رویش روان شناسی، سال ۸ شماره ۱، شماره پیاپی ۳۴، فروردین ماه ۱۳۹۸
Rooyesh-e-Ravanshenasi, *8*(1), 2019

پیش بینی شادی توسط سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی کارمندان سازمان زمین شناسی شهر تهران

Predictive role of happiness by psychological capital and purpose in life on staff of Geological Survey of Tehran

مریم استادی
کارشناسی ارشد روانشناسی- دانشگاه تهران
سمیه عشقی آبکناری نویسنده مسئول
کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه تهران

چکیده

شادکامی بنیادی ترین مفهوم در روانشناسی مثبت گراست و از این رو شمار پژوهش های انجام شده هرروز فزونی می‌یابد. هدف پژوهش حاضر مطالعه نقش پیش‌بینی کنندگی شادی توسط سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی کارمندان سازمان زمین‌شناسی شهر تهران است.در این پژوهش از نوع همبستگی، شرکت‌کنندگان شامل ۱۶۰ نفر از کارمندان در دسترس سازمان زمین‌شناسی تهران بودند.ابزارهای مورد استفاده درپژوهش، پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۱۹۹۰)، پرسشنامه هدف درزندگی ماهولیک و کرامباف (۱۹۶۹) و پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) بودند.پژوهش نشان داد که شادی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی دارد ($p<0.01$). و بین سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی نیز همبستگی معناداری وجود دارد ($p<0.01$). سرمایه روانشناختی ۲۳ درصد از شادی و هدف در زندگی ۲۸ درصداز آن را پیش‌بینی می‌کند. یعنی هر قدر افراد از درجه بالاتری از سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی برخوردار باشند، شادی آنها افزایش پیدا می‌کند. لذا می‌توان با برنامه‌ریزی مناسب در زمینه آموزش سرمایه روان‌شناختی و هدف به کارکنان، سبب افزایش شادی ورضایتمندی آنها شد و علاوه بر بهره‌مند شدن از منافع آن، اهداف سازمانی نیز بهتر و سریعتر به نتیجه می‌رسد.

کلیدواژه ها: سرمایه روانشناختی، شادی، هدف در زندگی

Maryam Ostadi,
M Sc Psychology- University of Tehran
Somayeh Eshghi Abkenari*
M Sc Psychology- University of Tehran
somayeheshghi@ut.ac.ir

Abstract

Happiness is the first and the most fundamental concept in positive psychology. Hence the numbers of studies are on the rise. The aim of this study is predictive role of happiness by psychological capital and purpose in life on geological staff in Tehran. In this correlation study participants included 160 employees of the Geological Survey of Tehran. Tools used in research were Oxford Happiness Questionnaire-Revised (1990), PIL Maholick and Crumbaugh (1969) and Luthans psychological capital questionnaire (2007).The results showed a significant positive correlation with psychological capital happiness and purpose in life ($p <0.01$). And there is significant correlation between psychological capital and purpose in life ($p <0.01$). Also psychological capital predicts 23 percent of happiness and purpose in life predicts 28 percent of happiness. This means that the more people have a higher degree of psychological capital and purpose in life, their happiness will increase. Therefore it can be concluded that with proper planning and targeted education of psychological capital and purpose in life to employees, increase the happiness and satisfaction of employees and in addition to enjoying its benefits, organizational goals better and faster wrap up.

Keywords: Happiness, Psychological Capital, purpose in life

مقدمه

برخلاف روان‌شناسان پیشین که محور پژوهش‌ها و کارهای علمی‌شان را جنبه‌های منفی و مخرب افکار، باورها و احساس‌های انسان قرار داده و تمام سعی و تلاش‌شان را بر مدار جنبه‌های اختلال‌انگیز افکار و ابعاد بیمارگونه روان انسان متمرکز کرده بودند (رایان و دسی[1]، ۲۰۰۱)؛ امروزه روانشناسی مثبت نگر به عنوان رویکرد تازه ای در روانشناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین بر بالا بردن کیفیت زندگی، تمرکز دارد وزندگی را از مسیری که بدون معنی و پوچی است، حفظ می‌کند (سلیگمن و میهالوی[2]، ۲۰۱۴). رفتار سازمانی مثبت‌گرا حوزه ای جدید در رفتار سازمانی است. رفتار سازمانی مثبت‌گرا چنین تعریف می‌شود: مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها

[1] Ryan & Deci
[2] Seligman & mihalvi

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]

را به صورت اثربخش مدیریت کرد (لوتانز[1]، ۲۰۰۲، ص۵۹). لوتانز با مطرح کردن رفتار سازمانی مثبت و تمرکز بر نقاط قوت انسانی در محیط کار به جای مدیریت نقاط ضعف و نقص‌ها، از پیشکسوتان رویکردهای مثبت در رفتار سازمانی است (نلسون و کوپر[2]، ۲۰۰۷).

شادکامی[3] اولین و بنیادی ترین مفهوم روانشناسی مثبت‌گراست (شلدون و لیمبومیرسکی[4]، ۲۰۰۴) و به عنوان مفهومی مثبت برای سالم ماندن ضروری و حیاتی است (بخت، زاسزنسکی و نخله[5]، ۲۰۰۸). همچنین یکی از مهم ترین هیجان‌های مثبت است که افزایش آگاهی فرد نسبت به شرایط جسمانی و محیطی را در پی دارد. در سال ۲۰۰۲ مارتین سلیگمن[6] با بیان نظریه‌ی شادکامی، گام بزرگی را در جهت تعریف شادکامی برداشت. سلیگمن شادکامی را رسیدن به فراخنای شناسایی و رشد توانایی (کنجکاوی ، نیروی حیاتی و قدردانی) در بازی، کار و عشق بیان کرده است. از نظر وی احساس شادکامی به عنوان یک پدیده هیجانی مثبت برای انسان ضروری است و به زندگی او معنا می‌بخشد. لوپز[7] نیز بیان نموده است که شادی با انگیزه و هدف هم ارتباط دارد و افرادی که در زندگی خود آرمان هایی را دنبال می کنند و برای زندگی ارزش قائلند، عموما احساس رضایت و شادکامی بیشتری از زندگی خود خواهند داشت (گلمن[8] ، ۱۹۹۵) شادکامی دارای اثرات مثبت و اثربخشی برای افراد مختلف است، از جمله این اثرات افزایش قدرت تفکر و ارتقای کیفیت ارتباطات است. در این حالت احساس نوع دوستی افزایش یافته و افراد به دیگران کمک می‌کنند. کیامرثی و مومنی (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان دادند که شادکامی در افراد باکیفیت زندگی بیشتر همراه بوده است. برعکس، افسردگی از قدرت استدلال و کارایی می‌کاهد.

همچنین سرمایه روانشناختی[9] یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به هدف، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود. همچنین برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند. سلیگمن معتقد است که سرمایه روانشناختی، جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در برمی‌گیرد. او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار بوده، به آسانی قابل مشاهده است و می‌توان آن را به سادگی اندازه گیری و کنترل کرد. در حالیکه سرمایه روانشناختی، بیشتر بالقوه بوده، 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 (بیلی و سنیدر[10]، ۲۰۰۷). گوهل (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان داد که افرادی که دارای سرمایه روان شناختی بیشتری هستند، از رضایت شغلی و شادکامی بیشتری بهره مند می‌شوند. سرمایه روانشناختی و مولفه های آن از جمله امید، تاب آوری و خوش‌بینی با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد (بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت آبادی و بیرامی، ۱۳۹۱). از طرفی افراد شادکام در مشاغل خود نیز موفق‌ترند، وظایف خود را بهتر انجام داده و قدرت حل مسئله بیشتری دارند (آرگایل[11]، ۲۰۰۱).

هدف[12]، محرکی برای حرکت در زندگی است. مقوله ای که می تواند تمام زندگی انسان را تحت الشعاع خود درآورد. و انسان برای زندگی کردن و برخورد با مشکلات و موانعی که سر راهش قرار دارد به محرکی نیرومند نیاز دارد تا او را از سردرگمی و پوچی نجات دهد. هدف‌ها مسیر و مقصد زندگی را روشن کرده و به انسان اعتماد به نفس، انگیزه و عشق به زندگی می‌دهند. فرد را به تحرک وا می‌دارند و او را با استعدادها و توانمندی‌های خود آشنا می‌کنند . اهداف حس معنا و مفهوم در زندگی را به وجود می‌آورند .داشتن هدف مشخص، برنامه ریزی به دنبال دارد، داشتن برنامه، اهداف را محقق می‌سازد و برنامه‌ریزی درست، موفقیت به وجود می‌آورد (فرانکل[13]، ۱۳۶۷). از نظر فرانکل معنا دادنی نیست بلکه یافتنی است یعنی فرد باید خودش به جستجوی معنای زندگیش بپردازد. طبق نظر مارتین سلیگمن (۲۰۰۲)

[1] Luthans
[2]Nelson & Cooper
[3]Happiness
[4] Sheldon & Lyumbomirsky
[5]Bekhet, Zauszniewski, Nakhla
[6]Seligman
[7]Lopez
[8]Goleman
[9]Psychological Capital
[10]Baily & Snyder
[11]Argyle
[12]Goal
[13]Frankel

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]

، که در زمینه روانشناسی مثبت‌نگر تخصص دارد، امروزه انسانها بیشتر از گذشته به دنبال یافتن معنا در زندگی هستند (بایرون و میلر[1]، ۲۰۰۹). طالب زاده شوشتری و پورشافعی (۱۳۹۰) نشان دادند که داشتن هدف در زندگی، تضمین کننده سلامت عمومی افراد و کارکرد جامعه سالم است. با توجه به افزایش رقابت سازمان ها در جوامع امروزی و اهمیت عواملی مانند سرمایه روانشناختی، هدف در زندگی و شادکامی که در موفقیت کارکنان سازمانها تاثیر به سزایی دارد و از آنجایی که تاکنون پژوهشی دراین زمینه در نمونه‌های سازمانی انجام نشده است، این پژوهش اهمیت و ضرورت می‌یابد. بر این اساس، هدف مطالعه حاضر این است که آیا سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی قادر به پیش‌بینی شادکامی در کارکنان سازمان زمین شناسی کشور می‌باشد یا خیر؟

روش پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش «بررسی پیش بینی شادکامی توسط سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی در کارمندان سازمان زمین شناسی شهر تهران» که از نوع توصیفی- همبستگی است، لذا به دنبال اکتشاف، توصیف و تبیین داده‌ها و اطلاعات می‌باشد. جامعه این پژوهش کلیه کارمندان مشغول به کار در سازمان زمین شناسی در سال ۱۳۹۵ می باشند و تعداد نمونه ۱۶۰ نفر از این کارمندان هستند که با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده‌اند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش مهمترین ابراز اندازه گیری یا گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. در این پژوهش پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد:

پرسشنامه ی شادکامی آکسفورد[2]: آرگایل و لو[3]، پرسشنامه شادکامی آکسفورد را در سال ۱۹۹۰ ساخته‌اند. آرگایل پس از مشورت بابک[4]، بر آن شد تا جملات مقیاس افسردگی بک را معکوس کند. ۱۱ ماده دیگر به آن اضافه شد تا سایر جنبه‌های شادمانی را دربرگیرد. سپس این مقیاس ۳۲ گویه ای روی چند دانشجو انجام شد. ۳ تا از گویه‌ها حذف گردید و فرم نهایی با ۲۹ گویه باقی ماند. این پرسشنامه ۲۹ گویه ای ۴ گزینه دارد که گزینه‌های آن به ترتیب نمره گذاری می‌شود. نمره‌گذاری از ۰ تا ۳ است (فوق العاده خوشحالم ۳ و احساس خوشحالی نمی کنم ۰).برای انجام این پرسشنامه از آزمودنی‌ها خواسته شد تا جملات هریک از مواد آزمون را به ترتیب و بادقت بخوانند و جمله‌ای را که بهتر از همه احساس آنان را در روزهای اخیر مشخص می‌کند، انتخاب کنند. جمع نمرات مواد آزمون، نمره مقیاس را تشکیل‌می دهد که مشابه نمره‌گذاری مقیاس افسردگی بک می‌باشد. آرگایل و لو ضریب آلفای ۰/۹۰ را به دست آوردند. روایی ملاکی پرسشنامه شادکامی با مقیاس افسردگی بک ۰/۵۲ بوده است. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار در ایران با نمونه ای به‌حجم ۳۹۸ نفر، از سوی نشاط دوست و همکاران ۹۲٪ به دست آمد و روایی محتوایی آن نیز توسط ۴ متخصص مطلوب گزارش شد. همچنین برای بررسی روایی صوری پرسشنامه از ۱۰ متخصص (روان شناس و روان پزشک) نظرخواهی شد که همگی توانایی پرسشنامه را در بررسی شادمانی شرکت کنندگان تأیید نمودند (رحیمیان بوگر، ۱۳۹۲).

پرسشنامه هدف در زندگی ماهولیک و کرامباف[5]: این پرسشنامه توسط ماهولیک و کرامباف[6] در سال ۱۹۶۹ساخته شد.این پرسشنامه به منظور سنجش احساس فردی هدف یا معنا در زندگی ساخته شده است. در اصل هدف اصلی از ساختن این پرسشنامه ایجاد ابزاری برای سنجش تاثیر معنا درمانی بود. پرسشنامه هدف در زندگی می تواند احساس خلاء وجودی یا معنا و هدف در زندگی را بسنجد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال است که بررسی مضمون سوالات آن نشان می دهد که پرسشنامه مذکور دارای روایی محتوا می باشد، زیرا مضمون آن با نظریه و مفاهیم درمانی فرانکل هماهنگ است. شرکت کنندگان برای پاسخ به هر سوال عددی از ۱ تا ۷ را در پاسخنامه علامت می زنند که بیانگر دیدگاهشان نسبت به آن سوال است. نمره بالاتر بیانگر هدف و معنای بیشتر در زندگی است. البته کسب نمره ۱۴۰ غیر واقع بینانه است و نشانگر اغراق در معنادار جلوه دادن زندگی است. این پرسشنامه روی ۲۵۰نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان که با روش نمونه برداری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، اجرا و هنجاریابی شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشان دهنده آن بوده که پرسشنامه PIL از پایایی نسبتا بالایی برخوردار است (یعقوبی، جهان، نوقایی

[1]Byron & Miller
[2]OxfordHappiness Inventory
[3]Lu
[4] Beck
[5]Purpose in Life Questionnaire
[6] Maholick & Crumbaugh

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]

و رشید، ۲۰۱۶).

پرسشنامه‌سرمایه روانشناختی‌لوتانز[1]: این پرسشنامه مقادیر استاندارد شده را که به طور وسیعی ساختارهایی که امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می سنجد و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده مقیاس ها نیز اثبات شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی ها به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای لیکرت (کاملا مخالفم تا کاملا موافقم) پاسخ می‌دهد. برای بدست آوردن نمره سرمایه روانی ابتدا نمره هرخرده مقیاس به‌صورت جداگانه بدست آمد و سپس‌مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب شد. نسبت خی‌دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آماره های CFI،RMSEA در این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۸۰ بودند (لوتانز و آوولیو[2]، ۲۰۰۷).

یافته ها

نمونه مورد بررسی در این پژوهش ۱۶۰ نفر از کارکنان سازمان زمین شناسی و اکتشافات معدنی کشور بودند. ویژگی‌های توصیفی این افراد در جدول ۱ نشان داده شده است. همانگونه که در جدول مشخص شده است از این تعداد ۲۵ درصد زن و ۷۵ درصد مرد و ۸۶ درصد متاهل و ۱۴ درصد مجرد بودند. همچنین ۱۷ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، ۶۲ درصد کارشناسی، ۱۱ درصد فوق دیپلم و ۱۰ درصد نیز دیپلم بودند. ۳۳ درصد از این تعداد دارای سابقه ۲۱ سال و بالاتر ، ۴۳ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۴ درصد کمتر از ۱۶ سال سابقه داشتند.

جدول ۱. وضعیت توصیفی افراد شرکت کننده در پژوهش

متغیر	سطوح	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۴۰	۲۵
	مرد	۱۲۰	۷۵
تاهل	مجرد	۲۳	۱۴
	متاهل	۱۳۷	۸۶
سطح تحصیلات	ارشد و بالاتر	۲۷	۱۷
	کارشناسی	۹۹	۶۲
	فوق دیپلم	۱۸	۱۱
	دیپلم	۱۶	۱۰
سابقه	۲۱ سال و بالاتر	۵۳	۳۳
	۲۰-۱۶	۶۹	۴۳
	کمتر از ۱۶ سال	۳۸	۲۴

در جدول شماره ۲ میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی بین متغیرهای شادی، سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی گزارش شده است.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار وماتریس همبستگی بین متغیرهای شادی، سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی

		میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱	شادی	۵۱/۳۰	۱۵/۹۶	۱		
۲	سرمایه روانشناختی	۷۸/۵۰	۳۱/۱۱	۰/۴۸**	۱	
۳	هدف در زندگی	۷۲/۲۰	۲۰/۹۷	۰/۴۴**	۰/۵۱**	۱

**P<0.01

[1]QuestionnaireLuthans Psychological Capital
[2] Avolio

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود شادی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه روانشناختی ($r=0.48$, $p<0.01$) و هدف در زندگی ($r=0.44$, $p<0.01$) دارد. همچنین نتایج این جدول نشان می دهد که بین سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی نیز همبستگی معناداری وجود دارد ($r=0.51$, $p<0.01$).

در ادامه برای تحلیل فرضیه پژوهش، از آزمون رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شد (جدول ۳). تحلیل های اولیه در مورد نرمال بودن، خطی بودن و همخطی چندگانه انجام گرفت. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. جدول رگرسیون گام به گام مدل پیش‌بینی شادی از طریق سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی

گام		R	R2	F	B	SE.B	بتا	T
۱	ثابت	۰/۴۸	۰/۲۳	۴۸/۰۹**	۳۱/۸۴	۳/۰۲		۱۱/۵۵**
	سرمایه روانشناختی				۰/۲۵	۰/۰۴	۰/۴۸	۶/۹۳**
۲	ثابت	۰/۵۳	۰/۲۸	۳۱/۰۴**	۲۲/۹۲	۳/۹۷		۵/۷۶**
	سرمایه روانشناختی				۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۳۵	۴/۴۳**
	هدف در زندگی				۰/۲۰	۰/۰۶	۰/۲۶	۳/۳۱**

**P<0.01

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود در گام اول سرمایه روانشناختی وارد معادله پیش‌بینی شد و به تنهایی ۲۳ درصد از تغییرات شادی را تبیین نموده است. نسبت F نیز نشان می دهد که مدل رگرسیون در این گام معنادار است ($F=48/09$, $P<0/01$). در گام دوم هدف زندگی وارد معادله پیش بینی شده است که با وارد شدن این متغیر میزان ضریب تعیین از ۲۳ درصد به ۲۸ درصد افزایش یافته است و البته مدل نیز معنادار می باشد ($F=31/04$, $P<0/01$) . با توجه به نتایج کسب شده می توان گفت متغیرهای سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی به طور معناداری شادی را پیش‌بینی می‌کنند. یعنی هر قدر افراد از درجه بالاتری از سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی برخوردار باشند، شادی آنها افزایش پیدا می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که شادی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه روانشناختی دارد و سرمایه روان شناختی به صورت معناداری قادر به پیش بینی نمره شادی کارکنان می‌باشد. می توان گفت باور فرد به توانایی‌هایش، داشتن پشتکار و امید و همچین خوش‌بینی و خودکارآمدی که مولفه‌های سرمایه روانشناختی می‌باشند، بر روی شادی افراد تاثیر مستقیم و مثبت می‌گذارند و افرادی که نمره بالاتری در آزمون سرمایه روانشناختی دارند در آزمون شادی نیز نمرات بالاتری کسب می‌کنند. شادی دو جنبه عاطفی و شناختی دارد. البته از دید بعضی محققان دارای جنبه‌های عاطفی، اجتماعی و شناختی است. به طوری که مولفه عاطفی باعث می شود فرد از نظر خلقی شاد و خوشحال باشد. مولفه اجتماعی باعث گسترش روابط اجتماعی با دیگران و افزایش حمایت اجتماعی می‌شود و مولفه شناختی موجب می‌شود که فرد وقایع روزمره را طوری تعبیر و تفسیر کند که خوش بینی وی را به دنبال داشته باشد (مایرز و دینر، ۱۹۹۵).این که داشتن مولفه های سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) چگونه به شادکامی بیشتر می‌انجامد می‌تواند به خاطر ماهیت شناختی شادکامی باشد. پژوهش های انجام شده تاثیر امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی را در محیط کار اثبات کرده اند. امید، انسان را به تلاش و کوشش واداشته ، او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌کند. از سویی افرادی که از درجات بالای امیدواری بهره می‌برند می توانند با چالش‌هایی که ممکن است در زندگی با آنها روبه رو شوند؛ سازگار شوند و این موجب رضایت و خرسندی می‌شود و در نتیجه شادکامی آنها افزایش می‌یابد. افراد خودکارآمد در انجام وظایف محوله موفق ترند، و افراد تاب‌آور و خوش‌بین نیز در مواجهه با عوامل بالقوه استرس زا، سطح استرس کمتری را تجربه می‌کنند و انتظارات مثبت گرای آنها باعث افزایش شادکامی می‌شود (خسروشاهی، نصرت آبادی و بیرامی، ۱۳۹۱). هم چنین نتایج پژوهش حاضر ، همسو با تحقیقات پیشین (گوهل[1]، ۲۰۱۲؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ هاشمی نصرت آباد و همکاران، ۱۳۹۱؛ اسماعیلی فر و همکاران ،۱۳۹۰؛ پور سردار و همکاران ،۱۳۹۱؛ سوری و همکاران ، ۱۳۹۲؛ بندورا و همکاران ، ۱۹۹۶به نقل از قاسم و حسین‌چاری، ۱۳۹۱) است. در واقع می توان از احساس شادکامی

[1]Gohel

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]

برای درمان بیماری های روانی، بالا بردن نرخ امید و تلاش برای ارتقای سطح زندگی در افراد سالم، بالا بردن مقاوت روانی و تقویت نیروهای دفاعی در مقابل استرس استفاده کرد چون این موضوع می تواند توانایی برقراری ارتباط بین فردی و اجتماعی را تا حد چشم‌گیری افزایش دهد (لیبورمیرسکی و راس، ۱۹۹۹). افراد شادکام دارای ویژگی های شناختی خاصی هستند که از طریق آنها اطلاعات محیط خود را به نحوی پردازش می‌کنند که موجب تقویت خوش‌بینی و خوشحالی می‌شود.

یکی دیگر از یافته های این پژوهش این بود که بین سرمایه روانشناختی و هدف زندگی نیز همبستگی معناداری وجود دارد. به این معنی که افرادی که خودکارآمدی بیشتری برای رسیدن به هدف درخود احساس می کنند، با امید بیشتری برای رسیدن به هدف برنامه ریزی کرده و با خوش‌بینی بیشتری در مقابل موانع و ناکامی ها تاب می آورند. پژوهشگرانی که در زمینه روانشناسی مثبت مطالعه می کنند، به طور فزاینده ای بر نقش هدف و امیدواری در پیشرفت و رشد انسان تمرکز کرده‌اند. حجم زیادی از تحقیقات تجربی و نظری نشان می‌دهد که هدف‌جویی در زندگی به رشد و تحول بهینه انسان کمک می کند (برونک[1] و همکاران، ۲۰۰۹). نتیجه دیگر این پژوهش نشان داد که شادی رابطه مثبت و معناداری با هدف در زندگی دارد. بنابراین می‌توان گفت افرادی که در زندگی خود، هدف دارند و به عبارتی دیگر در زندگی این افراد معنا وجود دارد، احساس شادی بیشتری را تجربه می‌کنند. در مقابل افرادی که در اثر نداشتن هدف، احساس خلاء وجودی دارند، در زندگی شادی کمتری را تجربه می‌کنند. پژوهش های انجام شده در زمینه بهزیستی[2] و داشتن معنا در زندگی نشان داده اند که بهداشت روانی و احساس خوب بودن و شادکامی، با ادراک فرد از داشتن اهداف مهم در زندگی و پیشرفت رضایت بخش در به دست آوردن آنها، رابطه دارد (مایرز[3]، ۱۹۹۹). نتایج حاصل از مطالعات طولی هالیسچ و جیپرت[4](۲۰۰۱) نیز نشان داده اند که احساس رضایت از زندگی و شادکامی به داشتن اهداف قابل دستیابی، احساس پیشرفت به سمت آن هدف و تعهد در تعقیب آنها وابسته است. تعقیب یک هدف مناسب برای رسیدن به سلامت روان شناختی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در شرایط عادی، مردم قادرند اهدافی را انتخاب و تعقیب نمایند که به زندگی آنها معنا ببخشد و آن را رضایت بخش و شاد سازد و همین طور قادرند از اهدافی که منجر به آسیب های روانشناختی می‌گردد، اجتناب کنند (ککس و کلینگر[5]، ۲۰۱۱). این یافته با نتایج پژوهش (شک[6]، ۱۹۹۲؛ منصور نژاد، ۱۳۸۸) همسو است. در تبیین تاثیر مثبت هدف در زندگی بر شادی، می توان به توجیهات ارائه شده در نظریه خودتبیینی دسی و رایان (۱۹۸۵) و مدل خود هماهنگ سازی یا خودجوشی شلدون و الیوت (۱۹۹۹) اشاره داشت. این مدل ها معتقدند که عمل مبتنی بر اراده موجب خرسندی است. اراده را نیز قدرت انتخاب و پیگیری اهداف توسط فرد تفسیر نموده‌اند. یافته های پژوهش نشان داد هدف به تنهایی ۲۸ درصد از شادکامی کارکنان را تبیین می‌کند و همچنین سرمایه روانشناختی ۲۳ درصد از شادکامی را پیش بینی می‌کند. لذا می‌توان بیان نمود که با برنامه‌ریزی مناسب در زمینه آموزش سرمایه روان‌شناختی و هدف به کارکنان سازمان، سبب افزایش شادی و رضایتمندی کارکنان شده و علاوه بر بهره مند شدن از منافع آن، اهداف سازمانی نیز بهتر و سریعتر به نتیجه می‌رسد. از آنجایی که شادکامی دارای مولفه های عاطفی، اجتماعی و شناختی است؛ پیشنهاد می‌شود که هریک از مولفه ها به طور جداگانه در ارتباط با سایر متغیرها بررسی شوند. توجه به جنبه های کاربردی پژوهش حاضر نیز حائز اهمیت است، در این راستا ادارات و سازمان ها می توانند از طریق فراهم کردن جو صمیمی، عاطفی و حمایت‌گر، و ایجاد تعامل های باز و گسترده بین افراد، کارکنان خود را در دستیابی به توانایی‌های شخصی و جمعی و رسیدن به شادکامی یاری رسانند. از آنجایی که آموزش مهارتهای سرمایه روانشناختی منجر به ارتقای مهارتهای عملکردی می‌شود و نهایتا می تواند از مشکلات شغلی بکاهد، پیشنهاد می‌شود چنین مهارتهایی به کارکنان آموزش داده شود تا با افزایش سطح شادی در آنها، میزان رضایت شغلی و عملکرد سازمان نیز افزایش بیابد.

[1]Bronk
[2]Well-being
[3]Myers
[4]Halisch &Geppert
[5]Cox & Klinger
[6]Shek

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]

منابع

اسماعیلی فر، ندا.، شفیع آبادی، عبدالله.، و احقر، قدسی. (۱۳۹۰). سهم خودکارآمدی در پیش بین شادکامی. مجله اندیشه و رفتار. بهار، ۵(۱۹): ۳۴- ۲۷.

بهادری خسروشاهی، جعفر.، هاشمی نصرت آبادی، تورج.، و بیرامی، منصور. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان شناختی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز. مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. زمستان،۱۷(۶، پیاپی ۹۰): ۳۱۲-۳۱۸.

پورسردار، نورالله.، پورسردار، فیض الله.، پناهنده، عباس.، سنگری، علی اکبر.، و عبدی زرین، سهراب. (۱۳۹۲). تاثیر خوش بینی(تفکر مثبت) بر سلامت روانی و رضایت از زندگی: یک مدل روانشناختی از بهزیستی. مجله پژوهشی حکیم. بهار،۱۶(۱): ۴۲-۴۹.

رحیمیان بوگر، اسحاق (۱۳۹۲).نقش‌پیش‌بین‌شادکامی، خوش بینی و وضعیت‌جمعیت‌شناختی در اقدام به رفتارهای مرتبط‌باسلامت.مجله دانش و تندرستی. بهار، ۸(۱): ۱۷-۲۳.

سوری، حسین.، حجازی، الهه.، و اژه ای، جواد. (۱۳۹۲). رابطه تاب آوری و خوش بینی با بهزیستی روان شناختی. مجله علوم رفتاری. پاییز،۳(۷): ۲۷۷- ۲۷۱.

طالب زاده شوشتری، لیلا.، پورشافعی، هادی. (۱۳۹۰). رابطه معنای زندگی با سلامت عمومی کارکنان دانشگاه بیرجند درسال ۹۰-۱۳۸۹. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. بهار،۱۸(۱): ۵۶-۶۱.

فرانکل،ویکتور. (۱۳۷۶). انسان در جستجوی معنا. ترجمه اکبر عارفی. نشر دانشگاه. (۱۹۴۶).

قاسم، مرضیه.، حسین چاری، مسعود. (۱۳۹۱). تاب آوری روان شناختی و انگیزش درونی-بیرونی: نقش واسطه ای خودکارآمدی. فصلنامه روانشناسی تحولی: روان شناسان ایرانی. پاییز،۹(۳۳): ۶۱-۷۱.

کیامرثی، آذر.، مومنی، سویل. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و شادکامی با پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان دختر دبیرستانی. مجله روانشناسی مدرسه. بهار،۲(۱): ۱۱۹-۱۳۰.

گلمن، دانیل. (۱۳۸۰). هوش هیجانی. ترجمه نسرین پارسا. نشر رشد. (۱۹۹۵).

منصورنژاد، محمد. (۱۳۸۸). هدف و معنای زندگی از نظر نیچه، فرانکل و نگاه اسلامی، همایش ملی معناداری زندگی. اصفهان: اداره کل امور دانشگاهی اصفهان.

هاشمی نصرت آباد، تورج.، باباپور خیرالدین، جلیل.، بهادری خسروشاهی، جعفر. (۱۳۹۱). نقش سرمایه روان شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی. مجله پژوهش های روانشناختی اجتماعی. زمستان،۱(۴): ۱۲۳-۱۴۴.

یعقوبی، ابوالقاسم.، جهان، فائزه.، نوقابی، رسول.، و رشید، خسرو. (۱۳۹۴). اثر آموزش هدفگذاری بر اهداف پیشرفت و انگیزه پیشرفت. دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری(علمی-پژوهشی). زمستان،۳(۵): ۹۱-۱۰۵.

Argyle, M. (2001). The Psychology of Happiness, Routledge publisher, 2nd ed.

Baily, T. C., Snyder, C. R. (2007). Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status.*Journal of thePsychological Records*,57(2):233-240.

Bekhet, A. K., Zauszniewski, J. A.,& Nakhla W. E. (2008). Happiness: Theoretical and EmpiricalConsiderations. *Journal of Nursing Forum*,43 (1): 12-23.

Bronk, K. C., Hill, P. L., Lapsley, D. K., Talib,T. L., & Finch, H.(2009).purpose, hope and life satisfaction in three age groups. *The journal of positive psychology: dedicated to furthering research and promoting good practice*. 4(6): 500-510.

Byron, K ., miller-perrin, C. (2009).the value of life purpose as a mediator of faith and well-being. *The journal of positive psychology*:*dedicated to furthering research and promo ng good prace*,4 (1):64-70.

Cox, W. M., Klinger, E. (2011). Handbook of motivational counseling: GoalBased Approaches to Assessment and Intervention with Addiction and Other Problems, Second Edition. John Wiley & Sons.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior.New York: Plenum.

Gohel, K. (2012). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3 (36): 34-37.

Halisch, F., Geppert, U. (2001). Motives, Personal Goals, and Life Satisfaction in Old Age, In A. Efklides, J. Kuhl, & R. Sorrentino (Eds.), Trends and Prospect in Motivational Research (pp. 389-409). Dordrecht: Kluwer.

Luthans F,. Avolio BJ. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol*, 6:138-146.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60: 541-572.

Luthans, S. (2002). Hope: A New Positive Strength for HumanResource Development. Human Resource *Development Review*, 1(3):304-322.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]

Lyubormirsky, S., Ross, L. (1999). Changes in attractiveness of elected, rejected, and precluded alternatives: A comparison of "happy" and "unhappy" individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76: 988–1007.

Myers, D. G., Diener, E. D.(1995). Who is happy?.*Psychological science*. 6(1): 9-10.

Myers, D. G. (1999). Close Relationships and Quality of Life, In D. Kahneman, E. Diener& N. Schwarz (Eds.), Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology, NewYork: Russell Sage Foundation.

Nelson, D., Cooper, C. L. (2007). Positive Organizational Behavior: An Inclusive View in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior*. (pp. 1-8). California: SAGE Publications.

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol*,52:66-141.

Seligman, M. (2002). Authentic: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York: Free Press.

Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology. New York: Oxford.

Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. (2014). Flow and the Foundations of Positive Psychology. *Publisher Springer Netherlands*, 10: 8_18.

Shek, D.T.L. (1992).meaning in life and psychological well-being empirical study using the Chinese version of the purpose in life questionnaire. *Journal of genetic psychology*, 153(2): 185-200.

Sheldon, K. M., Elliot, A. J. (1999). Goal Striving, Need Satisfaction and Longitudinal Well-being: The Self-concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76: 482-497.

Sheldon, K. M., Lyumbomirsky, S. (2004). Achieving Sustainable New Happiness: Prospect, Practice and Prescriptions. In P. A., Linley, & S. Joseph. Positive Psychology in practice. John Wiley. Hoboken, New Jersey.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-13]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1398.8.1.7.3]