills training. Journal of Alcohol research & health,24(4), pp.8-25.

