

## 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

**Maryam Ostadi,**

M Sc Psychology- University of Tehran

**Somayeh Eshghi Abkenari\***

M Sc Psychology- University of Tehran

*somayeheshghi@ut.ac.ir*

مریم استادی

کارشناسی ارشد روانشناسی - دانشگاه تهران

سمیه عشقی آبکناری نویسنده مسئول

کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه تهران

#### چکیده

#### 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.

شادکامی بنیادی ترین مفهوم در روانشناسی مثبت گراست و از این رو شمار پژوهش های انجام شده هر روز فزونی می یابد. هدف پژوهش حاضر مطالعه نقش پیش بینی کنندگی شادی توسط سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی کارمندان سازمان زمین شناسی شهر تهران است. در این پژوهش از نوع همبستگی، شرکت کنندگان شامل ۱۶۰ نفر از کارمندان در دسترس سازمان زمین شناسی تهران بودند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۱۹۹۰)، پرسشنامه هدف در زندگی 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 درصد از آن را پیش بینی می کند. یعنی هر قدر افراد از درجه بالاتری از سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی برخوردار باشند، شادی آنها افزایش پیدا می کند. لذا می توان با برنامه ریزی مناسب در زمینه آموزش سرمایه روانشناختی و هدف به کارکنان، سبب افزایش شادی و رضایتمندی آنها شد و علاوه بر بهره مند شدن از منافع آن، اهداف سازمانی نیز بهتر و سریعتر به نتیجه می رسد.

**Keywords:** Happiness, Psychological Capital, purpose in life

**کلیدواژه ها:** سرمایه روانشناختی، شادی، هدف در زندگی

#### مقدمه

برخلاف روان شناسان پیشین که محور پژوهش ها و کارهای علمی شان را جنبه های منفی و مخرب افکار، باورها و احساس های انسان قرار داده و تمام سعی و تلاش شان را بر مدار جنبه های اختلال انگیز افکار و ابعاد بیمارگونه روان انسان متمرکز کرده بودند (رایان و دسی<sup>۱</sup>، 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 و زندگی را از مسیری که بدون معنی و پوچی است، حفظ می کند (سلیگمن و میهالوی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). رفتار سازمانی مثبت گرا حوزه ای جدید در رفتار سازمانی است. رفتار سازمانی مثبت گرا چنین تعریف می شود: مطالعه و کاربرد توانمندی های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها

<sup>1</sup> Ryan & Deci

<sup>2</sup> Seligman & mihalvi

را به صورت اثربخش مدیریت کرد (لوتانز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، ص ۵۹). 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<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

شادکامی<sup>۳</sup> اولین و بنیادی‌ترین مفهوم روانشناسی مثبت‌گراست (شلدون و لیمبومیرسکی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴) و به عنوان مفهومی مثبت برای سالم ماندن ضروری و حیاتی است (بخت، زاسزنسکی و نخله<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). همچنین یکی از مهم‌ترین هیجان‌های مثبت است که افزایش آگاهی فرد نسبت به شرایط جسمانی و محیطی را در پی دارد. در سال ۲۰۰۲ مارتین سلینگمن<sup>۶</sup> با بیان نظریه‌ی شادکامی، گام بزرگی را در جهت تعریف شادکامی برداشت. سلینگمن شادکامی را رسیدن به فراخانی 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<sup>۷</sup> نیز بیان نموده است که شادی با انگیزه و هدف هم ارتباط دارد و افرادی که در زندگی خود آرمان‌هایی را دنبال می‌کنند و برای زندگی ارزش قائلند، عموماً احساس رضایت و شادکامی بیشتری از زندگی خود خواهند داشت (گلمن<sup>۸</sup>، 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<sup>۹</sup> 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. سلینگمن 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 اندازه‌گیری 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<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۷). گوهل (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان داد که افرادی که دارای سرمایه روان شناختی بیشتری هستند، از رضایت شغلی و شادکامی بیشتری بهره‌مند می‌شوند. سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن از جمله امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد (بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت‌آبادی 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<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱).

هدف<sup>۱۲</sup>، محرکی برای حرکت در زندگی است. مقوله‌ای که می‌تواند 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 و امیدوارند و او را با استعدادها و توانمندی‌های خود آشنا می‌کنند. اهداف حس معنا و مفهوم در زندگی را به وجود می‌آورند. داشتن هدف مشخص، برنامه‌ریزی به دنبال دارد، داشتن برنامه، اهداف را محقق می‌سازد و برنامه‌ریزی درست، موفقیت به وجود می‌آورد (فرانکل<sup>۱۳</sup>، ۱۳۶۷). از نظر فرانکل معنا دادنی نیست بلکه یافتنی است یعنی فرد باید خودش به جستجوی معنای زندگی بپردازد. طبق نظر مارتین سلینگمن (۲۰۰۲)

<sup>1</sup> Luthans

<sup>2</sup> Nelson & Cooper

<sup>3</sup> Happiness

<sup>4</sup> Sheldon & Lyumbomirsky

<sup>5</sup> Bekhet, Zauszniewski, Nakhla

<sup>6</sup> Seligman

<sup>7</sup> Lopez

<sup>8</sup> Goleman

<sup>9</sup> Psychological Capital

<sup>10</sup> Baily & Snyder

<sup>11</sup> Argyle

<sup>12</sup> Goal

<sup>13</sup> Frankel

، که در زمینه روانشناسی مثبت‌نگر تخصص دارد، امروزه انسانها بیشتر از گذشته به دنبال یافتن معنا در زندگی هستند (بایرون و میلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). طالب زاده شوشتری و پورشافی (۱۳۹۰) نشان دادند که داشتن هدف در زندگی، تضمین‌کننده سلامت عمومی افراد و کارکرد جامعه سالم است. با توجه به افزایش رقابت سازمان‌ها در جوامع امروزی و اهمیت عواملی مانند سرمایه روانشناختی، هدف در زندگی و شادکامی که در موفقیت کارکنان سازمانها تاثیر به‌سزایی دارد و از آنجایی که تاکنون پژوهشی در این 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 زمین‌شناسی کشور می‌باشد یا خیر؟

## روش پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش «بررسی پیش‌بینی شادکامی توسط سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی در کارمندان سازمان زمین‌شناسی 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 زمین‌شناسی در سال ۱۳۹۵ می‌باشند و تعداد نمونه ۱۶۰ نفر از این کارمندان هستند که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند.

## ابزار پژوهش

در این پژوهش مهمترین ابزار اندازه‌گیری یا گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. در این پژوهش پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد: **پرسشنامه‌ی شادکامی آکسفورد**<sup>۲</sup>: آرگایل و لو<sup>۳</sup>، پرسشنامه شادکامی آکسفورد را در سال ۱۹۹۰ ساخته‌اند. آرگایل پس از مشورت بابک<sup>۴</sup>، 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 نمی‌کنم ۰). برای انجام این پرسشنامه از آزمودنی‌ها خواسته شد تا جملات هریک از مواد آزمون را به ترتیب و با دقت 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 تشکیل می‌دهد 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 (روان‌شناس و روان‌پزشک) نظرخواهی شد که همگی توانایی پرسشنامه را در بررسی شادمانی شرکت‌کنندگان تأیید نمودند (رحیمیان بوگر، ۱۳۹۲).

**پرسشنامه هدف در زندگی ماهولیک و کرامباف**<sup>۵</sup>: این پرسشنامه توسط ماهولیک و کرامباف<sup>۶</sup> در سال ۱۹۶۹ ساخته 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 می‌تواند احساس خلاء وجودی یا معنا و هدف در زندگی را بسنجد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال است که بررسی مضمون سوالات آن نشان می‌دهد که پرسشنامه مذکور دارای روایی محتوا می‌باشد، زیرا مضمون آن با نظریه و مفاهیم درمانی فرانکل هماهنگ است. شرکت‌کنندگان برای پاسخ به هر سوال عددی از ۱ تا ۷ را در پاسخنامه علامت می‌زنند که بیانگر دیدگاهشان نسبت به آن سوال است. نمره بالاتر بیانگر هدف و معنای بیشتر در زندگی است. البته کسب نمره ۱۴۰ غیر واقع‌بینانه است و نشانگر اغراق در معنادار جلوه دادن زندگی است. این پرسشنامه روی ۲۵۰ نفر 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 نسبتاً بالایی برخوردار است (یعقوبی، جهان، نوقایی

<sup>1</sup>Byron & Miller

<sup>2</sup>OxfordHappiness Inventory

<sup>3</sup>Lu

<sup>4</sup>Beck

<sup>5</sup>Purpose in Life Questionnaire

<sup>6</sup>Maholick & Crumbaugh

و رشید، ۲۰۱۶).

**پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز<sup>۱</sup>:** این پرسشنامه مقادیر استاندارد شده را که به طور وسیعی ساختارهایی که امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجد و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده مقیاس‌ها نیز اثبات شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی‌ها به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) پاسخ می‌دهد. برای بدست آوردن نمره سرمایه روانی ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه بدست آمد و سپس مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب شد. نسبت‌خیزی دو 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<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

### یافته‌ها

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 متأهل 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
	۱۶-۲۰	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 و ماتریس 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

<sup>1</sup>QuestionnaireLuthans Psychological Capital

<sup>2</sup> Avolio

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود 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 پیش بینی شادی از طریق سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی

گام	R	R2	F	B	SE.B	بتا	T
۱	ثابت			۳۱/۸۴	۳/۰۲		۱۱/۵۵**
	سرمایه روانشناختی	۰/۲۳	۴۸/۰۹**	۰/۲۵	۰/۰۴	۰/۴۸	۶/۹۳**
۲	ثابت			۲۲/۹۲	۳/۹۷		۵/۷۶**
	سرمایه روانشناختی	۰/۲۸	۳۱/۰۴**	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۳۵	۴/۴۳**
	هدف در زندگی	۰/۵۳		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 پیش بینی 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 پیش بینی می کنند. یعنی هر قدر افراد از درجه بالاتری از سرمایه روانشناختی و هدف در زندگی برخوردار باشند، شادی آنها افزایش پیدا می کند.

### 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 می باشد. می توان گفت باور فرد به توانایی هایش، داشتن پشتکار و امید و همچنین خوش بینی و خودکارآمدی که مولفه های سرمایه روانشناختی می باشند، بر روی شادی افراد تاثیر مستقیم و مثبت می گذارند و افرادی که نمره بالاتری در آزمون سرمایه روانشناختی دارند در آزمون شادی نیز نمرات بالاتری کسب می کنند. شادی دو جنبه عاطفی و شناختی دارد. البته از دید بعضی محققان دارای جنبه های 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 می شود و مولفه شناختی موجب می شود 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 می انجامد می تواند به خاطر ماهیت شناختی شادکامی باشد. پژوهش های انجام شده تاثیر امیدواری، خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی 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 می کند. از سویی افرادی که از درجات بالای امیدواری بهره می برند می توانند با چالش هایی که ممکن است در زندگی با آنها روبه رو شوند؛ سازگار شوند و این موجب رضایت و خرسندی می شود و در نتیجه شادکامی آنها افزایش می یابد. افراد خودکارآمد در انجام وظایف محوله موفق ترند، و افراد تاب آور و خوش بین نیز در مواجهه با عوامل بالقوه استرس زا، سطح استرس کمتری را تجربه می کنند و انتظارات مثبت گرای آنها باعث افزایش شادکامی می شود (خسروشاهی، نصرت آبادی و بیرامی، ۱۳۹۱). هم چنین نتایج پژوهش حاضر، همسو با تحقیقات پیشین (گوهل<sup>۱</sup>، 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، ۱۹۹۶ به نقل از قاسم و حسین چاری، ۱۳۹۱) است. در واقع می توان از احساس شادکامی

<sup>1</sup>Gohel

برای درمان بیماری های روانی، بالا بردن نرخ امید و تلاش برای ارتقای سطح زندگی در افراد سالم، بالا بردن مقاومت 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 چشم گیری 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 می کنند که موجب تقویت خوش بینی و خوشحالی می شود.

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 در خود احساس می کنند، با امید بیشتری برای رسیدن به هدف برنامه ریزی کرده و با خوش بینی 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 کرده اند. حجم زیادی از تحقیقات تجربی و نظری نشان می دهد که هدف جویی در زندگی به رشد و تحول بهینه انسان کمک می کند (برونک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). نتیجه دیگر این پژوهش نشان داد که شادی رابطه مثبت و معناداری با هدف در زندگی دارد. بنابراین می توان گفت افرادی که در زندگی خود، هدف دارند و به عبارتی دیگر در زندگی این افراد معنا وجود دارد، احساس شادی بیشتری را تجربه می کنند. در مقابل افرادی که در اثر نداشتن هدف، احساس خلاء وجودی دارند، در زندگی شادی کمتری را تجربه می کنند. پژوهش های انجام شده در زمینه بهزیستی<sup>۲</sup> 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<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). نتایج حاصل از مطالعات طولی هالیسچ و جیپرت<sup>۴</sup> (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 می گردد، اجتناب کنند (ککس و کلینگر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). این یافته با نتایج پژوهش (شک<sup>۶</sup>، 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 نموده اند. یافته های پژوهش نشان داد هدف به تنهایی ۲۸ درصد از شادکامی کارکنان را تبیین می کند و همچنین سرمایه روانشناختی ۲۳ درصد از شادکامی را پیش بینی می کند. لذا می توان بیان نمود که با برنامه ریزی مناسب در زمینه آموزش سرمایه روان شناختی 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 می رسد. از آنجایی که شادکامی دارای مولفه های عاطفی، اجتماعی و شناختی است؛ پیشنهاد می شود 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 حمایت گر، و ایجاد تعامل های باز و گسترده بین افراد، کارکنان خود را در دستیابی به توانایی های شخصی و جمعی و رسیدن به شادکامی یاری رسانند. از آنجایی که آموزش مهارت های سرمایه روانشناختی منجر به ارتقای مهارت های عملکردی می شود و نهایتاً می تواند از مشکلات شغلی بکاهد، پیشنهاد می شود چنین مهارتهایی به کارکنان آموزش داده شود تا با افزایش سطح شادی در آنها، میزان رضایت شغلی و عملکرد سازمان نیز افزایش بیابد.

<sup>1</sup>Bronk

<sup>2</sup>Well-being

<sup>3</sup>Myers

<sup>4</sup>Halisch & Geppert

<sup>5</sup>Cox & Klinger

<sup>6</sup>Shek

## 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: ۳۱۸-۳۱۲.
- 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). نقش پیش بین شادکامی، خوش بینی و وضعیت جمعیت شناختی در اقدام به رفتارهای مرتبط با سلامت. *مجله دانش و تندرستی*. بهار، ۸(۱): ۲۳-۱۷.
- 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 شوشتی، لیلیا، پورشافعی، هادی. (۱۳۹۰). رابطه معنای زندگی با سلامت عمومی کارکنان دانشگاه بیرجند در سال 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.
- کیامرئی، 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 نسرين 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، نوقایی، 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 the Psychological Records*, 57(2): 233-240.

Bekhet, A. K., Zauszniewski, J. A., & Nakhla W. E. (2008). Happiness: Theoretical and Empirical Considerations. *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 promoting good practice*, 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 B.J. (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 Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3): 304-322.

- 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*, New York: 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., Lyubomirsky, 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.