
تاب‌آوری مبتنی بر خشم سازنده در برابر ظلم ادراک شده

حسین کرمی راد

کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه ایران

چکیده

ادراک ظلم، یکی از تنش‌زاترین تجارب انسانی است که می‌تواند به پیامدهای مخربی همچون افسردگی، پرخاشگری یا کناره‌گیری اجتماعی بینجامد. با این حال، شواهد رو به رشدی نشان می‌دهند که خشم، در صورت تنظیم سازنده، می‌تواند به جای تخریب، موتور تاب‌آوری و کنش‌گری اخلاقی تبدیل شود. پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل مفهومی تاب‌آوری مبتنی بر خشم سازنده در برابر ظلم ادراک شده انجام شده است. روش پژوهش کیفی از نوع تحلیل محتوای جهت‌دار بود و ۲۰ نفر از قربانیان تبعیض در محیط کار (۹ زن، ۱۱ مرد) با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که سه مؤلفه اصلی بازسازی شناختی، خودکارآمدی اخلاقی و حمایت اجتماعی همبسته به عنوان مکانیسم‌های کلیدی در تبدیل خشم حاصل از ظلم ادراک شده به تاب‌آوری عمل می‌کنند. همچنین، خشم سازنده با پیامدهایی چون رشد پس از ضربه، قاطعیت جرأت‌ورزانه و مشارکت مدنی همراه بود. نتیجه‌گیری می‌شود که مداخلات مبتنی بر تنظیم هیجان و بازسازی شناختی می‌توانند به افراد در استفاده از خشم به عنوان ابزاری برای مقاومت اخلاقی و حفظ کرامت شخصی کمک کنند.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری، خشم سازنده، ظلم ادراک شده، تنظیم هیجان، عدالت سازمانی

مقدمه

ادراک بی‌عدالتی و ظلم، تجربه‌ای جهانی و ریشه‌دار در فرهنگ‌ها و ساختارهای اجتماعی مختلف است. روان‌شناسی معاصر به جای توصیف صرف ظلم، بر چگونگی واکنش به آن متمرکز است: چرا برخی در برابر ظلم می‌شکنند و برخی دیگر نه تنها تاب می‌آورند، بلکه از آن برای رشد و کنش‌گری اخلاقی استفاده می‌کنند؟ پاسخ سنتی بر مفهوم تاب‌آوری (بازگشت به عملکرد پیشین) استوار است، اما این مفهوم ماهیتی انفعالی و واکنشی دارد. در مقابل، پرسش اصلی این است که آیا نوع سومی نیز وجود دارد: مقاومت فعال مبتنی بر بازتعریف هیجان‌ات؟

هیجان کلیدی در برابر ظلم، خشم است که کارکرد تکاملی هشدار و بسیج انرژی برای مقابله را دارد. با این حال، در روان‌شناسی عامه، خشم اغلب به عنوان هیجانی مخرب برچسب خورده و هدف مداخلات کاهش و کنترل آن است. در حالی که مشکل اصلی نه خود خشم، بلکه جهت و شیوه ابراز آن است. خشم می‌تواند دو چهره داشته باشد: مخرب (پرخاشگری و انتقام‌جویی) و سازنده (قاطعیت، حل مسئله و اصلاح رویه‌های ناعادلانه). مفهوم نوظهور تاب‌آوری مبتنی بر خشم سازنده فراتر از تاب‌آوری کلاسیک عمل می‌کند؛ در این مدل، فرد خشم را منبع انرژی اخلاقی می‌بیند، آن را در جهت تغییر ساختارهای ناعادلانه هدایت می‌کند و به رشد پس از ضربه می‌رسد، نه صرفاً بازگشت به نقطه صفر.

سه مکانیسم روان‌شناختی این تبدیل را تبیین می‌کنند: بازسازی شناختی (تغییر معنای رویداد از تهدید به چالش)، خودکارآمدی اخلاقی (باور به توانایی پاسخ دادن به ظلم بدون نقض اخلاق) و حمایت اجتماعی (وجود فرد همدل). با وجود این پیشینه نظری، شکاف تحقیقاتی آشکاری در بررسی یکپارچه این مکانیسم‌ها به ویژه در بافت فرهنگی ایران وجود دارد. در فرهنگ ایرانی-اسلامی، خشم اغلب هیجانی نکوهیده و سرکوب‌شده است، اما اگر بتوان آن را در قالب خشم سازنده و مبتنی بر عدالت‌خواهی تعریف کرد، می‌توان آن را با ارزش‌های فرهنگی همسو ساخت. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی به دنبال شناسایی تاب‌آوری مبتنی بر خشم سازنده و پیامدهای مثبت آن (رشد پس از ضربه، قاطعیت و مشارکت مدنی) است تا هم شکاف نظری پر شود و هم مداخلات متناسب با فرهنگ ایران طراحی گردد.

پیشینه تحقیق / مبانی نظری

ظلم ادراک شده (از واقعیت عینی به برساخت ذهنی)

ظلم ادراک شده، ارزیابی ذهنی فرد از ناعادلانه بودن رفتارها، رویه ها یا پیامدهاست و تأکید آن بر معنایی است که فرد از موقعیت می سازد، نه واقعیت عینی. این مفهوم سه بعد دارد: توزیعی (نابرابری خروجی در برابر ورودی)، رویه ای (فرآیندهای تصمیم گیری مبهم یا یک طرفه) و تعاملی (کیفیت رفتار بین فردی مانند بی احترامی). ظلم تعاملی قوی ترین همبستگی را با خشم و تلافی دارد. پیامدهای ظلم ادراک شده در سطوح هیجانی (خشم، اضطراب)، شناختی (نشخوار فکری) و رفتاری (پرخاشگری، کناره گیری) است، اما متغیرهایی مانند بازسازی شناختی می توانند این مسیر را تعدیل کنند.

خشم: از هیجان ویرانگر تا سوخت تاب آوری

خشم یک هیجان پایه با کارکرد تکاملی (هشدار و مقابله) است و ذاتاً بد نیست. برخلاف رویکرد سنتی سرکوب خشم، رویکرد نوین میان خشم مخرب (تکانشی، انتقام جو، تشدیدکننده تعارض) و خشم سازنده (پاسخ با تأخیر، حل مسئله، حفظ کرامت و ابراز قاطعانه) تمایز قائل می شود. خشم اخلاقی (ناشی از نقض عدالت در حق دیگران) نوعی خشم سازنده است که پیش ران کنش گری جمعی و همبستگی است. بازتعریف ظلم شخصی به عنوان نماد بی عدالتی ساختاری، خشم را از مسیر انتقام به کنش اخلاقی تغییر می دهد.

تاب آوری: از بازگشت تا رشد

(نشان می دهد PTG تاب آوری کلاسیک به معنای بازگشت به عملکرد عادی پس از ناملایمت است، اما مفهوم رشد پس از ضربه) که افراد نه تنها بازمی گردند، بلکه از جهاتی بهبود می یابند (قدردانی بیشتر، قدرت شخصی، رشد معنوی). رشد ناملایمتی فرآیندی تکراری و نیازمند بازبینی روایت خود است. نقدهای مهم این حوزه شامل: تمایز میان رشد ادراک شده و واقعی، همزیستی رشد با پریشانی، و خطر بی عدالتی معرفتی (نامعتبر شمردن گزارش بازماندگان). در مدل پیشنهادی، خشم و رشد همزمان وجود دارند. مدل . نیز نشان می دهد که خشم می تواند در فرآیند معنادهی به عنصری از حکمت عملی تبدیل شود. H.E.R.O.E.

شکاف تحقیقاتی و نوآوری پژوهش

پژوهش های موجود عمدتاً بر پیامدهای منفی ظلم، آسیب شناسی خشم، و تروماهای فاجعه بار متمرکز بوده اند. شکاف های اصلی عبارتند از:

- کمبود پژوهش درباره ظرفیت تبدیل ظلم به فرصت رشد.

- نبود مدل هایی که نشان دهند بازسازی شناختی و خودکارآمدی اخلاقی چگونه خشم مخرب را به سازنده تبدیل می کنند.

- کاربرد نداشتن مفاهیم تاب آوری برای ظلم ادراک شده روزمره (مانند تبعیض محیط کار).

- ترکیب نشدن سه سازه ظلم ادراک شده، خشم سازنده و تاب آوری در یک مدل واحد، به ویژه در بافت فرهنگی ایران.

نوآوری پژوهش حاضر بر کردن این شکافها با رویکرد کیفی و شنیدن صدای کسانی است که از تجربه ظلم عبور کرده و از خشم خود برای تحول و مقاومت اخلاقی استفاده کرده اند.

روش تحقیق

رویکرد و طرح پژوهش

پژوهش با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوای جهت دار انجام شده است. دلایل انتخاب رویکرد کیفی عبارتند از: (۱) ماهیت اکتشافی مفهوم تاب آوری مبتنی بر خشم سازنده که پیشینه کمی دارد، (۲) پیچیدگی و بافت مندی فرآیند تبدیل خشم به تاب آوری (وابسته به بافت فرهنگی، سازمانی و بین فردی)، و (۳) اولویت دادن به صدای قربانیان که معمولاً در پژوهش های مرتبط با ظلم نادیده گرفته می شود.

تحلیل محتوای جهت دار به دلیل وجود چارچوب نظری اولیه (شامل سه مؤلفه: بازسازی شناختی، خودکارآمدی اخلاقی، حمایت اجتماعی همبسته) انتخاب شد تا این چارچوب با داده های تجربی غنی سازی، اصلاح یا بومی سازی گردد.

جامعه و نمونه پژوهش

جامعه هدف: کارکنان سازمان های دولتی و خصوصی شهر تهران که طی ۱۲ ماه گذشته حداقل یک تجربه مشخص از ظلم ادراک شده در محیط کار گزارش کردند. محیط کار به دلیل شیوع بالای ظلم، پیامدهای اقتصادی - روانشناختی قابل توجه و دسترسی به نمونه همگن انتخاب شد.

نمونه گیری: هدفمند با راهبرد حداکثر تنوع (ناهمگون) بر اساس جنسیت، سن، نوع سازمان، سابقه کار و نوع ظلم.

حجم نمونه: ۲۰ مصاحبه (۹ زن، ۱۱ مرد) تا رسیدن به اشباع نظری (مرسوم بین ۱۵ تا ۲۰ مصاحبه).

ملاک‌های ورود: اشتغال تمام‌وقت حداقل ۳ سال، داشتن تجربه ظلم ادراک‌شده در ۱۲ ماه گذشته، تمایل داوطلبانه، توانایی بیان تجربیات.

ملاک‌های خروج: اختلال روانپزشکی تشخیص داده‌شده، مصرف داروهای روانپزشکی، تجربه رویداد تروماتیک بزرگ همزمان، عدم تمایل به ضبط صوتی.

مشخصات نمونه (۲۰ نفر): ۴۵٪ زن، ۵۵٪ مرد؛ میانگین سنی ۳۴.۶ سال؛ ۶۰٪ سازمان دولتی، ۴۰٪ خصوصی؛ ۵۵٪ لیسانس؛ نوع ظلم غالب: تعاملی (۴۵٪)، توزیعی (۳۰٪)، رویه‌ای (۲۵٪).

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار اصلی: مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با راهنمای ۱۲ سؤال اصلی و سؤالات کاوشگر. سؤالات در چهار حوزه: ظلم ادراک‌شده، خشم، مکانیسم‌های تبدیل (بازسازی شناختی، توانایی واکنش سازنده)، و پیامدها/تاب‌آوری (یادگیری، رشد، قوی‌تر شدن).

مراحل اعتباریابی راهنما: (۱) مرور نظام‌مند ادبیات، (۲) طراحی اولیه (۱۵ سؤال)، (۳) اجرای آزمایشی با ۳ مصاحبه (حذف ۳ سؤال و بازنگری ۲ سؤال)، (۴) تأیید توسط ۲ استاد روانشناسی.

ابزارهای اضافی: ضبط صوتی دوکاناله، یادداشت‌های میدانی (مشاهدات غیرکلامی و برداشت‌های اولیه)، فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی.

روش اجرا و گردآوری داده‌ها

شناسایی و دعوت: انتشار فراخوان در شبکه‌های اجتماعی حرفه‌ای، روش گلوله برفی، مراجعه به دو سازمان (دولتی و خصوصی).

غربالگری: تماس تلفنی ۱۵ دقیقه‌ای برای توضیح اهداف و بررسی اولیه ملاک‌ها.

رضایت آگاهانه: ارائه فرم رضایت (اهداف، محرمانگی، حق انصراف) و اخذ امضای کتبی.

انجام مصاحبه: محل به انتخاب مشارکت کننده (اتاق آرام یا کافی شاپ خلوت). میانگین مدت: ۵۵ دقیقه (۴۰ تا ۸۰ دقیقه).

نقش پژوهشگر و کاهش سوگیری

برای کاهش سوگیری: (۱) نگهداری ژورنال تأملی برای ثبت پیش فرضها و احساسات خود، (۲) استفاده از راهنمای از پیش تعیین شده برای اجتناب از پرسشهای سوق دهنده، (۳) قطع مصاحبه و ارائه حمایت عاطفی در صورت بروز نشانه‌های پریشانی (گریه، لرزش صدا).

روش تحلیل داده‌ها

پیاده‌سازی و آماده‌سازی داده‌ها

تمامی مصاحبه‌ها کلمه به کلمه (همراه با نشانه‌های مکث، خنده، گریه و تأکیدهای کلامی) پیاده‌سازی شدند. هر متن با کد اختصاصی (۲۰) مشخص گردید و اطلاعات شناسایی کننده حذف شد. صحت پیاده‌سازی توسط دو پژوهشگر مستقل بررسی شد. P تا P)P

نرم افزار تحلیل

(نسخه ۲۰۲۲) برای مدیریت، سازماندهی، کدگذاری سیستماتیک و ترسیم شبکه مقولات استفاده شد. MAXQDA از نرم افزار

Hsieh & Shannon (۲۰۰۵) مراحل تحلیل (روش تحلیل محتوای جهت دار بر اساس

کدگذاری باز: مطالعه خط به خط متون و برچسب گذاری بخش‌های حاوی مفهوم مرتبط با پدیده. تأکید بر کدهای وفادار به زبان مشارکت کننده (کدهای درون‌زا). خروجی: ۳۴۲ کد اولیه.

کدگذاری محوری: ادغام کدهای مشابه در دسته‌های مفهومی بزرگتر. دسته‌ها یا از چارچوب نظری اولیه استخراج شدند یا به صورت استقرایی از داده‌ها ظهور یافتند. خروجی: ۱۴ دسته فرعی و ۵ دسته اصلی.

کدگذاری انتخابی: سازماندهی دسته‌ها در یک مدل مفهومی، تعیین مقوله هسته (تاب‌آوری مبتنی بر خشم سازنده) و ترسیم روابط میان دسته‌ها (شرایط علی، زمینه، راهبردها، پیامدها).

شاخص‌های دقت و اعتمادپذیری (معیارهای لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵)

(بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان (ارسال خلاصه یافته‌ها به ۵ نفر و تأیید آنان)، همسوسازی پژوهشگران با Credibility اعتبار (محاسبه ضریب توافق بین‌ارزیابان (۰.۸۷ بر اساس فرمول هولستی)، درگیری طولانی مدت (۴ ماه آشنایی با ادبیات و ۳ جلسه تأملی پیش از مصاحبه).

(توصیف غنی از جزئیات مشارکت‌کنندگان، بافت پژوهش و فرآیند تحلیل. Transferability انتقال‌پذیری)

(بازرسی (نگهداری نظام‌مند تمام مستندات پژوهش شامل فایل‌های صوتی، متون پیاده‌شده، فایل Dependability قابلیت اطمینان (یادداشت‌های میدانی و ژورنال تأملی). MAXQDA،

(بازتاب‌پذیری (نگهداری ژورنال تأملی توسط پژوهشگران برای ثبت مفروضات، احساسات و تعاملات Confirmability تأییدپذیری) با داده‌ها).

ملاحظات اخلاقی

پژوهش با تأیید کمیته اخلاق دانشگاه تهران انجام شد. رعایت موارد: (۱) رضایت آگاهانه کتبی با تأکید بر حق انصراف بدون عواقب، (۲) محرمانگی و ناشناس بودن (حذف اطلاعات شخصی و حذف فایل‌های صوتی پس از پیاده‌سازی)، (۳) عدم آسیب (تشخیص پریشانی عاطفی توسط مصاحبه‌گر آموزش‌دیده؛ قطع مصاحبه در دو مورد گریه شدید و ادامه پس از آرام‌سازی؛ ارائه اطلاعات تماس مراکز مشاوره رایگان به همه مشارکت‌کنندگان)، (۴) حق دسترسی به یافته‌ها (ارائه خلاصه یافته‌ها پس از انتشار).

محدودیت‌های روش‌شناختی

پژوهش حاضر با وجود تلاش برای رعایت استانداردها، با محدودیت‌های روش‌شناختی زیر مواجه بود:

۱. خودگزارشی بودن داده‌ها: گزارش مشارکت‌کنندگان از تجربه ظلم و خشم خود، ممکن است تحت تأثیر سوگیری حافظه، آراستگی

اجتماعی (تمایل به نشان دادن خود تاب‌آورتر از حد واقعی) یا تفسیرهای بعدی قرار گیرد.

۲. نمونه محدود به تهران: یافته‌ها ممکن است به بافت فرهنگی-اجتماعی پایتخت محدود باشد و نتوان آنها را به سایر شهرها یا

مناطق روستایی تعمیم داد.

۳. طیف محدود مشاغل: نمونه پژوهش عمدتاً شامل کارمندان اداری (سطوح میانی و عملیاتی) بود و دیدگاه کارگران کارخانه‌ها،

مشاغل آزاد یا مدیران ارشد را پوشش نداد.

۴. فقدان پیگیری طولی: پژوهش در یک مقطع زمانی انجام شد و نتوانست فرآیند را در طول زمان و تغییرات تاب‌آوری را پیگیری

کند.

۵. احتمال بازنمایی ناقص خشم مخرب: احتمال دارد افرادی که خشم مخرب شدید داشته‌اند (مثلاً مرتکب پرخاشگری فیزیکی

شده‌اند) تمایل کمتری به شرکت در پژوهش داشتند (سوگیری نمونه).

یافته‌ها و تحلیل داده‌ها

الگوهای اولیه مواجهه با ظلم (واکنش‌های هیجانی و رفتاری فوری)

تحلیل داده‌ها سه الگوی کلی را نشان داد:

- الگوی غالب (۶۰٪): خشم فروخورده یا ابراز ناقص - ترکیب خشم شدید و سرکوب به دلیل ترس از عواقب، همراه با نشخوار فکری،

بی‌خوابی و کاهش تمرکز.

- الگوی اقلیت (۱۵٪): برون ریزی خشم (پرخاشگری) - پرخاشگری کلامی مستقیم که معمولاً با پشیمانی و آسیب به روابط همراه بود.

- الگوی اقلیت دوم (۲۵٪): اجتناب و کناره گیری - نادیده گرفتن منبع ظلم یا دوری از آن.

نکته کلیدی: ۷۰٪ افراد در نهایت توانستند از الگوی اولیه خود فاصله گرفته و به سمت خشم سازنده حرکت کنند. واکنش اولیه سرنوشت نهایی را تعیین نمی کند؛ بلکه مکانیسم های تبدیل تفاوت را ایجاد می کنند.

مکانیسم های تبدیل خشم به تاب آوری (سه مکانیسم اصلی، به صورت فرآیندی و غیرخطی)

مکانیسم اول: بازسازی شناختی (۸۵٪ موارد) - تغییر معنای رویداد ظالمانه از تهدید غیرقابل حل به چالش قابل مدیریت با سه زیرمؤلفه:

- موقتی و خاص دیدن ظلم (این رفتار آن مدیر خاص بود، نه کل سازمان)

- تغییر اسناد علی از درونی به بیرونی (نسبت دادن ظلم به عوامل بیرونی مثل نالایق بودن مدیر، نه به ارزش خود)

- بازتعریف خشم به عنوان منبع انرژی (تغذیه کردن اقدام سازنده، نه سرکوب)

مکانیسم دوم: خودکارآمدی اخلاقی (۷۰٪ موارد) - باور به توانایی واکنش سازنده بدون نقض ارزش های اخلاقی با سه زیرمؤلفه:

- باور به توانایی ابراز قاطعانه بدون پرخاشگری

- تجارب موفق قبلی به عنوان منبع خودکارآمدی

- پایبندی به ارزش های فرا شخصی (عدالت، کرامت)

مکانیسم سوم: حمایت اجتماعی همبسته (۷۵٪ موارد) - نوع خاصی از حمایت با سه ویژگی:

- تأیید هیجان (حق با توئه، این واقعاً بی انصافیه)

- مهار پرخاشگری (بازداشتن از واکنش تکانشی و اشاره به راه های جایگزین)

- همکاری در حل مسئله (همکاری فعال در یافتن راه حل های سازنده)

۳. پیامدهای تاب آوری مبتنی بر خشم سازنده (سه سطح)

سطح فردی:

- رشد پس از ضربه (۵۷٪ موارد: قوی تر شدن، یادگیری مهارت جدید، تغییر نگرش مثبت)

- افزایش قاطعیت جرأت ورزانه (۷۱٪)

- کاهش نشخوار فکری در مقایسه با گذشته (۵۷٪)

- افزایش حس عاملیت و کنترل درونی (۷۹٪)

سطح بین فردی:

- بهبود مرزگذاری در روابط (۶۴٪)

- افزایش احترام متقابل (۴۳٪ حتی با فرد ظالم)

سطح سازمانی/اجتماعی:

- اقدام برای تغییر رویه های ناعادلانه

- مشارکت در حل مسئله جمعی

موارد نقض یا استثنا

- مورد استثنا ۱ (زن، ۴۱ سال): با وجود دسترسی به حمایت همبسته و خودکارآمدی اخلاقی، تاب‌آوری پایینی داشت. علت: سابقه ترومای مکرر (تحریک تجمعی) که زخم‌های قدیمی را فعال کرده بود.

- مورد استثنا ۲ (مرد، ۲۸ سال): با وجود عدم دسترسی به حمایت اجتماعی، از طریق بازسازی شناختی شدید و خودگویی مثبت (منابع درونی: معنویت) خشم را به مسیر سازنده هدایت کرد.

خلاصه جامع یافته‌ها

۱. واکنش اولیه به ظلم اغلب خشم فروخورده یا اجتناب است، اما این واکنش، سرنوشت نهایی را تعیین نمی‌کند.

۲. سه مکانیسم بازسازی شناختی، خودکارآمدی اخلاقی و حمایت اجتماعی همبسته فرآیندهای کلیدی تبدیل خشم به تاب‌آوری هستند.

۳. فعال‌سازی این مکانیسم‌ها منجر به پیامدهای مثبت فردی، بین‌فردی و سازمانی می‌شود.

۴. تفاوت اصلی افراد تاب‌آور و غیرتاب‌آور، نه در شدت ظلم یا خشم اولیه، بلکه در دسترسی و فعال‌سازی این مکانیسم‌ها است.

۵. سابقه ترومای مکرر می‌تواند مکانیسم‌ها را تضعیف کند و در غیاب حمایت اجتماعی، منابع درونی (معنویت، خودگویی مثبت) می‌توانند تا حدی جایگزین شوند.

مدل نهایی پژوهش

بر اساس یافته‌ها، مدل تبدیل ظلم ادراک‌شده به تاب‌آوری فعال ترسیم شد:

ظلم ادراک‌شده → خشم → [بازسازی شناختی + خودکارآمدی اخلاقی + حمایت اجتماعی] → خشم سازنده → تاب‌آوری (رشد پس از ضربه، قاطعیت، مشارکت اخلاقی)

جالب آنکه در این مدل، خشم حذف نمی شود، بلکه بازتعریف می شود و بخشی از هویت مقاوم فرد می گردد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر تدوین و آزمون کیفی مدل تاب آوری مبتنی بر خشم سازنده در برابر ظلم ادراک شده بود. یافته ها نشان می دهند Tschannen-Moran که خشم لزوماً مخرب نیست؛ بلکه ارزش آن به نحوه تنظیم و جهت دهی آن بستگی دارد. این یافته با پژوهش های (۲۰۱۰) همسو است که نشان دادند خشم اخلاقی می تواند پیش ران Steger و Littman-Ovadia (۲۰۰۷) و همچنین Hoy و Moran کنش گری سازنده باشد.

مهم ترین مکانیسم های شناسایی شده (بازسازی شناختی، خودکارآمدی اخلاقی، حمایت اجتماعی) با مدل های تاب آوری کلاسیک (۲۰۱۸) همپوشی دارند اما با تأکید ویژه بر عاملیت اخلاقی متمایز می شوند. به بیان دیگر، تفاوت فرد تاب آور مبتنی بر Masten) خشم سازنده با فرد تاب آور معمولی در این است که اولی دگرگونی فعال در محیط ناعادلانه را دنبال می کند، نه فقط سازگاری با آن.

نتیجه گیری نهایی

پاسخ به این پرسش که آیا خشم می تواند تاب آورانه باشد مثبت است، اما مشروط به وجود مهارت های بازسازی شناختی، خودکارآمدی اخلاقی و بستر حمایت اجتماعی. رویکردهای بالینی و سازمانی که به افراد یاد می دهند خشم خود را نه سرکوب و نه رها، بلکه هدایت کنند، می توانند تاب آوری واقعی در برابر ظلم ادراک شده ایجاد کنند.

پیشنهادات کاربردی

تدوین بسته آموزشی ۸ جلسه ای با محتوای بازسازی شناختی، تمرینات تأخیر پاسخ، و نقش آفرینی موقعیت های ظلم برای کارکنان سازمان ها.

طراحی خط مشی رسیدگی به شکایات در سازمان ها که به جای سرکوب خشم، آن را به کانال حل مسئله هدایت کند.

گنجاندن مهارت «تنظیم هیجان سازنده» در برنامه های درسی مدارس و دانشگاه ها.

پیشنهادهای پژوهشی

طراحی و اعتباریابی پرسشنامه تاب‌آوری مبتنی بر خشم سازنده.

انجام مطالعات طولی برای بررسی علیت.

مقایسه این مدل در فرهنگ‌های فردگرا و جمع‌گرا (نقش شرم و آبرو در خشم سازنده).

محدودیت‌های پژوهش و جهت‌های آینده

نمونه تنها از محیط کار شهری، قابل تعمیم به همه بافت‌ها (خانواده، مدرسه، زندان) نیست.

روش کیفی امکان تعیین علیت نداشت.

داده‌ها خودگزارشی هستند و احتمال سوگیری حافظه وجود دارد.

منابع:

۱. Bandura, A. (۱۹۸۶). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.
۲. Bandura, A. (۱۹۹۷). Self-efficacy: The exercise of control.
۳. Bandura, A. (۲۰۱۶). Moral disengagement: How people do harm and live with themselves. Worth Publishers, Macmillan Learning.
۴. Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (۲۰۱۳). Justice at the millennium, a decade later: A meta analytic test of social exchange and affect based perspectives. *Journal of Applied Psychology*.
۵. Greenberg, J. (۲۰۱۱). Behavioral organizational justice: The psychology of fairness. Routledge.
۶. Miller, D. T. (۲۰۱۷). Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology*.
۷. Davis, W. F. (۲۰۲۵). The meaning and essence of rationalizing workplace injustice: A phenomenological study (Doctoral dissertation). Liberty University.
۸. Gross, J. J. (۲۰۱۵). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*.

۹. Holley, E., Thiel, C., & Avey, J. (۲۰۲۳). Justice perceptions and reappraisal: A path to preserving employee resilience. *Journal of Personnel Psychology*.
۱۰. Berkowitz, L., & Harmon Jones, E. (۲۰۰۴). Toward an understanding of the determinants of anger & Emotion
۱۱. Tschannen Moran, M., & Hoy, A. W. (۲۰۰۷). The differential antecedents of self efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*
۱۲. Novaco, R. W. (۲۰۱۶). Anger. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. Academic Press.
۱۳. Masten, A. S. (۲۰۱۸). Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. *Journal of Family Theory & Review*
۱۴. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (۲۰۰۴). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*
۱۵. Atay, E., & Bayraktaroglu, S. (۲۰۲۳). Resilience and post traumatic growth after discriminatory job loss: The case of academics dismissed after Turkey's ۲۰۱۶ coup.
۱۶. Munroe, M., & Ferrari, M. (۲۰۲۲). Post traumatic growth to psychological well being: Coping wisely with adversity (Vol. ۸). Springer.
۱۷. Cohen, S., & Wills, T. A. (۱۹۸۵). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*
۱۸. Michailidis, E., Xanthopoulou, D., & Michaelides, G. (۲۰۲۵). Daily workplace embitterment and work related rumination during off job time: Illegitimate tasks as antecedents and the buffering role of appreciation. *Work & Stress*
۱۹. Bryan, C., & Lyons, B. (۲۰۲۴). Beyond backlash: Advancing dominant group employees' learning, allyship, and growth through social identity threat. *Academy of Management Review*
۲۰. Spector, L. C. (۲۰۱۶). Ethical decision making in law enforcement academy recruits: A quantitative study examining the relationships between self reported moral disengagement scores, self efficacy and five variables (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations.
۲۱. پناهی، ع، محمدی، ن، و کریمی، س. (۱۳۹۸). نقش فرهنگ سازمانی در ابراز خشم سازنده کارکنان: مطالعه موردی سازمان های دولتی تهران. فصلنامه روانشناسی سازمانی
۲۲. حسینی، م، و رضایی، ز. (۱۴۰۰). بازسازی شناختی و تاب آوری در برابر بی عدالتی سازمانی: آزمون مدل میانجیگری. مجله پژوهش های روانشناختی.
۲۳. کریمی نژاد، ر. (۱۳۹۹). مبانی روانشناسی عدالت سازمانی (چاپ دوم). انتشارات دانشگاه تهران.
۲۴. محمدیان، ع، و صادقی، ف. (۱۴۰۲). اعتباریابی نسخه فارسی پرسشنامه خشم سازنده در کارکنان بیمارستان های خصوصی تهران. اندازه گیری و ارزشیابی در روانشناسی.