

بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در ایجاد نشاط اعضای بسیج (مورد مطالعه: واحدهای فرهنگی ارشاد اسلامی استان ایلام)

ناهید علی‌زاده * محمد تابان ** علی قلی‌پور سلیمانی ***

چکیده

یکی از مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا، نشاط است. نشاط تا حدی اهمیت دارد که از سال ۲۰۰۰ به بعد، سازمان ملل آن را برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها به‌عنوان یکی از متغیرهای اصلی وارد محاسبات شده است. هدف این پژوهش، بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در ایجاد نشاط اعضای بسیج است. این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، همه کارکنان واحدهای فرهنگی ارشاد اسلامی استان ایلام به تعداد ۲۰۰۰ نفر است، که از میان آن‌ها، ۳۲۲ نفر براساس جدول کرسجی و مورگان و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته نشاط کارکنان و پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران است. روایی پرسشنامه با تأیید نظر خبرگان آشنا به موضوع، و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (برابر با ۰/۹۴) تأیید شد. داده‌ها با آزمون رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی اثر معناداری بر نشاط کارکنان دارند. در نتیجه، با افزایش هر یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی، نشاط سازمانی افزایش می‌یابد. از این میان، خوش‌بینی با ضریب ۰/۳۹۵ بیشترین تأثیر را بر نشاط سازمانی داشت. بنابراین، مدیران سازمان‌ها باید جو سازمانی مطلوبی برای ایجاد سلامت روحی و روان‌شناختی ایجاد کنند تا نشاط و شادی در کارکنان تقویت شود.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی، سرمایه روان‌شناختی، نشاط کارکنان.

تاریخ دریافت: ۳ فروردین ۱۳۹۶ تاریخ پذیرش: ۳ خرداد ۱۳۹۶
* دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی رشت، رشت، ایران (نویسنده مسئول):
Nahid_alizade1987@yahoo.com
** استادیار مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران
*** استادیار مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران

۱. مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌سازمانی جلب شده است. امروزه پس از سرمایه انسانی (چه می‌دانیم؟)، سرمایه اجتماعی (چه کسانی را می‌شناسیم؟) و سرمایه مالی (چه داریم؟) سرمایه روان‌شناختی^۱ را می‌توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت (آولیو و لوتانز^۲، ۲۰۰۶، ص ۹). سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت است که می‌تواند مانند منبعی قوی در رشد و ارتقای فرد نقش داشته باشد و شامل این مؤلفه‌ها است: الف) باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام‌دادن وظایف معین (خودکارآمدی)؛ ب) ایجاد اسنادهای مثبت درباره موفقیت‌های اکنون و آینده (خوش‌بینی)؛ ج) داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و پیگیری راهکارهای لازم برای رسیدن به موفقیت (امیدواری)؛ د) تحمل کردن مشکلات و بازگشت به سطح معمولی عملکرد، حتی بالاتر از آن تا دستیابی به موفقیت‌ها (تاب‌آوری) (آوی^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). این رویکردها، که مزیت‌ها و ظرفیت‌های روان‌شناختی منابع انسانی مثبت‌گرا را در ارتقای عملکرد فردی و سازمانی و نیل به موفقیت سازمانی کشف کردند (ترنر^۴ و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۶۳)، نقطه قوتی تلقی می‌شوند که پیامدهای مثبت سازمانی دارند، به‌طوری که در سطح فردی، موجب ارتقای عملکرد فردی و در سطح سازمانی موجب توسعه و افزایش دارایی‌ها و درآمدهای سازمان و نیز ارتقای مزیت رقابتی و عملکرد سازمان می‌شوند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۴۷؛ رایت^۵ و کروپانزانو^۶، ۲۰۰۴، ص ۳۳). بنابراین،

1 Psychological capital

2 Avolio & Luthans

3 Avey

4 Turner

5 Wright

6 Cropanzano

انتظار می‌رود کارکنانی که از امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری بالاتری برخوردارند و در زمینه سرمایه روان‌شناختی به تعالی رسیده‌اند، با داشتن ویژگی‌های شناختی و رفتاری مناسب و انگیزش بالاتر، از شغل خود راضی‌تر و نسبت به سازمان‌شان متعهدتر بوده (پترسون^۱ و لوتانز، ۲۰۰۳، ص ۲۱۲)، و عملکرد شغلی بالاتری داشته باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۲۰). از سویی، سال‌های بسیاری است که توجه به سلامت جسمی کارمندان معطوف شده، ولی به سلامت روحی آن‌ها توجه زیادی نشده است. تا اندک زمانی پیش به وضعیت سلامت روحی کارکنان در محیط کار توجه نمی‌شد، حتی آموزشی هم در زمینه چگونگی ارتقای سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت علمی و اخلاقی این موضوع، سازمان‌های کمی این موضوع را مورد توجه قرار داده بودند. به اعتقاد کارشناسان، هم‌اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان‌رنجوری در بعضی از مراکز صنعتی به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر پایین آمدن سن خودکشی، افزایش افسردگی، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی- اجتماعی را دربرداشته، به‌طوری‌که گویا شادی و نشاط از محیط کار و جوامع رخت بر بسته، و غم جانشین آن شده است. بنابراین، برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و بانشاط، همچنین، برای افزایش عواطف مثبت، راهکارهایی نیاز است که بتواند با ایجاد مهارت‌های شادزیستن و شادبودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات دهد. این مسئله نه‌فقط می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشدیابنده تبدیل کند، بلکه می‌تواند بر خانواده کارکنان نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد (فریر^۲، ۱۹۹۵). شادابی، نشاط و احساس خوشبختی یکی از موهبت‌های الهی است که در سایه تندرستی و سلامت روانی به انسان‌ها اعطا شده است. علاوه بر آن، سلامت روانی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در ارتقا و تکامل انسان‌ها محسوب می‌شود. آرگایل و همکاران

1 Peterson

2 Ferrie

در تحقیقات خود نشان دادند نشاط مانند سپری در مقابل استرس عمل می‌کند (نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸). در قرن بیست و یکم روان‌شناسی متوجه این امر شده است که انسان باید انرژی عقلانی خود را صرف جنبه‌های مثبت تجربه‌اش کند. در آغاز، روان‌شناسی بیشتر بر هیجان‌های منفی مانند اضطراب و افسردگی تمرکز داشت، تا بر هیجان‌های مثبت مانند شادکامی و رضایت. متون علمی نیز بیشتر درباره رنج بود، تا لذت (مایرز، ۲۰۰۰). باید دانست از بدو ورود رویکرد سرمایه روان‌شناختی به سازمان‌ها از سال ۲۰۰۶، این سرمایه در همه سازمان‌ها، اعم از سازمان‌های خصوصی و دولتی، مورد توجه قرار گرفته است. از این رو، در سازمان‌ها در شرایط عدم قطعیت و بحران‌های مداومی که حیات سازمان‌ها را تهدید می‌کنند، اتخاذ رویکرد مثبت‌گرا، نه یک انتخاب، بلکه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای بقا، رشد و بالندگی سازمان محسوب می‌شود. ضرورت پرداختن به مقوله نشاط از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگ‌ترین کلید بهره‌وری، کارکنان بانشاط است. آن‌ها اعتقاد دارند بین نشاط در کار و بهره‌وری ارتباط روشنی وجود دارد. از دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام‌دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان است (چاوش‌باشی و عقیفی، ۱۳۹۲). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد سلامت روانی با نشاط همبستگی مثبت دارد. دین مقدس اسلام نیز که تأمین‌کننده صلاح دنیا و آخرت آدمی است، شادی‌های مناسب و حلال را تأیید کرده، و پیروانش را از افسردگی و بی‌حالی برحذر می‌کند. در ایران نیز با توجه به نقش نشاط فردی - اجتماعی در توسعه پایدار، بند ب ماده ۹۷ برنامه چهارم توسعه به بسط و گسترش روحیه نشاط، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزش‌های دینی و هنجارهای اجتماعی پرداخته است. از طرفی، با توجه به جایگاه بسیج در ایران که با هدف ایجاد توانایی‌ها و آمادگی‌های لازم دفاعی در آحاد مردم در دفاع از کشور

به‌منظور کمک هنگام بروز بلایا و حوادث پیش‌بینی‌ناپذیر و کمک به دولت در سازندگی تشکیل شد، و دفاع از مقدسات و ایدئولوژی اسلام مهم‌ترین دلیل و ضرورت شکل‌گیری آن بود، همچنین، با توجه به اینکه روحیه کاری کارکنان سازمان در محیط کار یکی از بااهمیت‌ترین مباحث روز است، باید دانست تا چه حد سرمایه روان‌شناختی در ایجاد نشاط کارکنان بسیج مؤثر است.

۲. مبانی نظری

سرمایه روان‌شناختی

براساس نتایج پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا، 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، منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها نمایان است (آوی^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). ریشه مفهوم سرمایه روان‌شناختی را باید در مطالعات مارتین سلیگمن^۲ (۱۹۹۸) که او را به عنوان پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌شناسند، جست‌وجو کرد (هاجس^۳، ۲۰۱۰). پس از آن، این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و رفتار سازمانی مثبت‌گرا نام گرفت. رفتار سازمانی مثبت‌گرا ابتدا به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه‌گیری و مدیریت شوند، و توسعه یابند، تعریف شد (لوتانز^۴، ۲۰۰۲). رفتار سازمانی مثبت‌گرا، مانند روان‌شناسی مثبت‌گرا، ادعا

1 Avey

2 Seligman

3 Hodges

4 Luthans

نمی‌کند به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه به نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره می‌کند (باکر و شاوفلی^۱، ۲۰۰۸). این رویکرد جدید سازمانی معتقد است که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوءعملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان، می‌توان به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آن‌ها توجه کرد و اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی و امیدواری را در کارکنان افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید. لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را عاملی ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرا مانند امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و جز آن به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان منجر می‌شود. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد. همان‌طور که پیش از این اشاره شد، این متغیرها عبارت‌اند از خودکارآمدی^۲، امیدواری^۳، خوش‌بینی^۴ و تاب‌آوری^۵ (پیچ و دونوهو^۶، ۲۰۰۴). در ادامه، توضیحی پیرامون هر یک از این موارد به شرح زیر بیان می‌شود.

خودکارآمدی / اعتمادبه‌نفس: خودکارآمدی که منشأ پیدایی آن نظریه شناختی

1 Bakker & Schaufeli

2 Self-efficacy

3 Hope

4 Optimism

5 Resiliency

6 Page & Donohue

اجتماعی^۱ بندورا^۲ (۲۰۱۲ و ۱۹۹۷) است، بر این نظر استوار است که افرادی که می‌توانند به‌طور موفقیت‌آمیزی کاری را انجام دهند، به نوبه خود منجر می‌شود در انتخاب مسیر شغلی و جهت‌دهی به رغبت‌ها، ارزش‌ها یا توانایی‌ها نقش مهمی را ایفا کنند. بندورا (۲۰۰۱) توضیح می‌دهد خودکارآمدی قضاوت افراد درباره قابلیت‌هایشان است؛ اینکه چگونه افراد توانایی و استعدادهای خود را بررسی می‌کنند، بر انتخاب‌های تحصیلی، مسیر شغلی و سایر انتخاب‌ها مؤثر است. افرادی که خودکارآمدی پایینی دارند، ممکن است در انجام دادن وظایف دشوار مقاومت کرده و فکر کنند قادر نیستند وظایف خود را به‌خوبی انجام دهند، یا ممکن است هنگام انجام دادن تکلیف دست‌پاچه شوند (عبدالحسینی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین، براساس نظریه بندورا، می‌توان خودکارآمدی را به این شرح تعریف کرد: باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام دادن وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز انجام دادن اقدامات لازم. بنابراین، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

فرضیه اول: خودکارآمدی در ایجاد نشاط کارکنان تأثیرگذار است.

تاب‌آوری

تاب‌آوری یا توانایی سازگاری مثبت با مصیبت و آسیب، موضوعی روان‌شناختی است که در ارتباط با پاسخ فرد به تنش آسیب‌زا و موقعیت‌های مشکل‌آفرین زندگی بررسی شده است. بعضی دیدگاه‌ها تاب‌آوری را به‌عنوان پاسخ به یک واقعه خاص و بعضی دیگر آن را به‌عنوان یک سبک مقابله‌ای پایدار در نظر می‌گیرند (لاموند و همکاران، ۲۰۰۹: ۱). برای مثال وایو^۳ و همکاران (۲۰۰۸) تاب‌آوری را یک صفت روان‌شناختی

1 Bandura's Social Cognitive Theory

2 Bandura

3 Waugh

ثابت و بادوام در نظر گرفته‌اند. مفهوم تاب‌آوری به صورت‌های مختلف تعریف شده است.

کامپفر^۱ (۱۹۹۹)، باور داشت که تاب‌آوری بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در موقعیت تهدیدکننده) است و از این رو، سازگاری موفق را در زندگی فراهم می‌کند (سامانی و همکاران، ۱۳۸۶). در عین حال کامپفر به این نکته نیز اشاره می‌کند که سازگاری مثبت هم ممکن است پیامد تاب‌آوری به شمار رود و هم به‌عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب‌آوری را سبب شود. و این مسأله را ناشی از پیچیدگی تعریف و نگاه فرایندی به تاب‌آوری می‌داند. تاب‌آوری فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا موقعیت‌های خطرناک نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامون خود است (کانرودیدسون^۲، ۲۰۰۳). در واقع، همان‌طور که ریچاردسون^۳ (۲۰۰۲) بیان کرده است، تاب‌آوری بیشتر از آنکه یک بهبود ساده از آسیب و مصیبت باشد، رشد یا سازگاری مثبت به دنبال دوره‌ای از برهم‌خوردن تعادل حیاتی است. پژوهش‌های انجام‌گرفته حاکی از آن است که برخی افراد تاب‌آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد بازمی‌گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا می‌یابد.

برای دستیابی به تاب‌آوری، برخی مهارت‌ها و نگرش‌ها مورد نیاز است که در اصطلاح به آن‌ها سخت‌رویی^۴ گفته می‌شود. سخت‌رویی به افراد کمک می‌کند در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواری‌ها را به فرصت‌هایی پرمفعت تبدیل کنند. نگرش‌های مورد نظر در سخت‌رویی عبارت‌اند از تعهد، کنترل و چالش‌طلبی. مقصود از

1 Kumpfer

2 Conner & Davidson

3 Richardson

4 Hardness

تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، ترجیح دهد حضور خود را در صحنه حفظ کرده، و به افراد درگیر در آن موقعیت، در برطرف کردن دشواری کمک کند. مقصود از کنترل آن است که فرد به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد و مقصود از چالش‌طلبی، آن است که فرد در رویارویی با چالش‌ها به جای مقصردانستن سرنوشت، درصدد ایجاد فرصت‌هایی برای رشد خود و دیگران باشد. همچنین، در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سخت‌روانه، فرد باید مهارت‌های حل مسئله و تعامل با دیگران برای تعمیق حمایت‌های اجتماعی را نیز در خود پرورش دهد (مادی^۱، ۲۰۰۵). در واقع، تاب‌آوری از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و برخلاف رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌کند (پیچ و دونوهو^۲، ۲۰۰۴).

فرضیه دوم: تاب‌آوری در ایجاد نشاط کارکنان تأثیرگذار است.

خوش‌بینی

- سلیگمن (۱۹۸۶) بر این باور است که افراد خوش‌بین در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود، چنین عمل می‌کنند:
- بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند؛ برای مثال: «من قادر به کسب موفقیت در زمینه‌های گوناگون هستم».
 - اسندهایشان پایدار است؛ برای مثال: «من می‌توانم به‌طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم».
 - موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند؛ برای مثال: «توانایی‌ها و تلاش خودم به موفقیت منجر شد».

1 Maddi

2 Page & Donohue

- در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیرپایدار نسبت می‌دهند.

کارور و شی‌یر^۱ (۲۰۰۳) تعریفی دیگر از خوش‌بینی به این شرح مطرح کرده است که افراد خوش‌بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگیشان هستند. نکته مهم آن است که در سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش‌بینی غیرواقعی به پیامدهای منفی منجر می‌شوند (جنسن^۲ و لوتانز، ۲۰۰۶). در خوش‌بینی واقع‌بینانه در حقیقت، فرد آنچه را می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، ارزیابی می‌کند. از این رو، خوش‌بینی واقع‌بینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد (لوتانز و آولیو^۳، ۲۰۰۷). بنابراین، فرضیه سوم تحقیق به شرح زیر بیان می‌شود:

فرضیه سوم: خوش‌بینی در ایجاد نشاط کارکنان کارکنان تأثیرگذار است.

امیدواری

اسنایدر^۴ (۱۹۹۱) امیدواری را به این شرح تعریف کرده است: «حالت انگیزی مثبتی که از احساس موفقیت حاصل از ۱. انرژی معطوف به هدف و ۲. برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است» (اسنایدر، ۱۹۹۱). بنابراین، امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: عاملیت، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است. بنابراین، امیدواری، مستلزم، عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف‌ها است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل دهنده امیدواری، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه فقط دربرگیرنده شناسایی هدف‌ها است،

1 Carver & Scheier

2 Jensen

3 Avolio

4 Snyder

بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدف‌ها را نیز دربرمی‌گیرد. به عبارت دیگر، امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز، شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است. بنا بر نتایج پژوهش‌های پترسون^۱ و لوتانز (۲۰۰۳) سطح امیدواری مدیران رستوران‌های غذای آماده، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنانشان، همبستگی مثبت بالایی داشت. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش مطرح می‌شود.

فرضیه چهارم: امیدواری در ایجاد نشاط کارکنان تأثیرگذار است.

نشاط کارکنان

منشأ پیدایش نظریه‌های مربوط به نشاط کارکنان^۲، مفهومی به نام درگیرشدن در کار است (اینستراند^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). برای مفهوم درگیرشدن در کار، چندین رویکرد در حوزه آکادمیک وجود دارد. سه رویکرد کلی توسط شاولفی (۲۰۰۲)، شایروم (۲۰۰۳) و بریت (۲۰۰۶) مطرح شده است. رویکرد بریت درگیرشدن در کار را احساس مسئولیت و تعهد فرد به عملکرد کاری در نظر می‌گیرد، به طوری که عملکرد کاری برای فرد بسیار مهم باشد (وفالد^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). مدل شاولفی و بیکر برای درگیرشدن در کار سه مؤلفه را معرفی می‌کند که عبارت‌اند از نشاط، فداکاری و جذب کار شدن (رونهار^۵ و همکاران، ۲۰۱۳). مدل شایروم (۲۰۰۳) ساختاری مشابه شاولفی و همکارانش برای درگیرشدن در کار در نظر می‌گیرد، که آن را نشاط می‌نامد. شایروم بیان می‌کند مؤلفه نشاط در مدل شاولفی صرفاً سازه‌ای غیرمبهم در نظر گرفته شده است. همچنین، درگیرشدن در کار با سایر سازه‌های روان‌شناختی ارتباط نزدیک دارد،

1 Peterson

2 Vigor

3 Innstrand

4 Wefald

5 Runhaar

مانند حضور روان‌شناختی، مشارکت در کار و انعطاف‌پذیری. شایروم برای برطرف کردن این مشکلات، مفهومی چندبعدی از نشاط مطرح کرد (وفالد و همکاران، ۲۰۱۲). شایروم (۲۰۰۴) نشاط را سازه‌ای در نظر می‌گیرد (سوننتگ و نیسن^۱، ۲۰۰۸) و آن را به این شرح تعریف می‌کند: «نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنادار شغل و محیط کاری حاصل شده است (نلسون و کوپر^۲، ۲۰۰۷) و سه احساس به هم مرتبط را شامل می‌شود که عبارت‌اند از قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی» (بیکر و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین، نشاط با عوامل جسمی و روانی مرتبط است که با سرزندگی و انرژی مشخص می‌شود.

به تعبیر آرگایل^۳ (۲۰۰۱) نشاط حالتی روان‌شناختی است که با ویژگی‌هایی مانند پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، احساس تفوق بر محیط، احساس رشد شخصی و احساس شادکامی و امید مشخص می‌شود. براساس نتایج پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه خوشبختی و نشاط، ۵۰ درصد مردم احساس شادکامی و نشاط را مهم‌ترین مسئله زندگی در نظر می‌گیرند. از سال ۲۰۰۰ به بعد، در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیرهای کلیدی وارد محاسبات شده است. به طوری که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی کنند، می‌توان آن جامعه را توسعه‌یافته قلمداد کرد، که این نشان‌دهنده اهمیت نشاط است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری ب نشاطی داشته باشند، می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. با آشکار دن فواید و اهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاص به این موضوع مبذول داشته‌اند (صفری شالی، ۱۳۸۷).

1 Sonnentag & Niessen

2 Nelson & Cooper

3 Argyle

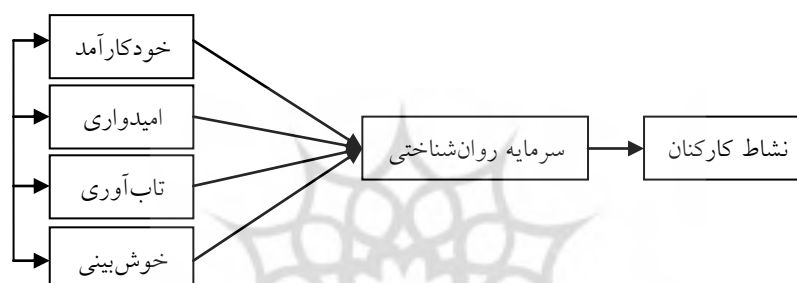
تفاوت نشاط با شادی

یکی از مفاهیمی که ممکن است با نشاط اشتباه گرفته شود، شادی^۱ است. بین نشاط و شادی تفاوت‌هایی وجود دارد. مهم‌ترین تفاوت نشاط با شادی به خاستگاه و منشأ آن‌ها مربوط می‌شود. نشاط و شادی به دو حوزه کاملاً متفاوت مربوط می‌شوند. شادی یکی از مؤلفه‌های بهروزی ذهنی^۲ است، در حالی که نشاط در دسته نظریه‌های درگیرشدن کار قرار می‌گیرد. بهروزی ذهنی که به معنای ارزیابی ذهنی کیفیت زندگی از منظر افراد است، دو بعد دارد، یکی بعد احساسی و دیگری بعد شناختی. بعد احساسی تشکیل‌دهنده وضعیت‌های عاطفی لحظه‌ای و احساس آنی است. اما بعد شناختی ارزیابی بازنگرانه و ناظر به گذشته کیفیت زندگی به عنوان یک کل است. بنابراین، بعد اول مربوط به زمان و مکان حال است، و بعد دوم مربوط به کل افق زمانی است که فرد از زندگی خود تا زمان ارزیابی در نظر می‌گیرد (طاهری، ۱۳۹۳). گرچه برخی محققان رضایت از زندگی را جزئی از نشاط می‌دانند، براساس نظر اکثر دانشمندان شادی همان بعد احساسی بهروزی ذهنی است و رضایت از زندگی بعد شناختی آن است. نشاط یکی از مؤلفه‌های درگیرشدن در کار است. شاولفی و همکاران (۲۰۰۲)، درگیرشدن در کار را حالت انگیزشی - عاطفی مثبت و مجدانه پایدار در کارکنان تعریف می‌کنند که با ویژگی نشاط، فداکاری و جذب کار شدن مشخص می‌شود (وفالد و همکاران، ۲۰۱۲). ابتدا نشاط به عنوان یکی از مؤلفه‌های درگیرشدن در کار توسط شاولفی و همکارانش معرفی شد، اما در ادامه با توجه به انتقادهایی که توسط شایروم به رویکرد شاولفی و همکاران مطرح شد، خود نشاط به عنوان رویکردی مجزا برای درگیر شدن در کار توسط شایروم در نظر گرفته شد. از طرف دیگر، شادی و بستر ظهور آن، یعنی بهروزی ذهنی در حوزه‌های روان‌شناسی عمومی، اقتصاد و جامعه‌شناسی است، در حالی که

1 Happiness

2 Subject wellbeing

نشاط و بستر ظهور آن یعنی مفهوم درگیرشدن در کار مربوط به روان‌شناسی کار و نظریه‌های مدیریتی است. به عبارت دیگر، شادی مفهومی است که به زندگی شخصی و عمومی فرد مربوط است و مختص مباحث شغلی و مدیریتی نیست. درباره نشاط، گرچه محیط خانوادگی بر نشاط کارکنان در محیط کار اثرگذار است، با توجه به اینکه به نظریه درگیرشدن در کار مربوط است، برای مباحث مرتبط با کار مطرح شده است. براساس مبانی نظری پژوهش، مدل مفهومی را به شرح شکل ۱ ترسیم می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به نقش و اهمیت نشاط در محیط کار، طی دو دهه گذشته پژوهش‌ها در این زمینه افزایش چشمگیری داشته است. بنابراین، در ادامه به خلاصه‌ای از تحقیقات انجام گرفته در این زمینه اشاره می‌شود:

جدول ۱. خلاصه تحقیقات انجام گرفته در زمینه نشاط و سرمایه روان‌شناختی

محقق / محققان (سال)	عنوان تحقیق	هدف / روش / نتایج
حق‌گویان و همکاران (۱۳۹۵)	شناسایی پیامدهای نشاط کارکنان به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی	این پژوهش کیفی با هدف شناسایی پیامدهای نشاط کارکنان انجام گرفته است. از نظر هدف، مطالعه‌ای اکتشافی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات پژوهشی آمیخته است. پیامدهای شناسایی شده در این پژوهش عبارت‌اند از پیامدهای شخصی، خانوادگی، سازمانی و اجتماعی.

محقق / محققان (سال)	عنوان تحقیق	هدف / روش / نتایج
قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۴)	تأثیر نهاده‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان	در این پژوهش تأثیر نهاده‌سازی اخلاق به‌طور صریح و ضمنی آن، بر شادی و نشاط کارکنان بررسی شود. برای این منظور روش ترکیبی توصیفی - علی به‌کار گرفته شد و داده‌ها نیز از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شرکت سایپاگام بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزار PLS به‌کار گرفته شد. نتایج این پژوهش، چارچوب نظری تحقیق را تأیید کرد که با نتایج تحقیقات پیشین سازگار است.
نورالدین‌وند و همکاران (۱۳۹۳)	رابطه سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول	این پژوهش نشان داد سرمایه روان‌شناختی و چهار مؤلفه آن با هدف‌های تبحرگرا ^۱ ، عملکردگرا ^۲ و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت و معنادار و با هدف عملکردگریز ^۳ رابطه منفی معنادار دارند. همچنین، اهداف پیشرفت با عملکرد تحصیلی رابطه معنادار دارد. به علاوه، ترکیب چهار متغیر امید، ینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی بهتر می‌توانند جهت‌گیری هدف تبحرگرایی و عملکرد تحصیلی دانشجویان را پیش‌بینی کند.
رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)	رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان	هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان (خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت) با شور و شوق کاری آنان در کارمندان سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان در بهار سال ۱۳۹۱ بود. روش پژوهش از نظر بزرگ و گال (۱۳۸۳) طرح علی پس از وقوع و از نوع رابطه‌ای بود. این تحقیق از نظر ماهیت، کاربردی، و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه آماری همه

1 Mastery approach

2 Performance approach

3 Performance avoidance

محقق / محققان (سال)	عنوان تحقیق	هدف / روش / نتایج
		کارمندان سازمان آموزش و پرورش اصفهان در سال ۱۳۹۱ بوده است. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های خوش‌بینی، سرزندگی، عاطفه مثبت، اعتماد سازمانی، شور کاری و شوق کاری به کار گرفته شد. نتایج این تحقیق نشان داده است بین خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت به طور کلی با شور و شوق کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نکته جالب آن است که همبستگی میان مجموع عوامل روان‌شناختی مثبت با شور و شوق کاری قوی‌تر از همبستگی میان تک‌تک اجزای تشکیل‌دهنده آن است و این بدان معناست که عوامل سرمایه روان‌شناختی در محیط کار اثری هم‌افزاینده دارد.
هاشمی نصرت‌آباد و همکاران (۱۳۹۱)	نقش سرمایه روان‌شناختی در بهبودی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی	نتایج پژوهش نشان داد سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با بهبودی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی از یک سو، و بهبودی روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. براساس تحلیل داده‌ها، افرادی که سرمایه روان‌شناختی مطلوب‌تری دارند و از سرمایه اجتماعی بالاتری بهره‌مندند، بهبودی روان‌شناختی بهتر و بالاتری نیز دارند.
لون ^۱ (۲۰۱۷)	چگونه شادی و نشاط با رفتار اقتصادی مرتبط می‌شود؟ مرور مبانی نظری	در این مقاله، رابطه بین شادی (رفاه ذهنی) و رفتار اقتصادی بررسی شده است. توضیح داده شده است که چگونه روش‌های تجربی و غیرتجربی در علوم اجتماعی به کار گرفته می‌شود تا چگونگی شادی، محرک‌های آن و گرایش‌های خاص رفتاری بررسی شود. محقق رفتار بین‌فردی (خودخواهی، اعتماد و روابط متقابل) و رفتار فردی (مخاطره و ترجیح زمانی) را در نظر می‌گیرد. با توجه

محقق / محققان (سال)	عنوان تحقیق	هدف / روش / نتایج
		به رفتار بین‌فردی، نتیجه کلی این است که شادی و نشاط حاصل رفتار طرفدار اجتماعی است. شادی با خودخواهی رابطه منفی، و با اعتماد رابطه مثبت دارد. در هر دو مورد، شواهد قوی وجود دارد که این رفتار سبب شادی و نشاط بیشتر از نتیجه آن می‌شود. با توجه به رفتار فردی، رابطه بین شادی و ترجیحات ریسک با وجود تحقیقات زیادی درباره موضوع هنوز مشخص نیست، در حالی که شواهدی وجود دارد که شادی با کاهش نگرانی بر ترجیح زمانی تأثیر می‌گذارد. در همه موارد، روابط بلندمدت و کوتاه‌مدت بین شادی و رفتار تمایزی را ترسیم می‌کند.
وفالد و همکاران (۲۰۱۷)	نشاط سازمانی به‌عنوان یک رفتار سازمانی مثبت و سازنده: ارزیابی اعتبار ساختار اندازه‌گیری نشاط شیروم - ملامد ^۱	این تحقیق به بررسی تمایز نشاط در محیط کار به‌عنوان یک ساختار رفتار سازمانی مثبت و منحصربه‌فرد، با به‌کارگیری پنج معیار لوتانز (۲۰۰۲) برای ایجاد ساختاری منحصربه‌فرد، پایه نظری، اندازه‌گیری معتبر، منحصربه‌فرد بودن رفتار سازمانی، و تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت و عملکرد دارد، می‌پردازد. داده‌ها از ۶۹۳ کارمند ۵۶ رستوران خدمات سریع جمع‌آوری شده است. از پنج سازه نشاط، سه عامل تأیید شد. یافته‌های این تحقیق نشان داده است نشاط یک سازه رفتار سازمانی مثبت مهم و متمایز است و درکی عمیق از نشاط، می‌تواند به درک ما از رفتار مثبت سازمانی کمک کند. این یکی از اولین مطالعاتی است که با استفاده از معیارهای لوتانز برای رفتار سازمانی مثبت به‌عنوان روشی برای ارزیابی یک سازه روان‌شناسی پرداخته است، بنابراین به روش‌های نظری و تجربی برای ارزیابی سازه‌های رفتار سازمانی مثبت کمک می‌کند.

هدف / روش / نتایج	عنوان تحقیق	محقق / محققان (سال)
هدف این مطالعه بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر مشارکت در کار بوده است. براساس یافته‌های این پژوهش، ترکیب خطی ارزش‌های دوام، امید، خوش‌بینی، دوام و تعامل کاری از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی برای پیش‌بینی مشارکت در کار در سطح معناداری است. از لحاظ ارزش، در معادله رگرسیون، مشخص شده است مؤلفه‌های امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی برای پیش‌بینی مشارکت کار مهم‌اند، و مؤلفه خودکارآمدی تأثیری بر مشارکت در کار نمی‌گذارد. علاوه بر این، مؤلفه تاب‌آوری جزئی از سرمایه روان‌شناختی است که تعامل کاری را پیش‌بینی می‌کند. در این زمینه، همان‌طور که سطوح خودکارآمدی، امید، و تاب‌آوری دستیاران تحقیق افزایش می‌یابد، مشارکت در کار آنها نیز افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج، ابعاد امید، دوام، و خوش‌بینی، پیش‌بینی‌کننده بعد نشاط، و خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری، و خوش‌بینی، پیش‌بینی‌کننده بعد تمرکز می‌باشند.	تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر مشارکت کار	ارباسی و سلیل ازبک ^۱ (۲۰۱۶)

۳. روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی — همبستگی است. همچنین، شیوه میدانی و کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات به‌کار گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر، همه کارکنان واحدهای فرهنگی

زیرمجموعه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی استان ایلام به تعداد ۲۰۰۰ نفر بود، که ۳۲۲ نفر براساس جدول کرجسی و مورگان و به‌طور تصادفی ساده در بازه زمانی سه‌ماهه زمستان ۱۳۹۵ انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، دو پرسشنامه محقق‌ساخته نشاط کارکنان با ۱۲ پرسش، و پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی^۱ لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) با چهار خرده‌مقیاس امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی است که با مقیاس لیکرت پنج‌گزینه درجه‌بندی شده‌اند. برای سنجش روایی پرسشنامه روایی صوری و محتوایی توسط متخصصان بررسی شد. برای سنجش پایایی ابزار تحقیق ضریب پایایی آلفای کرونباخ به‌کار گرفته شد. ضریب پایایی کل پرسشنامه با ۳۶ پرسش برابر با ۰/۹۴ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب پرسشنامه تحقیق است. نتایج این آزمون در جدول ۲ بیان شده است:

جدول ۲. ضریب پایایی ابزار تحقیق

	خودکارآمدی	امیدواری	تاب‌آوری	خوش‌بینی	نشاط کارکنان	کل
تعداد پرسش‌ها	۶	۶	۶	۶	۱۲	۳۶
آلفای کرونباخ	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۹۵	۰/۹۴

همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به نوع فرضیه‌ها آزمون رگرسیون چندگانه^۲ به‌کار گرفته شد.

۴. یافته‌ها

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان

جنسیت	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
مرد	۲۲۰	۵۷٫۳۰	۵۷٫۳۰
زن	۱۶۴	۴۲٫۷۰	۱۰۰
جمع	۳۸۴	۱۰۰	
مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
دیپلم و زیردیپلم	۴۸	۱۲٫۵	۱۲٫۵
فوق‌دیپلم	۱۲۵	۳۲٫۵۵	۴۵٫۰۵
لیسانس	۱۸۶	۴۸٫۴۴	۹۳٫۴۹
فوق‌لیسانس و بالاتر	۲۵	۶٫۵۱	۱۰۰
جمع	۳۸۴	۱۰۰	

همان‌طور که مشاهده می‌شود از کل نمونه مورد مطالعه ۵۷٫۳۰ درصد مرد و ۴۲٫۷۰ درصد زن هستند که تعداد مردان بیشتر است. بیشترین مقدار توزیعی فراوانی با توجه به تحصیلات مربوط به لیسانس است که ۴۸٫۴۴ درصد را به خود اختصاص داده است. برای آزمون فرضیه‌ها، پس از محاسبه امتیاز خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی و همچنین، محاسبه امتیاز مربوط به نشاط سازمانی، با آزمون رگرسیون چندگانه، آثار بین متغیرها سنجش شد. خلاصه مدل و تحلیل واریانس در جدول ۴ بیان شده است:

جدول ۴. خلاصه مدل و تحلیل واریانس

ضرب همبستگی	ضرب تعیین	ضرب تعیین اصلاح شده	شاخص دوربین واتسون	آماره F	سطح معناداری
۰٫۷۶	۰٫۵۹	۰٫۵۸	۱٫۷۷۹	۱۳۶٫۱۴۸	۰٫۰۰۰

از آنجا که مقدار آماره (d) دوربین واتسون برابر ۱٫۷۷۹ و در فاصله ۱٫۵ یا ۲٫۵ قرار

دارد، خطاها مستقل از یکدیگرند، همچنین، $R^2=0/59$ نشان می‌دهد ۵۹ درصد تغییرات متغیر نشاط کارکنان توسط متغیرهای مدل تبیین می‌شود. از طرفی، طبق نتایج تحلیل واریانس، سطح معناداری برابر با صفر است که نشان می‌دهد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی در تعیین نشاط کارکنان دخالت دارند و مقدار آماره F برابر $136/148$ ، معنادار بوده و فرض خطی بودن مدل برقرار است. بنابراین، برقراری مدل رگرسیون خطی برازش می‌شود.

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی چندگانه

سطح معناداری	نشاط کارکنان				مدل
	آماره تی	ضریب استاندارد	خطای معیار	ضریب غیراستاندارد	
۰/۸۲۷	-۲۱۸		۰/۱۹۹	-۰/۴۳	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۶۳۶۴	۰/۳۱۵	۰/۰۵۰	۰/۳۱۵	خودکارآمدی
۰/۰۰۱	۳۲۵۶	۰/۱۲۴	۰/۰۲۲	۰/۰۷۳	امیدواری
۰/۰۰۸	۲۶۸۵	۰/۰۹۵	۰/۰۳۴	۰/۰۹۲	تاب‌آوری
۰/۰۰۰	۷۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۰۴۵	۰/۳۴۶	خوش‌بینی

با توجه به نتایج ضرایب رگرسیونی، مقادیر $P<0/05$ ، معناداری ضرایب رگرسیونی در سطح تشخیص ۰/۰۵ را نشان می‌دهد. بنابراین، می‌توان گفت خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی اثر معناداری بر نشاط کارکنان می‌گذارند. بر این اساس، ضریب بتا بین خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی با نشاط کارکنان به ترتیب، ۰/۳۱۵، ۰/۱۲۴، ۰/۰۹۵ و ۰/۳۹۶ حاصل شد و این بدان معنا است که با افزایش هر یک از عوامل یادشده، میزان نشاط کارکنان به اندازه ضرایب تأثیر نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد همه فرضیه‌های تحقیق تأیید شد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی در هزاره سوم مستلزم نگرشی نوین در زمینه مدیریت توانمندی‌ها، استعدادها و شکوفایی ظرفیت‌های کارکنان، به‌عنوان اصلی‌ترین منبع خلق مزیت رقابتی است. سرمایه روان‌شناختی مفهومی جدید در رفتار سازمانی بوده و یکی از موضوع‌های جدید پژوهشی است که مورد توجه پژوهشگران این حوزه است. هدف این پژوهش، بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در ایجاد نشاط اعضای بسیج است. نتایج بررسی ضرایب رگرسیونی نشان داد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی اثر معناداری بر نشاط کارکنان می‌گذارند. بر این اساس، خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی با نشاط کارکنان به ترتیب، با ضرایب ۰/۳۱۵، ۰/۱۲۴، ۰/۰۹۵ و ۰/۳۹۶ بر نشاط کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارند. به این معنا که با افزایش یک واحد از هر یک از عوامل یادشده، میزان نشاط کارکنان به اندازه ضرایب تأثیر افزایش می‌یابد. نتایج تحقیقات نیز نشان می‌دهد افرادی که امیدواری بیشتری دارند، در مقابل سختی‌ها و مشکلات سلاح شادی و نشاط را به‌کار می‌گیرند. به‌عبارت دیگر، نشاط سازوکاری دفاعی است که با ایجاد تفکر مثبت، مانع شکل‌گیری تفکر منفی می‌شود. ارباسی و سلیل ازبک (۲۰۱۶) دریافتند که با افزایش سطوح خودکارآمدی، امید، و تاب‌آوری دستیاران تحقیق، مشارکت در کار آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج تحقیق آن‌ها سه بعد امید، دوام، و خوش‌بینی، متغیر نشاط، و چهار بعد خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری، و خوش‌بینی، بعد تمرکز را پیش‌بینی می‌کنند. بانشاط‌بودن کارکنان در محیط کار استرس و اضطراب ارباب‌رجوع را هم کاهش می‌دهد و از اینکه کارهای آن‌ها انجام می‌گیرد، احساس آرامش خاطر می‌کنند. معمولاً افراد پرانرژی، کارمندانی موفق‌اند، این افراد خستگی‌ناپذیرند، در محیط خانواده نیز بانشاط‌اند، دیگران کمتر از آن‌ها دلخور می‌شوند، با کیفیت بیشتر زندگی می‌کنند، و مهم‌تر اینکه این نشاط آن‌ها تأثیر مستقیم بر روحیه دیگران می‌گذارد. همچنین، نشاط و

سرور، یکی از نیازهای روحی و فطری انسان است که در بسیاری از جنبه‌های حیاتی انسان نقش مؤثری ایفا می‌کند. دین اسلام نیز که به همه نیازهای روحی و جسمی انسان توجه دارد، بر این موضوع تأکید کرده است. وجود آیات متعدد در قرآن کریم، سخنان پیامبر (ص)، و احادیث و روایات منقول از ائمه معصومین (ع) حاکی از اهمیت این موضوع در اسلام است. درباره اهمیت شور، نشاط و سرور، و جایگاه آن در تعالیم دینی همین بس که مفهوم نشاط ۲۵ بار با الفاظ مختلف در قرآن کریم ذکر شده، و یکی از اصول کتاب‌های روایی به باب «ادخال السرور» اختصاص داده شده است و از کسانی که موجبات دلخوشی و شادکامی بندگان را فراهم می‌کنند، ستایش شده است. برای نمونه در آیه ۵۸ سوره یونس آمده است «قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ؛ بگو به فضل و رحمت خداست که مؤمنان باید شاد شوند و این از هر چه گرد می‌آورند، بهتر است». نشاط در پیشبرد بهتر امور و دستیابی به اهداف معنوی بسیار یاریگر انسان است، شادی سبب می‌شود انسان فعالیت‌هایش را مطلوب‌تر انجام دهد زیرا شادی و سرور انگیزه انسان را مضاعف می‌کند. کسانی که روحیه شادی و نشاط در آن‌ها بیشتر است، برنامه‌های خود را بهتر، دقیق‌تر و منسجم‌تر انجام می‌دهند، بنابراین، نتیجه بهتری را در امور زندگی کسب خواهند کرد. بسیجیان با نشاط به دلیل داشتن روان و افکار سالم نه فقط می‌توانند به وظایف خود در دفاع از انقلاب و ارزش‌های فرهنگی آن به درستی و کارآمد عمل کنند، بلکه می‌توانند الگوی شخصیتی مناسبی برای جوانان دیگر باشند. امروزه سازمان‌های سالم، سازمانهایی هستند که به همان اندازه که به تولید و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. براساس نتایج، پیشنهادهایی به شرح زیر مطرح می‌شود:

- با توجه به نتایج تحقیق که نشان داد ابعاد سرمايه روان‌شناختي در ايجاد نشاط کارکنان نقش مؤثری ایفا می‌کنند و با توجه به اینکه سازمان‌ها در ايجاد نشاط کارکنان ضعیفند، سازمان‌ها برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر باید آموزش‌هایی در این زمینه برای کارکنان خود برگزار کرده و آن‌ها را ترغیب کنند تا شاد باشند و این شادی را به

خانه‌های خود نیز ببرند. آموزش از وظایف اصلی و حیاتی هر سازمانی است. برنامه‌های آموزشی باید توانایی‌ها و مهارت‌های را لازم برای انجام دادن وظایف دربرگیرد.

- سلامت جسمانی و روانی بسیجیان باید مورد توجه جدی قرار گیرد. برای این کار می‌توان با ارائه مشاوره‌هایی طی دوره‌های ویژه، توانایی‌های روانی آنان را افزایش داد. به عبارتی، بر سرمایه روان‌شناختی بسیجیان افزود، زیرا احساس سلامتی و بالابودن ظرفیت خودتنظیمی احساسی، باعث شادی و نشاط می‌شود.

- بسیج باید در برنامه‌ریزی‌ها و مأموریت‌های خود به مسئله نشاط در میان کارکنان توجه ویژه داشته باشند تا بهداشت روانی دچار نقصان نشود. شایسته است به طریقی با کارکنان رفتار شود که دوست دارید با شما رفتار شود. از طرفی همان‌طور که مایل هستید از فرصت‌های پیشرفت آگاه شوید، دیگران را نیز از این فرصت‌ها آگاه کنید.

- هرچه کارکنان بیشتر احساس سلامتی کنند و ظرفیت بالایی در خودتنظیمی احساسی داشته باشند، شادتر و بانشاط‌تر خواهند بود. بدین لحاظ تلاش برای افزایش سلامت بسیجیان و آموزش مهارت‌های ویژه برای افزایش توانمندی آن‌ها در کنترل و تنظیم احساس، موجب خشنودی و سرور آن‌ها در حیات فردی و اجتماعی می‌شود. بنابراین، معلوم می‌شود در بحث شادی، توجه به وضعیت جسمانی و روانی بسیجیان جوان نیز اهمیت بسزایی دارد.

منابع

۱. چاوش‌باشی، فرزانه و دهقان عقیقی، ناهید (۱۳۹۲). «شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب». *فصل‌نامه علوم رفتاری*. دوره ۵، شماره ۱۶، صص ۴۳-۶۶.
۲. حق‌گویان، زلفا، زارعی متین، حسن، جندقی، غلامرضا و رحمتی، محمدحسین (۱۳۹۵). «شناسایی پیامدهای نشاط کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی». *مدیریت سرمایه/اجتماعی*، دوره ۳، شماره ۱، صص ۲۳-۴۱.
۳. رحیمی، فاطمه، عریضی، حمیدرضا، نوری، ابوالقاسم و نامداری، کوروش (۱۳۹۱). «رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان». *فصل‌نامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۹-۳۰.
۴. صفری شالی، رضا (۱۳۸۷). *پروژه بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان استان قم و ارائه فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان به نمایندگی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم*.
۵. طاهری، فاطمه (۱۳۹۳). *فهم فرایند به‌روزی ذهنی کارکنان در سازمان‌های دولتی*. رساله دکتری، رشته مدیریت رفتار سازمانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
۶. عبدالحسینی، حمیده، نیلفروشان، پریسا، عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۵). «مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیر شغلی دانشجویان». *فصل‌نامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، سال ۷، شماره ۲۶، صص ۱۳۳-۱۵۴.

۷. قلی‌پور، آرین، غریبی یامچی، حمیده و مرادی، ابراهیم (۱۳۹۴). «تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان». فصل‌نامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۴، شماره ۴ (پیاپی ۱۵)، صص ۹۷-۱۲۰.
۸. محبی نورالدین‌وند، محمدحسین، شهنی ییلاق، منیجه، و پاشا شریفی، حسن (۱۳۹۳). «بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول». پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال ۱۱، دوره ۲، شماره ۱۳ (پیاپی ۴۰)، صص ۶۱-۷۹.
۹. نصرآبادی، حسنعلی، سوسن، بختیار، کیوان‌آرا، محمود و کلانتری، مهرداد (۱۳۸۸). بررسی سطح شادی در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصل‌نامه سلامت کار در ایران، دوره ۶، شماره ۳، صص ۵-۱۱.
۱۰. هاشمی نصرت‌آباد، تورج، باباپور خیرالدین، جلیل و بهادری خسروشاهی، جعفر (۱۳۹۱). «نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی». پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۱۴۴-۱۲۳.
11. Argyle, m. (2001). *The psychology of happiness*. Boston: McGraw-Hill.
12. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance". *Human Resource Development Quarterly*, No. 22, pp. 127-152.
13. Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *The High impact leader: moments matter in accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
14. Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006).

- “Crossover of burnout & engagement in work teams”. *Work and Occupation*, No. 4, pp. 464-489.
15. Bakker, A., & Schaufeli W. B. (2008). “Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 2, pp. 147–154.
 16. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
 17. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2003). Three human strengths. In L. G. Aspinwall & U.M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 87–102). Washington, DC: American Psychological Association.
 18. Erbas, A., & Celil Ozbek, M. (2016). “The effect of psychological capital on work engagement”. *Australian Academy of Business and Economics Review*, Vol. 2, No. 4, pp. 276-284.
 19. Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld S., & Smith, G. D. (1995). “Health effects of anticipation of job change. And non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study”. *British Medical Journal*, No. 311, pp. 1264–1269.
 20. Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*. Doctoral Dissertations, College of Business Administration.
 21. Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2012). “A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression”. *Stress & Health*, Vol. 28, No. 1, pp. 1-10.
 22. Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). “Relationship between entrepreneurs’ psychological capital and their authentic leadership”. *Journal of Managerial*, Vol. 18, No. 2, pp. 254-273.
 23. Lane, Tom. (2017). “How does happiness relate to economic behavior? A review of the literature”. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, No. 68, pp. 62–78.

24. Luthans, F. (2002). "The need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*, No. 23, pp. 695 –706.
25. Luthans, F., & Avolio, B. J. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, Vol. 60, No. 3, pp. 541 – 572.
26. Maddi, S. R., & Khoshaba, D. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. U.S.A: AMACOM.
27. Nelson, D., & Cooper, C. (2007). *Positive organizational behavior: accentuating the positive at work*. First published, Sage Publications Ltd.
28. Page, L.F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management.
29. Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). "The Possitive Impact & Development of Hopeful Leaders". *Leadership & Organization development Journal*, Vol. 24, No. 1, pp. 541 –572.
30. Runhaar, P., Sanders, K., & Konermann, J. (2013). "Teachers work engagement: Considering interaction with pupils and human resources practices as job resources". *Journal of Applied Social Psychology*, No. 43, pp. 2017 –2030.
31. Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
32. Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific experience and recovery. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, Vol. 81, No. 3, pp. 435 –458.
33. Turner, N., Barling, J., & Zaharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
34. Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). "Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction". *The Journal of Psychology*, Vol. 14, No. 3, pp. 91 –111.
35. Wefald, A. J., Smith, M. R., Gopalan, N., & Downey, R. G.

- (2017). "Workplace vigor as a distinct positive organizational behavior construct: evaluating the construct validity of the Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM)". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, pp. 1-24.
36. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). "The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest". *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 4, pp. 338 –351.

