

سلام افلا



دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت
پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار

بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت
گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری

نگارنده: امید زنگنه

استاد راهنما:
دکتر بزرگمهر اشرفی

شهریور ۱۳۹۹

۱۴-۹۸-۶۸۷۷
تاریخ ۹۶۲۸۶

باسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۳) صورتجلسه نهایی دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

با نام و یاد خداوند متعال، ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم / آقای زنگنه امید شماره دانشجویی ۹۶۰۸۰۵۴ رشته و گرایش: مدیریت کسب و کار - رفتار سازمانی و منابع انسانی تحت عنوان بررسی تاثیر بدینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اهل پارسیان بات نقش میانجی تاب آوری که در تاریخ ۹۹-۰۶-۱۵ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می گردد:

قبول (با درجه: عالی) مردود
نوع تحقیق: نظری عملی

عضو هیأت داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنمای اول	دکتر بزرگمهر اشرفی	دانشیار	
۲- استاد راهنمای دوم	—	—	—
۳- استاد مشاور	—	—	—
۴- نماینده تحصیلات تکمیلی	محمّد میرباقری جم	استادیار	
۵- استاد ممتحن اول	دکتر سعید ایبانی	استادیار	
۶- استاد ممتحن دوم	دکتر سید محمد حسن حسینی	استادیار	

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده:

تاریخ و امضاء و مهر دانشکده:

تصوه: در صورتی که کسی مردود شود حداکثر یکبار دیگر (در مدت مجاز تحصیل) می تواند از پایان نامه خود دفاع نماید (دفاع

مجدد نباید زودتر از ۴ ماه برگزار شود).

تقدیم به:

تقدیم به پدر و مادر عزیزم به
پاس قلب‌های بزرگشان که فریاد
رس است و سرگردانی و ترس در
پناهمان به شجاعت می‌گراید و به
پاس محبت‌های بی‌دریغشان که
هرگز فروکش نمی‌کند.

سپاسگزاری

از دست و زبان که برآید

کز عهده شکرش به درآید

سپاس ایزد منان که توفیق فراگیری علم را به من عطا فرمود و در کوران مشکلات و سختی‌ها یاریم نمود تا این رساله را با موفقیت به پایان برسانم. در طول دوران تحصیل و تهیه این پایان نامه از راهنمایی‌ها و مساعدت‌های اساتید ارجمندی بهره بردند که بر خود لازم می‌دانم مراتب سپاس قلبی و تشکر خالصانه خود را از این سروران اندیشمند داشته باشم.

از استاد راهنمای ارجمند؛ جناب آقای دکتر بزرگمهر اشرفی که با راهنمایی‌های دلسوزانه، مساعدت‌های بی‌شائبه و صبر و حوصله والایشان در دوره کارشناسی ارشد به ویژه در راستای ارائه این پایان نامه همواره را بگشایم بودند.

تعهدنامه

اینجانب امید زنگنه دانشجوی دوره کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری تحت راهنمایی دکتر بزرگمهر اشرفی متعهد می‌شوم:

- تحقیقات در این رساله توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهش‌های محققین دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در این رساله تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود است و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه صنعتی شاهرود» و یا «Shahrood University of Technology» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی رساله تأثیرگذار بوده‌اند در مقالات مستخرج شده از رساله رعایت می‌گردد.
- در کلیه مراحل انجام این رساله، در مواردی که از موجود زنده (یا بافت‌های آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این رساله، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه‌های رایانه‌ای، نرم‌افزارها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود است. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در این رساله بدون ذکر مرجع مجاز نمی‌باشد.

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری پرداخته است. این پژوهش از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و به لحاظ روش مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان به تعداد ۴۲۵ نفر بود و با در نظر گرفتن تمامی کارکنان با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۲ نفر به صورت در دسترس به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در پژوهش حاضر به دلیل ماهیت موضوع تحقیق، اطلاعات از طریق پرسشنامه بدبینی سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹)، شادکامی آکسفورد (۱۹۹۰) و تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس (۲۰۱۵) جمع آوری شدند و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری استفاده شد و در کلیه تجزیه و تحلیل‌های آماری این پژوهش از نرم افزار SPSS-22 و AMOS استفاده گردید. نتایج نشان داد بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد. همچنین بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد. در ادامه نیز نتایج حاکی از آن بود که بدبینی سازمانی بر شادی و بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد.

کلید واژگان: بدبینی سازمانی، شادی، تاب آوری، شرکت گندله اپال پارسیان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول کلیات تحقیق	
۲	۱-۱- بیان مسئله
۶	۲-۱- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش
۷	۳-۱- اهداف پژوهش
۷	۱-۳-۱- هدف اصلی
۸	۲-۳-۱- اهداف فرعی
۸	۴-۱- سوالات پژوهش
۸	۵-۱- فرضیه های پژوهش
۸	۶-۱- مدل مفهومی پژوهش
۹	۷-۱- متغیرهای پژوهش
۹	۸-۱- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش
۹	۱-۸-۱- بدبینی سازمانی
۹	۲-۸-۱- شادی
۱۰	۳-۸-۱- تاب آوری سازمانی
فصل دوم ادبیات و پیشینه تحقیق	
۱۲	۱-۲- مقدمه
۱۲	۲-۲- شادی
۱۴	۱-۲-۲- معنا و مفهوم شادکامی
۱۸	۲-۲-۲- پیشینه شادکامی
۲۰	۳-۲-۲- دیدگاههای مرتبط با شادی
۲۱	۴-۲-۲- شادی در روانشناسی
۲۳	۵-۲-۲- اجزاء اساسی شادکامی
۲۵	۶-۲-۲- جایگاه شادی در چهارچوب هیجانها
۲۶	۷-۲-۲- نظریه های شادکامی
۲۶	۱-۷-۲-۲- نظریه مقایسه اجتماعی
۲۶	۲-۷-۲-۲- دیدگاه سعادت گرا (ایدایمونیک)

۲۷ نظریه اسنادی واینر ۳-۷-۲-۲
۲۸ دیدگاه لذتی (هدونیک) ۴-۷-۲-۲
۲۹ نظریه میان فرهنگی لو و همکاران ۵-۷-۲-۲
۲۹ نظریه اریکسون ۶-۷-۲-۲
۳۰ نظریه داینر و همکاران ۷-۷-۲-۲
۳۰ نظریه آرگایل و همکاران ۸-۷-۲-۲
۳۱ نظریه لازاروس و فلکمن ۹-۷-۲-۲
۳۱ نظریه ریان ودسی ۱۰-۷-۲-۲
۳۲ بدبینی سازمانی ۳-۲
۳۳ خوش بینی - بدبینی ۱-۳-۲
۳۶ ابعاد خوش بینی - بدبینی ۱-۱-۳-۲
۳۶ بعد شناختی ۱-۱-۱-۳-۲
۳۶ بعد عاطفی ۲-۱-۱-۳-۲
۳۶ بعد رفتاری ۳-۱-۱-۳-۲
۳۶ بعد نسبی ۴-۱-۱-۳-۲
۳۶ بعد زمانی ۵-۱-۱-۳-۲
۳۷ بعد زمینه‌ای ۶-۱-۱-۳-۲
۳۷ نظریه خوش بینی - بدبینی ۲-۳-۲
۳۸ خوش بینی - بدبینی و شادمانی ۱-۲-۳-۲
۳۹ رویکردهای مختلف به خوش بینی - بدبینی ۳-۳-۲
۳۹ رویکرد روان شناختی ۱-۳-۳-۲
۴۰ رویکرد جامعه شناختی ۲-۳-۳-۲
۴۱ رویکرد زیستی اجتماعی ۴-۳-۲
۴۱ نظریه خوش بینی شیبر و کارور ۵-۳-۲
۴۲ تفکر راهبردی ۱-۵-۳-۲
۴۳ تفکر عاملی ۲-۵-۳-۲
۴۴ اجزاء بدبینی سازمانی ۶-۳-۲
۴۴ بدبینی سازمانی شناختی ۱-۶-۳-۲

۴۴	۲-۶-۳-۲- بدبینی سازمانی احساسی
۴۴	۳-۶-۳-۲- بدبینی سازمانی رفتاری
۴۴	۷-۳-۲- عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن
۴۵	۸-۳-۲- پیامدهای بدبینی برای سازمان
۴۵	۴-۲- تاب آوری سازمانی
۴۷	۱-۴-۲- شاخص‌های تاب آوری سازمانی
۴۷	۱-۱-۴-۲- موقعیت شناسی
۴۷	۲-۱-۴-۲- آسیب پذیری های کلیدی
۴۸	۳-۱-۴-۲- ظرفیت تطابق پذیری
۴۸	۲-۴-۲- تعریف تاب آوری سازمانی
۵۰	۳-۴-۲- ویژگی‌های تاب آوری سازمانی
۵۱	۱-۳-۴-۲- آگاهی و هشیاری در بحران‌ها
۵۱	۲-۳-۴-۲- منبع کنترل درونی در برابر موقعیت ها
۵۲	۳-۳-۴-۲- استفاده از فنون حل مسئله
۵۲	۴-۳-۴-۲- شبکه حمایتی و انطباقی
۵۲	۴-۴-۲- نظریه و دیدگاه‌های تاب آوری سازمانی
۵۲	۱-۴-۴-۲- موج اول
۵۲	۲-۴-۴-۲- موج دوم
۵۳	۳-۴-۴-۲- موج سوم
۵۳	۵-۲- پیشینه تحقیق
۵۳	۱-۵-۲- مطالعات انجام شده داخل کشور
۵۴	۲-۵-۲- مطالعات انجام شده خارج کشور

فصل سوم روش پژوهش

۶۰	۱-۳- مقدمه
۶۰	۲-۳- روش تحقیق
۶۰	۳-۳- جامعه آماری
۶۰	۴-۳- نمونه و روش نمونه گیری
۶۱	۵-۳- روش گردآوری اطلاعات

۶۱	۳-۶- ابزار گردآوری اطلاعات
۶۱	۳-۶-۱- پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹)
۶۲	۳-۶-۲- پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۱۹۹۰)
۶۴	۳-۶-۳- پرسشنامه تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس (۲۰۱۵)
۶۵	۳-۷- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها

۶۸	۴-۱- مقدمه
۶۸	۴-۲- ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه
۶۸	۴-۲-۱- جنسیت آزمودنی‌ها
۶۹	۴-۲-۲- سن آزمودنی‌ها
۷۰	۴-۲-۳- وضعیت تاهل آزمودنی‌ها
۷۱	۴-۲-۴- سابقه کاری آزمودنی‌ها
۷۲	۴-۲-۵- مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها
۷۳	۴-۳- یافته‌های توصیفی
۷۴	۴-۴- یافته‌های استنباطی
۷۴	۴-۴-۱- بررسی مفروضه اول: آزمون پیشفرض نرمال بودن داده‌ها
۷۷	۴-۴-۲- بررسی مفروضه دوم: آماره دوربین واتسون
۷۷	۴-۴-۳- بررسی مفروضه سوم: یکسانی واریانس‌ها
۷۷	۴-۴-۴- تحلیل عاملی تاییدی
۷۹	۴-۵- آزمون فرضیات

فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهادات

۸۶	۵-۱- مقدمه
۸۶	۵-۲- خلاصه
۸۶	۵-۳- نتیجه گیری
۹۴	۵-۴- محدودیت‌های تحقیق
۹۵	۵-۵- پیشنهادهای تحقیق
۱۰۸	منابع
۱۰۶	پیوست

فهرست جداول

عنوان

صفحه

جدول ۳-۱- ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بدبینی سازمانی	۶۲
جدول ۳-۲- ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شادکامی	۶۳
جدول ۳-۳- ابعاد و مولفه ها پرسشنامه تاب آوری سازمانی	۶۴
جدول ۳-۴- ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تاب آوری	۶۵
جدول ۴-۱- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس نوع جنسیت	۶۸
جدول ۴-۲- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس میزان سن	۶۹
جدول ۴-۳- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس وضعیت تاهل	۷۰
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس سابقه کاری	۷۱
جدول ۴-۵- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس مدرک تحصیلی	۷۲
جدول ۴-۶- یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش	۷۳
جدول ۴-۷- نتایج آزمون کالموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها	۷۴
جدول ۴-۸- خلاصه مدل رگرسیونی	۷۷
جدول ۴-۹- آزمون لون برای یکسانی واریانس ها	۷۷
جدول ۴-۱۰- خلاصه دامنه پذیرش شاخص‌های برازندگی مدل (شوماخر و لومکس، ۲۰۰۵)	۷۸
جدول ۴-۱۱- سازه‌ها، عامل‌ها و توزیع سوالات	۷۸
جدول ۴-۱۲- سازه‌های اصلی و توزیع سوالات آنها	۷۹
جدول ۴-۱۳- برازش مدل	۸۰
جدول ۴-۱۴- پارامترهای مدل اندازه گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی	۸۱
جدول ۴-۱۵- مقدار ضرایب استاندارد	۸۲
جدول ۴-۱۶- ضرایب استاندارد کل مدل	۸۲
جدول ۴-۱۷- جدول کلی آزمون فرضیات تحقیق بر اساس مدل معادله ساختار تحقیق	۸۲
جدول ۴-۱۸- آزمون فرضیه فرعی اول	۸۳
جدول ۴-۱۹- آزمون فرضیه فرعی دوم	۸۳
جدول ۴-۲۰- آزمون فرضیه فرعی سوم	۸۳

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲- مدل مفهومی پژوهش	۹
نمودار ۴-۱- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس نوع جنسیت	۶۹
نمودار ۴-۲- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس میزان سن	۷۰
نمودار ۴-۳- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس وضعیت تاهل	۷۱
نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس سابقه کاری	۷۲
نمودار ۴-۵- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس مدرک تحصیلی	۷۳
نمودار ۴-۶- نمودار نرمال بودن باقیمانده ها	۷۵
نمودار ۴-۷- نرمال بودن باقیمانده ها	۷۶
نمودار ۴-۸- پراکنش متغیر انگیزش تحصیلی با مقادیر پیش بینی استاندارد شده و باقیمانده ها	۷۶
نمودار ۴-۹- مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد	۷۹
نمودار ۴-۱۰- معادله ساختاری تحقیق در حالت معناداری	۸۰

فصل اول

کلیات تحقیق

با وجود آشفته‌گی تجارت و جهانی شدن رقابت، کار آفرینی در شرکت‌های صنعتی راهکاری مؤثر برای توسعه اقتصادی و اجتماعی است که توسعه آن به عوامل و شرایط گوناگونی از قبیل ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد و عوامل محیطی و ساختاری بستگی دارد. در راستای توسعه شرکت‌های صنعتی، مهم آن است که علاوه بر وجود فرصت‌های محیطی برای آنها، شرکت‌ها به لحاظ ویژگی‌های انسانی نیز ظرفیت نوآوری را داشته باشد. (پنگارسو و سیتویاتی^۱، ۲۰۱۵).

در این میان علیرغم رشد روزافزون سازمان‌ها، تحقیقات تجربی کمی در مورد آثار شادی در کار بر بهره‌وری فرد انجام شده است. علاوه بر آن سنجش شاد بودن در محل کار بطور گسترده‌ای انجام نشده است. ارتباط مستقیم شادی کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها موجب گردیده تا سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری بیشتر، اقدام به ایجاد آموزش‌های شادی برای کارکنان خود نموده‌اند (سن و تمارکین^۲، ۲۰۱۵).

به این جهت کاملاً ضروری به نظر می‌رسد که نگاهی به وضعیت کارکنان شرکت‌های صنعتی داشته باشیم. بنابراین کمک شایانی به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان عرصه‌های حمایت شغلی جهت برنامه‌ریزی‌های منسجم و پربار و وسیع‌تر جهت بهبود وضعیت کارکنان شرکت‌های صنعتی خواهد داشت و از سوی دیگر پژوهشگران که در حیطه وضعیت پیشبرد این شرکت‌ها به مطالعه می‌پردازند را کمک نماید و می‌تواند راهگشای بهبود شادی کارکنان با ارائه دیدگاه‌های پژوهشی باشد. لذا این پژوهش با هدف بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب‌آوری طراحی شده است.

۱-۲- بیان مسئله

در اکثر سازمان‌ها، بیشتر به مواردی مانند برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ERP^۳)، روش فایو اس سی (یک متد ساماندهی محیط کار است که از پنج واژه تشکیل شده که به انگلیسی با حرف S شروع می‌شوند)، مدل تعالی سازمانی (EFQM^۴)، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و غیره پرداخته می‌شود، یعنی در سازمان‌های ما به تنها چیزی که اصلاً پرداخته نمی‌شود یا آنطور که باید پرداخته نمی‌شود، شاد بودن سازمان‌ها است (هاول، پاسمور و بورو^۵، ۲۰۱۳). در گذشته اکثر افراد بر این باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با

^۱ Pangarso & Setiawati

^۲ Sen & Tumarkin

^۳ Enterprise Resource Planning

^۴ European Foundation for Quality Management

^۵ Howell, Passmore & Buro

شادی است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند می‌تواند هم کار کند و هم شاد باشد (سن و تمارکرین، ۲۰۱۵). اما امروزه، بعد از سال‌ها تلاش بسیاری از شرکت‌ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان به ایجاد شادی در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش شادی در سازمان را به عنوان یکی از اولویت‌های اساسی، شناسایی کرده‌اند (کارور، اسپچیر و سگرستروم^۱، ۲۰۱۰).

دلیل پویایی و فعال بودن سازمان‌ها را باید در شادی کارکنان سازمان یافت، بین شادی کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها ارتباط مستقیم وجود دارد. سازمان‌هایی که دارای کارکنان شادتری هستند بهره‌ورترند. همچنین، در سازمان‌های شاد حتی ضایعات نیز به حداقل ممکن می‌رسد (پنگارسو و سیتوباتی، ۲۰۱۵). امروزه سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری بیشتر اقدام به ایجاد آموزش‌های شادی برای کارکنان خود کرده‌اند و آنها را ترغیب می‌کنند تا شاد باشند و این شادی را به خانه‌های خود نیز ببرند. باید به خاطر داشت اگر کارکنان یک سازمان یا افراد جامعه نخواهند، هیچ‌کس قادر نخواهد بود آنها را به شادی وادار کند، زیرا شادی و نشاط یک احساس درونی است. سازمان‌ها و مدیرانی که به دنبال افزایش بهره‌وری هستند، می‌توانند با صرف کمترین هزینه و ایجاد محیطی شاد در جهت ارتقای سازمان خود بکوشند. (مودن و دیدوار، ۲۰۱۵). کارشناسان اجتماعی مهمترین شاخصه‌های یک جامعه با نشاط را، افزایش روحیه شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، نشاط فردی و جسمانی در فرد می‌دانند. آنان معتقدند افزایش مشارکت مردم در حوزه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، افزایش کیفیت زندگی فردی و خانوادگی و بهره‌وری در محیط‌های شغلی از مهمترین عوامل افزایش نشاط در جامعه هستند. به طور مثال، در استراتژی منابع انسانی گروه صنعتی - هندی تاتا^۲، یکی از مأموریت‌های آن، نشان دادن لبخند بر لبان کارکنانش اعلام شده است (فدای و دمیر^۳، ۲۰۱۰).

در این بین یکی از انواع شرکت‌ها که کیفیت خدمات ارائه شده در آنها از اهمیت بالایی برخوردار است شرکت‌های صنعتی و معدنی می‌باشند. با توجه به این که در عصر حاضر رقابت و تغییر دو عنصر جدایی‌ناپذیر در صحنه هر صنعت و کسب و کاری هستند و شرکت‌هایی که نتوانند رضایت مشتری را جلب کنند محکوم به فنا هستند نتیجه می‌شود که رفتارهای کارکنان در این قبیل سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است. کارکنانی که در سازمان حس بدبینی دارند احساسات متنوعی مثل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرم را تجربه می‌کنند (ریچاردسون^۴، ۲۰۱۷). این عواطف باورهای منفی در کارکنان القا می‌کند و موجبات بروز

¹ Carver, Scheier & Segerstrom

² The Tata group

³ Fedai & Demir

⁴ Richardson

نتایجی چون فرسودگی سازمانی، افسردگی و کاهش شادی را دامن می‌زند. این موارد به نوبه خود بر عملکرد کارکنان و در نهایت عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان بدبین دارای بهره‌وری پایین هستند، رضایت شغلی اندکی دارند و تعهدشان به سازمان پایین است، در فعالیت‌های سازمانی که در راستای تغییر و بهبود آن است کمتر مشارکت می‌کنند و اخلاقیات را نیز زیر پا می‌گذارند. نتایج بالقوه بدبینی کارکنان شامل بهره‌وری پایین سازمان، اخلاقیات ضعیف است که در نهایت منجر به کاهش سودآوری سازمان خواهد شد (نافی^۱، ۲۰۱۴).

بدبینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی، و سرخوردگی شکل می‌گیرد. بدبینی همچنین با تحقیر، نفرت، و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درست‌کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد (جیمز^۲، ۲۰۰۵). بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارمند به سازمانش دارد. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درست‌کاری قربانی منافع شخصی رهبری و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریب‌کاری شده است. کول، بروش و وگل^۳ (۲۰۰۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک قضاوت تعریف کرده‌اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است.

بدبینی سازمانی منجر به پیامدهای مهمی می‌شود. بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر وجود دارد (براون و کرگن^۴، ۲۰۰۸). اگرچه محققان و کارورزان به مدت زیادی است که از وجود بدبینی در سازمان‌ها آگاهی و اطلاع دارند اما آن را به طور دقیق و جدی مورد بررسی قرار نداده‌اند (چیابورو^۵ و همکاران، ۲۰۱۳). در این پژوهش سعی خواهد شد تا به بررسی پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی کارکنان پرداخته شود. با توجه به نقش مهم شرکت گندله اپال پارسیان در صنعت مدیریت و توسعه کارخانه‌های کنسانتره و گندله‌سازی، می‌توان گفت که توجه به ابعاد مختلف تأثیرگذار بر عملکرد کارکنانی که در این شرکت به فعالیت مشغولند از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. از جمله مهمترین این ابعاد می‌توان به نوع نگرش خوش‌بینانه یا بدبینانه کارکنان به سازمان اشاره نمود.

¹ Nafei

² James

³ Cole, Bruch & Vogel

⁴ Brown & Cregan

⁵ Chiaburu

در راستای توسعه شرکت‌های صنعتی، مهم آن است که علاوه بر وجود فرصت‌های محیطی برای سازمان، سازمان به لحاظ ویژگی‌های سازمانی نیز ظرفیت نوآوری را داشته باشد. با توجه به اینکه تاب آوری سازمانی بعنوان یکی از ویژگی‌های سازمانی موثر در پیشبرد شرکت‌های صنعتی شناخته شده است (مافابی، مونن و اهیایزو^۱، ۲۰۱۵). تاب آوری در برابر بحران‌ها یکی از مفاهیم بسیار مهم نظری و کاربردی در مدیریت بحران در سال‌های اخیر بوده است. این مفهوم به طرز گسترده‌ای در مورد جوامع تاب آور بکار گرفته شده است. محققان تلاش کرده اند تا ویژگی‌های جوامع تاب آور را شناسایی و راهبردهای ایجاد این جوامع را معرفی نمایند (لیپونن و درجر^۲، ۲۰۱۵). در همین راستا اخیراً توجه نسبتاً زیادی به سازمان‌های تاب آور در برابر بحران‌ها به عنوان یکی از اجزای مهم تاب آوری سازمانی صورت گرفته است. سازمان‌های عمومی و خصوصی باید تلاش نمایند تا خودشان را در برابر بحران‌ها تاب آور نمایند. شرکت‌های تاب آور شرکت‌هایی هستند که به دلیل آمادگی و برنامه‌ریزی و انعطاف‌پذیری بالایی که در خود ایجاد می‌نمایند می‌توانند بحران‌ها را با هزینه‌های کم پشت سر بگذارند (بونانو^۳، ۲۰۱۶).

تاب آوری سازمانی عاملی است که به سازمان‌ها در مواجهه و سازگاری با شرایط سخت و بحران‌زا کمک می‌کند و آنها را در برابر مشکلات سازمانی محافظت می‌کند (هولنستی^۴، ۲۰۱۶). سازمان‌های تاب آور، سازگاری بالایی با عوامل بحران‌زا با وجود انطباق سازمانی، رقابت سازمانی و ارزش سازمانی دارند (ماستن^۵، ۱۹۹۹). محققان نیز بر این باورند که با توجه به افزایش فشار رقابتی ایجاد شده در اثر جهانی شدن، تاب آوری به عنوان یک ابزار راهبردی در بنگاه‌های اقتصادی عمل کرده و مانع از خروج شرکت‌ها از صحنه رقابت می‌شود. به بیان دیگر سازمان‌ها از طریق طراحی فرایندهای جدید کسب و کار تاب آوری خود را افزایش می‌دهند (مافابی، مونن و اهیایزو^۶، ۲۰۱۵).

این امر با توجه به ویژگی‌ها و شرایط شرکت گندله اپال پارسیان و نقش این شرکت در اقتصاد، از اهمیت دو چندان برخوردار است. از این رو در این پژوهش به بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری پرداخته می‌شود و دلیل پرداختن به این موضوع را می‌توان این گونه بیان نمود: که همانگونه که پیچیدگی صنعتی جامعه رو به افزایش است، تعداد شرکت‌های در معرض آسیب و تعداد آسیب‌ها و مشکلاتی که با آن روبرو هستند، افزایش می‌یابد؛ از این رو لازم است که فاکتورها و راهکارهای مقابله با خارج شدن از صحنه رقابت و افزایش توان شرکت‌ها مشخص شود. با این

¹ Mafabi, Munene & Ahiauzu

² Leiponen & Drejer

³ Boonano

⁴ Hollenstein

⁵ Masten

⁶ Mafabi, Munene & Ahiauzu

دیدگاه در این تحقیق به این پرسش پاسخ داده می‌شود که آیا تاب آوری نقش میانجی در تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

پژوهش‌های متعدد ثابت کرده اند که هر چه میزان تاب آوری سازمانی افزایش یابد، سطح بهره وری و عملکرد سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. از این نگاه، داشتن اثربخشی سازمانی مشروط به داشتن تاب‌آوری سازمانی است (قدسی، ۱۳۹۲). سوزان اولت کوباسا^۱ (۲۰۰۰) در باب نظریه تاب آوری، تاب آوری سازمانی را ویژگی سازمانی پیچیده ای معرفی می‌کند که در کنار تنش های سازمانی همراه سازمان می‌باشد (کوباسا، ۲۰۰۰). زارع (۱۳۸۲) در پژوهشی نشان داد که تاب آوری سازمانی با مؤلفه احساس استرس شغلی ارتباط معکوس و منفی دارد، تاب آوری سازمانی با بدبینی شغلی ارتباط معکوس دارد و با احساس موفقیت سازمانی ارتباط مستقیم و مثبت دارد. جودی^۲ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند که سطح بالایی از تاب آوری سازمانی اثرات میانجیگرانه بر توانمندی سازمانی داشته است. باتیستی و ستونمان^۳ (۲۰۱۴) در طی مطالعه ای پی برد سازمان ها با درجه بالایی از تاب آوری از آمادگی، برنامه ریزی و انعطاف پذیری بیشتری برخوردارند. یافته ها نشان داد که سازمان ها با تاب آوری پایین بیشتر تحت تأثیر اثرات منفی مشکلات سازمانی هستند (به نقل از لیپونن و درجر^۴، ۲۰۱۵) مدی^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد که تاب آوری بالاتر، موفقیت سازمانی بیشتری را نیز به همراه دارد. سوتر، گروسی و سندن^۶ (۲۰۱۰) روابط متقابل تاب آوری و سلامت سازمانی را معنادار دانستند.

بنابراین تاب آوری به عنوان یکی از مفاهیم بسیار مهم در برابر بحران‌ها قرار دارد. ورنر و اسمیت^۷ (۲۰۰۴) (۲۰۰۴) تاب آوری سازمانی را ساز و کار ذاتی خود اصلاح گری سازمان می‌دانند. افزون بر آن به باور ورنر^۸ (۱۹۹۷) تاب آوری سازمانی، صرف نظر از خطرات تهدید کننده، عاملی بالقوه در همه سازمان ها برای تغییر است. بلاک و فوندر^۹ (۲۰۰۷)؛ به نقل از هولنستی^{۱۰}، (۲۰۱۶) بر این باور هستند که تاب آوری سازمانی، توانایی

¹ Kobasa

² Judy

³ Battisti & Stoneman

⁴ Leiponen & Drejer

⁵ Maddi

⁶ Soares, Grossi, & Sundin

⁷ Werner & Smith

⁸ Werner

⁹ Blocks & Founder

¹⁰ Hollenstein

توانایی سازگاری سطح کنترل بر حسب شرایط محیطی می‌باشد؛ سازمان‌های تاب آور دارای رفتارهای خودشکنانه نیستند؛ از نظر انطباق سازمانی توانایی بالایی دارند. هسته مرکزی ویژگی تاب آوری سازمانی را این پیش فرض تشکیل می‌دهد که مفهومی نظری و کاربردی در مدیریت بحران برای رشد و کمال سازمان است. که به طور طبیعی و در شرایط معین شغلی می‌تواند آشکار شود (هولنستی، ۲۰۱۶).

بنابراین ایجاد تاب آوری در سازمان از ضرورت بسیار زیادی برخوردار است و یک فاکتور با اهمیت برای شرکت های صنعتی می‌باشد. در این بین یکی از مهمترین منابع رشد و پیشرفت سازمانی، شادی کارکنان می‌باشد (موحدزاده، ۱۳۹۳). شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از سویی موجب کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود. به اعتقاد کارشناسان هم‌اکنون نشانه‌های صریحی از فرسودگی شغلی، افسردگی، عواطف منفی و روان‌رنجوری در بعضی سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی مانند پایین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی را در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و غم جانشین آن شده است (سیمیک^۱، ۲۰۱۳).

سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، باید شاد بوده و مدیران آنها، افرادی جویای افزایش مهارت‌های شادکامی در کارکنان باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای روانشناختی سازمان باشند. زیرا در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، شادی سازمانی و متغیرهای مرتبط با آن در حکم بقا و کلید موفقیت شرکت‌ها می‌باشد (مک آدام^۲، ۲۰۱۵).

با توجه به نقش مهم شادی کارکنان به عنوان یکی از مهمترین و اساسی ترین عوامل پایداری و دوام کارکنان شرکت‌ها، همین عوامل به شکل گیری پژوهش حاضر منجر شد و بدین منظور اهداف و فرضیه هایی به منظور بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری طرح گردید. بدبینی سازمانی، شادی کارکنان و تاب آوری سازمانی از با اهمیت ترین شاخص‌های مهم تضمین کننده عملکرد سازمانی هستند.

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱- هدف اصلی

- بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری.

¹ Simic

² McAdam

۱-۴-۲- اهداف فرعی

- بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان.
- بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان.
- بررسی تاثیر تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان.

۱-۵- سوالات پژوهش

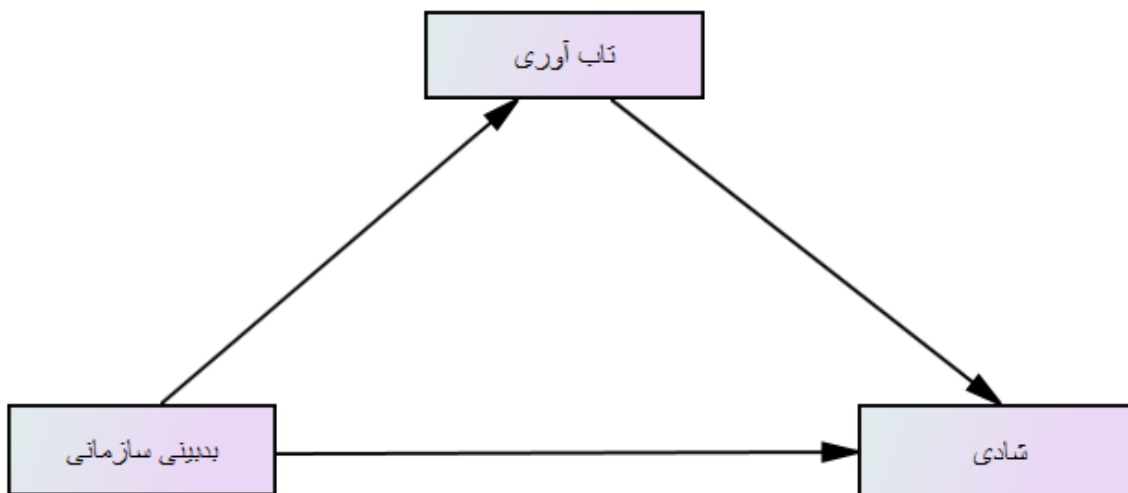
- آیا بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد؟
- آیا بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد؟
- آیا بدبینی سازمانی بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد؟
- آیا تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد؟

۱-۶- فرضیه های پژوهش

- بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد.
- بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد.
- بدبینی سازمانی بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد.
- تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد.

۱-۷- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به فرضیات تحقیق، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل زیر می باشد:



نمودار ۱-۲- مدل مفهومی پژوهش

۸-۱- متغیرهای پژوهش

متغیر ملاک: شادی

متغیر پیش‌بین: بدبینی سازمانی

متغیر میانجی‌گر: تاب آوری

۹-۱- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش

۱-۹-۱- بدبینی سازمانی

الف- (تعریف نظری): بدبینی سازمانی نتیجه اعتقاد کارکنان به این است که یک سازمان فاقد صداقت است که بیشتر این اعتقاد است که در سازمان اخلاق، صداقت و عدالت رعایت نمی‌شود. (نافی و کایفی، ۲۰۱۳).

ب- (تعریف عملیاتی): منظور از بدبینی سازمانی در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی از پاسخ به پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹) کسب می‌کند.

۲-۹-۱- شادی

الف- (تعریف نظری): شادی احساس بهزیستی درونی است که افراد را برای سود بردن از تفکرات، هوش، خرد، آگاهی، حس مشترک، و ارزش‌های معنوی، توانا می‌سازد. از سوی دیگر، شادی بیانگر رفاه افراد

بوده، شامل شرایط مادی، بهداشتی و معیشتی کارکنان است و به وجود یا عدم وجود استرس، اضطراب، فرسودگی، عدم اطمینان و افسردگی در درون سازمان مربوط می‌شود (کریستوفر و هیکنبوتوم^۱، ۲۰۱۰).
ب- (تعریف عملیاتی): منظور از شادی در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی از پاسخ به پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۱۹۹۰) کسب می‌کند.

۱-۹-۳- تاب آوری سازمانی

الف- (تعریف نظری): تاب آوری یک مفهوم تئوریک است که در نتیجه ی تعامل بین افراد و محیط بدست می‌آید و در واقع خاصیت یک سیستم پویاست. تاب آوری یک ساخت اجتماعی فرهنگی قابل اندازه گیری بوده و به توان یک سازمان برای طراحی تغییر یا انطباق با شرایط غیر منتظره محیطی برمی‌گردد و از طریق پیش‌بینی، حفاظت، پاسخگویی و پوشش دهی این شرایط بدست می‌آید (مک مانوس، ۲۰۱۵).
ب- (تعریف عملیاتی): منظور از تاب آوری سازمانی در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی از پاسخ به پرسشنامه تاب آوری سازمانی (براساس مدل مک مانوس) (۲۰۱۵) کسب می‌کند.

¹ Christopher & Hickinbottom

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق

۲-۱- مقدمه

هر تحقیق به طور مسلم نیاز به ادبیات تحقیق، پیشینه نظری و عملی دارد تا محققان دیگر بتوانند از اطلاعات و تحقیقات انجام شده افراد دیگر در گذشته که در رابطه با موضوع مورد نظر بوده استفاده کنند. با بررسی نتایج به دست آمده از تحقیقات قبلی جهت نتیجه‌گیری بهتر و رفع مشکلات و کم و کاستی‌های تحقیقات گذشته و یا حتی در جهت مقایسه نتایج آنها با تحقیقات خود از آنها بهره مند شوند. در این فصل به ارائه ادبیات تحقیق، پیشینه نظری و عملی در داخل و خارج کشور و تعاریف و نظرات مورد نظر می‌پردازیم.

۲-۲- شادی

شادی در روانشناسی، به عنوان یک هیجان شناخته می‌شود و هیجان، نوعی برانگیختگی است که فرد، با ارزیابی ذهنی خود به آن، عنوان خاصی می‌دهد (چارترن، باتلر و کوپمن^۱، ۲۰۰۳). هیجان را در روانشناسی، در دو حیطه کلی هیجان منفی و هیجان مثبت قرار می‌دهند. که در عمر یک صد و چند ساله روانشناسی علمی، عمدتاً بر ابعاد منفی هیجان‌ها توجه شده است (دوسارد، روزولت، جو، باذنووا و پورگس^۲، ۲۰۰۳). یک دلیل این موضوع، شاید این باشد که هیجان‌های منفی، می‌توانند زندگی ما را به گونه‌ای شدیدتر و جدی‌تر تحت تاثیر قرار دهند. اما در سال‌های اخیر روانشناسی مثبت‌گرا بر موضوعاتی مانند: مثبت‌گرایی در مقابله با فشارهای زندگی و غلبه بر افسردگی و خمودگی و شادی و شادی، به عنوان یکی از مقوله‌های اساسی هیجان‌های مثبت، تأکید کرده است (دارودی^۳، ۲۰۱۰).

شادی یکی از شش هیجان اساسی انسان است که عبارتند از خشم، ترس، تنفر، تعجب، ناراحتی و شادی. شادی ذهنی عبارتست از ارزیابی‌های شناختی و هیجانی فرد از زندگی‌اش. این ارزیابی از سویی واکنش‌های هیجانی به حوادث و در سویی دیگر قضاوت‌های شناختی در مورد رضایت و به سرانجام رساندن وظیفه را دربرمی‌گیرد. بنابراین، شادی ذهنی مفهوم وسیعی است که تجربه هیجان‌های مطلوب، سطوح پایین هیجان‌های منفی و رضایت بالا از زندگی را دربرمی‌گیرد. شادی ذهنی، در ادراکات و ارزیابی‌های افراد از زندگی‌شان در ابعاد هیجانی، عملکردهای روان‌شناختی و اجتماعی، منعکس می‌شود (دوسارد، روزولت، جو، باذنووا و پورگس، ۲۰۰۳).

¹ Catherine, Bulter & Koopman

² Doussard, Roosevelt, Joe, Bazhenova & Porges

³ Darrodi

شادی از نظر کارکردی اهمیتی دوگانه دارد؛ از یک طرف، شادی احساس مثبتی است که از حس ارضا و پیروزی حاصل می‌شود. زمانی که به صورت درونی احساس مثبت می‌کنیم، شادی زندگی را خوشایند می‌کند. بنابراین خوشایندی شادی، تجربه‌های زندگی غیرقابل اجتناب ناکامی، ناامیدی و در مجموع عواطف منفی را بی‌اثر می‌سازد. از طرفی شادی اشتیاق انسان‌ها را برای پرداختن به فعالیت‌های اجتماعی آسان می‌کند. بنابراین شادی ابراز شده، چسب اجتماعی است که روابط را به یکدیگر می‌چسباند (کلبرر، کراینس و ولس^۱، ۲۰۱۸).

به نظر می‌رسد که شادی، دو جزء اساسی (عاطفی و شناختی) دارد که بعد عاطفی آن، موجب می‌گردد انسانی که دارای احساس شادی است، از نظر دیگران، به عنوان فردی بشاش و سرزنده شناخته شود و در مناسبات اجتماعی نیز بتواند راحت‌تر با دیگران ارتباط برقرار کند. همچنین از بعد شناختی نیز چنین فردی، نگرش مثبتی نسبت به دنیای پیرامون خود دارد و اتفاقات و رویدادهای اطراف خود را با دیدی خوش‌بینانه می‌نگرد (فولادچنگ و حسن نیا، ۱۳۹۴).

صفات چگونگی شادی و غم، شجاعت و ترس، اعتماد به نفس و خودکم‌بینی و... ریشه در احساسات انسان‌ها دارند. احساسات نیز در جای خود، شخصیت افراد را شکل می‌دهند؛ چرا که این احساسات، محرکی برای تعامل ما با محیط پیرامونمان هستند که اگر از تعادل مناسبی برخوردار باشند، سبب تصمیم‌گیری‌های درست و منطقی در مشکلات زندگی می‌شوند و موفقیت را در انجام شدن کارها به دنبال خواهند داشت (وینه‌وون^۲، ۲۰۰۸). شادی، تأثیر مهمی در موفقیت افراد دارد. افراد شادکام، نگرش خوشبینانه‌ای نسبت به وقایع و رویدادهای اطراف خود دارند و به جای جبهه‌گیری منفی نسبت به اتفاقات پیرامون خود، سعی در استفاده بهینه از این رویدادها دارند. همچنین انسان‌های شاد و دارای شخصیت سالم، انسان‌هایی مسئولیت‌پذیر و شهروندانی خوب خواهند بود. بنابراین، مشاهده می‌شود که شادی، با شخصیت و روحیه افراد، ارتباط مستقیم دارد. فردی که روحیه شاد دارد، در انجام دادن فعالیت‌های روزانه، مثبت‌اندیشی را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار می‌دهد و بهتر از دیگران برای مشکلات کوچک و بزرگ، چاره‌اندیشی می‌کند. به تعبیری دیگر، شادی، زمانی که وجود می‌آید که انسان، از خود و محیط اطراف خود، احساس رضایت بیشتر داشته باشد (فینک، باراداس، زنجر و هینز^۳، ۲۰۱۸).

میزان شادی، رابطه‌ای مستقیم با نگرش افراد به زندگی دارد و این بدان معناست که هر چه قدر افراد، از رویدادهای پیرامون خود راضی‌تر باشند، به همان میزان نیز شادترند و اگر این احساس رضایت، کمتر باشد، به همان میزان، احساس رضایتمندی و شادی کمتری دارند. مطالعات مختلفی در مورد متغیرهای اثرگذار بر

¹ Kelberer, Kraines & Wells

² Veenhoven

³ Finck, Barradas, Zenger & Hinz

شادمانی انجام گرفته است، براساس تحقیقات روانشناسان، مغز انسان‌های برون‌گرا و اجتماعی و خوش‌مشراب، یعنی کسانی که شخصیتی متعادل و نسبتاً سالمی دارند، به عوامل مثبتی مانند یک چهره شاد و خوشحال، واکنش بیشتری نشان می‌دهند. این، دلیل روشنی برای وجود ارتباط مستقیم، میان شادی و شخصیت و موفقیت است. برخی روانشناسان، معتقدند که شادی، همان برون‌گرایی یا ثبات در نظریه آیزنک است و برون‌گرایی، قوی‌ترین زمینه‌ساز شادی است (برنز^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

شادکامی احساسی است که همه خواهان آن هستند اما تعداد کمی از ما به آن دست می‌یابیم. نشانه‌ی مشخص چنین احساسی، قدردانی، احساس درونی، احساس رضایت و علاقه به خود و دیگران است. عادی-ترین حالت ذهنی همه، حالت خشنودی و شادی است. شادمانی عبارت است از میزان عاطفه مثبت منتهای میزان عاطفه منفی (سن و تمارکین^۲، ۲۰۱۵). آیزنک^۳ معتقد است شادی حالتی پایدار است که فرد میان امیال ارضا شده و کل امیال خود مطلوب‌ترین نسبت را می‌یابد، به شرط آنکه امیال ارضا شده به طور غیرمنتظره اتفاق افتاده باشند، یعنی ما از مصاحبت با فردی که انتظار دیدن وی را نداشته‌ایم شاد می‌شویم. آرچیل^۴ بین احساس خوشی و شادکامی تمایز قائل می‌شود. به رغم وی احساس خوشی یکی از رایج‌ترین شیوه‌هایی است که افراد با آن شادمانی خود را تعریف می‌کنند، در تعریف احساس خوشی آرچیل معتقد است، افراد دارای خلق‌های منفی بسیارند مانند؛ خشم، اضطراب، افسردگی و... ولی یک خلق مثبت دارند که تحت عنوان احساس خوشی توصیف می‌شود، در واقع می‌توان گفت شادمانی دارای سه جز است، یک جز آن احساس خوشی است و دو جزء دیگر آن رضایت از زندگی و عدم وجود عاطفه منفی است. خوشی بعد عاطفی شادمانی است و رضایت بعد شناختی آن است (اتو^۵ و همکاران، ۲۰۱۴).

۲-۲-۱- معنا و مفهوم شادکامی

از آنجا که شادکامی یکی از هیجانات اساسی بشر است، لذا هر کسی به فراخور خود آن را تجربه می‌کند. اما تعریف شادی به سادگی تجربه آن نیست. افلاطون در کتاب جمهوری به سه عنصر در وجود انسان اشاره می‌کند که عبارتند از قوه عقل یا استدلال، احساسات و امیال. افلاطون شادی را حالتی از انسان می‌داند که بین این سه عنصر تعادل و هماهنگی وجود داشته باشد (دیکی^۶، ۱۹۹۹). ارسطو شادی را زندگی معنوی می‌داند. جان لاک^۷ و جرمی بنتام^۱ معتقدند که شادی تعداد وقایع لذت بخش است (همان منبع).

¹ Brans

² Sen & Tumarkin

³ Eysenck

⁴ Rjyl

⁵ Otto

⁶ Dickey

⁷ John Locke

لیوبومیرسکی شادی را تعادل میان تجربه‌های هیجانی مثبت و منفی در طول یک دوره‌ی زمانی می‌داند (اسنایدر^۲ و همکاران، ۲۰۰۰).

وینهوون (۲۰۰۸) معتقد است شادی به درجه یا میزانی گفته می‌شود که شخص درباره‌ی مطلوبیت کل زندگی خود قضاوت می‌کند. به عبارت دیگر شادی به این معنا است که فرد، به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. لیوبومیرسکی^۳، شلدون و شید^۴ (۲۰۰۵) شادی را تجربه احساس نشاط، شادی و خوشی و نیز دارا بودن این احساس که فرد زندگی خود را خوب، با معنا و با ارزش بداند در نظر گرفته‌اند. طبق این تعریف مشخص می‌شود که شادی یک پدیده ذهنی و درونی است. دونو و کوپر^۵ (۱۹۹۸) در یک فرا تحلیل مهم-ترین ویژگی افراد شاد را عاطفه مثبت و عزت نفس گزارش کرده‌اند. همچنین وارت (۲۰۰۱) از صاحب‌نظران روانشناسی شادی نیز عزت نفس را جزء جدایی‌ناپذیر شادی می‌داند. شادکامی و نیکبختی هنری است آموختنی. شاد بودن حقیقی یعنی آن نشاط جانفرایی که از رضایت و آرامش خاطر می‌آید که بدون شادی دیگران میسر نمی‌شود. اندازه خوشی و ناخوشی افراد بسته به مال و مقام و سایر مزایا و یا بدی و خوبی پیش آمده‌ها نیست بلکه بیشتر وابسته به قدرت تعقل و طرز فکر هر فردی است (فلدمن، گوم، مایکل و اسنایدر^۶، ۲۰۰۵).

شادی واقعی آن نوع شادی است که مکان و زمان در آن تأثیر نداشته باشد. بهترین مثال برای این نوع شادی، ارتباط شادمانه کودکان با یکدیگر است و نوع شادی که توأم با خلاقیت می‌باشد. باید توجه داشت که شادی و نشاط و شادابی در صورتی مثبت و مطلوب تلقی می‌شود که با دید «الدنیا مزرعه الاخره» به آن نگریسته شود نه آن که در غرب موسوم است. یعنی شادی و نشاط دنیوی برای هر چه بیشتر فراموش کردن آخرت و امکان استفاده‌های هر چه بیشتر از لذات این دنیا (قاسمی دهکردی، ۱۳۸۹).

شادکامی که هدف مشترک همه افراد است و همگی برای آن تلاش می‌کنند، عبارت است از ارزشیابی که فرد از خود و زندگی‌اش دارد (سن و تمارکرین، ۲۰۱۵). اغلب مردم آن چه را که در رابطه با زندگیشان اتفاق می‌افتد، خوب یا بد ارزیابی می‌کنند و طبیعتاً آن‌ها قادر به قضاوت در مورد زندگی خود هستند. آن‌ها تقریباً همیشه هیجانات و خلیاتی را تجربه می‌کنند که یا مولفه‌ای خوشایند دارند که منجر به یک واکنش مثبت می‌شود و یا مولفه‌ای ناخوشایند دارند و واکنش منفی را می‌طلبند. بنابراین همواره سطحی از شادمانی ذهنی بر زندگی مردم حاکم است، حتی اگر به طور هشیارانه به آن نپردازند (مظفری، ۱۳۸۲).

¹ Jeremy Bentham

² Snyder

³ Lyoubomirsky

⁴ Schkade

⁵ Deneve & Cooper

⁶ Feldman, Gum, Michael & Snyder

اصطلاح شادمانی ذهنی که مترادف با شادکامی بکار می رود (میرز و داینر، ۱۹۹۵؛ نقل از قاسمی دهکردی، ۱۳۸۹)، دارای سه مولفه اولیه می باشد، رضایت از زندگی، عاطفه خوشایند و عاطفه ناخوشایند. هریک از این سه مولفه مهم می تواند به نوبت به تقسیمات فرعی تجزیه شود، رضایت کلی می تواند به رضایت از حوزه های گوناگون زندگی از قبیل تفریحات، عشق، ازدواج، دوستان، و... تقسیم شود. عاطفه خوشایند می تواند به هیجانات ویژه ای از قبیل لذت، محبت و غرور تقسیم شود و بالاخره عاطفه ی ناخوشایند می تواند به هیجانات و خلقیات ویژه ای از قبیل شرم، گناه، غمگینی، خشم و اضطراب منجر شود (داینر، بیواس و داینر، ۲۰۰۰؛ به نقل از سعادت، ۱۳۹۰).

آرگایل^۱ (۲۰۰۱) شادی را ترکیبی از وجود عاطفه مثبت، فقدان عاطفه منفی و رضایت از زندگی می داند. دیوید مایرز، نویسنده کتاب به دنبال شادکامی؛ چه کسی شاد است و چرا؟ «شادکامی را چنین تعریف می کند حس خوشی؛ احساس اینکه زندگی در کل، به خوبی و خوشی ادامه می یابد. او می نویسد که این احساس، از طریق رسیدن به چیزهای خیلی زیاد و برجسته به دست نمی آید؛ بلکه، لذت های کوچک، بیشتر می توانند ما را شادمان سازند مطالعات و پژوهش های روان شناسان در سال های اخیر، نشان می دهد که اگر مردم، عوامل شادکامی نسبتاً پایدار (مانند همسر یا دوستانی مهربان و حمایت کننده، شغلی سالم و سازنده، برنامه تفریحی لذت بخش و منظم) را با شادی های کوچک و گذرا (نظیر گرفتن نمره خوب یا تشویق کاری، رفتن به گردش یا مسافرتی کوتاه مدت) بیامیزند، به بالاترین درجه شادکامی نائل می شوند (کارور، اسپچیر و سگرستروم^۲، ۲۰۱۰).

مدهاست که ثابت شده خوشبختی به پول و امکانات زیاد، موقعیت اجتماعی بالا، زن یا مرد بودن، از نژاد خاص بودن، برخورداری از چهره زیبا و... بستگی ندارد؛ چرا که اگر نگوئیم بسیاری از دارندگان عوامل یاد شده، دارای گرفتاری ها و رنج های فراوان تری از مردم عادی هستند، می توان گفت که از نظر شادی پایدار و درونی، امتیازی بر دیگران ندارند. پس شادکامی به چه خصوصیات و عواملی مربوط است؟ پژوهش های تجربی، بر صفات معینی از شخصیت، شغل متناسب با مهارت ها، پیوندهای صمیمانه دوستی و ایمان مذهبی تأکید می کنند. در میان صفات و خصلت های شخصیت، اعتماد به نفس بالا، خوش بینی، برون گرایی و احساس و باور کنترل داشتن بر خود، اهمیت بیشتری دارند. شادی، تنها یک حالت روانی یا ذهنی نیست؛ بلکه به وضعیت مغز نیز ارتباط دارد (سن و تمارکرین، ۲۰۱۵).

دانشمندان عصب شناس، پی برده اند که ترکیبات شیمیایی و کارکرد مغز کسانی که دارای خلق شاد، افسرده، خشمگین و... هستند، با هم تفاوت دارد. شادکامی، هم در زنان و هم در مردان به منطقه جلویی قشر

¹ Argyle

² Carver, Scheier & Segerstrom

مخ، مربوط می‌شود؛ گر چه در حالت غمگینی، وسعت این منطقه مغزی در زنان، بیشتر از مردان است. شادکامی، علاوه بر تغییراتی که در قسمت‌های شیمیایی مغز ایجاد می‌کند، بر کارکرد آن نیز تأثیر می‌گذارد. در یک آزمایش معلوم شد که تفاوت افراد در پردازش اطلاعاتی که در زمینه نامیدن و تشخیص کلمات به آن‌ها داده شده است به میزان حالات شادی آن‌ها بستگی دارد (مقدم، ۱۳۸۹).

روان‌شناسان نامدار، آن‌گاه که درباره سلامت روان بحث می‌کنند، شوخ طبعی را یکی از ویژگی‌های مهم افراد سالم می‌شمرند. برای نمونه به دیدگاه آبراهام مازلو روان‌شناس معروف معاصر، اشاره می‌کنیم. این سلسله مراتب را می‌توان همچون نردبانی پنداشت که همه ما پیش از رفتن به پله دوم آن، باید پای خود را روی پله اول بگذاریم و پیش از رفتن به پله سوم، باید پامان را روی پله دوم قرار دهیم و همین‌طور تا بالاترین پله. به عبارت دیگر، شرط دست یافتن به عالی‌ترین نیازها (یعنی خودشکوفایی)، ارضای نیازهای پایین‌تر است. خودشکوفایی یا (تحقق خود) را می‌توان بالاترین مرتبه کمال دانست. کسانی که به این مرتبه برسند (یعنی آن‌ها که نیازشان شکوفا کردن تمام استعدادهای خدادادشان است)، طبق طرح مازلو، نیازهای سطوح پایین‌ترشان، یعنی نیازهای جسمانی، ایمنی، محبت، احترام، دانستن و زیبایی را برآورده ساخته‌اند. آن‌ها روان رنجور و درمانده نیستند و از بلوغ، پختگی، سلامت و آرامش برخوردارند و می‌دانند که کیستند و به کجا می‌روند. مازلو، ویژگی‌های زیر را مهم‌ترین خصوصیات خواستاران تحقق خود می‌داند.

۱. ادراک صحیح واقعیت
۲. پذیرش کلی طبیعت، دیگران و خویشتن
۳. خودانگیزگی، سادگی و طبیعی بودن
۴. توجه به مسائل بیرون از خویشتن، وظیفه شناسی و فداکاری
۵. نیاز به خلوت و استقلال
۶. واکنش مستقل و متکی بودن به انگیزه‌های درونی
۷. تازگی مداوم تجربه‌های زندگی
۸. تجربه‌های عارفانه
۹. نوع دوستی و احساس همدلی با جامعه انسانی
۱۰. داشتن روابط متقابل با دیگران
۱۱. اهمیت دادن به هدف، بیش از وسیله و قدرت تشخیص خیر از شر
۱۲. شکیبایی، بردباری و مردم‌گرایی
۱۳. حس طنز و شوخی مهربانانه
۱۴. آفرینندگی و ابتکار

۱۵. مقاومت در برابر فرهنگ‌پذیری و فشارهای اجتماعی (حاسون ایون، گولدزویگ، دورفمن و یوزیلی^۱، ۲۰۱۴).

۲-۲-۲- پیشینه شادکامی

بعد از جنگ جهانی دوم تعداد پژوهش‌های مربوط به شادکامی در جهان افزایش یافت (وینهوون^۲، ۲۰۰۸). در دهه ۱۹۶۰ مؤسسات پژوهشی آمریکا، کار خود را در مورد سنجش میزان شادکامی افراد آغاز کردند، این کار به چند پژوهش کلاسیک منجر شد (آرگایل، ۲۰۰۱). در خلال سال‌های دهه ۱۹۷۰ مطالعات مربوط به شاخص‌های اجتماعی آمریکا با محوریت بررسی شادی مردم صورت گرفت. کمپل^۳ و همکاران (۱۹۷۶) کتاب کیفیت زندگی آمریکایی و اندروز و ویتی^۴ شاخص‌های اجتماعی سلامتی را به رشته تحریر در آوردند که موضوع اصلی آنها میزان و چگونگی شادی مردم آمریکا بود. آلاردت^۵ (۱۹۷۶) به بررسی ابعاد رفاه اجتماعی و میزان شادی در کشورهای اسکاندیناوی پرداخت. گلاتزر^۶ (۱۹۹۱) نیز، پژوهشی راجع به کیفیت زندگی در آلمان غربی انجام داد. در استرالیا نیز هدی و ویرینگ^۷ (۱۹۹۲) اولین پیمایش بزرگ مقیاس طولی را با عنوان فهم شادی انجام دادند. مجلات روانشناختی نظیر مجله شخصیت و روانشناسی اجتماعی نیز شروع به منتشر نمودن مقالات مربوط به شادی کردند (به نقل از فینک، باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

وینهوون (۱۹۹۴) کتاب سه جلدی همبسته‌های شادی را منتشر ساخت و در آن به تحلیل تحقیقات انجام گرفته پرداخت. آرگایل در سال ۲۰۰۱، کتاب روانشناسی شادی را منتشر ساخت، و در آن به طور تخصصی به تعریف شادی، عوامل مؤثر بر شادی و مرور تحقیقات مربوطه پرداخته است. مجموعه نظریه پردازان و پژوهشگران در کارهای علمی خود سعی کرده‌اند منابع و عوامل مؤثر بر شادی یا شادکامی را معرفی نمایند (باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

این منابع و عوامل می‌تواند تحت مجموعه عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی، اقتصادی، مذهبی، معنوی و فرهنگی مورد بحث قرار گیرد. از منابع عوامل روانی می‌توان به شخصیت و ابعاد آن همچون درون‌گرایی و برون‌گرایی، اعتماد به نفس، سبک‌های شناختی، خوش‌بینی، خشنودی و رضایتمندی، وظیفه

¹ Hasson Oayon, Goldzweig, Dorfman & Uziely

² Veenhoven

³ Campbell

⁴ Andrews & Withy

⁵ Allardt

⁶ Glaetzer

⁷ Heady & Wearing

شناسی، ثبات، سازگاری و سلامت روانی اشاره داشت (دینر و کولکر^۱، ۱۹۹۸، هیلز و آرگایل^۲، ۲۰۰۱ و چنگ و فارنهام^۳، ۲۰۱۱، چامرو-پرمیوزیک، بنت و فارنهام^۴، ۲۰۰۷؛ به نقل از باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

از منابع و عوامل جسمانی، سلامتی، خوردن و آشامیدن، خواب و استراحت، فعالیت‌های جنسی و تمرین‌های ورزشی رایج‌ترین می‌باشد (وینهوون، ۱۹۹۴، اسچرر و همکاران، ۱۹۸۶، آرگایل، ۲۰۰۱ و پیرو^۵، ۲۰۰۶). موفقیت و تأیید اجتماعی، ارتباطات اجتماعی و روابط دوستانه، خانواده، عشق و صمیمیت از جمله منابع و عوامل اجتماعی شادی می‌باشد (به نقل از کلبرر، کراینس و ولس^۶، ۲۰۱۸). از منابع و عوامل اقتصادی شادی می‌توان به کار، درآمد، ثروت، رفاه اجتماعی، توسعه اقتصادی و رشد درآمد ملی اشاره داشت (پیرو، ۲۰۰۶).

حضور در مراسم و اماکن مذهبی، ارتباط با خدا، اعتقاد به اصول و فروع دین و توجه به معنویات از جمله منابع و عوامل مذهبی و معنوی شادی می‌باشد (لکس^۷، ۲۰۰۶). از عوامل فرهنگی، می‌توان از توسعه علمی و فرهنگی، تحصیلات، هنر و رسانه‌های جمعی نام برد. تفریح و نحوه‌ی گذران اوقات فراغت از منابع و عوامل شادی است که دارای جنبه‌های روانی، جسمانی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد (آرگایل، ۱۹۹۶).

دالن، پیسگوود و وایت^۸ (۲۰۰۷) با مرور مقالات منتشر شده از سال ۱۹۹۰ به این جمع بندی رسیدند که تحقیقات انجام گرفته در مورد عوامل مرتبط با شادکامی، به دلیل بکارگیری روش‌ها و ابزارهای متفاوت، نادیده گرفتن بعضی عوامل مرتبط و نامشخص بودن جهت ارتباط علنی، به نتایج متفاوت و در بعضی موارد به نتایج متناقضی رسیده اند. دالن و همکاران (۲۰۰۷) به این جمع بندی رسیدند که بیماری، بیکاری، جدایی از همسر و نداشتن ارتباط اجتماعی در تحقیقات مختلف عوامل مشترکی هستند که با شادکامی رابطه منفی قوی دارند.

¹ Denneve & Colker

² Hills & Argyle

³ Cheng & Furnham

⁴ Chamorro-Premuzic, Bennett & Furnham

⁵ Peir'o

⁶ Kelberer, Kraines & Wells

⁷ Lelkes

⁸ Dolan, Peasgood, & White

۲-۲-۳- دیدگاه‌های مرتبط با شادی

در تعریف شادی، برخی به احساسات و عواطف توجه خاصی نشان می‌دهند و شادی را احساسات یا هیجانات مثبت قلمداد می‌کنند، مانند برادبورن^۱ که شادی را چنین تعریف می‌کند: میزان احساسات مثبت (خوشی و لذت و...) منهای احساسات منفی (ترس، استرس، دلهره و...) بعضی نیز تعریف شناختی از شادی ارائه می‌دهند. در این دسته از تعاریف، ارزیابی مثبت و رضایت از کل زندگی مطرح است. در تعاریفی نیز از ترکیب این دو تعریف استفاده می‌شود. آنچه مسلم است، این است که شادی به-طور کلی، حداقل از سه جزء تشکیل شده است: وجود هیجانات مثبت، نبود تأثیرات منفی و رضایت. هریک از سه جزء یاد شده، قسمت مهمی از ساختمان شادی را تشکیل می‌دهد. دو مؤلفه^۲ اول، منعکس‌کننده جنبه‌های عاطفی است و به خوشی و لذت مربوط می‌شود؛ درحالی‌که مؤلفه^۳ سوم عمدتاً شناختی است و براساس ارزیابی از اوضاع زندگی فرد در حال و گذشته اوست. اجزای مربوط به خوشی و لذت شادی، به افزایش احساسات مثبت و کاهش احساسات منفی اشاره دارد؛ اما در زمینه^۴ مؤلفه^۳ شناختی شادی، ناهمگونی نسبی وجود دارد. این مؤلفه به دستیابی به هدف با تأکید بر رضایت از زندگی و معنا در زندگی مربوط می‌شود (ولز^۲، ۲۰۰۵).

یکی از دیدگاه‌های مرتبط با شادی، نظریه^۳ گیدنز^۳ در خصوص مدرنیته و پیامدهای آن است. گیدنز معتقد است مدرنیته احتمال خطر را در بعضی حوزه‌ها کاهش داده است؛ اما خطرات و ناامنی‌های دیگری را جایگزین آن کرده است. از عوامل تهدید کننده^۳ شادمانی از نظر گیدنز عبارت است از:

- تهدیدهای خشونت‌آمیز ناشی از صنعتی شدن جنگ؛
- متزلزل شدن ریشه‌های اعتماد به نظام‌های انتزاعی؛
- احساس ناامنی و اضطراب وجودی.

از عوامل تأمین کننده^۳ شادمانی از نظر وی نیز می‌توان به اعتماد همراه با احتیاط به نظام‌های انتزاعی و اعتماد و وانهادن امور زندگی به دست نظام‌های تخصصی و دگرذیسی صمیمیت و شکل‌گیری رابطه^۴ ناب نام برد (هارپر^۴، ۲۰۰۴).

برخی نظریات جامعه‌شناسی هم، پدیده^۳ شادمانی را در ارتباط با نظام‌های چهارگانه، یعنی نظام اقتصادی، نظام فرهنگی، نظام اجتماعی و سیاسی مطرح می‌کنند. طبق این دیدگاه، چنانچه هریک از چهار نظام اصلی جامعه، پاسخگوی مؤثر علایق افضل (علایق معیشتی، امنیتی، معاشرتی و شناختی) فرد

^۱ Bradburn

^۲ Wells

^۳ Giddens

^۴ Harper

و جامعه باشد، نوعی احساس مثبت ایجاد می‌کند که زمینه‌ساز شادمانی افراد است؛ یعنی کارکرد صحیح حوزه اقتصادی تولید احساس بهبودی و آسایش است. همین‌طور حوزه‌های سیاسی و اجتماعی و فرهنگی هر یک به ترتیب منشأ بروز احساس عدالت و امنیت، احساس همبستگی اجتماعی و احساس عزت و احترام می‌شوند (دارودی^۱، ۲۰۱۰).

البته پیامد مثبت عملکرد هر حوزه جامعه، تا حدودی موکول به عملکرد سایر حوزه‌هاست؛ یعنی توسعه متوازن و همگون هر چهار حوزه، در سطح فردی سبب‌ساز احساسات مثبت در هر چهار حوزه می‌شود. در غیر این صورت، توسعه ناموزون در برخی کشورهای در حال گذار، نه تنها موجب شادمانی نمی‌شود، بلکه ناخرسندی اجتماعی را برای اکثر آحاد جامعه فراهم می‌کند. پس شادی، با حالات تأثیرگذار مثبتی همچون خوشبینی و تفکر مثبت و ادراک شخصی از رفاه مشخص می‌شود و منابع مختلفی مانند اوضاع اجتماعی در تولید شادی مؤثر است (چارترن، باتلر و کوپمن^۲، ۲۰۰۳).

۲-۲-۴- شادی در روانشناسی

شادی در روانشناسی، به عنوان یک هیجان شناخته می‌شود. و هیجان، نوعی برانگیختگی است که فرد، با ارزیابی ذهنی خود به آن، عنوان خاصی می‌دهد. هیجان را در روانشناسی، در دو حیطه کلی هیجان منفی و هیجان مثبت قرار می‌دهند. که در عمر یک صد و چند ساله روانشناسی علمی، عمدتاً بر ابعاد منفی هیجان‌ها توجه شده است. یک دلیل این موضوع، شاید این باشد که هیجان‌های منفی، می‌توانند زندگی ما را به گونه‌ای شدیدتر و جدیتر تحت تأثیر قرار دهند. اما در سال‌های اخیر روانشناسی مثبت‌گرا بر موضوعاتی مانند: مثبت‌گرایی در مقابله با فشارهای زندگی و غلبه بر افسردگی و خمودگی و شادی و شادی، به عنوان یکی از مقوله‌های اساسی هیجان‌های مثبت، تأکید کرده است. شادی یکی از شش هیجان اساسی انسان است که عبارتند از خشم، ترس، تنفر، تعجب، ناراحتی و شادی (دوسارد و همکاران، ۲۰۰۳).

شادی عبارتست از ارزیابی‌های شناختی و هیجانی فرد از زندگی‌اش. این ارزیابی از سویی واکنش‌های هیجانی به حوادث و در سویی دیگر قضاوت‌های شناختی در مورد رضایت و به سرانجام رساندن وظیفه را در برمی‌گیرد. بنابراین، شادی مفهوم وسیعی است که تجربه هیجان‌های مطلوب، سطوح پایین هیجان‌های منفی و رضایت بالا از زندگی را در برمی‌گیرد. شادی، در ادراکات و ارزیابی‌های افراد

¹ Darrodi

² Catherine, Bulter & Koopman

از زندگی شان در ابعاد هیجانی، عملکردهای روانشناختی و اجتماعی، منعکس می‌شود. جزء هیجانی شادی ذهنی شامل دو مولفه شادی و رضایت از زندگی است (کار^۱، ۲۰۱۳).

آرگایل نیز شادمانی را عبارت از بودن در حالت خوشحالی و سرور و دیگر هیجانات مثبت^۲، راضی بودن از زندگی خود و فقدان افسردگی، اضطراب^۳ و سایر هیجانات منفی می‌داند (آرگایل، ۱۹۹۶). بنابراین به نظر می‌رسد شادمانی حالتی ذهنی است که شامل سه مؤلفه وجود هیجانات مثبت، عدم وجود هیجانات منفی و رضایت از زندگی است. شادی از نظر کارکردی اهمیتی دوگانه دارد: از یک طرف، شادی احساس مثبتی است که از حس ارضا و پیروزی حاصل می‌شود. زمانی که به صورت درونی احساس مثبت می‌کنیم، شادی زندگی را خوشایند می‌کند. بنابراین خوشایندی شادی، تجربه‌های زندگی غیر قابل اجتناب ناکامی، ناامیدی و در مجموع عواطف منفی را بی اثر می‌سازد. از طرفی شادی اشتیاق انسانها را برای پرداختن به فعالیت‌های اجتماعی آسان می‌کند. بنابراین شادی ابراز شده، چسب اجتماعی است که روابط را به یکدیگر می‌چسباند (اسدی، ۱۳۹۴).

در تحقیقی که توسط آرگایل و همکاران (۲۰۰۲) در مورد تعریف شادی صورت گرفت، مشخص شد که هنگامیکه از مردم پرسیده می‌شود: شادی چیست؟ آنها دو نوع پاسخ را مطرح می‌کنند:

اول این که ممکن است حالات هیجانی مثبت (مانند لذت) را عنوان کنند و دوم، آن را راضی بودن از زندگی به طور کلی و یا در بیشتر جنبه‌های آن بدانند. بنابر این، به نظر می‌رسد که شادی، دو جزء اساسی (عاطفی و شناختی) دارد که بعد عاطفی آن، موجب می‌گردد انسانی که دارای احساس شادی است، از نظر دیگران، به عنوان فردی بشاش و سرزنده شناخته شود و در مناسبات اجتماعی نیز بتواند راحتتر با دیگران ارتباط برقرار کند. همچنین از بعد شناختی نیز چنین فردی، نگرش مثبتی نسبت به دنیای پیرامون خود دارد و اتفاقات و رویدادهای اطراف خود را با دیدی خوشبینانه می‌نگرد. صفاتی چون شادی و غم، شجاعت و ترس، اعتماد به نفس و خود کم بینی و... ریشه در احساسات انسانها دارند (هاول، پاسمور و بورو^۴، ۲۰۱۳).

احساسات نیز در جای خود، شخصیت افراد را شکل می‌دهند؛ چرا که این احساسات، محرکی برای تعامل ما با محیط پیرامونمان هستند که اگر از تعادل مناسبی برخوردار باشند، سبب تصمیم‌گیری‌های درست و منطقی در مشکلات زندگی می‌شوند و موفقیت را در انجام شدن کارها به دنبال خواهند داشت. شادی، تأثیر مهمی در موفقیت افراد دارد. افراد شادکام، نگرش خوشبینانه‌ای نسبت به وقایع

¹ Carr

² positive emotion

³ anxiety

⁴ Howell, Passmore & Buro

و رویدادهای اطراف خود دارند و به جای جبهه‌گیری منفی نسبت به اتفاقات پیرامون خود، سعی در استفاده بهینه از این رویدادها دارند (هوتا و رایان^۱، ۲۰۱۰).

همچنین انسان‌های شاد و دارای شخصیت سالم، انسان‌هایی مسئولیت‌پذیر و شهروندانی خوب خواهند بود. بنابراین، مشاهده می‌شود که شادی، با شخصیت و روحیه افراد، ارتباط مستقیم دارد. فردی که روحیه شاد دارد، در انجام دادن فعالیت‌های روزانه، مثبت‌اندیشی را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار می‌دهد و بهتر از دیگران برای مشکلات کوچک و بزرگ، چاره‌اندیشی می‌کند. به تعبیری دیگر، شادی، زمانی به وجود می‌آید که انسان، از خود و محیط اطراف خود، احساس رضایت بیشتر داشته باشد (هوتا و رایان، ۲۰۱۰).

میزان شادی و رضایت هر فرد از زندگی، رابطه‌ای مستقیم با نگرش افراد به زندگی دارد و این بدان معناست که هر چه قدر افراد، از رویدادهای پیرامون خود راضی‌تر باشند، به همان میزان نیز شادترند و اگر این احساس رضایت، کمتر باشد، به همان میزان، احساس رضایتمندی و شادی کمتری دارند (به نقل از کشند، بوسواس-دینر و کینگ^۲، ۲۰۰۸). مطالعات مختلفی در مورد متغیرهای اثرگذار بر شادمانی انجام گرفته است بر اساس تحقیقات روانشناسان، مغز انسان‌های برون‌گرا و اجتماعی و خوش‌مشرب، یعنی کسانی که شخصیتی متعادل و نسبتاً سالمی دارند، به عوامل مثبتی مانند یک چهره شاد و خوشحال، واکنش بیشتری نشان می‌دهد. این، دلیل روشنی برای وجود ارتباط مستقیم، میان شادی و شخصیت و موفقیت است. برخی روانشناسان، معتقدند که شادی، همان برون‌گرایی یا ثبات در نظریه ایزنک است و برون‌گرایی، قویترین زمینه‌ساز شادی است (درویش، ۱۳۹۱).

۲-۲-۵- اجزاء اساسی شادکامی

شادکامی چندین جزء اساسی را در بر می‌گیرد؛ جزء هیجانی که فرد شادکام از نظر خلقی، شاد و خوشحال است. جزء اجتماعی، که فرد شادکام از روابط اجتماعی خوبی با دیگران برخوردار است و می‌تواند از آنها حمایت اجتماعی دریافت کند و سرانجام جزء شناختی، که باعث می‌شود فرد شادکام اطلاعات را به روش خاصی پردازش کرده، مورد تعبیر و تفسیر قرار دهد که در نهایت، باعث احساس شادی و خوش‌بینی در وی می‌گردد. از این رو، در شادکامی، ارزشیابی افراد از خود و زندگی شان می‌تواند، جنبه‌های شناختی، مثل قضاوت در مورد خشنودی از زندگی و یا جنبه‌های هیجانی از جمله خلق یا عواطف، در واکنش به رویدادهای زندگی را در برگیرد (آرگایل، مارتین، اسپیلبرگر و ساراسون^۳، ۲۰۰۲).

¹ Huta & Ryan

² Kashdan, Biswas-Diener & King

³ Argyle, Martin, Spielberg & Sarason

به نظر آرگایل (۲۰۰۲) سه جز اساسی شادکامی عبارتند از هیجان مثبت، رضایت از زندگی و نبود هیجانات منفی از جمله افسردگی و اضطراب. او و همکارانش دریافتند که روابط مثبت با دیگران، هدفمند بودن زندگی، رشد شخصی، دوست داشتن دیگران و طبیعت نیز، از اجزاء شادکامی هستند (کیم پریئو، دینار، تمیر، سکولون و دینر^۱، ۲۰۰۵).

یکی از موضوعات مرتبط با شادکامی وجود شبکه حمایتی است به این دلیل مایرز و هارپر (۲۰۰۴) می-گویند وقتی از مردم پرسیده شود که فرد شادکام چه کسی است در پاسخ به شبکه‌ای حمایتی از روابط در یک فرهنگ اشاره می‌کنند که به تفسیری مثبت و خوشبینانه از رویدادهای روزمره زندگی می‌انجامد. بنابراین یکی از اجزای مهم شادکامی، جزء شناختی آن است. استراک^۲ و همکاران (۱۹۹۱) باور دارند که افراد شادکام کسانی هستند که اطلاعات را به گونه‌ای پردازش و تفسیر می‌کنند که به خوشحالی آنها می‌انجامد (ماککرون و مورتو^۳، ۲۰۱۳).

پژوهش‌های روانشناختی انجام شده در مورد شادی چندان زیاد نیست لکن در چند دهه اخیر علاقه بسیاری از محققان و نویسندگان به سوی لذت، شادکامی و رضایت از زندگی معطوف شده است (کاهنمن، دینر و شوارتس^۴، ۲۰۰۳).

یافته‌های یک پژوهش در دانشگاه آزاد واحد فیروزآباد نشان داد که میزان درآمد، وضعیت تأهل و رشته تحصیلی بر شادکامی دانشجویان مؤثر است و سن، جنسیت و بومی یا غیربومی بودن، تأثیری در شادکامی دانشجویان ندارد (نیسبت، زلنسکی و مورفی^۵، ۲۰۱۱).

پژوهش‌ها درباره عوامل مؤثر بر شادمانی در دهه ۱۹۸۰ تا آنجا پیش رفت که کاسن و مک تری مدعی کشف ژن شادی شدند. این دو روانشناس شادمانی را عمدتاً به برونگرایی و ثبات هیجانی مرتبط دانستند و از آنجا که این ویژگی‌های تشخیصی نیز تا حد زیادی مبنای ژنتیک دارند ادعای فوق مطرح شد (نیسبت، زلنسکی و مورفی، ۲۰۱۱).

شادکامی، زمانی پیچیده‌تر می‌گردد که این موضوع را وارد یک چارچوب فرهنگی کنیم. از میان عوامل گوناگون و نقش آنها در شادی و بهزیستی، نقش فرهنگ قابل توجه است. شادکامی به گونه‌های مختلف در هر فرهنگ (فردگرا و جمع‌گرا) مفهوم‌سازی شده است و همبسته‌های آنان نیز متفاوت می‌باشد. در جوامع فردگرا، فرد آزاد است ولی در جوامع جمع‌گرا تأکید بیشتر روی اهمیت

¹ Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon & Diener

² Strack

³ MacKerron & Mourato

⁴ Kahneman, Diener & Schwarz

⁵ Nisbet, Zelenski & Murphy

گروه و روابط اجتماعی می باشد. در تحقیق دیگری که توسط آرگایل و همکارانش در مورد تعریف شادکامی صورت گرفت، مشخص شد که هنگامیکه از مردم پرسیده می شود: شادکامی چیست؟ آنها دو نوع پاسخ را مطرح می کنند: اول این که ممکن است حالات هیجانی مثبت (مانند لذت) را عنوان کنند و دوم، آن را راضی بودن از زندگی به طور کلی و یا در بیشتر جنبه های آن بدانند (کیم پریو، دینار، تمیر، سکولون و دینر، ۲۰۰۵).

۲-۲-۶- جایگاه شادی در چهارچوب هیجان ها

سالهاست که در طبقه بندی حالت های روانی، شادی و نشاط را در مقوله ی هیجان ها قرار داده اند. اگر چه طبقه بندی حالات احساسی که در مقوله ی اخیر قرار می گیرند به علت کثرت تعداد هیجان ها، آسان نیست اما کوشش های متعددی در راه نظم دهی و مجزاسازی آن ها به عمل آمده است و شاید اشاره به طبقه بندی که هیجان ها را به چهار بعد اصلی تقسیم می کند، بتواند جایگاه شادی و نشاط را در چهارچوب هیجان ها مشخص کند. در این طبقه بندی، هیجان ها براساس ابعاد زیر از یکدیگر متمایز شده اند: مثبت و منفی، نخستین یا مختلط، قرار گرفتن در قطب های متضاد، سطوح مختلف شدت. با توجه به این ابعاد می توان شادی و نشاط را به عنوان یک هیجان مثبت در نظر گرفت که امکان ترکیب و تألیف آن با هیجان های دیگر نیز وجود دارد. این حالت در قطب متضاد با خشم، احساس گناه و افسردگی قرار می گیرد و میزان شدت آن ها نیز تغییرپذیر است. بدین ترتیب مشاهده می شود که بیان دقیق مسأله و هدف های موضوع مورد نظر ما، نیازمند تصریح بیشتر مقوله ی هیجان ها است (پلوت، آدامز و آندرسون^۱، ۲۰۰۹).

ارائه تعریف دقیقی از هیجان بسیار مشکل است چرا که افراد فرهنگ ها و مناطق مختلف، دارای دریافت های متفاوتی از این مفهوم می باشند و مع هذا درباره ی ویژگی های خاصی از آن توافق نظر دیده می شود و اغلب مولفان بر این باورند که حالت های هیجانی براساس احساسات مثبت یا منفی کوتاه مدت نسبت به یک موضوع معین برانگیخته می شوند. به بیانی دیگر، می توان هیجان ها را از سویی به منزله ی واکنش های وحدت یافته نسبت به رویدادهای معنادار شخصی دانست که واکنش های فیزیولوژیکی، رفتاری، شناختی و همچنین احساس های فاعلی لذت و عدم لذت را دربرمی گیرند و از سوی دیگر، آن ها را به عنوان واکنش های عاطفی شدیدی تلقی کرد که معمولاً شامل تظاهرات نباتی می شوند و جلوه های آن ها در شادی، اندوه، ترس، خشم تنفر و غیره قابل مشاهده است (زلنسکی و نیسبت^۲، ۲۰۱۴).

پیوند هیجان ها و از آن میان شادی و نشاط با شناخت و رفتار به خوبی آشکار می گردد و تعامل چنین عواملی است که بررسی هیجان های منفی و مثبت را از اهمیت خاصی برخوردار می سازد. چرا که هیجان های

¹ Plaut , Adams & Anderson

² Zelenski & Nisbet

منفی به کاهش سطوح حرمت خود و کیفیت روابط با دیگران منجر می‌شوند در حالی که هیجان‌های مثبت، حرمت خود را افزایش می‌دهند و به گسترش روابط با دیگران می‌انجامند. در چهارچوب هیجان‌های مثبت، نشاط و شادی هیجانی است که همه در جستجوی آن هستند و شدت آن نیز مانند هر هیجان دیگری متغیر است. اما باید بر این نکته تاکید کرد که نشاط در واقع از جلوه‌های ظاهری مفهوم عمیق خوشبختی است. نشاط و خوشبختی در زبان عامیانه به احساسی تغییرپذیر و همچنین به احساس پایدار رضایت کلی از زندگی نسبت داده می‌شود. از دیدگاه علمی تر خوشبختی براساس سطح ارزشیابی کلی مثبت هر فرد از کیفیت مجموعه‌ی زندگی فعلی وی تعریف می‌شود (آرگایل، ۲۰۰۱؛ به نقل از زلنسکی و نیسبت، ۲۰۱۴).

۲-۲-۷- نظریه‌های شادکامی

۲-۲-۷-۱- نظریه مقایسه اجتماعی^۱

تایلور و همکاران (۱۹۸۵)، با بررسی پژوهش‌ها این طور نتیجه‌گیری کرده‌اند که داده‌های پژوهشی از یک الگوی مقایسه اجتماعی حمایت می‌کند. در این الگو مردم به صورت انتخابی دیگران را به منظور مقایسه برمی‌گزینند. گاهی آنان یک فرد خیالی را خلق می‌کنند که برای رسیدن به هدف‌های مورد مقایسه قرار دهند. از نظر آنان، نظریه مقایسه اجتماعی بیانگر آن است که مردم با مشاهده اطرافشان و مقایسه خود با دوستان و آشنایان و با یادآوری گذشته، اهداف و استانداردهایی را انتخاب می‌کنند. اگر از این استانداردها بالاتر باشند شادکام و خشنود می‌گردند و چنانچه پایین‌تر از آن باشند، شادکامی و خرسندی اندکی خواهند داشت (نقل از داینر و همکاران، ۱۹۹۷).

پینکر (۱۹۹۷)، یکی از موانع شادکامی واقعی را حسادت ناشی از مقایسه‌های بیجا می‌داند که افراد به صورت کاذب با شکست دیگران، شادکام می‌گردند. در این رابطه کنزیک و همکاران (۱۹۹۳) دریافتند مردانی که زنان خود را با زنان برتری مقایسه می‌کنند و یا زنانی که مردان خود را با مردان برتری مقایسه می‌کنند، سطح تعهدات زناشویی، استواری زندگی خانوادگی و شادکامی آن‌ها کاهش می‌یابد (هوتا و رایان^۲، ۲۰۱۰).

۲-۲-۷-۲- دیدگاه سعادت‌گرا (ایدایمونیک)

علی‌رغم رواج دیدگاه هدونیک، تعدادی از فلاسفه، صاحب‌نظران و علمای دینی چه در غرب و چه در شرق این موضوع را زیر سؤال برده‌اند که تجارب لذت بخش تنها عامل و ملاک خوشبختی می‌باشد. اساس آن دیدگاه ارسطو است که می‌گوید شادمانی حقیقی از ارضای امیال حاصل نمی‌شود بلکه، از انجام چیزی که از لحاظ اخلاقی ارزش انجام دادن دارد، یعنی از تجلی فضیلت حاصل می‌شود (نقل از ریف، ۱۹۸۹).

¹ Social comparison

² Huta & Ryan

از نظر فرام (۱۹۸۱) برای درک شادکامی واقعی باید بین امیال و نیازهایی که به صورت ذهنی احساس می شوند و خشنودی از آن ها منجر به لذت های زود گذر می گردد و آن دسته از نیازهایی که در ماهیت انسان ریشه داشتند و تحقق آن ها، نمو انسان و فراهم ساختن ایدایمونیا یعنی خوشبختی و شادکامی واقعی را به همراه دارد، تمایز قائل شد (نقل از ریان و دسی، ۲۰۰۱). واترمن (۱۹۹۳؛ نقل از سعادت، ۱۳۹۰) معتقد است که مفهوم ایدایمونیک، خوشبختی و شادکامی مردم را خود واقعی یا «دایمون» آن ها، را تبیین می کند و بر طبق نظر وی این نوع شادکامی موقعی به دست می آید که فعالیت های زندگی افراد بیشترین همگرایی یا جور بودن را با ارزش های عمیق داشته و آنان نسبت به این ارزش ها معتقد گردند.

تحت چنین شرایطی، احساس نشاط و اطمینان به وجود می آید. واترمن، این حالت را با عنوان جلوه (بیانگری) فردی نامید و همبستگی بالایی بین آن و اندازه های خوشبختی و شادکامی به دست آورد. در این رابطه (تدوینی و بروک، ۲۰۰۳؛ نقل از ماککرون و مورتو^۱، ۲۰۱۳) معتقدند که انگیزه اصلی همه افراد در همه زمان ها و اهمیت عمده زندگی در چگونگی دست یابی، حفظ و ارتقاء شادکامی می باشد و تجارب مختلف دینی، در واقع بیانگر وجوه مختلف شادکامی است. ریف و کیسی (۱۹۹۵) موضوع خوشبختی را با بسط نظری عمر، در رابطه با رشد و پیشرفت انسان مورد بررسی قرار دادند. آنان صحبت از خوشبختی روان شناختی به میان می آورند که از خوشبختی ذهنی متمایز است و برای اندازه گیری آن یک رویکرد چند بعدی شامل شش جنبه متمایز در رابطه با شکوفایی انسان ارائه داده اند و این شش جنبه عبارتند از: خودمختاری، نمو فرد، پذیرش خویشتن، هدفمندی، هدفمندی زندگی، روابط مثبت (نیسبت، زلنسکی و مورفی، ۲۰۱۱).

۲-۲-۷-۳- نظریه اسنادی واینر^۲

یکی از نظریه های خوشبختی ذهنی و شادکامی نظریه اسناد می باشد که در مورد افسردگی به خوبی شناخته شده است. طبق نظریه واینر (۱۹۸۶) اعتقاد بر این است که افراد افسرده، وقایع منفی را در علل پابرجا و کلی می دانند که پیوسته برای آنان اتفاق می افتد. به اعتقاد وی رویدادهای ذهنی، نقش واسطه را بین متغیرهای مربوط به تکلیف و رفتار عدی دارند و افراد نتایج رفتاری خود را به عوامل درونی (شخصی) بیرونی (موقعیتی)، پایدار و ناپایدار و کنترل پذیر یا کنترل ناپذیر اسناد می دهند. این ویژگی ها، انتظارات متفاوتی در آینده برای آنان ایجاد می کند و منجر به واکنش های عاطفی مثبت یا منفی می گردد. وقتی موفقیت یا شکست به عوامل درونی نسبت داده شود غرور و شادی یا شرمساری- اندوه افزایش می یابد. اگر موفقیت یا شکست به عوامل بیرونی نسبت داده شود غرور و شادی یا شرمساری- اندوه کاهش می یابد.

^۱ MacKerron & Mourato

^۲. Weiner

بنابراین موفقیتی که فرد آن را به سادگی تکلیف یا خوش اقبالی (عوامل بیرونی) نسبت می دهد، از جنبه تقویتی برخوردار نخواهد بود. یکی از پیامدهای نسبت دادن های علمی در رابطه با منابع کنترل درونی و بیرونی، رابطه آن با یکی از عوامل شادکامی یعنی عزت نفس است. اگر پیامدهای مثبت رفتار به علل درونی مانند توانایی و تلاش نسبت داده شوند باعث افزایش عزت نفس خواهد بود (کیم پریتمو، دینار، تمیر، سکولون و دینر، ۲۰۰۵).

به طور خلاصه اسنادها هیجان های متفاوتی را ایجاد می کنند. بر طبق نظریه واینر، موفقیت و شکست باعث به وجود آمدن احساس شادی و غمگینی می شود. این هیجان ها به این علت اسنادی است که افراد متعاقب شکست یا موفقیت به کار می برند. برای مثال دانش آموزی که در امتحان نمره ی بد گرفته است، اگر امتحان را غیرمنصفانه و معلم را مقصر بداند، هیجان خشم خواهد داشت. اگر خود را فرد ضعیفی بداند که فاقد توانایی لازم است، احساس افسردگی می کند و چنانچه فکر کند که به اندازه کافی مطالعه نکرده است، احساس گناه به او دست می دهد (رفیعی، ۱۳۹۳).

۲-۲-۷-۴- دیدگاه لذتی (هدونیک)^۱

تاریخچه طولانی این دیدگاه به آرسیتپوس فیلسوف یونانی قرن چهارم قبل از میلاد می رسد. برخی از فیلسوفان یونانی هدف از زندگی را تجربه لذت و به حداکثر رساندن آن می دانستند. از نظر آنان، شادکامی کل لحظات لذت بخش زندگی افراد است. این دیدگاه از طریق افراد دیگر از جمله هابز، دی سد و بنتهام پیروی گردیده است. هابز معتقد بود که شادکامی، دنبال کردن موفقیت آمیز امیال ذاتی انسان است. دی سد بر این باور بود که دنبال کردن احساس لذت، هدف نهایی، زندگی است. بنتهام نیز ادعا داشت که برای ساختن یک جامعه خوب، کوشش افراد برای به حداکثر رساندن لذت و علایق فردی مهم است. در واقع دیدگاه مسلط در بین روان شناسان هدونیک آن است که خوشبختی شامل شادکامی ذهنی و تجارب لذت بخش می باشد. بنابراین هدف اصلی پژوهش و مداخله، به حداکثر رساندن شادکامی است و بحث بر سر این می باشد که مردم چگونه سودمندی ها را محاسبه می کنند، شدت پاداش ها را به حداکثر و درون داده های مربوط به عوامل لذت بخش را به سطح بهینه می رساند (ریان، ۲۰۰۱). اکثر پژوهشگران روان شناسی لذت گرایی جدید، از مفهوم خوشبختی ذهنی به عنوان متغیر اصلی استفاده می کنند. این مفهوم شامل سه جزء یعنی خوشنودی از زندگی، وجود خلق مثبت و فقدان خلق منفی می باشد که غالباً تحت عنوان شادکامی نامیده می شود (به نقل از سن و تمارکرین، ۲۰۱۵).

^۱. View pleasure

۲-۷-۵- نظریه میان فرهنگی^۱ لو و همکاران

بر طبق نظر لو و شی (۲۰۰۱؛ نقل از رنجبر، و همکاران، ۱۳۹۴) فرهنگ نقش مهمی در شکل گیری مفهوم شادکامی دارد و تجربیات مربوط به آن را به وجود می آورد. مردم در فرهنگ های مختلف، تفسیرهای بسیار متفاوتی از خود و دیگران و رابطه خود و دیگران در جامعه پیدا می کنند. در این نظریه به دو نوع فرهنگ توجه شده است که تحت عناوین فرهنگ های فردگرا و جمع گرا شناخته می شوند. در فرهنگ های فردگرا بر استقلال و انگیزه های فردی تاکید می گردد و علیرغم این که در این نوع فرهنگ ها نرخ طلاق و خودکشی بالاست، گزارش ها حاکی از بالا بودن سطح شادکامی و خوشبختی در آن ها می باشد.

بر طبق این نظریه مردم در فرهنگ های فردگرا، علت وقایع را بیشتر به خودشان نسبت می دهند و از این رو با پیگیری علائق و آرزوهای شخصی به شادکامی بیشتری نائل می گردند. از طرف دیگر در مواقع بحران و آشفتگی، حمایت اجتماعی اندکی در این نوع فرهنگ ها وجود دارد و به همین دلیل نسبت خودکشی و طلاق بالا می باشد. بنابراین در فرهنگ های جمع گرا، اگر شادکامی کمتر باشد، به همان نسبت افسردگی و تنهایی نیز کمتر است. همچنین عزت نفس و خشنودی از زندگی که از عناصر شادکامی است در فرهنگ های فرد گرا بالاتر می باشد (زلنسکی و نیسیت، ۲۰۱۴).

۲-۷-۶- نظریه اریکسون^۲

کارل اریکسون (۲۰۰۳) شادکامی را هدف نهایی زندگی و شادکامی واقعی را در پرتو معنی دار و ارزشمند زندگی می داند. وی معتقد است که شادکامی و خوشبختی ذهنی موقعی به دست می آید که افراد به اهداف مبتنی بر ارزش ها و نیازهای خود جامعه عمل بپوشانند. از این نظر شادکامی بستگی به ارزش ها و آرزوهای افراد دارد و به صورت مطلق و جامع نمی توان آن را تصور کرد. افرادی که اهدافشان را مهمتر و احتمال موفقیت و رسیدن به آن ها را بیشتر در نظر می گیرند، احساس شادکامی و خوشبختی بیشتری خواهند کرد، در حالیکه افراد دارای شادکامی اندک تعارض بیشتری را در هدف هایشان احساس می کنند. به طور خلاصه، شادکامی و خوشبختی افراد بنابراین نظریه بستگی به استفاده از راهبردهایی دارد که با شخصیت و محیط آنان برای پیگیری هدف هایشان سازگار باشد. هدف ها و تکالیف زندگی افراد نیز به نوبه خود تحت تأثیر مراحل رشد، هدف های فرهنگی، نیازها و ارزش های آنان قرار دارد. همچنین پیشروی فرد به سمت هدف هایی که بالاتر از استانداردها باشد به عاطفه مثبت و پایین تر از استانداردهای فرد به عاطفه منفی

1. Intercultural

2. Ericsson

خواهد شد و حرکت افراد به سمت هدف های خود، علت تغییرات مثبت در شادکامی و خوشبختی آن هاست یا برعکس (نقل از فلدمن، گوم، مایکل و اسنایدر، ۲۰۰۵).

۲-۷-۷-۲- نظریه داینر^۱ و همکاران

بر طبق این نظریه، شادکامی ارزشیابی هایی است که افراد از خود و زندگی شان به عمل می آورند. این ارزشیابی ها می تواند جنبه ی شناختی داشته باشد مانند قضاوت هایی که در مورد خوشنودی از زندگی صورت می گیرد و یا جنبه ی عاطفی که شامل خلق و هیجانانی است که در واکنش به رویدادهای زندگی ظاهر می شود (داینر، ۲۰۰۲). داینر و همکاران (۱۹۹۷) شادکامی را شامل سه جزء می دانستند که عبارتند از: جزء شناختی یعنی نوعی تفکر و پردازش که منجر به خوش بینی فرد می شود. جزء عاطفی و هیجانی که همان خلق مثبت و شاد است و جزء اجتماعی که بیانگر روابط اجتماعی فرد با دیگران و به دنبال آن افزایش حمایت اجتماعی می باشد. در این رابطه (مایرز و داینر، ۱۹۹۵) معتقدند که وقتی از مردم پرسیده می شود فرد شادکام چه کسی است، در پاسخ به شبکه حمایتی از روابط درون یک فرهنگ اشاره می کنند که به تفسیری مثبت و خوشبینانه از رویدادهای روزمره زندگی می انجامد. در این نظریه ویژگی های افراد شادکام عبارت است از داشتن دستگاه ایمنی قوی تر و عمر طولانی تر، برخورداری از روابط اجتماعی بهتر، مقابله مؤثر با موقعیت های مشکل، خلاقیت و موفقیت بیشتر و گرایش زیادتر برای کمک به دیگران (دبه نقل از کارور، اسچیر و سگرستروم^۲، ۲۰۱۰).

۲-۷-۸- نظریه آرگایل و همکاران

بنا بر نظر آرگایل و همکاران (۱۹۹۵) شادکامی از دو جزء اساسی (عاطفی و شناختی) تشکیل شده است. از نظر آنان، شادکامی متضاد افسردگی نمی باشد. اما شرط عدم افسردگی را برای شادکامی لازم می دانند. همانگونه که عاطفه مثبت نقطه متقابل عاطفه منفی نمی باشد. خوشبختی نیز به معنی عدم وجود بیماری یا آسیب روانی نمی باشد. بنابراین آرگایل و همکاران به سه جزء شادکامی اذعان دارند. عبارت است از هیجان مثبت، رضایت از زندگی و نبودن هیجانان منفی از جمله افسردگی و اضطراب. آنان دریافتند که روابط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، دوست داشتن دیگران و طبیعت نیز از اجزاء شادکامی می باشد.

^۱ Daynr theory

^۲ Carver, Scheier & Segerstrom

۲-۷-۹- نظریه لازاروس و فلکمن

لازاروس و فلکمن (۱۹۸۴) معتقدند که، نیازها و خواسته های انسان همواره به آسانی ارضا نمی شوند، باید موانعی را از سر راه برداشت، دست به انتخاب زد و در برابر ناکامی و مصائب صبر و شکیبایی نشان داد. در هر فرد بر اثر برخورد با موانعی که راه را بر کامیابی او می بندد، شیوه پاسخ دهی ویژه ای رشد می یابد. لذا آنان معتقدند که شادکامی و موفقیت مردم در رسیدن به هدف هایشان به راهبردهای مقابله ای آنان بستگی دارد. بنابراین نظریه دو مورد از سبک مقابله هیجان مدار شامل تفسیر مجدد مثبت و روی آوردن به دین می باشد. در تفسیر مجدد مثبت موقعیت فشارآور بر اساس واژه های مثبت از سوی فرد تفسیر شده و مقابله دینی به عنوان منبعی از حمایت عاطفی و یا به عنوان مقابله فعال با محرک فشارآور در نظر گرفته می شود. آن ها معتقدند که افراد دارای گرایش دینی، با این عقیده که در جهان مقصد والایی وجود دارد، می توانند شادکامی و خوشبختی خود را افزایش دهند (به نقل از زلنسکی و نیسپت، ۲۰۱۴).

۲-۷-۱۰- نظریه ریان ودسی

ریان ودسی (۲۰۰۰)، در نظریه ی خود با عنوان "خودمختاری" سه نیاز روان شناختی اساسی را در رابطه با خوشبختی و شادکامی مطرح کرده اند. این نیازها عبارتند از خودمختاری، شایستگی، ارتباط داشتن، به طور کلی موفقیت در فعالیت هایی که احساس خودمختاری وجود داشته باشد هم به شادکامی و هم به سرزندگی (نشاط) منجر می گردد. بر طبق این دیدگاه، مشخص کردن نیازهای اساسی نه تنها حداقل ملزومات بهداشت روان شناختی را تعریف می کند بلکه به صورت تجویزی منابع تغذیه ای را مشخص می کند که محیط اجتماعی باید برای مردم فراهم نماید تا آنان از نظر روانشناختی نمو پیدا کرده و به کامیابی، شادکامی و پیشرفت نائل گردند. از این رو نظریه ی خودمختاری، شرایطی توصیف می کند که در دوره های مختلف رشدی و زمینه های اجتماعی خاص مانند مدارس، محل های کار و دوستی ها تسهیل کننده خوشبختی و شادکامی است و می تواند خودشکوفایی، سرزندگی و بهداشت روانی را مورد سنجش قرار دهد تا از طریق خوشبختی ذهنی که به صورت سلامتی، همخوانی و کارکردی حیاتی شناخته می شود، مورد ارزیابی قرار می گیرد. این نظریه نمی تواند مشخص کند که نیازهای اساسی در خانواده ها، گروه های اجتماعی یا فرهنگی از نظر ارزشی چه تفاوتی با هم دارند. اما این نکته را روشن می سازد که عقیم گذاشتن این نیازها در همه زمینه های فرهنگی می تواند به پیامدهای روان شناختی منفی منجر می گردد (ریان و دسی، ۲۰۰۱). همچنین بر اساس این نظریه، روابط انسانی یک نیاز بنیادین انسان و برای تحقق شادکامی ضروری است. یعنی داشتن روابط رضایت بخش و استوار، عامل مهمی در سرزندگی و شادکامی در سراسر عمر است (ریان و دسی، ۲۰۰۱).

دیدگاه دیگری که توسط ریان و همکاران (۱۹۹۶) ارائه گردیده، بیانگر آن است که بعضی از اهداف در خدمت نیازهای درونی است در حالی که بعضی جزو هدف های بیرونی می باشد و برای نیازهای عمیق تر حالت وسیله ای یا جایگزینی دارد. هدف هایی که پاسخ نیازهای درونی، مانند خودمختاری، وابستگی و شایستگی باشد، بیشتر تولید شادکامی و احساس خوشبختی می کند (به نقل از دولان و همکاران، ۲۰۰۷).

۲-۳- بدبینی سازمانی

پدیده بدبینی و یا بدگمانی سازمان در بسیاری از جوامع، به یکی از چالش های عمده رهبری سازمانی تبدیل شده است. بدبینی سازمانی، یکی از موضوعات مهم رفتاری است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی سازمان مؤثر است (ریچاردسون^۱، ۲۰۱۷). از این رو، لازم است سازمان ها و مدیران، مطالعه رویارویی با این واقعیت و پیشگیری از پیامدهای آن را در اولویت قرار دهند. درک دلایل و پیامدهای بدبینی سازمانی می تواند در کنترل و یا کاهش اثرات منفی این مفهوم به مدیران یاری رساند. کارکنان بدبین می توانند کل سازمان را تحت تأثیر قرار داده و مانع رسیدن سازمان به هدف های خود شوند بدبینی سازمانی، یک نگرش منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که به درک فضای نامطلوب از سازمان منجر می شود (چیابورو^۲ و همکاران، ۲۰۱۳).

محققان سازمانی تعاریفی در مورد بدبینی سازمانی ارائه داده اند. تعاریف این گروه عموماً شامل اندیشه های بدبینانه در مورد آینده و ناامیدی از دیگران یا خود است. بسیاری از رویکردهای روانشناسی در مورد بدبینی، آن را یکی از ویژگی های شخصیتی پایدار می دانند. بدبینی سازمانی، حالتی است که:

- منجر به شک کردن به موفقیت تغییرات در سازمان می گردد.
- رفتاری یادگرفته شده است که منجر به ایجاد دیدی بدبینانه در مورد تغییر می گردد.
- اعتقاد به اینکه مسائل حل شدنی در محیط کار به خاطر کاستی های موجود در سیستم و عوامل خارج از کنترل افراد حل نمی شود در نتیجه موجی از ناامیدی سازمان را فرا می گیرد (براون و کرگن^۳، ۲۰۰۸).

بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارمند به سازمانش دارد. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درست کاری قربانی منافع شخصی رهبری و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه های

¹ Richardson

² Chiaburu

³ Brown & Cregan

پنهانی و فریب‌کاری شده است. کول، بروش و وگل^۱ (۲۰۰۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک قضاوت تعریف کرده اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است.

بدبینی سازمانی منجر به پیامدهای مهمی می‌شود. بسیاری از تحقیقات نشان داده اند که رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر وجود دارد (براون و کرگن^۲، ۲۰۰۸). اگرچه محققان و کارورزان به مدت زیادی است که از وجود بدبینی در سازمان‌ها آگاهی و اطلاع دارند اما آن را به طور دقیق و جدی مورد بررسی قرار نداده‌اند (چیابورو^۳ و همکاران، ۲۰۱۳).

۲-۳-۱- خوش‌بینی - بدبینی

برای رسیدن به مفهوم بدبینی باید به خوش‌بینی که در مقابل مفهوم بدبینی قرار دارد بپردازیم. خوش‌بینی به معنای توانایی باور به داشتن احساس بهتر، در آینده می‌باشد. خوش‌بینی با نیروی نافذ خود، تحریک کننده فعالیت فرد است تا بتواند تجربه‌های نو کسب نماید و نیروهای تازه ای را در فرد ایجاد کند (دارودی^۴، ۲۰۱۰). خوش‌بینی به عنوان یکی از منابعی مقابله انسان در سازگاری با مشکلات و حتی بیماری‌های صعب‌العلاج در نظر گرفته می‌شود (دوسارد، روزولت، جو، باذنووا و پورگس^۵، ۲۰۰۳). همچنین خوش‌بینی میتواند به عنوان یک عامل شفا دهنده، چند بعدی، پویا و قدرتمند توصیف شود و نقش مهمی در سازگاری با فقدان داشته باشد (هارپر^۶، ۲۰۰۴). آثار سودمند خوش‌بینی بر سلامت جسمانی و روانی در پژوهش‌های مختلفی تایید شده است (چارترن، باتلر و کوپمن^۷، ۲۰۰۳). به عنوان مثال، همبستگی مثبت خوش‌بینی با عاطفه مثبت (اسچیر، کارور و بریدگس^۸، ۲۰۰۳)، احساس خود ارزشمندی (اسنایدر^۹، ۲۰۰۲) حرمت خود (اسنایدر، سیمپسون، یابسکو، بوردرس، بابیاک و هیگینز^{۱۰}، ۱۹۹۶) و همبستگی منفی با افسردگی (اسنایدر، ۱۹۹۷) اضطراب (ولز^{۱۱}، ۲۰۰۵) احساس فرسودگی (فلدمن و اسنایدر، ۲۰۱۲) و به طور کلی با عاطفه منفی نشان داده شده است (شروین، الیوت، ریبارچیک، فرانک، هانسون و هافمن^{۱۲}، ۱۹۹۲).

¹ Cole, Bruch & Vogel

² Brown & Cregan

³ Chiaburu

⁴ Darrodi

⁵ Doussard, Roosevelt, Joe, Bazhenova & Porges

⁶ Harper

⁷ Catherine, Bulter & Koopman

⁸ Scheier, Carver & Bridges

⁹ Snyder

¹⁰ Sympon, Yabsco, Borders, Babayak & Higgins

¹¹ Wells

¹² Sherwin, Elliott, Rybarczyk, Frank, Hanson & Hoffman

از نظر اسنایدر، و همکاران ملالت و افسردگی با انسداد یا عدم تحقق اهداف ارتباط دارد و برای فرد، واجد اهمیت است. سطح پایین خوش‌بینی، پیش‌بینی کننده سطح افسردگی و کاستی‌های روانی اجتماعی است (اسنایدر، هریس، اندرسون، هولران، ایروینگ و سیگمن^۱، ۲۰۰۰).

اسنایدر (۲۰۰۲) در پژوهشی خوش‌بینی را یک خلق یا نگرشی که به انتظاری درباره آینده جامعه اشاره دارد، یک ارزیابی مطلوب و لذت بخش درباره پیامدهای اجتماعی می‌داند؛ همچنین خوش‌بینی می‌تواند دست کم چنانچه به وسیله محتویاتش مشخص می‌شود، بصورت تنها و یا عینی وجود نداشته باشد، زیرا آنچه که به عنوان خوش‌بینی در نظر گرفته می‌شود بستگی به آن چیزی دارد که فرد آن را به عنوان مطلوبتر در نظر می‌گیرد. خوش‌بینی شامل مجموعه‌ای از شرایط است که عبارتند از:

الف) داشتن اهداف یا معناهای ارزشمند شخصی

ب) ادراک توانایی برای تولید راهبردها در دنبال کردن این معناها، یعنی فرد با توجه به توانایی‌های خود، معناهای ارزشمندی برای خود در نظر بگیرد (کلبرر، کراینس و ولس^۲، ۲۰۱۸).

خوش‌بین هر فرد برای رسیدن به هر هدف یا معنا به این دو عامل بستگی دارد. تفاوت در ارزیابی این دو مورد در افراد گوناگون موجب می‌شود که افراد سطح بالا و یا پایینی از میزان خوش‌بینی را از خود نشان دهند و در نتیجه رفتارهای متفاوتی را نیز از خود بروز دهند. افراد خوش‌بین، معناهای مورد نظر خود را به شکل موفقیت آمیزی دنبال می‌کنند و در نتیجه هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند. افراد دارای سطح خوش‌بینی پایین در رویارویی با مشکلات برای رسیدن به معناهای مورد نظر خود مشکل دارند و در نتیجه هیجان‌های منفی بیشتری را تجربه می‌کنند. خوش‌بینی عامل موثری در دستیابی به موفقیت‌های اجتماعی است. نداشتن خوش‌بینی و یا پایین بودن آن، موجب می‌شود که فرد احساس کارایی و خودکارآمدی پایینی داشته باشد، عزت نفسش کاهش یابد و به این ترتیب تلاش برای پیشرفت در زندگی را بیهوده بداند و بنابراین موفقیت کمتری به دست آورد (اسنایدر، ۲۰۰۲).

مهم‌ترین شناسه تندرستی و طول عمر، خوش‌بینی به بهبودی و تداوم زندگی است. برترین راه افزودن خوش‌بینی و هماهنگی در زندگی، لذت بردن بی‌حد از زندگانی است (زاهد بابلان، قاسم پور، حسن زاده و اکبری، ۱۳۹۰). هدفمندی و خوش‌بینی در زندگی از اجزای تحکیم بخش سلامت هستند، پس چنانچه زندگی هدفمند و معنادار و خوش‌بینانه باشد، طبیعی است که هر رخدادی هرچند طاقت فرسا، همچون فشارهای شدید و بیماری‌های روانی، در این مسیر معنا می‌یابد (رزمگه، ۱۳۹۰).

¹ Harris, Anderson, Holleran, Irving & Sigmon

² Kelberer, Kraines & Wells

طبق نظر اسنایدر، بدبینی حالت تکان دهنده ای است که با احساس از ناممکن بودن امور، احساس ناتوانی و بی علاقه گی به زندگی آشکار می شود. فرد در اثر بدبینی به شدت غیر فعال شده و نمی تواند موقعیت مختلف خود را بسنجد و تصمیم بگیرد (محمدی شاه بلاغی، ۱۳۸۴). یکی از اهداف اصلی زندگی، خوش بینی است. اغلب مردم قبول دارند که نیل به خوش بینی، نقش مهمی در زندگی انسان دارد به خصوص در مرحله ای از زندگی که انسان احساس خوش بینی و رضایت از زندگی خود را از دست داده باشد (ایزنک، ۲۰۰۰؛ به نقل از رزمگه، ۱۳۹۰).

خصوصاً زنان باردار ممکن است احساس یاس و بدبینی را بیشتر تجربه کنند و سطح رضایت مندی آنها کاهش یابد، بنابراین فراهم نمودن فرصتهایی جهت آموزش مهارتهای زندگی می تواند در ارتقا سطح خوش بینی در زندگی در این افراد مفید باشد. خوش بینی را نمی توان آگاهانه تجربه کرد، ولی هنگامی که شخص در راه پر پیچ و خم قرار می گیرد، احساس خوش بینانه ای در فرد ظاهر می شود و این خوش بینی است که بعد از بحران ها فرد را مجدداً به آرامش می رساند. بدیهی است که انسان حالت نگران کننده و مبهم یک بحران و بدبختی را احساس می کند و در افراد بدبینی این نگرانی روز به روز بیشتر شده ولی در خوش بینان مجدداً تعادل روانی ایجاد شده و در نتیجه افسردگی مزمن در این افراد کمتر دیده می شود (عینی، ۱۳۹۲).

خوش بینی بزرگ ترین درمان است. تنها نیرویی است که بشر را در کمال امنیت از میان سرزمین های ناشناخته هدایت می کند (ویننگا^۱؛ به نقل از قاسمی دهکردی، ۱۳۸۹).

انجام اقدامات و تدابیری در جهت افزایش خوش بینی زنان باردار ضروری می باشد. خوش بینی، صرف نظر از چگونگی کسب آن می تواند سلامت جسمانی را نیز بهبود بخشد. افرادی که خوش بین هستند، تاب آوری روانشناختی بیشتری می کنند، آسان تر تصمیم می گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آن ها زندگی می کنند بیشتر احساس رضایت می کنند. (مایرز^۲، ۲۰۰۰).

روان شناسان انسان گرا معتقدند خوش بینی فعالیت انسان را بر می انگیزد، بر آگاهی او می افزاید، خلاقیت وی را تقویت می کند، ایجاد روابط اجتماعی را تسهیل می کند، موجب سلامتی و طول عمر می گردد (وینهوون^۳، ۲۰۰۸).

¹ Veninga

² Myers

³ Veenhoven

۲-۳-۱-۱- ابعاد خوش‌بینی - بدبینی

خوش‌بینی- بدبینی شامل ۶ بعد است که آن‌ها را در کنار هم بنا کرده و کاهش این عوامل در افراد، سبب کاهش خوش‌بینی و افزایش بدبینی در می‌گردد:

۲-۳-۱-۱-۱- بعد شناختی

فرآیندی است که فرد طی آن آرزو، درک، تصور، یادگیری و قضاوت در مورد موضوع خوش‌بینی را عملی می‌سازد، این بعد شامل فرآیندی مثل تعریف موضوع خوش‌بینی، کشف واقعی بودن خوش‌بینی، تمیز دادن عوامل ارتقاء دهنده خوش‌بینی از موانع آن و تصویر سازی ذهنی است. در این مرحله فرد به بررسی منابع و محدودیت‌ها پرداخته و توان و قوت خود را بررسی می‌کند و در صورت عدم توان کافی، موضوع خوش‌بینی را تعدیل و تغییر می‌دهد یا مورد جدیدی را انتخاب می‌کند (فینک، باراداس، زنجر و هینز^۱، ۲۰۱۸).

۲-۳-۱-۱-۲- بعد عاطفی

بر احساسات و روحیات فرد دلالت می‌کند و شامل جاذبه و کشش یک پیامد خوب، احساس نسبت به اهمیت خوش‌بینی، اعتماد و یا عدم اطمینان می‌باشد. این بعد بر تمامی فرآیند خوش‌بینی نفوذ دارد و احساسات متفاوتی از دردناک بودن تا آرامش را در بر می‌گیرد (فینک، باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

۲-۳-۱-۱-۳- بعد رفتاری

این بعد مشتمل بر اعمال و رفتاری است که فرد برای رسیدن به موضوع خوش‌بینی انجام می‌دهد خوش‌بینی می‌تواند منجر به افزایش انرژی برای انجام اعمال شود، این اعمال می‌تواند فیزیولوژیک روانی یا فرهنگی باشد (فینک، باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

۲-۳-۱-۱-۴- بعد نسبی

این بعد بر احساس وابستگی و ارتباط با دیگران حکم می‌کند و شامل تعامل اجتماعی، تقابل برخورد و امنیت و ارتباط با موجودات، افراد و خداوند می‌باشد (فینک، باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

۲-۳-۱-۱-۵- بعد زمانی

این بعد بر تجربیات گذشته، حال و آینده توجه دارد، خوش‌بینی اگر چه به آینده است اما گذشته و حال بر فرآیند خوش‌بینی موثر است. موضوع خوش‌بینی گاه متوجه زمان خاصی است و گاه اختصاص به زمان خاصی ندارد، برخی کوتاه مدت و برخی طولانی‌تر می‌طلبند (فینک، باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

¹ Finck, Barradas, Zenger & Hinz

۲-۳-۱-۱-۶- بعد زمینه‌ای

مربوط به موقعیت زندگی فرد است که بر خوش‌بینی موثر است. بعضی موقعیت‌ها منجر به بروز ناخوش‌بینی و یا خوش‌بینی می‌شوند. خوش‌بینی بر اساس آگاهی و تجارب فردی بنا می‌شود و زمینه‌ها و شرایطی هستند که فرصت خوش‌بینی را پدید می‌آورند مثل فقدان‌های جسمی، ناتوانی عملی و ارتباطات و امنیت مالی (فینک، باراداس، زنجر و هینز، ۲۰۱۸).

۲-۳-۲- نظریه خوش‌بینی - بدبینی

خوش‌بینی را سازه‌ای بسیار نزدیک به امیدواری دانسته‌اند. اسنایدر، خوش‌بینی را سازه‌ای با دو مولفه معرفی می‌کند که عبارتند از:

- توانایی طراحی گذرگاه‌هایی به سوی هدف‌های مطلوب به رغم موانع موجود.
- کارگزار انگیزش برای استفاده از این گذرگاه‌ها.

در این دیدگاه خوش‌بینی هنگامی موثر و لازم است که اولاً هدف از ارزشمندی برخوردار بوده باشد و ثانياً احتمال دستیابی به هدف در میان مدت موجود بوده و موانع چالشی موجود، لاینحل نباشند. به این ترتیب در جایی که فرد در رسیدن به هدف مطمئن است خوش‌بینی غیر ضروری است چرا که در این صورت یا مانعی وجود ندارد و یا احتمال به یقین مبدل شده است و در این شرایط فرد عملاً ناخوش‌بینی قلمداد می‌گردد (به نقل از شارف؛ ترجمه فیروزبخت، ۱۳۸۱).

آنچه در این نظریه به وضوح پیداست، فاکتورهای اطمینان و احتمال هستند که سبب می‌گردند عنصر خوش‌بینی نقش موثر یا نا موثری را ایفا نموده و یا آنکه فرد قائل به اطمینان و یا احتمال، بدبینی و خوش بین تلقی می‌گردد (بیاتی، ۱۳۸۳).

نظریه اسنایدر در باب فرآیند تجربه خوش‌بینی در موقعیتی خاص بیان داشته که اگر هدف ارزشمند باشد، رفتار هدفمند و امیدوار بخش برای رسیدن به آن از همراهی سه عامل، تعیین خواهد شد:

- ۱- میزانی که به هدف ارزش داده می‌شود.
- ۲- نقطه نظرها در مورد گذرگاه‌های معطوف به هدف و انتظارات موجود از میان تاثیر آنها در دستیابی به هدف.
- ۳- تفکرات در مورد منابع فردی و اینکه فرد در عبور از گذرگاه‌ها تا چه اندازه نقش موثر ایفا می‌کند (سن و تمارکین^۱، ۲۰۱۵).

¹ Sen & Tumarkin

گروه اسنایدر معتقد است خوش‌بینی در دوران نوزادی، کودکی و نوجوانی رشد کرده و همگام با کسب مهارت‌های هر دوره فرد قادر می‌گردد هر یک از دو مولفه سازه خوش‌بینی را در خود متجلی سازد. مثلاً در پایان سال اول زندگی، کسب مهارت اشاره کردن به کودک این امکان را می‌دهد که هدف‌های خود را نشان دهد و این خود مقدمه‌ای است برای نزدیک شدن به دو مولفه اول سازه و در پایان سال دوم می‌آموزد فعالیت‌های هدفمندی را برای پی‌گیری گذرگاه‌های منتهی به هدف انجام دهد. پس در این مسیر رویارویی با موانع، در نظر گرفتن راه‌های دیگر و اجرای آن‌هاست که منجر به شکل‌گیری هسته تکوین خوش‌بینی می‌شود. از سه تا شش سالگی با کسب مهارت‌های زبان و تفکر شهودی و قدرت پیش‌بینی امور روزمره کودک امکان رشد بیشتر در طراحی گذرگاه‌های خوش‌بینی را خواهد یافت. نوجوانی با کسب مهارت خواندن و تفکر منطقی به برنامه‌ریزی‌های پیچیده در راستای اهداف ارزشمند پرداخته و به اقدام در یک بافت اجتماعی با در نظر گرفتن خواسته‌های دیگران چون والدین، آموزگاران، همکاران و غیره دست خواهد زد (اسلامی‌نسب، ۱۳۹۰).

افرادی که در محیط خانوادگی آکنده از فشار روانی بزرگ می‌شوند احتمال بیشتری دارد که در شرایط خاص، انعطاف‌پذیر و خوش‌بین بار آیند، او برای تبیین نظر خود به چهار علت اشاره می‌کند:

- در این شرایط کودکان در می‌یابند که والدینشان مشکل دارند و در نتیجه در ناکامی‌ها، قصور والدین را در عوض قصور شخصی‌شان به عنوان کمبودهای والدینی رده بندی می‌کنند.
- این کودکان، سایر بزرگسالان را افرادی می‌بینند که در شرایط معمول می‌توانند به تامین مراقبت، کنترل و تحریک ذهنی از جانب آن‌ها خوش‌بین باشند.
- اینگونه کودکان استعداد خاصی را در همان اوان زندگی شناسایی کرده و آن‌ها را تقویت می‌کنند تا طی آن به شبکه‌های اجتماعی حمایتی جدیدی دست یابند.
- از انگیزه بالایی برای پرورش استعداد خود برخوردارند که با پایداری و سازگاری اجتماعی اشان مشخص می‌شود. آن‌ها رفتاری‌ها را موانع نمی‌بینند بلکه فرصت‌هایی برای رشد و تحول می‌پندارند (اسلامی‌نسب، ۱۳۹۰).

۲-۳-۱- خوش‌بینی - بدبینی و شادمانی

تا پایان دهه ۱۹۷۰ خوش‌بینی را نشانه ناپختگی و ضعف منش تلقی کرده و ناشی از کمبود روانی می‌دانستند. همانگونه که در آثار قدمایی چون فروید (۱۹۲۸)، مذهب و اعتقاد به خالق مهربان پدرگونه و پاداش او در جهان دیگر اگر چه سبب می‌گردد تا غرایز پرخاشگرانه و جنسی کنترل شوند اما این یک خطای ادراکی خوش‌بینانه است و فرآیند روان‌تحلیلی به افراد کمک می‌کند تا افراد نسبت به این خطا آگاهی یابند و به سطحی از پختگی روانی برسند که قادر به دیدن واقعیت شوند. سلیگمن و همکاران او خوش‌بینی -

بدبینی را به جای آنکه یک ویژگی شخصیتی قلمداد کنند، آنرا یک سبک تبیینی معرفی می‌کنند. در این دیدگاه افراد خوش بین برخلاف افراد بدبین رویدادهای منفی را با نسبت دادن علت آن‌ها به عواملی با سه مشخصه بیرونی بودن، گذرا بودن و خاص بودن مانند اوضاع و احوال حاکم تبیین می‌کنند (سن و تمارکرین، ۲۰۱۵).

سلیگمن و همکاران او معتقدند که خوش‌بینی با پدیده به تاخیر انداختن رضایتمندی‌های ناشی از منافع زودگذر به خوش‌بینی دستیابی به اهداف بلند مدت، رابطه دارد و احتمال می‌دهند که افراد خوش بین ایمان دارند که اهداف بلند مدت قابل دسترسی هستند. در نظریه اخیر، افراد خوش بین و بدبین، آنگاه که در جایگاه والدین قرار می‌گیرند. سبک تبیین خود را به فرزندان نیز سرایت خواهند داد و شواهدی دال بر اینکه افراد خوش بین یا بدبین، والدین خوش بین و یا بدبین داشته‌اند وجود دارد. کارور با رویکرد دیگری به خوش‌بینی می‌نگرد. او خوش‌بینی را یک انتظار فراگیر می‌داند. انتظاری مبنی بر این که حوادث آینده مثبت خواهد بود. او آزمون جهت‌گیری زندگی را برای اندازه‌گیری خوش‌بینی تدوین می‌کند و خوش‌بینی و شادمانی را با هم همبسته می‌داند (فلدمن، گوم، مایکل و اسنایدر^۱، ۲۰۰۵).

۲-۳-۳- رویکردهای مختلف به خوش‌بینی - بدبینی

۲-۳-۳-۱- رویکرد روان‌شناختی

روان‌شناسی مثبت که رویکرد اصلی روانشناسی در هزاره سوم میلادی نام گرفته است بر این باور است که نگاه منفی و بیمار مدارانه به آدمی هم باعث غفلت از جنبه بیشتر سالم و روشن انسان می‌شود و هم بسیاری از مردم را نسبت به این علم مفید و راهگشا، بی‌مهر و دلزده می‌کند. سلیگمن در کتاب شادکامی اصیل با استناد به پژوهش‌های شناختی نشان می‌دهد که برخورداری از هیجان‌های مثبت، سلامت جسمی، روابط دوستانه، روحیه یاری‌رسانی به مردم، گشودگی ذهن، معنویت و کارآمدی را افزایش و گسترش می‌دهد (هرت^۲، ۱۹۸۹).

این علم در راستای ارتقا سطح سلامت افراد مفاهیمی نظیر خوشبختی و شادمانی، خوش‌بینی، خوش‌بینی، خلاقیت، خرد، هوش هیجانی، سرآمدی، صفات و انگیزه‌های مثبت، خود مثبت، روابط مثبت و تغییر مثبت و کارکرد هر یک از آن‌ها در دستیابی به سلامت را مورد بررسی قرار می‌دهد. مارتین سلیگمن و همکارانش از جمله متقدمان این عرصه در ایالات متحده گشته‌اند و طی پنجاه سال اخیر روان‌شناسان بالینی برای رفع

¹ Feldman, Gum, Michael & Snyder

² Herth

ناتوانی‌ها و درمان کمبودها به مطالعه علمی در مورد نقش نیرومندی‌های روانی انسان و ساز و کارهای اجتماعی مثبت پرداخته‌اند (مقدم، ۱۳۸۹).

۲-۳-۳-۲- رویکرد جامعه‌شناختی

مسائل سلامت و بیماری ارتباط نزدیکی با مسائل جمعیتی دارند. اینکه چه تعداد کودک متولد می‌شوند و نسبت کودکانی که پس از سال‌های نخستین دوران کودکی زنده می‌مانند، این که تا چه سنی عمر می‌کند و علل عمده مرگ، همه به وضع سلامت افراد بستگی دارد. سلامت و بیماری به نوبه خود به شدت از جنبه‌های گوناگون ساخت اجتماعی تاثیر می‌پذیرند. عوامل اجتماعی نه تنها بر خوش‌بینی بلکه بر احتمال ابتلا به انواع مهم بیماری و مراقبت‌های بهداشتی که بیماران دریافت می‌کنند تاثیر می‌گذارد. مفهوم بیماری و سلامت در همه فرهنگ‌ها یافت می‌شود، اما بخش اعظم آنچه ما اکنون به عنوان پزشکی می‌شناسیم از تحولات جامعه غربی در طول دو یا سه قرن گذشته ناشی می‌شود. امروزه هنوز بسیاری از نظام‌های سنتی درمان در فرهنگ‌های غیر غربی در سراسر جهان وجود دارد. برای مثال طب سنتی آیو رویدیک که در هند معمول بوده است. این طب بر پایه نظریه تعادل جنبه‌های روانی و جسمی شخصیت بنیان نهاده شده است. طب سنتی چین نیز بر مبنای هماهنگی کلی شخصیت استوار است (کارور، اسچیر و سگرستروم^۱، ۲۰۱۰).

جامعه‌شناسی از این منظر خوش‌بینی جوامع را مورد بررسی قرار می‌دهد که به علل عمده مرگ و میر آن جوامع دست یافته و سیاست‌گذاری‌ها در راستای کاهش این نرخ کمک می‌کند. به عنوان شاهد می‌توان به برخی آمارهای گیدنز اشاره نمود و تاکید یک جامعه‌شناس بر علل و عوامل را در آن به روشنی دید. مطالعاتی که سازمان بهداشت جهانی انجام داده نشان می‌دهد که بیش از دو سوم افرادی که در نواحی شهری کشورهای جهان سوم زندگی می‌کنند آب مورد نیاز خود را از منابعی به دست می‌آورند که حداقل نیازهای بهداشتی را تامین نمی‌کند و برآورد شده که با تهیه آب سالم، هفده بیماری از بیست و پنج بیماری اصلی مربوط به آب در کشورهای جهان سوم را به نصف کاهش داد (کارور، اسچیر و سگرستروم، ۲۰۱۰).

در جوامع صنعتی اختلاف چشمگیری در توزیع بیماری‌های عمده وجود دارد در حدود ۷۰٪ از مرگ‌ها در کشورهای غربی به چهار علت عمده سرطان، بیماری قلبی، سکته و بیماری‌های ریوی مربوط است. در مورد موقعیت‌های اجتماعی - اقتصادی افراد به این مسئله اشاره دارد که هر چه طبقه‌ی اجتماعی افراد بالاتر باشد در مقایسه با طبقات پایین‌تر، روی هم رفته سالم‌تر، بلندتر، قوی‌تر و عمر بیشتری دارند (سن و تمارکرین، ۲۰۱۵).

¹ Carver, Scheier & Segerstrom

اختلافات از نظر مرگ و میر نوزادان و کودکان از همه بیشتر به چشم می‌خورد اما احتمال مرگ برای افراد طبقه پایین در تمام سنین بیش از افراد ثروتمند است. یکی دیگر از عواملی که در جامعه‌شناسی با شاخص‌های خوش‌بینی مورد توجه قرار می‌گیرد روندهای جمعیتی است. نسبت افراد سالخورده به جمعیت کل در کشورها و توجه به جایگاه و نقش و اعتبار افراد مسن در هر جامعه، مقوله‌ای دیگر است که مورد توجه جامعه‌شناسان قرار می‌گیرد. گیدنز در کتاب خود به این مطلب اشاره می‌کند که از سال ۱۹۰۰ به بعد، متوسط خوش‌بینی در سن یک سالگی برای مردان دوازده سال و برای زنان چهارده سال افزایش یافته است، این یعنی دو دلیل اصلی برای افزایش یکی این که به طور متوسط مردم بیشتر از گذشته عمر می‌کنند و افزایش نسبت افراد مسن در جمعیت، دیگر آنکه اثرات پدیده بیش‌زایی که به مدد تکنولوژی از مرگ و میر نوزادان در بدو تولد جلوگیری کرده و همچنین باروری را در داخل و خارج از بدن در زنان و مردان بسیار بالا برده که در تعویض ساختار جمعیت غیرقابل انکار گشته است (گیدنز^۱؛ ترجمه صبوری، ۱۳۷۶).

۲-۳-۴- رویکرد زیستی اجتماعی

پژوهشگر گروه جمعیت‌شناسی دانشگاه مونترال، برتراند دژاردیر نیز توضیح می‌دهد که دو عامل زیستی و اجتماعی در خوش‌بینی موثرند: از بعد زیستی نخست اینکه در طی دوازده ماهه اولیه نوزادی مرگ و میر به طرز قابل توجهی بین ۲۵٪ تا ۳۰٪ در مردان بیش از زنان است. به ازای تولد هر ۱۰۵ نوزاد دختر ۱۰۰ نوزاد پسر متولد می‌شود که این امر تا حد متعارفی در سن ازدواج متعادل می‌گردد. به علاوه هورمون‌ها نقش مهمی در طول عمر ایفا می‌کنند. هورمون استروژن زنانه در حذف کلسترول مضر بسیار موثر است. بنابراین باعث مصونیت آنان در برابر بیماری‌های قلبی می‌گردد. در مقایسه هورمون تستسترون موجود در بدن مردان به میزان بیشتری آنان را درگیر رفتارهای مخاطره آمیز می‌نماید. توانایی بدنی زنان برای سازگاری به بارداری و شیردادن، به آنان کمک می‌کند تا نسبت به مردان بسیار آسان‌تر بتوانند کالری‌های اضافی بدن را کنترل کنند. در نهایت زنان از امتیاز زیستی برتری نسبت به مردان برخوردار هستند. عوامل اجتماعی نیز در این میان سهم بزرگی دارد، گر چه به دلیل صنعتی شدن جهان خلق و خوی زنان و مردان شبیه هم شده است ولی این شباهت کامل نیست. زنان تمایل کمتری به کشیدن سیگار و نوشیدن الکل دارند و دقت بیشتری در رانندگی می‌کنند و به طور متوسط فعالیت‌های شغلی‌اشان به میزان کمتری برای سلامتی شان مضر است (اسماعیلی، ۱۳۹۲).

۲-۳-۵- نظریه خوش‌بینی شبیر و کارور

¹ Giddens

نظریه خوش‌بینی شییر و کارور و هم تعریف خوش‌بینی بر شناخت‌هایی تأکید می‌کند که بر اساس افکار هدفدار ساخته شده‌اند. خوش‌بینی را می‌توان به عنوان افکار هدفدار تعریف کرد که در آن شخص تفکر راهبردی (توانایی درک شده برای پیدا کردن راهی برای رسیدن به اهداف دلخواه) و تفکر عاملی (انگیزه لازم برای استفاده از آن راه‌ها) را به کار می‌برد (سمپل و میلر^۱، ۲۰۰۲). معمولاً اعمال بشر هدفدار هستند، ولی اهدافی که به اندازه کافی ارزشمند باشند و هوشیارانه دنبال شوند به عنوان خوش‌بینی شناخته می‌شوند. اهداف ممکن است کوچک یا بزرگ باشند، و یا بر حسب دسترسی به آن از آسان تا خیلی سخت تغییر کنند (شییر و کارور، ۲۰۰۵). در نهایت به نظر شییر و کارور خوش‌بینی عبارت است از توانایی درک شده برای تولید راه‌هایی به سمت اهداف خوشایند، همراه با انگیزه درک شده برای استفاده از آن راه‌ها تا فرد به هدف مورد نظر برسد (شییر و کارور، ۲۰۰۰). در این چهارچوب دو عاملی، عامل به حس کارآمدی (یا قصد و اراده) در حرکت به سمت اهداف فردی و راهبردها به طرح برنامه و راه‌ها برای دستیابی به اهداف دلخواه برمی‌گردد (حاسون ایون، گولدزویگ، دورفمن و یوزیلی^۲، ۲۰۱۴).

۲-۳-۵-۱- تفکر راهبردی

برای دستیابی به هدف، مردم باید خودشان را برای ایجاد مسیرهای عملی جهت دستیابی به آنها توانا ببینند. این فرآیند که تفکر راهبردی خوش‌بینی می‌شود، به معنی توانایی درک شده فرد در تولید راه‌های عملی برای رسیدن اهداف است (شییر و کارور، ۲۰۰۲).

این تفکر راهبردی به وسیله اظهارات درونی که شبیه جمله زیر است مشخص می‌شود: من راهی برای دستیابی به آن پیدا می‌کنم. تفکر راهبردی شامل افکاری می‌شود که فرد قادر است حداقل یک راه و اغلب بیشتر برای رسیدن به اهداف مطلوب پیدا کند. تولید چندین راه هنگام مواجهه با موانع خیلی مهم است و افراد خوش بین خود را برای یافتن راه حل‌های متناوب توانا می‌بینند، به عبارت دیگر، افراد خوش بین واقعاً قادر به خلق راه‌های گوناگون هستند (شییر و کارور، ۲۰۰۲).

یکی از ضروریات تفکر خوش بینانه، راه‌های رسیدن به اهداف مطلوب است، هدف مغز این است که توالی علیت را پیدا کند (برای مثال B-A). تفکر راهبردی توانایی فرد را برای تولید راه‌های احتمالی رسیدن به هدف مورد استفاده قرار می‌دهد. این حالت در شکل زیر نشان داده شده است، جایی که هدف مطلوب (B) است و فرد (A) خود را قادر به رسیدن به هدف می‌داند (حاسون ایون، گولدزویگ، دورفمن و یوزیلی، ۲۰۱۴).

¹ Sample & Miller

² Hasson Oayan, Goldzweig, Dorfman & Uziely

۲-۳-۵-۲- تفکر عاملی

مولفه انگیزشی در نظریه خوش بینی عامل است، توانایی درک شده فرد در استفاده از راه‌های مختلف به منظور رسیدن به اهداف مورد نظر تفکر عاملی شامل افکاری است که هم شروع حرکت در مسیرهای خاص و هم ادامه آن مسیر را در بر می‌گیرد. معمولاً افراد خوش بین جملاتی را با خود تکرار می‌کنند، مثلاً من می‌توانم این کار را انجام دهم و متوقف نمی‌شوم. تفکر عاملی در همه افکار هدفدار مهم است اما در هنگام مواجهه با مشکلات نقش خیلی مهمی دارد. در این مواقع عامل به مردم کمک می‌کند تا انگیزه لازم برای به کارگیری راه‌های جانشین را داشته باشند (کارور، اسچیر و سگستروم، ۲۰۱۰).

عامل همچنین می‌تواند ارزیابی شخص را از توانایی خود برای ثابت قدم ماندن تا رسیدن به هدف نشان دهد. تفکر عاملی انگیزه لازم برای تفکر راهبردی و ادامه مسیر را رقم می‌زند. بنابراین مولفه‌های راهبردی و عاملی یکدیگر را حمایت می‌کنند، به طوری که مرتباً بر یکدیگر اثر می‌گذارند تا فرد به هدف مطلوب برسد (میلر، ۲۰۰۰). پس این دو، حالت تعاملی دارند. تفکر راهبردی باعث افزایش تفکر عاملی می‌شود و در نتیجه تفکر راهبردی نیز بیشتر شده و این فرآیند تا دستیابی به هدف ادامه می‌یابد (حاسون ایون، گولدزویگ، دورفمن و یوزیلی، ۲۰۱۴).

اما همیشه دستیابی به هدف آسان نیست و موانعی در راه رسیدن به هدف به وجود می‌آید. در بیشتر مواقع مردم خود را برای تولید یک راه به سمت هدف توانا می‌بینند ولی در هنگام مواجهه با موانع، افراد با نمره خوش بینی بالا به چندین راه جایگزین فکر می‌کنند. همان طور که در شکل زیر نشان داده شده است، فردی که با مانع مواجه می‌شود باید به فکر یک راه جانشین برای دور زدن مانع باشد. تفکر عاملی وقتی که راه اصلی مسدود است مهم است چون انگیزه لازم برای جستجوی راه‌های جانشین را فراهم می‌کند (میلر، ۲۰۰۰).

اشخاص با سطح خوش بینی بالاتر موانع را به عنوان چالش تعبیر می‌کنند و راه‌های دیگری پیدا می‌کنند و انگیزش خود را در مسیر جدید به کار می‌برند. با توجه به موفقیت‌های کسب شده در هنگام مواجهه با موانع، افراد خوش بین با هیجانات مثبت خود به سمت جلو حرکت می‌کنند. افراد بدبینی گیر می‌افتند چون راه‌های جدید را نمی‌توانند پیدا کنند، در عوض، هیجانات منفی و نشخوار فکری آنها مانع پیگیری اهدافشان می‌شود (شییر و کارور، ۲۰۰۲).

۲-۳-۶- اجزاء بدبینی سازمانی

۲-۳-۶-۱- بدبینی سازمانی شناختی

سرمنشاء این بدبینی اعتقادات و افکار منفی افراد است. تفکری که باور دارد برای همه رفتار و اعمال اطرافیان، انگیزه های پنهان وجود دارد. چنین فردی باور دارد که همکاران و مدیرانش با او صادق نیستند، کارهای او دیده نمی شود و هرچقدر تلاش کند نمی تواند به خاطر رفتارهای غیراخلاقی و فرصت طلبی دیگران رشد کند. چنین افرادی تصمیم های درست سازمانی را نیز به ندرت قبول می کنند (ازگن و کولکی^۱، ۲۰۱۲).

۲-۳-۶-۲- بدبینی سازمانی احساسی

هریک از ما در هر لحظه احساسات مختلفی را تجربه می کنیم. فعالیت هایی که مدیر و یا همکاران در طول روز انجام می دهند منجر به شکل گیری احساسات مختلف در افراد می شود که منجر شده بر اساس احساسات نسبت به سازمان واکنش نشان دهند. واکنش های احساسی به اشکال مختلفی مثل: آزردهی، خشم، تنش، اضطراب، غم و... می باشند. بنابراین می توان گفت:

یک رسالت بزرگ مدیر منابع انسانی، توجه به واکنش های احساسی افراد و شناسایی آنها است، بدین علت که اگر این واکنش ها به درستی کنترل نشوند منجر به وخیم تر شدن بدبینی افراد نسبت به سازمان و ترک محیط می شود (اینسه و توران^۲، ۲۰۱۱).

۲-۳-۶-۳- بدبینی سازمانی رفتاری

افراد دچار بدبینی رفتاری از هر فرصتی استفاده می کنند که از سازمان انتقاد کنند، این افراد اگر از سوی مدیر و یا همکاری تشویق شده باشند و حتی هدیه ای دریافت کرده باشند از آن ایراد می گیرند. در خیلی از موارد نمایش این نوع از بدبینی به شکل رفتارهای طعنه آمیز، شوخی های کنایه ای، مسخره کردن عملکرد افراد و... نشان داده می شود و افراد سعی دارند با انجام چنین رفتارهایی از اضطراب خود بکاهند (چیابورو، پنگ، اوه، بانک و لوملی^۳، ۲۰۱۳).

۲-۳-۷- عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن

یکی از مهم ترین پیش زمینه های بدبینی سازمانی، ویژگی های محیط شغلی است. نگرشی است که توسط تجربیات در محل کار شکل گرفته است و یک واکنش آموخته شده است. تفاوت در قدرت، کیفیت

¹ Ozgan & Kulekci

² Ince & Turan

³ Chiaburu, Peng, Oh, Bank & Lomeli

روابط و ادراک از سیستم منابع انسانی می‌تواند در میزان بدبینی اثرگذار باشد. برخی از علت های بدبینی کارکنان نسبت به سازمان عبارت است از:

- اختلاف زیاد بین حقوق و مزایای مدیران اجرایی و کارکنان
- اخراج های گسترده و بی سابقه
- عدم احساس حمایت از سوی سازمان
- عدم رابطه بین مدیران و کارکنان
- کوچک شماری عملکرد کارکنان
- نبود اعتماد و احترام بین افراد یک تیم
- تغییرات مدیریت نشده در رویکرد های تیم بدون اطلاع افراد
- نبود سیستم مشخص و شفاف ارزیابی عملکرد و... (بارنز^۱، ۲۰۱۰).

۲-۳-۸- پیامدهای بدبینی برای سازمان

- کاهش تعهد و رضایت افراد از کار و کارکردن با سازمان
- تغییر شغل و ترک محیط
- مشارکت کم در تغییرات سازمان
- پرهیز از مطرح کردن ایده

بنابراین با توجه به مطالبی که تاکنون گفته شده است، می‌توان بیان کرد که بدبینی سازمانی بر کارآمدی و اثربخشی یک سازمان اثرگذار است (حق‌گویان، کریمی مالک‌آبادی و کاظمی، ۱۳۹۷).

۲-۴- تاب آوری سازمانی

تاب آوری در برابر بحرانها یکی از مفاهیم بسیار مهم نظری و کاربردی در مدیریت بحران در سالهای اخیر بوده است. این مفهوم به طرز گسترده ای در مورد جوامع تاب آور بکار گرفته شده است. محققان تلاش کرده اند تا ویژگی های جوامع تاب آور را شناسایی و راهبردهای ایجاد این جوامع را معرفی نمایند. در همین راستا اخیراً توجه نسبتاً زیادی به سازمان‌های تاب آور در برابر بحرانها به عنوان یکی از اجزای مهم تاب آوری سازمانی صورت گرفته است. سازمانهای عمومی و خصوصی باید تلاش نمایند تا خودشان را در برابر بحرانها تاب آور نمایند. سازمانهای تاب آور سازمانهایی هستند که به دلیل آمادگی و برنامه ریزی و انعطاف پذیری بالایی که در خود ایجاد می‌نمایند می‌توانند بحران‌ها را با هزینه های کم پشت سر بگذارند (بونانو^۲، ۲۰۱۶).

¹ Barnes

² Boonano

تحقیقات انجام شده در حوزه تاب آوری سازمانی را می‌توان در دو گروه کلی طبقه بندی نمود: گروه اول به عوامل تعیین کننده تاب آوری سازمانی و ویژگی های سازمان تاب آور می‌پردازد. گروه دوم پژوهش‌هایی است درباره فهم فرایند تاب آوری سازمانی و اینکه چگونه تاب آوری سازمانی موجبات سازگاری مؤثر با موقعیت های مخاطره آمیز را در سازمان فراهم می‌آورد (سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۹۰).

فعالیت های عالمانه و اولیه افرادی چون گارمزی، راتر و ورنر، موجب پیشبرد مطالعه در حوزه تاب آوری سازمانی شد (گارمزی، ماستن و تلگن^۱، ۱۹۸۴؛ به نقل از پورافضل، سیدفاطمی و حقانی، ۱۳۹۲). گارمزی^۲ (۱۹۹۱)، ورنر و اسمیت^۳ (۱۹۹۲) به منظور فهم تاب آوری سازمانی مطالعه ای طولی انجام دادند؛ در این پژوهش، بیش از بیست سال، بر اثرات تراکمی عوامل فشارز ای سازمانی بر متغیرهای متعدد توانمندی تمرکز شده. در حدود دویست مدیر به همراه کارکنانشان در این مطالعه شرکت کردند. گارمزی و همکارانش (۱۹۸۴) دریافتند که برخی مدیران با وجود شرایط نامساعد، وضعیت مناسبی دارند و هیچ مشکل سازمانی از خود نشان نمی‌دهند. همچنین مطالعات اولیه راتر^۴ (۱۹۷۹) بر روی شاغلین نشان داد که بعضی از این شاغلین، بیماری روانی را تجربه نکرده اند و رفتار ناسازگارانه ای نشان نمی‌دهند این یافته‌ها موجب طرح این سؤال شد که اگر شاغلینی هستند که تسلیم ناکامی نمی‌شوند، باید بدانیم چرا چنین است و تعیین کنیم که چه عواملی در حفظ این شاغلین دخالت دارند (ریچاردسون^۵، ۲۰۱۷).

بر مبنای نظریه مک مانوس (۲۰۱۵) تاب آوری سازمانی یک مفهوم تئوریک است که در نتیجه تعامل بین افراد و محیط بدست می‌آید و در واقع خاصیت یک سیستم پویاست. تاب آوری یک ساخت اجتماعی فرهنگی قابل اندازه گیری بوده و به توان یک سازمان برای طراحی تغییر یا انطباق با شرایط غیر منتظره محیطی برمی‌گردد و از طریق پیش‌بینی، حفاظت، پاسخگویی و پوشش دهی این شرایط بدست می‌آید (مک مانوس، ۲۰۱۵).

¹ Garmezy, Masten Tellegen

² Garmezy

³ Werner & Smith

⁴ Rutter

⁵ Richardson

۲-۴-۱- شاخص‌های تاب آوری سازمانی

همه سازمانها باید یکی از اهداف مهم و استراتژیک شان را تاب آوری در برابر بحرانها در نظر بگیرند و میزان دستیابی به این هدف مهم را مرتباً اندازه گیری کنند. مدل‌های زیادی برای اندازه گیری تاب آوری سازمانی ارائه شده اند. یکی از مدل‌های اندازه گیری تاب آوری سازمانی توسط مک مانوس^۱ ارائه شده است که مدل نسبتاً جامعی است. از نظر این مدل تاب آوری سازمانی دارای شاخص‌هایی می‌باشند که در سه محور اصلی عبارتند از:

- شاخص‌هایی که میزان موقعیت شناسی یا آگاهی موقعیتی^۲ سازمان را اندازه می‌گیرند.
- شاخص‌هایی که آسیب پذیری های کلیدی^۳ سازمان را اندازه گیری می‌کنند.
- شاخص‌هایی که ظرفیت تطابق پذیری^۴ سازمان را اندازه گیری می‌کنند (سچولس^۵، ۲۰۱۶).

۲-۴-۱-۱- موقعیت شناسی

منظور از موقعیت شناسی یا آگاهی موقعیتی فهم و درک سازمان از محیط عملیاتی و عملکردی اش است که می‌توان آن را از طریق:

- الف) توانایی سازمان در آینده نگری و استفاده از فرصت‌ها،
- ب) توانایی شناسایی بحرانها و عواقب احتمالی آنها،
- ج) فهم دقیق عواملی که زمینه ساز بحرانها هستند،
- د) آگاهی و اطلاع از منابع درونی و بیرونی در دسترس،
- ه) شناخت درست از حداقل پیش نیازهای برای ادامه فعالیت سازمان،
- و) شناخت درست از انتظارات، تعهدات و محدودیتهایی که در ارتباط با گروه‌های ذینفع وجود دارد اندازه گیری نمود (سچولس، ۲۰۱۶).

۲-۴-۱-۲- آسیب پذیری های کلیدی

منظور از آسیب پذیری های کلیدی آن جنبه های عملیاتی و مدیریتی سازمان را در بر می‌گیرند که می‌توانند بیشترین اثرات را از وقوع بحرانها ببینند. اینها شامل:

الف) دارایی‌های فیزیکی مانند ساختمانها و تاسیسات و تجهیزات و وسایل و ماشین‌الات،

¹ McManus

² situational awareness

³ key stone vulnerabilities

⁴ adaptive capacity

⁵ Scholes

ب) دارایی‌های انسانی مانند مدیران، تصمیم‌گیران و نیروهای متخصص و
ج) دارایی‌های کمتر ملموس مانند روابط و ارتباطات می‌شوند (سچولس، ۲۰۱۶).

۲-۴-۱-۳- ظرفیت تطابق پذیری

ظرفیت تطابق پذیری به فرهنگ و پویایی یک سازمان مربوط می‌شود که به آن اجازه می‌دهد تا تصمیمات درستی را در شرایط معمولی و بحرانی اتخاذ نماید. ظرفیت تطابق پذیری یک سازمان را می‌توان از طریق:

الف) ساختار رهبری و تصمیم‌گیری در سازمان،

ب) نحوه کسب، انتشار و نگهداری اطلاعات و دانش،

ج) درجه خلاقیت و انعطاف پذیری قابل تحمل در سازمان اندازه‌گیری نمود (مافابی^۱، ۲۰۱۵).

۲-۴-۲- تعریف تاب آوری سازمانی

کنار آمدن موفقیت‌آمیز سازمان با عوامل بحران‌زا و موقعیت‌های دشوار تاب آوری سازمانی نامیده می‌شود (مک کوبین، ۱۹۹۶). تاب آوری سازمانی به عنوان حوزه‌ای پر طرفدار در سال‌های اخیر مطرح گردید و به مطالعه و کشف توانمندی‌های سازمانی می‌پردازد و باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌گردد (ریچاردسون^۲، ۲۰۱۷). واژه تاب آوری سازمانی را سوزان اولت سالواتورمدی ابداع کردند (۱۹۸۲) آنها و دیگر محققین از جمله هریسون^۳ (۲۰۰۵) و گت^۴ و همکاران (۲۰۰۸) و لمبرت^۵ (۲۰۰۷) نشان دادند سازمان‌هایی که از تاب آوری سازمانی بالایی برخوردارند در شرایط بحران‌زا انعطاف پذیری بالایی دارند. سازمان‌های تاب آور عمیقاً درگیر فعالیت‌های سازمان هستند و بر پیچیدگی‌های سازمانی چیره می‌شوند. آنها معتقدند سازمانشان هدفمند است، تماشاگر منفعلی نیستند و برای معنادار کردن سازمان خود مسئولیت می‌پذیرند. سازمان‌های متعهد، رویدادهای سازمان را به عنوان تجارب معنادار تعبیر می‌کنند و معتقدند که همه فعالیت‌های سازمان آنها یک هدف کلی دارد (ریچاردسون، ۲۰۱۷).

تاب آوری در سطح سازمانی عبارت است از پویایی‌های ساختاری و رویه‌ای که باعث می‌شود سازمان ظرفیت لازم برای مقابله با دشواری‌ها و سختی‌ها را داشته باشند. سازمان‌های تاب آور با ابعادی چون ساختارهای مؤثر قدرت، روابط اجتماعی، پذیرش واقعیت، نگرش مثبت نسبت به تغییر، تمایز و ارتباطات

¹ Mafabi

² Richardson

³ Harrison

⁴ Vogt

⁵ Lambert

شناخته می‌شوند (لوتانز، یوسف و اولیو^۱، ۲۰۱۶). تاب آوری سازمانی، عبارت است از توانایی یا قدرت بازگشت به حالت یا موقعیت اولیه، بعد از خمیده شدن، فشرده یا کشیده شدن، در اصطلاح روانشناختی، توانایی بهبود سریع بعد از بحران است (پاترسون و بلوم^۲، ۱۹۹۶). در اصطلاح زبان شناسی، واژه تاب آوری سازمانی به توانایی یک شیء برای بازیابی شکل و ساختار اصلی خود، پس از آنکه تحت تأثیر نیروهای خارجی تغییر شکل یافته باشد، اشاره می‌کند (کار؛ ترجمه شریفی، ۱۳۹۲).

تاب آوری سازمانی پدیده ای است که از پاسخ های انطباقی طبیعی سازمان حاصل می‌شود و علیرغم رویارویی سازمان با تهدیدهای جدی، آن را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد. تاب آوری سازمانی صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدید کننده سازمان نیست. بلکه سازمان تاب‌آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. تاب آوری سازمانی قابلیت سازمان در برابر برقراری تعادل زیستی- روانی- معنوی در مقابل شرایط مخاطره آمیز می‌باشد (کانر و دیویدسون^۳، ۲۰۰۳). از این رو نمی‌توان آن را معادل بهبودی دانست. چون در بهبودی سازمان، پیامدهای منفی و مشکلات سازمانی را تجربه می‌کند (بونانو^۴، ۲۰۱۶).

کامپفر^۵ (۱۹۹۹؛ به نقل از سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۹۴) معتقد است تاب آوری سازمانی یا بازگشت به تعادل پایه است یا رسیدن به تعادلی سطح بالاتر در شرایط تهدید کننده سازمان و قاعدتاً باید موجبات سازگاری موفق در سازمان را فراهم آورد. در زمینه رفتار انسانی، تاب آوری سازمانی اغلب به عنوان یک ویژگی مرتبط با منش، شخصیت و توانایی مقابله در نظر گرفته می‌شود. در این بخش، تاب آوری سازمانی بر توانمندی، انعطاف پذیری، توانایی تسلط یا برگشت به حالت عادی پس از مواجهه با بحران و چالش شدید دلالت دارد (سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۹۴).

تاب آوری سازمانی نوعی حالت قابل توسعه در سازمان بوده، که بر اساس آن سازمان قادر است در رویارویی بحران‌ها و تعارض‌های سازمانی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که برخی سازمان‌های تاب‌آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار سازمانی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می‌گردند، حال آنکه برخی دیگر سازمان‌های، پس از رویارویی با بحران‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقاء پیدا می‌کند (کوانتاس و بوگلارسکی^۶، ۲۰۱۷).

¹ Luthans, Youssef & Avolio

² Paterson & Bloom

³ Cannor & Davidson

⁴ Bonano

⁵ Kalpfer

⁶ Kwantes & Boglarsky

تاب آوری سازمانی را به عنوان نوعی فرایند، توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با داشتن موقعیت تهدیدکننده سازمانی تعریف کرده اند. به عبارت دیگر تاب آوری سازمانی عاملی است که به سازمان ها در رویارویی و سازگاری با موقعیت های سخت و تنش زای کاری کمک می کند (وایت، درایور و وارن^۱، ۲۰۱۰)، توانایی سازگاری برنامه ریزی (اسمیت، و دیگران^۲، ۲۰۰۹) و انعطاف پذیری کاری را افزایش می دهد (فلین و چتمن^۳، ۲۰۱۳). تاب آوری سازمانی از مشکلات روان شناختی در شاغلین پیشگیری می کند و از آنها در برابر تأثیرات روانشناختی حوادث مشکل زا محافظت می کند (پینکارت^۴، ۲۰۱۵).

۲-۴-۳- ویژگی های تاب آوری سازمانی

بونانو^۵ (۲۰۱۶) معتقد است که تاب آوری سازمانی با توانمندی سازمانی، انعطاف پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی شغلی در ارتباط است و موضوع ساده ای نیست، بلکه ساختاری پیچیده از جریان-های مرتبط است که باید به صورت جداگانه به عنوان جنبه های مجزا از هم در سلامت سازمانی مورد مطالعه قرار گیرند. کیم^۶ و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند بین تاب آوری سازمانی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد و افزایش تاب آوری سازمانی نه فقط به سازمان در غلبه بر ناسازگاری های سازمانی کمک می کند، بلکه به بهبود رضایت شغلی نیز منجر می شود. در نتیجه به نظرمی رسد این ویژگی از تاب آوری سازمانی نقش مهمی در کمک به سازمان ها در غلبه بر موقعیت های بحران زا بازی می کند (کیم^۷ و همکاران، ۲۰۱۲).

یکی از پژوهش های مهم در زمینه ویژگی های سازمان های تاب آور، پژوهش لاو و نگو^۸ (۲۰۱۵) است که به سه ویژگی بارز در سازمان های تاب آور اشاره داشت؛ این خصایص عبارتند از:

۱- توانایی رشد و پیشرفت با وجود شرایط ناگوار و پرخطر و بروز پیامدهای مثبت پس از تجربه کردن

آنها

۲- انطباق سازمانی در عملکرد تحت بحران و تنش؛ و توانایی بازگشت پس از ضربه ناشی از تجربه

موقعیت های بحران زا.

۳- توانایی ایجاد خودنظم دهی یا خودکنترلی و افزایش رقابت پذیری

¹ White, Driver & Warren

² Smith, Tooley, Montague, Robinson, Cospers & Paul

³ Flynn & Chatman

⁴ Pinquart

⁵ Boonano

⁶ Kim

⁷ Kim

⁸ Lau & Ngo

در بین همه عوامل و عناصر زمینه ساز و پرورش دهنده تاب آوری سازمانی، نقش فرایندهای درون سازمانی و مربوط به خود سازمان را نیز نباید نادیده گرفت. این مطلب در مورد کلیت رفتارها و ویژگی های سازمانی اعم از تاب آوری سازمانی صادق است. نظریه مک مانوس^۱، از نظریه هایی است که در توجه به نقش فرایندهای درون سازمانی برای تبیین تاب آوری سازمانی با نگاهی تعاملی، سعی در ارائه تبیینی جامع داشته است (بانانو^۲، ۲۰۰۴؛ کمپبل، سیلز، کوهن و استاین^۳، ۲۰۰۶؛ گا و دی^۴، ۲۰۰۷؛ وسلسکا^۵ و همکاران، ۲۰۰۹).

لسکوار-سپکاپان^۶ (۲۰۱۲) این ویژگی ها را برای سازمان های تاب آور برشمرده است: خوش بینی، داشتن بینش مثبت و انگیزه بخش، احساس کفایت سازمانی، نظم و ترتیب، توانمندی های سازمانی، مهارت های حل مسئله. وی علاوه بر اینها تاکید ویژه ای بر داشتن بینش نسبت به آینده (هدف) و برنامه ریزی در جهت آن دارد. همچنین:

۲-۴-۳-۱- آگاهی و هشاری در بحران ها

سازمان های تاب آور، نسبت به موقعیت ها آگاه و هشیارند، بنابراین از علت این بحران ها نیز باخبرند و آنها را به شیوه رقابتی مدیریت می کنند. از سوی دیگر رفتارهای سازمان های رقیب را نیز درک می کنند، و در نتیجه بر خود، محیط و کارکنانشان تأثیر مثبتی می گذارند. همچنین آنها معتقدند که، موانع بخشی از فرایندهای هر سازمانی است. یکی دیگر از ویژگی های سازمان های تاب آور این است که می دانند مدیریت سازمان پر از چالش است. سازمان های تاب آور عمومی و خصوصی می دانند که نمی توانند از بسیاری مشکلات اجتناب کنند، ولی می توانند در برابر آنها باز و منعطف باشند و اشتیاق خود را برای برنامه ریزی و انعطاف پذیری حفظ کنند (لسکوار-سپکاپان، ۲۰۱۲).

۲-۴-۳-۲- منبع کنترل درونی در برابر موقعیت ها

سازمان های تاب آور، خود را مسئول شرایط خویش می دانند و برای هر مشکل، شکست و مسئله، منابع بیرون سازمانی را سرزنش نمی کنند. آنها سهم خود را در امور سازمانی، همراه با مسئولیت، پذیرفته اند و بر این باورند که هر عملی که انجام می دهند بر سازمان بازتاب می یابد. این سازمان ها، در ضمن تشخیص علت

¹ McManus

² Bonanno

³ Campbell Sills, Cohan & Stein

⁴ Gu & Day

⁵ Veselska

⁶ Leskovar Spacapan

مسائل، قادرند با پیدا کردن راه حل مؤثر بر موقعیت و آینده خود تأثیر مثبت بگذارند (لسکوار-سپکاپان، ۲۰۱۲).

۲-۴-۳-۳- استفاده از فنون حل مسئله

وقتی بحران پدیدار می‌شود، سازمان‌های تاب آور قادرند با استفاده از فنون حل مسئله، به راه‌حل‌های امن و مطمئن برسند. در حالی که سایر سازمان‌ها در این موقعیت‌های سخت دچار تنش زیاد می‌شوند و نمی‌توانند راه حل مناسب و مفیدی انتخاب کنند (لسکوار-سپکاپان، ۲۰۱۲).

۲-۴-۳-۴- شبکه حمایتی و انطباقی

سازمان‌های تاب آور شبکه حمایتی و انطباقی محکمی دارند. چنین ارتباطاتی به مدیران این سازمان‌ها کمک می‌کند، درباره بحران‌ها و چالش‌های سازمان خود با کسی صحبت کنند، از مشورت و همراهی آنها بهره‌مند شوند، راه‌حل‌های جدید را کشف کنند و در مجموع از لحاظ سازمانی احساس قدرت کنند.

۲-۴-۴- نظریه و دیدگاه‌های تاب آوری سازمانی

از نظر تاریخی، مطالعه تاب آوری سازمانی، سه موج را به همراه داشته است (ریچاردسون، ۲۰۱۷).

۲-۴-۴-۱- موج اول

موج اول بررسی تاب آوری سازمانی، در پاسخ به این سؤال بود که چه ویژگی‌هایی، سازمان‌هایی را که در مواجهه با عوامل خطرزا یا شرایط ناگوار موفق بیرون می‌آیند، به عنوان نقطه مقابل سازمان‌هایی که در برابر این عوامل تسلیم می‌شوند، مشخص می‌کند. در بیشتر ادبیات و منابع موجود، تاب آوری سازمانی جستجویی برای توصیف کیفیت‌های تاب آورانه درونی و بیرونی است که به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا در پی بروز شرایط پر خطر و یا پس از عقب‌نشینی، بتوانند سازگار شده و یا کارکرد قبلی خود را بازبندند. کیفیت‌های تاب آور بودن، پیامدهای نخستین موج بررسی تاب آوری سازمانی را بازنمایی می‌کنند (جکسون، فريتکو و ادن بورگ^۱، ۲۰۱۱).

۲-۴-۴-۲- موج دوم

موج دوم بررسی تاب آوری سازمانی، تلاشی برای پاسخ به این سؤال بود، کیفیت‌های تاب آوری سازمانی، چگونه کسب می‌شوند؟. مارتین و تربلانچه^۲ (۲۰۱۳) اظهار نمودند، کیفیت‌های تاب آور بودن از طریق قانون، تخریب و انسجام مجدد کسب شده‌اند. یک فرایند مفصل تر کسب کیفیت‌های تاب آوری

¹ Jackson, Fritko & Eden borough

² Martin & Terblanche

سازمانی به عنوان کارکردی از انتخاب هشیار یا ناهشیار است. برای اهداف آموزشی، تاب آوری سازمانی به عنوان مدل خطی ساده ای است که بر اساس آن سازمان یا گروه از میان مراحل تعادل زیستی - روانی - معنوی، تعامل با فوریت های سازمان، تخریب ها، آمادگی برای انسجام مجدد و انتخاب برای انسجام مجدد به صورتی تاب آورانه برگشت به تعادل یا فقدان عبور می کند (مارتین و تربلانچ، ۲۰۱۳).

۲-۴-۳- موج سوم

موج سوم بررسی تاب آوری سازمانی، منجر به مفهوم تاب آور بودن شد. موج سوم آشکار ساخت که در فرایند انسجام مجدد از تخریب در سازمان؛ برخی اشکال ارزش سازمانی مورد نیاز است. انسجام مجدد تاب-آورانه به انرژی فزاینده ای برای رشد ارزش سازمانی نیاز دارد، و مطابق نظریه تاب آوری سازمانی این منبع انرژی، یک منبع سازمانی و تاب آور بودن فطری است (جکسون، فریتکو و ادن بورگ، ۲۰۱۱).

۲-۵- پیشینه تحقیق

۲-۵-۱- مطالعات انجام شده داخل کشور

حق گوین، کریمی مالک آبادی و کاظمی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی: سکوت سازمانی به عنوان متغیر میانجی پرداختند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر افق زمانی مقطعی است. قلمرو پژوهش دو سازمان اداره کل آموزش و پرورش چهارمحال و بختیاری و دانشگاه قم است. نمونه گیری به روش تصادفی و تعداد نمونه براساس جدول مورگان مشخص شد. تعداد نمونه در اداره کل آموزش و پرورش چهارمحال و بختیاری ۱۳۶، و در دانشگاه قم ۱۶۱ است. برای تحلیل داده ها روش مدل سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر می گذارد. همچنین، بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی، و سکوت سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر مستقیم دارد.

مقیمی (۱۳۹۶) در پژوهشی به تعیین تاثیر شادی سازمانی بر بهبود فعالیت کارکنان و نقش آن در پویایی یک جامعه پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که نشاط و سلامت روانی کارکنان بر بهبود فعالیت آنان در یک سازمان تأثیر به سزایی دارد و باعث شادی و نشاط در خانواده می شود که بالطبع این شادی و نشاط باعث بروز پویایی در جامعه می شود. همچنین افزایش و توسعه شادی سازمانی و رعایت موارد شادی سازمانی، عوامل سازمانی بر فعالیت کارکنان تاثیر دارند و این دو عامل بر پویایی یک جامعه مؤثر هستند.

بهمنی، مهدوی راد و بلوچی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی گری و تعدیل گری تعهد سازمانی پرداختند. در این پژوهش ابتدا مدل

نظری و فرضیات بین متغیرها توسعه داده شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان باجه بانک انصار شهر تهران بودند. بدین منظور نمونه‌ای برابر با ۳۲۰ نفر بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. از پرسشنامه‌های بدبینی دین و همکاران، تعهد سازمانی آلن و می‌یر و کیفیت خدمات پاراسورامان و همکاران استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی هم‌گرا و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ که برای کل پرسشنامه (۰/۹) بود و پایایی مرکب مورد تایید قرار گرفت. جهت بررسی فرضیات پژوهش مدل معادلات ساختاری و رویکرد کمترین مربعات جزئی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان تاثیر منفی به میزان ۰/۲۸- دارد. همچنین نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در تاثیر بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان تایید شد. از دیگر نتایج پژوهش تایید نقش تعدیلگری تعهد سازمانی در تاثیر بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان بود.

محرابی و استیری (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر تغییرات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه سرپرستی جنوب تهران پرداختند. روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی و از نوع هدف از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان بانک سپه در سرپرستی جنوب شهر تهران می‌باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برابر با ۳۸۴ نفر می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد که روایی و پایایی آن مورد تأیید استاد راهنما می‌باشد استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار smartpls استفاده گردیده است. نتایج گواه آن است که بدبینی سازمانی بر تعهد، فرسودگی شغلی و اعتماد سازمانی تاثیرگذار است. از طرفی نتایج گواه آن است که تغییر سازمانی بر تعهد؛ فرسودگی شغلی و اعتماد سازمانی تاثیرگذار است. در انتها به بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر تغییر سازمانی پرداخته شده است که نتایج گواه آن مطلب است که متغیر بدبینی بر تغییر سازمانی تأثیر گذار است.

۲-۵-۲- مطالعات انجام شده خارج کشور

کنکس^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تعیین سهم مولفه های تاب آوری سازمانی در پیش بینی شادکامی سازمانی، به طراحی یک مدل مفهومی تلفیقی پرداخته است. از آن جایی که مطالعات انجام گرفته در این زمینه، رابطه‌ی هرکدام از مولفه های تاب آوری سازمانی با شادکامی سازمانی را به طور مجزا مورد بررسی قرار دادند، پژوهش حاضر به منظور مستند ساختن نقش این عوامل در پیش بینی شادکامی سازمانی با ارائه

^۱ Knox

یک مدل تلفیقی طراحی شده است. نتایج نشان داد مولفه های تاب آوری سازمانی، پیش بینی کننده های شادکامی سازمانی می باشند و ظرفیت تطابق پذیری سهم بسزایی دارد.

مافی^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود به بررسی نقش میانجیگرانه نوآوری در ارتباط بین محیط شاد و تاب آوری سازمانی پرداخته اند. داده های این تحقیق با استفاده از پرسشنامه بدست آمده است و تحقیق بر روی بنگاه های اقتصادی زودبازده صورت گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می دهد ارتباط مثبت و معناداری بین محیط شاد، نوآوری و تاب آوری سازمانی وجود دارد.

جکسون^۲ (۲۰۱۵) رابطه تاب آوری سازمانی و تغییرات در بدبینی سازمانی شرکت ها را در دوران رکود اقتصادی مطالعه کردند و بعد از مطالعه انواع تاب آوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که تاب آوری سازمانی، عوامل بدبینی سازمانی را پیش بینی می کند و افزایش آن بیانگر کاهش بدبینی سازمانی در دوران رکود اقتصادی است. پژوهشگران بسیاری بیان کرده اند که تاب آوری سازمانی نقش بسزایی در بهبود بدبینی سازمانی کارکنان سازمان ها دارد.

کارایانیس^۳ و همکاران (۲۰۱۴) به تحقیقی در مورد مدل تاب آوری سازمانی و تاثیر آن در تعالی و شادکامی سازمانی پرداختند. در این تحقیق بر نتایج ناشی از مدل تاب آوری سازمانی تمرکز کرده است. و فاکتورهای موثر در این راه و چگونگی عملکرد مدل تاب آوری سازمانی برای غلبه بر چالش های موجود کارکنان، مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان می دهد که تاب آوری سازمانی بر تعالی و شادکامی سازمانی تاثیر دارد.

ونکاتش و موریس^۴ (۲۰۱۳) رابطه بین بدبینی سازمانی و شادکامی کارکنان سیستم منابع انسانی بورس سنگاپور را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد بین بدبینی سازمانی و شاخص های آن با شادکامی کارکنان رابطه منفی وجود دارد و همچنین عوامل بدبینی عاطفی بر شادکامی تاثیر بسزایی داشت. شوول و راگان^۵ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه تاب آوری سازمانی و شادکامی شغلی در بین مدیران اجرایی صنعت الکترونیک و برق سنگاپور پرداخت. در این تحقیق عوامل تاب آوری سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین شادکامی شغلی بررسی شد. نتایج از رابطه بین متغیرهای پیش بین با تاب آوری سازمانی حمایت کرد. همچنین تاب آوری سازمانی یک پیش بین معناداری در شادکامی شغلی شناخته شد.

¹ Mafabi

² Jackson

³ Karaianis

⁴ Venkatesh & Morris

⁵ Scholl & Ragan

مافیایی و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تاب آوری پرداخته و نقش میانجی گرانه نوآوری را در این ارتباط مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان می دهد که نوآوری بر تاب آوری سازمانی تاثیر می گذارد و مدیریت دانش به طور مستقیم بر تاب آوری تاثیر نگذاشته و این تاثیر از طریق نوآوری صورت می پذیرد و سازمانها بدون نوآوری قادر به بهبود تاب آوری نخواهند بود.

وایبراندت و ارملیس^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سوگیری شناختی متمرکز بر خود و بدبینی سازمانی با تاب آوری سازمانی و با استفاده از تحلیل رگرسیون چند متغیری به روش گام به گام و ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، سوگیری شناختی متمرکز بر بدبینی سازمانی ۲۴/۶۰ درصد از واریانس مشترک (R2) تاب آوری سازمانی در کارکنان را تبیین نمودند. نتیجه گیری: نتایج این پژوهش در همسویی با یافته‌های کاوش‌های دیگر نشان داد، سوگیری شناختی متمرکز بر بدبینی سازمانی در کاهش میزان تاب آوری سازمانی نقش تعیین کننده ای دارند.

گیلسپی^۲ و همکاران (۲۰۱۰) ارتباط بین تاب آوری سازمانی و شادی سازمانی در صنعت ساختمان سازی و فروشندگان اتومبیل را سنجیده اند. آنها برای شناخت تاب آوری سازمانی از مدل دنیسون استفاده کرده‌اند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که بیشترین امتیاز در صنعت ساختمان سازی در بعد خلق دانش و بعد بکارگیری دانش حاصل شده است و کمترین امتیاز در بعد انطباق پذیری به دست آمده است.

نایر و کمالانبهن^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر بدبینی سازمانی بر روی نیت اخلاقی مدیران به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی باعث ایجاد اهداف غیراخلاقی در افراد می‌شود و افراد واکنش‌های منفی از خود نشان میدهند که نتایج منفی برای سازمان در پی خواهد داشت.

براون و کرگان^۴ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان بدبینی به تغییرات سازمانی: نقش مشارکت کارکنان به بررسی نقش تبادل اطلاعات و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها به عنوان راهکاری برای کاهش بدبینی به تغییرات سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند که اتخاذ سبک مدیریت مشارکتی (به اشتراک‌گذاری اطلاعات، مشارکت در تصمیم‌گیری) به خصوص در محیط‌های کاری که کارکنان از فرصت‌ها برای مشارکت استقبال کنند، بدبینی را کاهش خواهد داد.

۲-۶- مدل مفهومی پژوهش

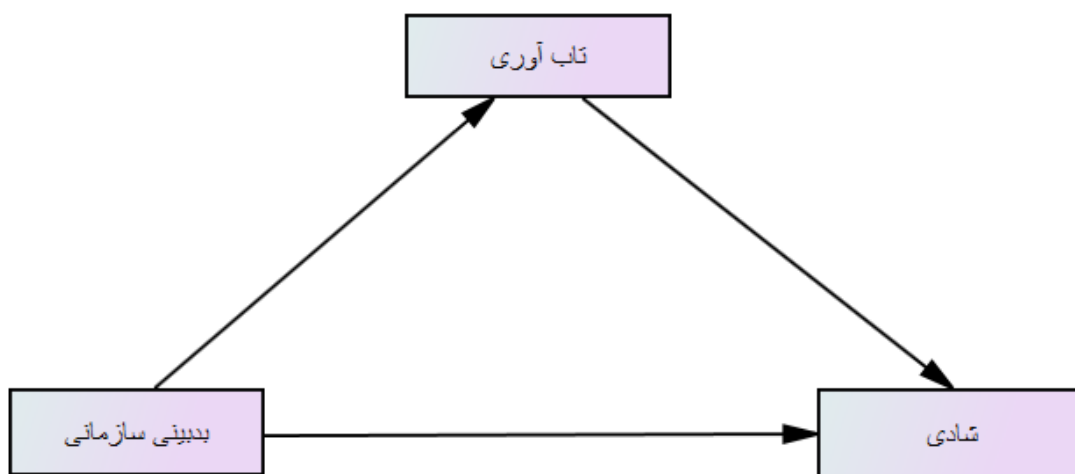
با توجه به فرضیات تحقیق، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل زیر می باشد:

¹ Viberandet & ARMIS

² Gillespie

³ Nair & Kamalanabhan

⁴ Brown & Cregan



نمودار ۲-۱- مدل مفهومی پژوهش

فصل سوم

روش پژوهش

۳-۱- مقدمه

روش‌ها و ابزارهای هر مطالعه و پژوهشی بنا به هدف و ماهیت آن پژوهش تعریف می‌شود. در این پژوهش به منظور تایید یا رد فرضیه‌های تحقیق لازم است از علم آمار و روش‌های پژوهشی استفاده گردد تا بتوان نتایج آن را مورد استفاده قرار داده و به آنها استناد شود. این فصل از پژوهش به بررسی نوع و روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری، روش‌های جمع آوری، روش نمونه‌گیری و روش‌های مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌پردازد و روش‌های آماری مورد استفاده را بیان می‌نماید.

۳-۲- روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و به لحاظ روش مدل یابی معادلات ساختاری است که تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری مورد بررسی قرار می‌گیرد. مدل یابی معادله ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی عمومی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادله ساختاری، روش‌های تحلیل عاملی، همبستگی کانونی و رگرسیون چندمتغیری را با یکدیگر ترکیب می‌کند.

۳-۳- جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق متشکل از کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان به تعداد ۴۲۵ نفر می‌باشد.

۳-۴- نمونه و روش نمونه‌گیری

در پژوهش حاضر با در نظر گرفتن تمامی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۲ نفر به صورت در دسترس انتخاب شدند. فرایند انتخاب نمونه در این پژوهش از جامعه به روش غیر تصادفی انجام شد.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = 202.024351$$

۳-۵- روش گردآوری اطلاعات

گردآوری اطلاعات در این پژوهش در دو بخش کتابخانه‌ای و میدانی انجام گرفت. در این پژوهش، برای بدست آوردن اطلاعات مورد نیاز در زمینه ادبیات و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای شامل کتب داخلی و خارجی، مقالات داخلی و خارجی، پایان‌نامه‌های مرتبط، بانک‌های اطلاعاتی و گزارش‌های آماری استفاده شده است و از آنجائیکه پژوهش حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد، برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر جهت بررسی موضوع و پاسخ به سؤالات، از پرسشنامه استفاده شد.

۳-۶- ابزار گردآوری اطلاعات

در پژوهش حاضر به دلیل ماهیت موضوع تحقیق، اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شدند.

۳-۶-۱- پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹)

در این پژوهش منظور از بدبینی سازمانی نمره‌ای است که پاسخ‌دهنده‌گان به سوالات ۱۳ گویه‌ای پرسشنامه بدبینی سازمانی می‌دهند. این پرسشنامه دارای ۱۳ سوال و سه مؤلفه می‌باشد که در زیر به ترتیب به آنها اشاره می‌کنیم: (۱) بعد بدبینی عاطفی ۴ سوال (۱ تا ۴)، (۲) بعد بدبینی شناختی ۵ سوال (۵ تا ۹) و (۳) بعد بدبینی رفتاری ۴ سوال (۱۰ تا ۱۳).

نمره‌گذاری پرسشنامه:

کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق نه مخالف	مخالف	کاملاً مخالف
۵	۴	۳	۲	۱

تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه:

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
۱۳	۳۲	۶۵

نمره بین ۱۳ تا ۲۲: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد پایینی می‌باشد.

نمره بین ۲۲ تا ۴۴: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد متوسطی می‌باشد.

نمره بالاتر از ۴۴: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد بالایی می‌باشد.

ضریب آلفا برای خرده مقیاس‌های این پرسشنامه به وسیله کالاگان و همکاران (۲۰۰۹) در دامنه ۰/۷۱ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. در مطالعه سیدفاطمی و همکاران (۱۳۹۲) آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه روی یک گروه ۲۷۰ نفری برابر با ۰/۹۶ به دست آمد و روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان و اساتید مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز مورد تأیید اساتید قرار گرفت ضریب

پایایی پرسشنامه گرایش به نوآوری سازمانی پس از اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از افراد بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بوده است که نشان از پایایی مطلوب این پرسشنامه است (حق‌گویان، کریمی مالک‌آبادی و کاظمی، ۱۳۹۷). در پژوهش دین و همکاران (۲۰۱۴) نیز روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است. در پژوهش دین و همکاران (۱۹۹۸) پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ درصد ذکر شده است. در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ جهت بررسی ضریب پایایی استفاده شد:

جدول ۳-۱- ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بدبینی سازمانی

نام متغیر	ضریب آلفا
بدبینی عاطفی	۰/۸۹
بدبینی شناختی	۰/۸۲
بدبینی رفتاری	۰/۷۵
بدبینی سازمانی	۰/۷۶

۳-۶-۲- پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۱۹۹۰)

آزمون شادکامی آکسفورد که توسط آرگایل و لو (۱۹۹۰) تهیه شد، ابزاری است که برای اندازه‌گیری شادکامی مورد استفاده قرار گرفت. این آزمون در کشور ما توسط علی پور و نوربالا (۱۳۷۸) ترجمه شد. آزمون شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ ماده است و میزان شادکامی فردی را می‌سنجد. پایه نظری این پرسشنامه تعریف آرگایل و کراسلند از شادکامی است (آنها به منظور ارزیابی یک تعریف عملیاتی از شادکامی آن را سازه ای دارای سه بخش مهم دانسته اند: فراوانی و درجه عاطفه مثبت، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره و نداشتن احساس منفی). ۲۱ عبارت از عبارات این پرسشنامه از BDI گرفته شده و معکوس گردیده و یازده پرسش به آن اضافه شده است تا سایر جنبه های سلامت ذهنی را پوشش دهد. مانند آزمون افسردگی بک، هر گویه پرسشنامه شادکامی دارای چهار گزینه است که آزمودنی باید بر طبق وضعیت فعلی خودش یکی از آنها را انتخاب نماید.

همانگونه که اشاره شد پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI) دارای ۲۹ گویه است که هر گویه شامل ۴ عبارت است که عبارت اول نمره صفر، عبارت دوم نمره ۱، عبارت سوم نمره ۲ و عبارت چهارم نمره ۳ می‌گیرد. در نهایت فرد نمره‌ای بین ۰ تا ۸۷ به دست می‌آورد که نمره بالاتر نشانه شادکامی بیشتر است.

به منظور بررسی اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد، آرجیل، (۲۰۰۱) نمونه ای متشکل از ۱۴۲ مرد و ۲۲۷ زن ایرانی، ۱۸ تا ۵۳ سال میانگین ۲۵ فهرست شادکامی آکسفورد، پرسشنامه شخصیتی آیزنک، و فهرست افسردگی بک، را تکمیل کردند. بررسی همسانی درونی فهرست شادکامی آکسفورد نشان داد که تمام ۲۹ گزاره این فهرست با نمره کل همبستگی بالایی داشتند. آلفای کرونباخ برای کل فهرست

برابر با ۰/۹۱ بود. همبستگی پیرسون بین فهرست شادکامی آکسفورد با فهرست افسردگی بک و زیر مقیاس های برون گرایی و نوروگرایی EPQ به ترتیب برابر با ۰.۴۸، ۰.۴۵ و ۰.۳۹- بود که روایی هم گرا و واگرایی فهرست شادکامی آکسفورد را تایید کرد. نتایج تحلیل عاملی با استخراج ۵ عامل رضایت از زندگی، عزت نفس، بهزیستی فاعلی، رضایت خاطر و خلق مثبت توانستند با ارزش ویژه بزرگتر از ۱ در مجموع ۴۹/۷ درصد واریانس کل را تبیین کنند. میانگین نمرات آزمودنی های ایرانی در فهرست شادکامی آکسفورد (۴۲/۰۷) با یافته های پژوهش آرجیل (m=6/35) متفاوت بود. یافته های پژوهش نشان دادند که فهرست شادکامی آکسفورد برای اندازه گیری شادکامی در جامعه ایرانی از اعتبار و روایی مناسب برخوردار است. روایی این مقیاس در مطالعات مختلف از جمله علیپور و نوربالا (۱۳۸۷)، برخی تحقیقات این سال را ۱۳۸۵ معرفی کرده اند که اشتباه می باشد. این تحقیق در سال ۱۳۸۷ در مجله اندیشه و رفتار منتشر شده است. تایید شده است، آرجیل و لو (۱۹۹۸) ضریب آلفای ۰/۹۰ را با ۳۴۷ آزمودنی، فارنهایم و برونیک (۱۹۹۹) ضریب آلفای ۰/۷۸ را با ۱۰۱ آزمودنی ونوری (۱۳۸۱) با ۱۸۰ آزمودنی آلفای کرونباخ ۰/۸۴ را به دست آورده اند. در ایران علی پور ونور بالا (۱۳۸۷) با ۱۰۱ آزمودنی آلفای ۰/۹۳ را به دست آورده اند.

در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ جهت بررسی ضریب پایایی استفاده شد:

جدول ۳-۲- ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شادکامی

نام متغیر	ضریب آلفا
شادکامی	۰/۹۰

۳-۶-۳- پرسشنامه تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس (۲۰۱۵)

پرسشنامه تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس^۱ توسط دکتر عسگری (۱۳۹۵) ترجمه شده که دارای ۳ مولفه اصلی و ۲۱ بعد و ۶۷ گویه می‌باشد. که مولفه های این پرسشنامه به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۳-۳- ابعاد و مولفه ها پرسشنامه تاب آوری سازمانی

ابعاد و مولفه ها		موقعیت شناسی با آگاهی موقعیتی ^۲	آسیب پذیری های کلیدی ^۳	ظرفیت تطابق پذیری ^۴	
نقش و مسولیت ها	گویه های ۱ الی ۳	درک و تحلیل مخاطرات و پیامدهای آنها	گویه های ۴ الی ۷	میزان ارتباطات و تماس ها	گویه های ۸ الی ۱۰
میزان ارتباطات و تماس ها	گویه های ۱۱ الی ۱۲	آگاهی و موقعیت شناسی بیمه ای	گویه های ۱۳ الی ۱۵	اولویت های بازگشت به حالت عادی	گویه های ۱۶ الی ۱۸
آگاهی و موقعیت شناسی بیمه ای	گویه های ۱۹ الی ۲۰	نظارت و گزارش دهی از وضعیت درونی و بیرونی	گویه های ۲۱ الی ۲۶	تصمیم گیری آگاهانه	گویه های ۲۷ الی ۲۹
اولویت های بازگشت به حالت عادی	گویه های ۳۰ الی ۳۲	تصمیم گیری آگاهانه	گویه های ۳۳ الی ۳۵	راهبردهای برنامه ریزی	گویه های ۳۶ الی ۳۸
نظارت و گزارش دهی از وضعیت درونی و بیرونی	گویه های ۳۹ الی ۴۱	راهبردهای برنامه ریزی	گویه های ۴۲ الی ۴۴	شرکت در تمرین ها و مانورها	گویه های ۴۵ الی ۴۷
تصمیم گیری آگاهانه	گویه های ۴۸ الی ۵۰	توان ها و ظرفیت های داخلی سازمان	گویه های ۵۱ الی ۵۳	توان ها و ظرفیت های خارجی سازمان	گویه های ۵۴ الی ۵۶
راهبردهای برنامه ریزی	گویه های ۵۷ الی ۶۱	ارتباطات سازمانی	گویه های ۶۲ الی ۶۴	فرایندهای استوار برای شناسایی و تحلیل آسیب پذیری ها	گویه های ۶۵ الی ۶۷
شرکت در تمرین ها و مانورها		مشارکت و حضور در سازمان		مشارکت و حضور در سازمان	
توان ها و ظرفیت های داخلی سازمان		ذهنیت سیلویی		ذهنیت سیلویی	
توان ها و ظرفیت های خارجی سازمان		ارتباطات و روابط		ارتباطات و روابط	
ارتباطات سازمانی		نگرش راهبردی و آینده نگری		نگرش راهبردی و آینده نگری	
فرایندهای استوار برای شناسایی و تحلیل آسیب پذیری ها		اطلاعات و آگاهی		اطلاعات و آگاهی	
مشارکت و حضور در سازمان		ساختار رهبری، مدیریت و اداره		ساختار رهبری، مدیریت و اداره	
ذهنیت سیلویی		خلاقیت و نوآوری		خلاقیت و نوآوری	
ارتباطات و روابط		تصمیم گیری پیشرفته و مسئولانه		تصمیم گیری پیشرفته و مسئولانه	
نگرش راهبردی و آینده نگری					
اطلاعات و آگاهی					
ساختار رهبری، مدیریت و اداره					
خلاقیت و نوآوری					
تصمیم گیری پیشرفته و مسئولانه					

نمره گذاری و تفسیر پرسشنامه:

شیوه نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت در جدول زیر ارائه شده است:

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	تا حدی	کم	خیلی کم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

¹ McManus

² situational awareness

³ key stone vulnerabilities

⁴ adaptive capacity

برای بدست آوردن امتیاز هر مولفه، مجموع امتیازات مربوط به تک تک گویه های آن مولفه را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، کل گویه های پرسشنامه را با هم جمع نمایید. این امتیاز دامنه ای از ۶۷ تا ۳۳۵ خواهد داشت، بدیهی است که هر چه این امتیاز بالاتر باشد نشان دهنده میزان بیشتر تاب آوری سازمانی خواهد بود و برعکس.

جهت تعیین روایی ظاهری و محتوایی (CVR) پرسشنامه، نخست آن را به تأیید ۵ الی نفر از اساتید خبره رساندیم (ضریب روایی پرسشنامه برای ۵ نفر بالاتر از ۰.۹ است)؛ سپس برای تعیین پایایی مقیاس تاب آوری سازمانی در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و ضریب پایایی ۰/۸۴ به دست آمد.

جدول ۳-۴- ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تاب آوری

نام متغیر	ضریب آلفا
موقعیت شناسی یا آگاهی موقعیتی	۰/۸۹
آسیب پذیری های کلیدی	۰/۸۲
ظرفیت تطابق پذیری	۰/۷۵
تاب آوری سازمانی	۰/۸۴

۳-۷- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. شاخص های آماری توصیفی مورد استفاده عبارتند از: جداول فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد، از طرفی به منظور اثبات یا رد فرضیه های تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شد و در کلیه تجزیه و تحلیل های آماری این پژوهش از نرم افزار SPSS-22 و AMOS-22 استفاده گردید. برای آزمون تأثیر متغیر میانجی، از آزمون سوبل استفاده شد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر بکار می رود.

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱- مقدمه

از آنجا که آمار ابزار مناسبی برای تبدیل داده ها به اطلاعات است، استفاده از آن در دانش روانشناسی به نحو وسیعی رایج گردیده است. بکارگیری فنون آمار در بررسی صحت و سقم فرضیات یکی دیگر از جنبه های کاربرد این علم گسترده در علم روانشناسی است. پژوهشگران امروز، بسیاری از فرضیات تحقیق خود را با فنون آماری محک می زند و صحت روابط بین متغیرهای آن با رویکرد آماری بررسی می کند. در این فصل در بخش اول یافته های توصیفی متغیرها به صورت جدول ارائه گردیده است و در بخش دوم که مربوط به یافته های استنباطی است، به آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از روش آماری تحلیل معادلات ساختاری پرداخته می شود.

۴-۲- ویژگی های جمعیت شناختی نمونه

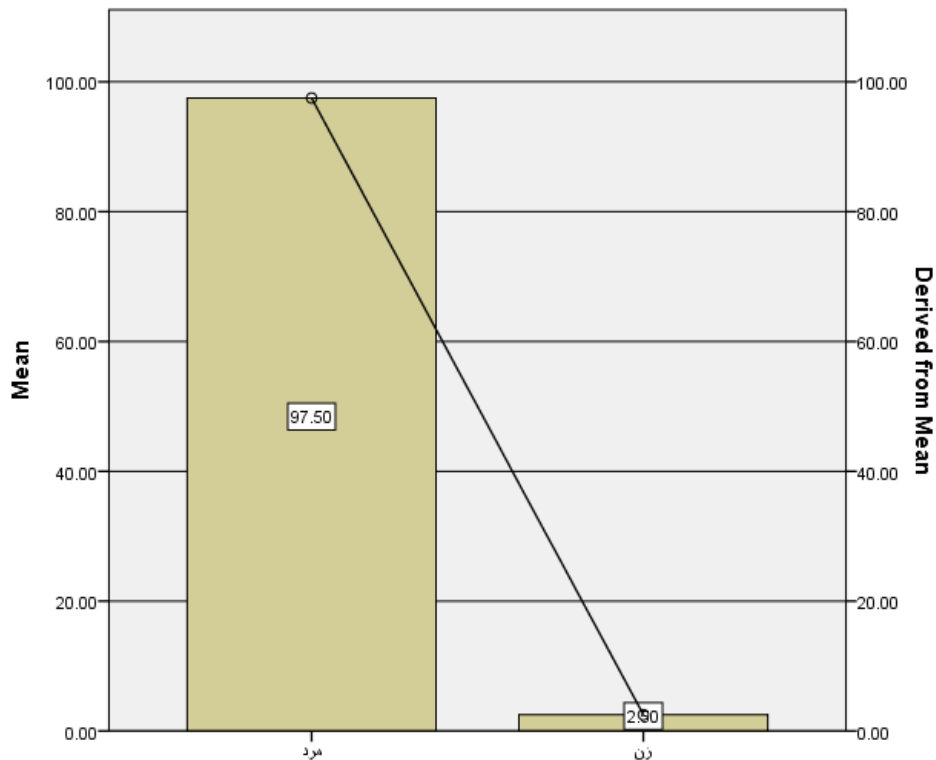
۴-۲-۱- جنسیت آزمودنی ها

جدول ۴-۱ نشان دهنده توزیع کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان بر حسب نوع جنسیت می باشد.

جدول ۴-۱- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس نوع جنسیت

ویژگی جمعیت شناختی جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	۱۹۷	۹۷.۵	۹۷.۵
زن	۵	۲.۵	۱۰۰.۰
کل	۲۰۲	۱۰۰.۰	

نمونه پژوهش شامل ۲۰۲ نفر از کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان است، که در بررسی توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس نوع جنسیت، یافته های حاصل از اطلاعات گردآوری شده در جدول ۴-۱ نشان می دهد: ۹۷.۵ درصد آزمودنی ها مرد هستند و ۲.۵ درصد نیز زن می باشند.



نمودار ۴-۱- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس نوع جنسیت

نمودار ۴-۱ نشان می‌دهد که بیشتر نمونه پژوهش (کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان) را مردان تشکیل می‌دهند با ۹۷.۵ درصد.

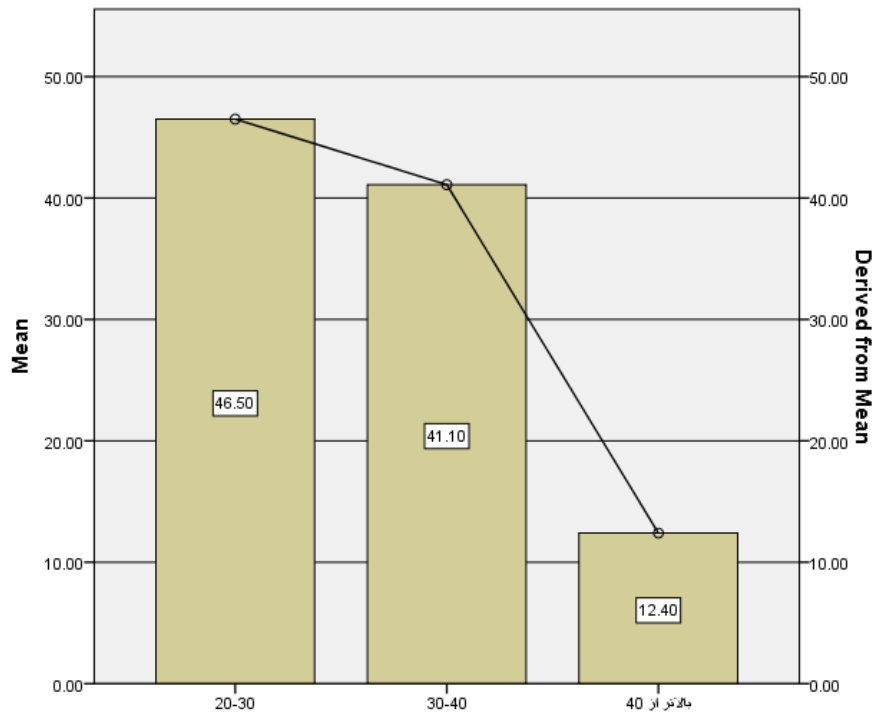
۴-۲-۲- سن آزمودنی ها

جدول ۴-۲ و توضیحات متعاقب آن توصیف کننده وضعیت متغیر سن در نمونه آماری مورد مطالعه می‌باشد.

جدول ۴-۲- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس میزان سن

ویژگی جمعیت شناختی سن	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۲۰ تا ۳۰ سال	۹۴	۴۶.۵	۴۶.۵
۳۰ تا ۴۰ سال	۸۳	۴۱.۱	۸۷.۶
بالتر از ۴۰ سال	۲۵	۱۲.۴	۱۰۰.۰
کل	۲۰۲	۱۰۰.۰	

یافته‌های حاصل از اطلاعات گردآوری شده در جدول ۴-۲ نشان می‌دهد: ۴۶.۵ درصد از آزمودنی ها در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۱.۱ درصد از آزمودنی ها در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۲.۴ درصد در گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال می‌باشند.



نمودار ۲-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس میزان سن

نمودار ۲-۴ نشان می‌دهد که بیشتر نمونه پژوهش (کارکنان شرکت گندله اپال پارسین) در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال می‌باشند با ۴۶.۵ درصد.

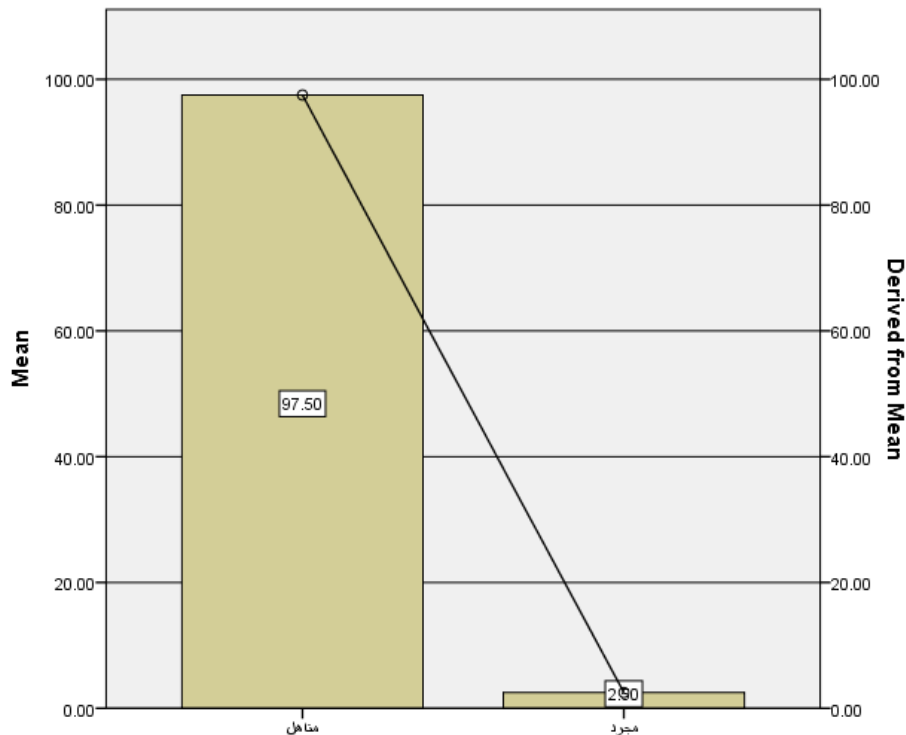
۳-۲-۴- وضعیت تاهل آزمودنی‌ها

جدول ۳-۴ و توضیحات متعاقب آن توصیف کننده متغیر وضعیت تاهل در نمونه آماری مورد مطالعه می‌باشد.

جدول ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس وضعیت تاهل

ویژگی جمعیت شناختی وضعیت تاهل	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
متاهل	۱۸۲	۹۰.۱	۹۰.۱
مجرد	۲۰	۹.۹	۱۰۰.۰
کل	۲۰۲	۱۰۰.۰	

در بررسی توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس وضعیت تاهل، یافته‌های حاصل از اطلاعات گردآوری شده در جدول ۳-۴ نشان می‌دهد: ۹۰.۱ درصد از آزمودنی ها متأهل و ۹.۹ درصد آنان مجرد می‌باشند.



نمودار ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس وضعیت تاهل

نمودار ۳-۴ نشان می‌دهد که بیشتر نمونه پژوهش (کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان) متاهل هستند با ۹۰.۱ درصد.

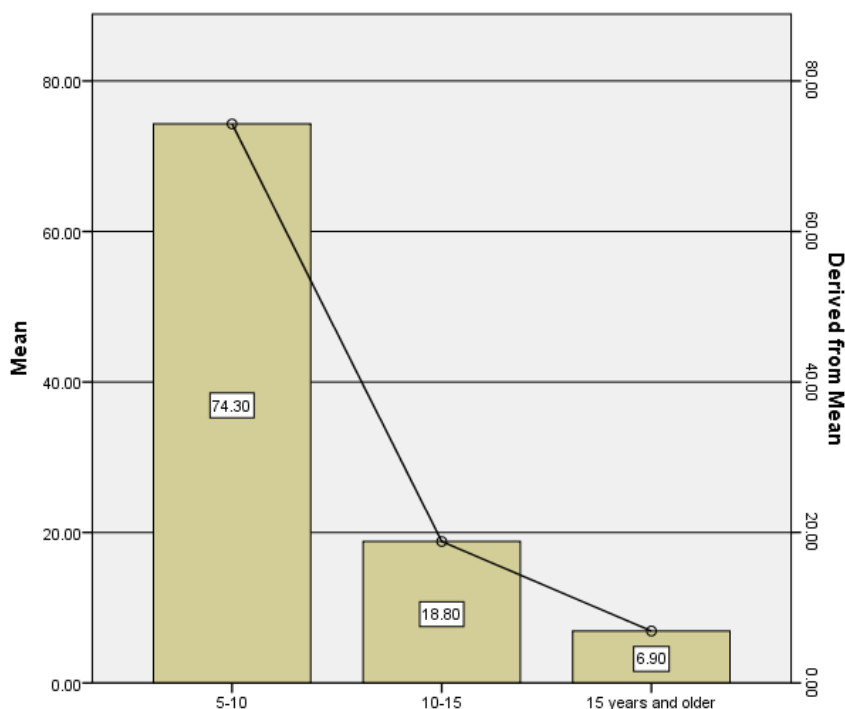
۴-۲-۴- سابقه کاری آزمودنی‌ها

جدول ۴-۴ و توضیحات متعاقب آن توصیف کننده متغیر سابقه کاری در نمونه آماری مورد مطالعه می‌باشد.

جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس سابقه کاری

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	ویژگی جمعیت شناختی سابقه کاری
۷۴.۳	۷۴.۳	۱۵۰	۱۰-۵ سال
۹۳.۱	۱۸.۸	۳۸	۱۵-۱۰ سال
۱۰۰.۰	۶.۹	۱۴	۱۵ سال و بالاتر
	۱۰۰.۰	۲۰۲	کل

یافته‌های حاصل از اطلاعات گردآوری شده در جدول ۴-۴ نشان می‌دهد: ۷۴.۳ درصد از آزمودنی‌ها با سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال، ۱۸.۸ درصد از آزمودنی‌ها با سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال و ۶.۹ درصد از آزمودنی‌ها با سابقه کاری ۱۵ سال و بالاتر می‌باشند.



نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس سابقه کاری

نمودار ۴-۴ نشان می‌دهد که بیشتر نمونه پژوهش (کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان) با سابقه کاری ۵-۱۰ سال هستند با ۷۴.۳ درصد.

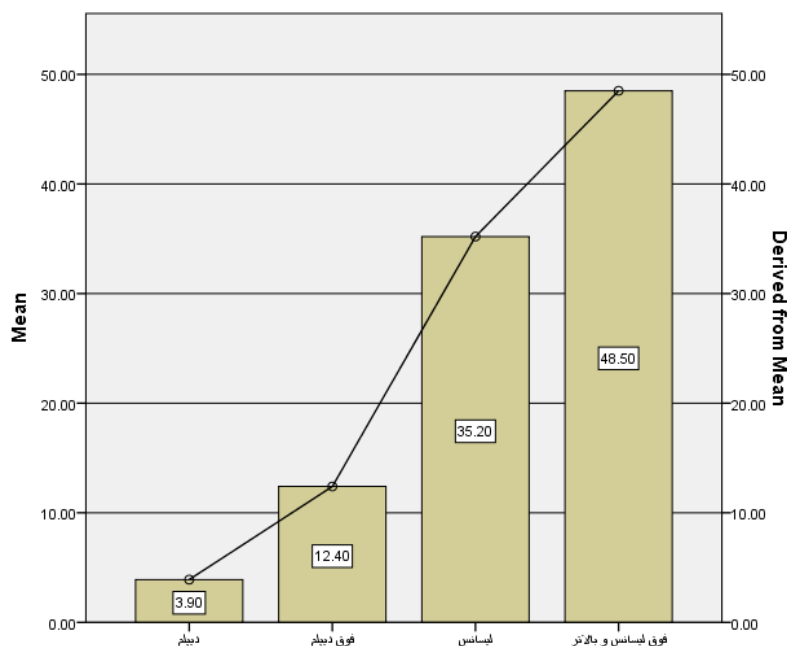
۴-۲-۵- مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها

جدول ۴-۵ و توضیحات متعاقب آن توصیف کننده متغیر مدرک تحصیلی در نمونه آماری مورد مطالعه می‌باشد.

جدول ۴-۵- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس مدرک تحصیلی

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	ویژگی جمعیت شناختی مدرک تحصیلی
۲۹.۷	۲۹.۷	۶۰	دیپلم
۷۵.۸	۴۶.۱	۹۳	فوق دیپلم
۹۵.۱	۱۹.۳	۳۹	لیسانس
۱۰۰.۰	۴.۹	۱۰	فوق لیسانس و بالاتر
	۱۰۰.۰	۲۰۲	کل

یافته‌های حاصل از اطلاعات گردآوری شده در جدول ۴-۵ نشان می‌دهد: ۲۹.۷ درصد از آزمودنی ها دارای مدرک دیپلم، ۴۶.۱ درصد از آزمودنی ها دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۹.۳ درصد از آزمودنی ها دارای مدرک لیسانس و ۴.۹ درصد آنان، دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.



نمودار ۴-۵- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها براساس مدرک تحصیلی

نمودار ۴-۵ نشان می‌دهد که بیشتر نمونه پژوهش (کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان) دارای مدرک فوق دیپلم هستند با ۴۶.۱ درصد.

۳-۴- یافته های توصیفی

در این قسمت اطلاعات حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها بر روی اعضای نمونه پژوهش مورد تجزیه و تحلیل توصیفی قرار گرفته است. اطلاعاتی که در این قسمت ارائه می‌گردد شامل میانگین و انحراف استاندارد نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها بر روی آزمودنی‌ها در تحقیق می‌باشد.

جدول ۴-۶- یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کمترین	بیشترین
شادی	۲۰۲	۹۰.۸۸	۲۱.۱۹۵	۴۴۹.۲۳۰	۳۶	۱۲۴
بدبینی سازمانی	۲۰۲	۱۱.۴۳	۴.۶۴۸	۲۱.۶۰۸	۴	۲۰
	۲۰۲	۱۴.۸۰	۵.۹۷۲	۳۵.۶۵۹	۵	۲۵
	۲۰۲	۱۰.۵۰	۳.۴۶۹	۱۲.۰۳۷	۴	۱۶
بدبینی سازمانی	۲۰۲	۳۶.۷۵	۷.۷۴۶	۶۰.۰۰۸	۱۹	۵۴
تاب آوری	۲۰۲	۶۳.۷۶	۲۱.۲۰۴	۴۴۹.۶۱۵	۲۷	۱۰۰
	۲۰۲	۷۲.۳۷	۲۷.۴۱۸	۷۵۱.۷۳۷	۲۵	۱۱۹
	۲۰۲	۶۸.۱۸	۲۶.۵۸۵	۷۰۶.۷۷۴	۲۳	۱۱۴
تاب آوری	۲۰۲	۲۰۴.۳۱	۴۱.۰۳۸	۱۶۸۴.۱۱۶	۱۰۸	۳۰۰

براساس یافته‌های جدول ۴-۶ مشخص است که ۲۰۲ داده صحیح پیرامون متغیرهای پژوهش گردآوری شده است. تاب آوری با ۲۰۴.۳۱ دارای بیشترین میانگین است و عامل بدبینی رفتاری با ۱۰.۵۰ دارای کمترین میانگین می‌باشد.

۴-۴- یافته‌های استنباطی

این تحقیق شامل ۳ فرضیه می‌باشد که برای این ۳ فرضیه از آزمون آماری رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شده است. برای استفاده از مدل رگرسیون لازم است پیش فرض های استفاده از آن مورد آزمون قرار گیرد. بدین منظور از آزمون پیش فرض نرمال بودن داده‌ها، آزمون تشخیص همخطی بین متغیرهای پیش بین، آزمون یکسانی واریانس ها و ماتریس همبستگی استفاده شده که در ادامه آمده است.

۴-۴-۱- بررسی مفروضه اول: آزمون پیش فرض نرمال بودن داده‌ها

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی در باره فرضیه‌های پژوهش مهم‌ترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کمولموگروف اسمیرنوف که یک نوع آزمون ناپارامتریک می‌باشد برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شد. این آزمون برای گرفتن مجوز لازم جهت استفاده از معادلات ساختاری بر متغیرهای پیش بین و ملاک اعمال می‌گردد تا نرمال بودن اطلاعات اثبات گردد. در این آزمون با توجه به فرضیه‌ها، به بررسی نرمال بودن داده‌ها می‌پردازیم.

در بررسی توزیع داده های متغیر پیش بین و ملاک که آیا داده ها دارای توزیع نرمال هستند یا خیر؟ از آزمون کمولموگروف اسمیرنوف استفاده لازم را برده‌ایم. جهت تفسیر این آزمون یکی از راه ها توجه به سطح معنی داری است. بدین صورت که سطح معنی داری بدست آمده باید بر دو تقسیم گردد اگر میزان حاصله بیشتر از ۰/۰۲۵ باشد، توزیع نرمال و در غیر این صورت توزیع غیر نرمال خواهد بود. نتایج این تحلیل در جدول ۴-۷ ارائه گردیده است.

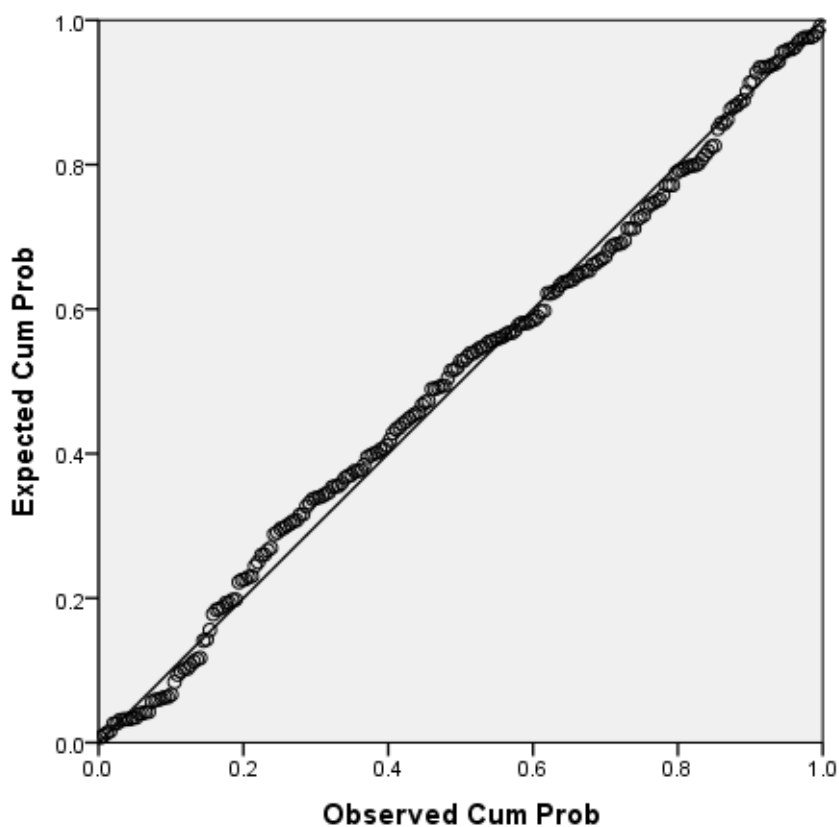
جدول ۴-۷- نتایج آزمون کالموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	p-value
شادی	۰.۰۶۹	۰.۵۱
بدبینی عاطفی	۰.۱۲۴	۰.۰۷۲
بدبینی شناختی	۰.۱۰۵	۰.۲۰۰
بدبینی رفتاری	۰.۵۶۸	۰.۷۰۲

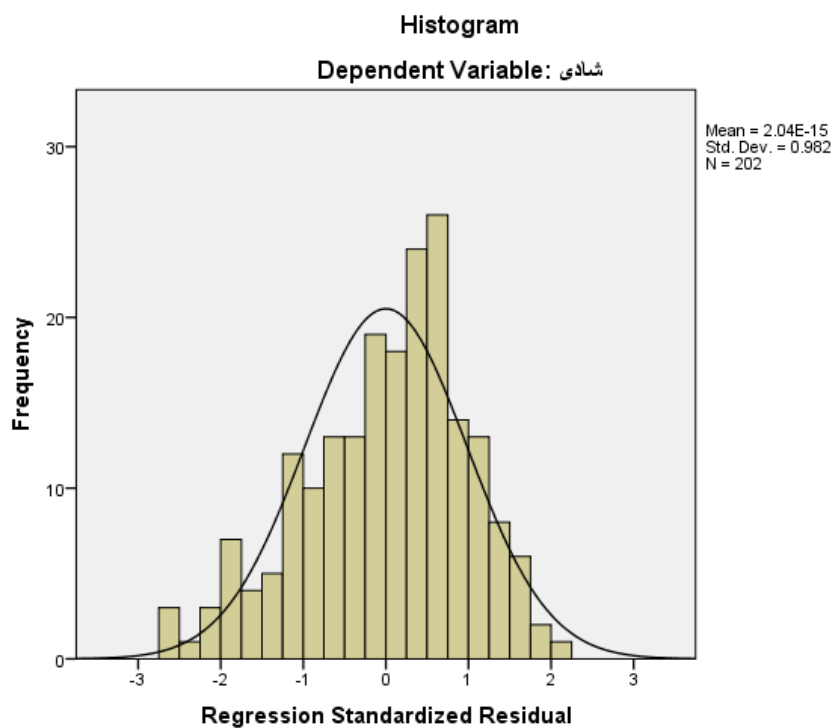
۰.۲۰۰	۰.۱۰۸	بدبینی سازمانی
۰.۸۵۱	۰.۴۸۴	موقعیت شناسی
۰.۲۳۱	۰.۰۸۸	آسیب پذیری های کلیدی
۰.۲۰۰	۰.۱۶۲	ظرفیت تطابق پذیری
۰.۰۸۱	۰.۱۲۳	تاب آوری

با توجه به جدول ۴-۷ که سطح معناداری به دست آمده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰.۰۵ می باشد. چون این مقدار بزرگتر از ۰.۰۵ می باشد بنابراین این متغیرها نرمال می باشند.

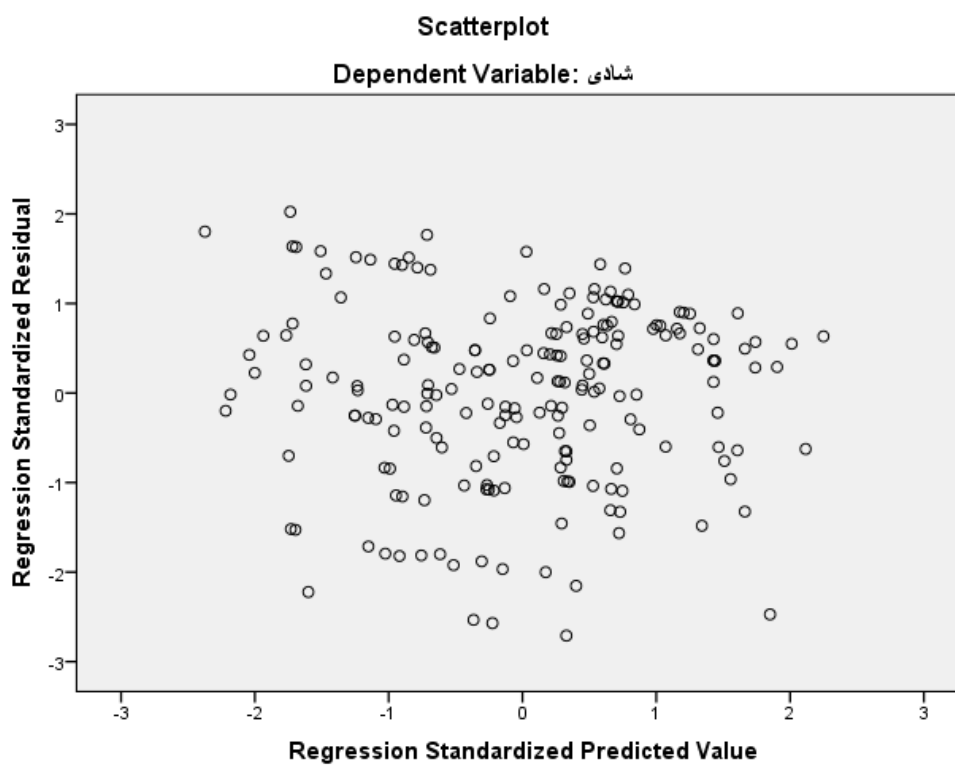
نمودار هیستوگرام رسم شده در مدل رگرسیون فرضیه نرمال بودن باقیمانده ها را تایید کرده، بنابراین مدل رگرسیون خطی برآورد شده مورد قبول می باشد.



نمودار ۴-۶- نمودار نرمال بودن باقیمانده ها



نمودار ۴-۷- نرمال بودن باقیمانده ها



نمودار ۴-۸- پراکنش متغیر انگیزش تحصیلی با مقادیر پیش بینی استاندارد شده و باقیمانده ها

۲-۴-۴- بررسی مفروضه دوم: آماره دوربین واتسون

جدول ۴-۸- خلاصه مدل رگرسیونی

Durbin-Watson
۲/۰۹۶

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار آماره دوربین واتسون بین ۱/۲ تا ۲/۵ است لذا استقلال باقیمانده‌ها برقرار است.

۳-۴-۴- بررسی مفروضه سوم: یکسانی واریانس‌ها

یکی از آماره‌های استنباطی برای سنجش برابری واریانس در چند جامعه مستقل، استفاده از آماره لون و اجرای آزمونی به نام «آزمون لون» است. در پژوهش حاضر برای تشخیص یکسانی واریانس‌ها از آزمون لون^۱ استفاده شد که نتایج به شرح زیر است:

جدول ۴-۹- آزمون لون برای یکسانی واریانس‌ها

متغیر	عوامل	مقدار لون	سطح معنی داری
بدبینی سازمانی	بدبینی عاطفی	۰/۱۲	۰/۸۴۹
	بدبینی شناختی	۰/۱۸	۰/۶۰۲
	بدبینی رفتاری	۰/۳۸	۰/۵۶۲
تاب آوری	موقعیت شناسی	۰/۱۹	۰/۶۸۳
	آسیب پذیری های کلیدی	۰/۰۱	۰/۹۵۰
	ظرفیت تطابق پذیری	۰/۱۰	۰/۸۱۱

همانطور که در جدول ۴-۹ ملاحظه می‌کنید سطح معناداری آزمون لون در تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا واریانس نمرات داده‌ها با یکدیگر برابر می‌باشند.

۴-۴-۴- تحلیل عاملی تاییدی

آزمون فرضیه‌های پژوهش نیازمند سنجش متغیرها است. در این مطالعه برای سنجش متغیرهای پژوهش، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. بنابراین نخست باید درستی پرسشنامه مورد استفاده، تأیید شود. برای این منظور از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. ارزیابی درستی پرسشنامه با استفاده از

¹ Levene's Test

تحلیل عاملی تاییدی به روایی سازه موسوم است. تحلیل عاملی تاییدی ارتباط گویه‌ها با سازه‌ها را ارزیابی می‌کند.

در تحلیل عاملی و مدل‌ساختاری سه نکته اساسی باید در نظر گرفته شود:

❖ قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین $0/3$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگتر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است.

❖ حداقل بار عاملی قابل قبول در برخی منابع و مراجع $0/2$ نیز ذکر شده است اما معیار اصلی برای قضاوت، آماره t می‌باشد. چنانچه آماره آزمون یعنی t -value بزرگتر از مقدار بحرانی $t_{0.05}$ یعنی $1/96$ باشد در اینصورت بار عاملی مشاهده شده معنادار است.

❖ در نهایت باید آزمون برازندگی مدل انجام شود. از شاخص‌های برازندگی^۱ برای تعیین اعتبار مدل‌های طراحی شده استفاده می‌شود. شاخص‌های متعددی برای سنجش برازندگی مدل استفاده می‌شود اما معمولاً استفاده از ۳ تا ۵ شاخص کافی است.

جدول ۴-۱۰- خلاصه دامنه پذیرش شاخص‌های برازندگی مدل (شوماخر و لومکس^۲، ۲۰۰۵)

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	SRMR	$\frac{\chi^2}{df}$	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.05	<0.05	1-5	دامنه پذیرش

جدول ۴-۱۱- سازه‌ها، عامل‌ها و توزیع سوالات

سازه‌های اصلی	متغیرهای پنهان	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
تاب آوری	موقعیت شناسی یا آگاهی موقعیتی	۷	۰/۸۹
	آسیب پذیری های کلیدی	۷	۰/۸۲
	ظرفیت تطابق پذیری	۷	۰/۷۵
بدبینی سازمانی	بدبینی عاطفی	۸	۰/۸۹
	بدبینی شناختی	۸	۰/۸۲
	بدبینی رفتاری	۱۴	۰/۷۵

¹ Fitting indexes

² Schumacker & Lomax

جدول ۴-۱۲- سازه‌های اصلی و توزیع سوالات آنها

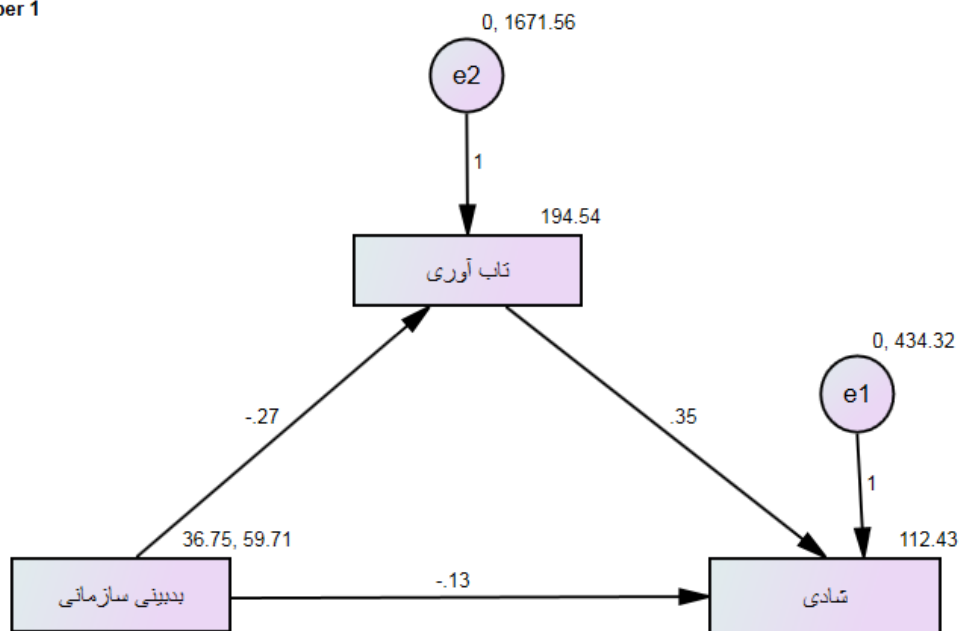
سازه‌های اصلی	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
تاب آوری	۲۱	۰/۸۴۳
بدبینی سازمانی	۱۳	۰/۷۶۱
شادی	۲۹	۰/۹۰۱

۴-۵- آزمون فرضیات

در این بخش از تحلیل داده‌ها با استفاده از آماره‌های استنباطی و معادلات ساختاری به آزمون فرضیات تحقیق می‌پردازیم. معیارهای انتخاب روش آماری مناسب برای آزمون فرضیات براساس سطح سنجش متغیرها و هدف می‌باشد.

فرضیه اول: بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پاریسیان تاثیر دارد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر و با کمک نرم افزار آموس استفاده شد. در حقیقت جهت ارزیابی نقش میانجی تاب آوری لازم است که اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای بدبینی سازمانی و شادی محاسبه گردد. در نمودار زیر ضریب تخمین استاندارد روابط علی بین متغیرها نشان داده شده است.

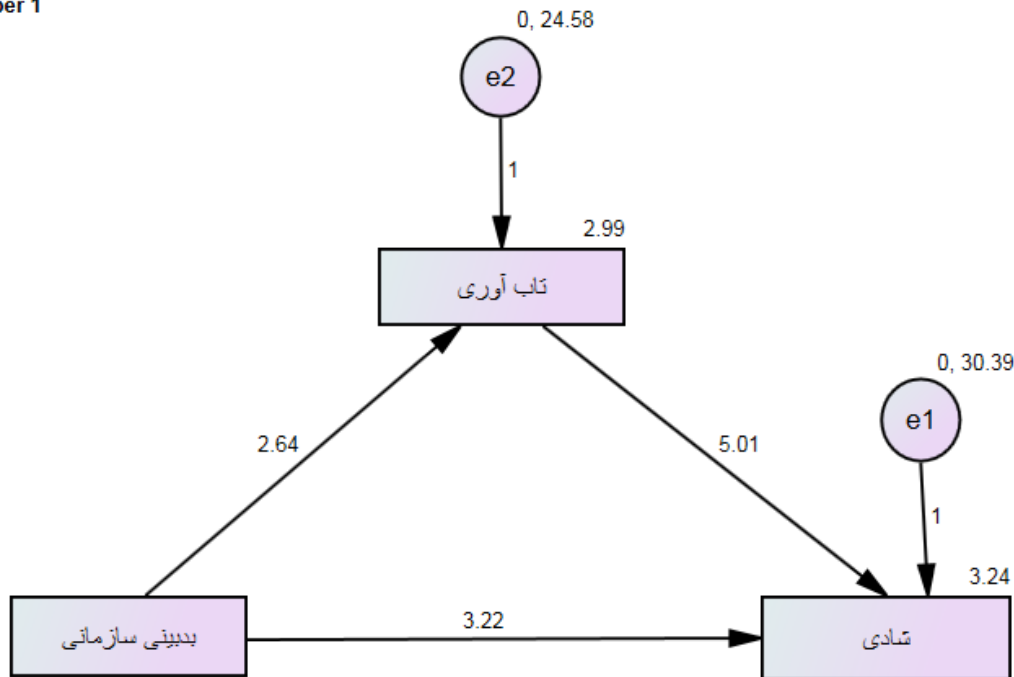
بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پاریسیان با نقش میانجی تاب آوری
Model Specification
Group number 1



نمودار ۴-۹- مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد

در نمودار بالا نتایج مربوط به الگوی تحلیل مسیر نشان داده شده است که نشان می‌دهد تاب آوری ۰.۳۵ درصد از واریانس میزان شادی را تبیین می‌کند.

بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله ایال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری
Model Specification
Group number 1



نمودار ۴-۱۰- معادله ساختاری تحقیق در حالت معناداری

همان طور که در نمودار بالا مشاهده می‌شود به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره T استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر بدست می‌آید. که می‌بایستی قدرمطلق آن از ۲ بزرگتر باشد تا این تخمین‌ها از لحاظ آماری معنادار شود. با توجه به خروجی آمووس میزان قدر مطلق t محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگتر از ۲ می‌باشد، بنابراین کلیه تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشند.

مدل اندازه‌گیری به وسیله تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم افزار آمووس و برآورد بیشینه احتمال (ML) مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۴-۱۳- برازش مدل

ردیف	نام آزمون	معیارهای مدل برازنده	معیارها در تحقیق حاضر	نتیجه
۱	X^2	معنادار باشد	۰/۰۰۰	مدل برازنده
۲	RMR	هر چه به صفر نزدیک تر باشد	۰/۰۰۱	مدل برازنده
۳	GFI	بین صفر و یک. برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴	مدل برازنده
۴	AGFI	بین صفر و یک. برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۲	مدل برازنده

مدل برازنده	۰/۰۸	کوچکتر از ۰/۱ باشد	RMSEA	۵
مدل برازنده	۰/۹۹	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد	NFI	۶
مدل برازنده	۰/۹۵	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد	CFI	۷

در این تحقیق مجدور کای معنادار است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) ۰/۰۵ به دست آمده است و به این علت که از ۰/۱ کم تر است دلیلی دیگر بر برازنده بودن مدل است. همچنین شاخص تطبیقی (CFI) و شاخص میانجی‌گری برازندگی (NFI) برابر با ۰/۹۵ و ۰/۹۹ به دست آمده است. این شاخص برای مدل های مناسب بین ۰/۹ و ۰/۹۹ می باشد. شاخص دیگری که نماینده ی برازش مدل تحقیق است، شاخص RMR می باشد این شاخص معیار اندازه گیری متوسط باقی مانده ها است و هرچه این معیار کوچک تر باشد، حاکی از برازش بهتر مدل است. بنابراین با توجه به مقادیر ذکر شده، مدل از برازش مناسبی برخوردار می باشد.

جدول زیر بار های عاملی استاندارد نشده (b)، بار عاملی استاندارد شده (β)، خطای استاندارد و نسبت بحرانی را برای هر یک از نشانگرها و متغیر مکنون مدل اندازه گیری نشان می دهد:

جدول ۴-۱۴- پارامترهای مدل اندازه گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی

نسبت بحرانی	خطای استاندارد	بار عاملی استاندارد (β)	بار عاملی استاندارد نشده (b)	متغیرهای مکنون - نشان گر
		۰/۶۵	۱	تاب آوری - موقعیت شناسی
۳/۱۷	۰/۰۱۷	۰/۶۱	۱/۲۳	تاب آوری- آسیب پذیری های کلیدی
۳/۳۶	۰/۰۲۲	۰/۵۹	۱/۲۷	تاب آوری- ظرفیت تطابق پذیری
		۰/۶۷	۱	بدبینی سازمانی- بدبینی عاطفی
۳/۱۵	۰/۰۱۴	۰/۶۶	۱/۳۴	بدبینی سازمانی- بدبینی شناختی
۳/۲۶	۰/۰۱۲	۰/۶۲	۱/۲۶	بدبینی سازمانی- بدبینی رفتاری

همچنان که جدول ۴-۱۴ نشان می دهد، بارهای عاملی استاندارد همه نشانگرها بالاتر از ۰/۳۲ است. طبق دیدگاه تاباچینک و فیدل^۱ (۱۹۹۶)، به نقل از میرز، گامست و گوارینو^۲ (۲۰۰۶)، بارهای عاملی پایین تر از ۰/۳۲ ضعیف محسوب شده و می توان گفت چنین نشانگرهایی از توان لازم برای سنجش متغیر مکنون خود برخوردار نیستند. براساس جدول ۴-۱۴ بالاترین بار عاملی متعلق به بدبینی عاطفی ($\beta=۰/۶۷$) و پایین ترین بار عاملی متعلق به ظرفیت تطابق پذیری است ($\beta=۰/۵۹$). با استناد به نتایج جدول فوق می توان گفت همه نشانگرها از قابلیت لازم برای اندازه گیری متغیرهای مکنون برخوردار هستند.

^۱ Tabachnik., Fidel

^۲ Meyers., Gamest., Goarin

بر اساس نمودار ۴-۹ و ۴-۱۰ معادلات ساختاری برای اثرات مستقیم و غیر مستقیم نتایج جدول زیر را به همراه دارد.

جدول ۴-۱۵- مقدار ضرایب استاندارد

Label	سطح معناداری P	نسبت بحرانی C.R.	ضریب خطای استاندارد S.E.	مقدار ضرایب استاندارد			
par_1	۰.۰۰۲	-۲.۶۴۲	۰.۳۷۳	-۰.۲۶۶**	تاب آوری	<---	بدبینی سازمانی
par_2	۰.۰۰۰	-۳.۲۲۴	۰.۱۹۰	-۰.۱۲۸*	شادی	<---	بدبینی سازمانی
par_3	۰.۰۲۲	۵.۰۱۱	۰.۰۳۶	۰.۳۵۱**	شادی	<---	تاب آوری

جدول ۴-۱۶- ضرایب استاندارد کل مدل

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی‌کننده
-۰/۲۷**	-۰/۳۷**	۰/۱۰*	تاب آوری	بدبینی سازمانی
-۰/۱۳*	-۰/۱۹**	۰/۰۶	شادی	بدبینی سازمانی
۰/۳۵**	-----	۰/۳۵**	شادی	تاب آوری

($P < 0/01$ ** $P < 0/05$ *)

یافته‌های جدول ۴-۱۵ نشان می‌دهد که با دخالت مولفه تاب آوری بر رابطه بین مؤلفه پیش بین و ملاک (بدبینی سازمانی و شادی)، نقش میانجی تاب آوری را در تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان مورد ارزیابی قرار دادیم. یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسین تاثیر دارد ($p - value < 0/05$). بنابراین فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴-۱۷- جدول کلی آزمون فرضیات تحقیق بر اساس مدل معادله ساختار تحقیق

نتیجه	T-value	ضریب	ادعای فرضیه تحقیق
تایید	۵.۰۱	۰.۳۵**	بدبینی سازمانی -> تاب آوری -> شادی

با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان بیان کرد که در این مدل، بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسین تاثیر دارد و ضریب استاندارد بین این دو متغیر مکنون برابر با ۰/۳۵ می‌باشد.

فرضیه دوم: بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسین تاثیر دارد.

همان طور که در ابتدای فصل اشاره شد برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری (آزمون T-value) استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۸- آزمون فرضیه فرعی اول

نتیجه	T-value	ضریب	ادعای فرضیه تحقیق
تایید	۳.۲۲۴	-۰/۱۳*	بدبینی سازمانی ← شادی

معناداری در سطح ۰/۰۱ (***) و معناداری در سطح ۰/۰۵ (*)

بر اساس نمودار ۴-۹ و ۴-۱۰ و همان طور که در جدول ۴-۱۸ مشاهده می شود، با توجه به یافته های به دست آمده می توان بیان کرد که در این مدل، بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد و ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون برابر با -0.13^* می باشد ($p - value < 0.05$). بنابراین با توجه به نتایج پژوهش می توان گفت که فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه سوم: بدبینی سازمانی بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد.

برای آزمون فرضیه سوم از آزمون T-value استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۹- آزمون فرضیه فرعی دوم

نتیجه	T-value	ضریب	ادعای فرضیه تحقیق
تایید	۲.۶۴۲	-۰/۲۷**	بدبینی سازمانی ← تاب آوری

معناداری در سطح ۰/۰۱ (***) و معناداری در سطح ۰/۰۵ (*)

همان طور که در جدول ۴-۱۹ مشاهده می شود، با توجه به یافته های به دست آمده می توان بیان کرد که در این مدل، بدبینی سازمانی بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد و ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون برابر با -0.27^{**} می باشد ($p - value < 0.01$). بنابراین با توجه به نتایج پژوهش می توان گفت که فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه چهارم: تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد.

برای آزمون فرضیه چهارم از آزمون T-value استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۲۰- آزمون فرضیه فرعی سوم

نتیجه	T-value	ضریب	ادعای فرضیه تحقیق
تایید	۵.۰۱۱	۰/۳۵**	تاب آوری ← شادی

معناداری در سطح ۰/۰۱ (***) و معناداری در سطح ۰/۰۵ (*)

همان طور که در جدول ۴-۲۰ مشاهده می شود، با توجه به یافته های به دست آمده می توان بیان کرد که در این مدل، تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد و ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون برابر با $0/35^{**}$ می باشد ($p - value < 0/01$). بنابراین با توجه به نتایج پژوهش می توان گفت که فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

فصل پنجم

نتیجه گیری و پیشنهادات

۵-۱- مقدمه

این فصل به بحث پیرامون نتایج به دست آمده از تحقیق (فرضیات) و نتیجه‌گیری در مورد آن‌ها اختصاص یافته است. سپس این نتایج با یافته‌های تحقیقات پیشین مقایسه می‌شوند و در مورد یافته‌ها تبیین‌هایی ارائه می‌شود و در انتها محدودیت‌ها و پیشنهادات پژوهش حاضر ذکر می‌گردد.

۵-۲- خلاصه

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با نقش میانجی تاب آوری پرداخته است. این پژوهش از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و به لحاظ روش مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان به تعداد ۴۲۵ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر با در نظر گرفتن تمامی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۲ نفر به صورت در دسترس انتخاب شدند. در پژوهش حاضر به دلیل ماهیت موضوع تحقیق، اطلاعات از طریق پرسشنامه بدبینی سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹)، شادکامی آکسفورد (۱۹۹۰) و تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس (۲۰۱۵) جمع آوری شدند. در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. شاخص‌های آماری توصیفی مورد استفاده عبارتند از: جداول فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد، از طرفی به منظور اثبات یا رد فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شد و در کلیه تجزیه و تحلیل‌های آماری این پژوهش از نرم افزار SPSS-22 و AMOS-22 استفاده گردید.

۵-۳- نتیجه‌گیری

فرضیه اول: بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که با دخالت مولفه تاب آوری بر رابطه بین مؤلفه پیش بین و ملاک (بدبینی سازمانی و شادی)، نقش میانجی تاب آوری را در تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان مورد ارزیابی قرار دادیم. یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد ($p\text{-value} < 0/05$). بنابراین فرضیه فوق مورد تائید قرار می‌گیرد.

در تبیین نتایج پژوهش حاضر پژوهش‌های متعددی ثابت کرده‌اند که هر چه سطح تاب‌آوری در کارکنان افزایش یابد، سطح سلامتی و امید به زندگی نیز افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. از این نگاه، داشتن سلامت

روانی و بهزیستی مشروط به نقش اعمال شده تاب‌آوری است (دیکر کوسکون، کاگلا و الکو^۱، ۲۰۱۴؛ هلفگوت^۲، ۲۰۱۷). کونور و دیویدسون^۳ (۲۰۰۳) در باب نظریه روانشناختی تاب‌آوری، تاب‌آوری را ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای معرفی می‌کند که در کنار تنش‌های زندگی همراه کارکنان می‌باشد. لیائو، کو و شافر^۴ (۲۰۱۵) ضمن پژوهشی درباره نقش میانجی تاب‌آوری در نشان دادند که استراتژی‌های مثبت تنظیم شناختی هیجان به صورت مستقیم و غیر مستقیم با میانجی‌گری تاب‌آوری با امید به زندگی رابطه دارد.

دیکر کوسکون، کاگلا و الکو^۵ (۲۰۱۴) نیز در طی مطالعه‌ای پی برد کارکنان با درجه بالایی از تاب‌آوری علی‌رغم اینکه در سراسر زندگی با وقایع استرس‌زا مواجه هستند، کمتر دچار بیماری شده و با مهربانی با خود از سطح بهزیستی بیشتری برخوردارند. یافته‌ها نشان داد که کارکنان با تاب‌آوری پایین بیشتر تحت تأثیر اثرات منفی همچون بدبینی هستند (توماس و آستلین^۶، ۲۰۱۸) مدی^۷ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد که تاب‌آوری بالاتر، خوش‌بینی بیشتری را نیز به همراه دارد. رینولدز^۸ (۲۰۱۲) نیز بر این باور است که تاب‌آوری، توانایی میانجی‌گری متغیرهای مرتبط با سلامت روانی را دارد. هسته مرکزی ویژگی تاب‌آوری را این پیش فرض تشکیل می‌دهد که فطرتی زیست‌شناختی برای رشد و کمال در هر انسان وجود دارد. که به طور طبیعی و در شرایط معین محیطی می‌تواند آشکار شود (هیلتون راشتون، بتهلر، شرودر و دانووه^۹، ۲۰۱۵؛ توماس و رولل^{۱۰}، ۲۰۱۶).

ریس (۲۰۱۱) بیان می‌کند که با افزایش سطح تاب‌آوری افراد امید و خوش‌بینی را در زندگی خود تجربه می‌کنند و زندگی برایشان معنادار، کنترل‌پذیر و قابل‌درک می‌شود. در این دیدگاه تاب‌آوری هسته اصلی پردازش اطلاعات پیچیده توسط انسان می‌باشد که با افزایش سطح افکار خوشبینانه، شادی را افزایش داده و استرس را قابل‌تحمل می‌کند (آنتونوسکی^{۱۱}، ۱۹۸۷ به نقل از ساوالاین^{۱۲}، ۲۰۰۵). بنابراین توانایی تاب‌آوری در میانجی‌گری تأثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان قابل‌درک می‌باشد. ریس و همکاران (۲۰۱۱) تاب‌آوری را به‌عنوان جهت‌گیری مبتنی بر القای شفقت خود در نظر می‌-

¹ Diker Coşkun, Cagla & Ulku

² Helfgott

³ Connor & Davidson

⁴ Liao, Ku & Shaffer

⁵ Diker Coskun, Cagla & Ulku

⁶ Thomas & Asselin

⁷ Maddi

⁸ Reynolds

⁹ Hylton Rushton, Batcheller, Schroeder & Donohue

¹⁰ Thomas & Revell

¹¹ Antonovsky

¹² Savolainen

گیرد که منجر به شکل‌گیری باورهای خوش‌بینانه می‌شود مانند این که محرک‌های درونی و بیرونی که در مسیر زندگی قرار دارند، قابل پیش‌بینی و توضیح‌پذیر هستند. فرد از منابع و توانایی‌هایی برای مواجهه با مجموعه‌ای از این محرک‌ها برخوردار است که تاب‌آوری مواجهه با این محرک‌ها را به دنبال می‌آورد (واستاماکي^۱، ۲۰۱۰).

در تبیین این یافته می‌توان گفت تاب‌آورها، مهارت‌ها و نگرش‌های خاصی دارند از جمله سخت‌کوشی و کنترل. سخت‌کوشی به کارکنان کمک می‌کند تا در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواری‌ها را به فرصت‌هایی پرمفعت تبدیل کنند. شیوه‌های سازگاری، آنها را یاری می‌کنند فشارها و شرایط نامساعد کاری را تحت تسلط خود درآورند و در نتیجه در مواجهه با افکار بدبینانه؛ آشفته و پریشان نگردد و با افزایش افکار خوش‌بینانه به زندگی امیدار باشند. به علاوه مقصود از کنترل، آن است که فرد به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها ایمان داشته باشد که این خود موجب کاهش بدبینی و به دنبال آن افزایش شادی می‌گردد (هیلتون راشتون، بتهلر، شرودر و دانووه^۲، ۲۰۱۵؛ توماس و آستلین^۳، ۲۰۱۸).

تاب‌آوری باعث عوامل محافظتی می‌شود که هم از جنبه روانی و هم از جنبه اجتماعی باعث افزایش بهزیستی در کارکنان می‌شود و در نتیجه حالت تسلط بر زندگی افزایش می‌یابد و به بهبود خوش‌بینی فرد و کاهش ناامیدی او در آینده می‌انجامد (سیس و ساوی^۴، ۲۰۱۰).

تاب‌آوری به عنوان یک ویژگی روانشناختی مهم، فرد را در مقابل رویدادها و فلاکت‌ها ایمن می‌دارد (میستر^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). تاب‌آوری در میان شاخص‌هایی قرار دارد که به سازگاری و عملکرد بهتر فرد در شرایط موقعیتی منفی کمک می‌کند. نف و برودی^۶ (۲۰۱۱) دریافتند افراد به استفاده از منابعی مانند تاب‌آوری در برابر حوادث استرس‌زای منفی اما کنترل‌پذیر زندگی نیاز دارند تا به خوبی از سلامت روانشناختی خود حفاظت کنند.

به عبارت دیگر، تاب‌آوری یک ویژگی مهم در زندگی کارکنان می‌باشد که منعکس‌کننده کاردانی شخص به طور کلی و حس سرسختی آنها در پاسخ به شرایط محیطی مختلف است. این سازه اغلب در رابطه نزدیک با سرسختی روانی در نظر گرفته می‌شود و نشان‌دهنده توانایی فرد در تنظیم سطوح کنترل سرسختی در شرایط متفاوت اجتماعی و از این رو، مقابله مؤثر و کارآمد در برخورد با عوامل فشارزا و چالش‌های جامعه

¹ Vastamaki

² Hylton Rushton, Batcheller, Schroeder & Donohue

³ Thomas & Asselin

⁴ Siyez & Savi

⁵ Meister

⁶ Neff & Broady

است (میلیونی و همکاران^۱، ۲۰۱۵). تاب‌آوری مفهومی چند بعدی است که به مقابله مؤثر با عواملی که روان فرد را تهدید می‌کند می‌پردازد و منابع مقابله‌ای انسان در روابط اجتماعی را در برمی‌گیرد (اسکوآرز و وارنر^۲، ۲۰۱۳).

همچنین پارکر و آمین (۲۰۱۷) دریافته‌اند که تاب‌آوری به واسطه کاهش مشکلات هیجانی و افزایش سطح سلامت روانی باعث افزایش شادی در کارکنان می‌گردد. بسیاری از محققان بین تاب‌آوری و مشکلات روانشناختی رابطه‌ای معنادار و منفی را گزارش کرده‌اند و چنین بیان می‌دارند که این سازه می‌تواند به عنوان عامل میانجی بین سلامت روان و بسیاری دیگر از متغیرها قرار گیرد و با ارتقاء تاب‌آوری فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا، اضطراب‌آور و همچنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روانشناختی آنها می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه نماید (توماس و آستلین، ۲۰۱۸).

فرضیه دوم: بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد. با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان بیان کرد که در این مدل، بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد و ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون برابر با 0.13^* - می‌باشد ($0.05 < p - value$). بنابراین باتوجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان گفت کارکنانی که در سازمان حس بدبینی دارند احساسات متنوعی مثل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرم را تجربه می‌کنند. این عواطف باورهای منفی را در کارکنان القا می‌کند و موجبات بروز نتایجی چون فرسودگی سازمانی و افسردگی را دامن می‌زند. این موارد به نوبه خود بر شادی کارکنان و در نهایت عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان بدبین دارای بهره‌وری پایین هستند، رضایت شغلی اندکی دارند و تعهدشان به سازمان پایین است، در فعالیت‌های سازمانی که در راستای تغییر و بهبود آن است کمتر مشارکت می‌کنند و اخلاقیات را نیز زیر پا می‌گذارند. نتایج بالقوه بدبینی کارکنان شامل افسردگی بالا، بهره‌وری پایین، اخلاقیات ضعیف است که در نهایت منجر به کاهش شادی آنها خواهد شد (نافی^۳، ۲۰۱۴).

طبق تحقیقات صورت گرفته در دهه ۹۰ چنین نتیجه‌گیری شد که بدبینی از موضوعات با اهمیت در رفتار سازمانی است و تأثیرات شگرفی بر آن دارد و منجر به رفتارهای نهان و آشکاری می‌شود (چیابورو^۴ و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بدبینی در سازمان یک مانع در برابر بهبود سازمان

¹ Milioni

² Schwarzer & Warner

³ Nafei

⁴ Chiaburu

است و به آن آسیب می‌رساند، و نتایج ناخوشایند برای آن ایجاد می‌کند که از جمله آن از دست دادن کارکنان با استعداد، اعتصابات کارگری، کاهش شادکامی سازمانی و نیز افزایش نافرمانی و بی‌مسئولیتی در سازمان را به‌دنبال دارد (پلیت^۱، ۲۰۱۴).

بدبینی سازمانی یکی از نتایج اعتقاد کارکنان به عدم صداقت سازمان است. مخصوصاً انتظار معنویت، عدالت، و صداقت بر این موضوع تأثیر می‌گذارند (اینک و توران، ۲۰۱۱). تحقیقات سازمانی نشان داده است که ۴۳ درصد از کارکنان در محیط سازمانی بدبین هستند. برخی از علل بدبینی سازمانی شامل کوچک سازی، رعایت نکردن عدالت سازمانی، تغییرات مدیریت نشده است که تشدید کننده رفتارهایی مثل عدم اعتماد در محیط سازمانی است. از جمله نتایج بدبینی سازمانی می‌توان به بهره‌وری پایین، عدم رضایت شغلی، تعهدسازمانی پایین و افزایش افسردگی اشاره کرد (حسن پور و همکاران، ۱۳۸۸).

اگرچه محققان و کارورزان به مدت زیادی است که از وجود بدبینی در سازمان‌ها آگاهی و اطلاع دارند اما آن را به طور دقیق و جدی مورد بررسی قرار نداده‌اند (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۰). یکی از نتایج بدبینی در سازمان کاهش سطح شادی سازمانی است که بر زندگی کاری کارکنان و همچنین عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد (لتر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳؛ بارونت و آمبروسینی^۳، ۲۰۱۴).

نتایج تحقیق گویای این مطلب است که وجود بدبینی سازمانی عاملی تأثیرگذار در تغییرات سازمانی است. در واقع بدبینی سازمانی باعث کاهش سطح شادی کارکنان؛ کاهش اعتمادسازمانی و تعهد سازمانی می‌گردد. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات همانند نافی (۲۰۱۴)، پلیت و پلیت (۲۰۱۴)، بارتون و آمبریسونی (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد.

فرضیه سوم: بدبینی سازمانی بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد. با

توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان بیان کرد که در این مدل، بدبینی سازمانی بر تاب آوری کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد و ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون برابر با 0.27^{**} - می‌باشد ($p - \text{value} < 0.01$). بنابراین باتوجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در تبیین این یافته تحقیق می‌توان گفت که افزایش بدبینی سازمانی به روش‌های گوناگون موجب کاهش تاب آوری در کارکنان می‌گردد. بدبینی سازمانی موجب کاهش توانایی باور به داشتن احساس بهتر، در

¹ Pelit

² Leiter

³ Bartona & Ambrosini

آینده کاری کارکنان می‌شود. بدبینی سازمانی با نیروی خود، تحریک کننده فعالیت فرد است تا نتواند و نخواهد تجربه‌های نو کسب نماید و نیروهای تازه‌ای را در خود ایجاد کند (دارودی، ۲۰۱۰).

آثار بد بدبینی سازمانی بر سلامت سازمانی و تاب آوری کارکنان در پژوهش‌های مختلفی تایید شده است (چارترن، باتلر و کوپمن، ۲۰۰۳). به عنوان مثال، همبستگی منفی بدبینی سازمانی با عاطفه مثبت (اسچیر، کارور و بریدگس، ۲۰۰۳)، احساس خود ارزشمندی (اسنایدر، ۲۰۰۲) حرمت خود (اسنایدر، سیمپسون، یابسکو، بوردرس، بابایک و هیگینز، ۱۹۹۶) و همبستگی مثبت با افسردگی (اسنایدر، ۱۹۹۷) اضطراب (ولز^۱، ۲۰۰۵) احساس فرسودگی (فلدمن و اسنایدر، ۲۰۱۲) و به طور کلی با عاطفه منفی نشان داده شده است (شروین، الیوت، ریبارچیک، فرانک، هانسون و هافمن، ۱۹۹۲). از نظر اسنایدر و همکاران (۲۰۰۰) ملالت و افسردگی با انسداد یا عدم تحقق اهداف ارتباط دارد و برای فرد، واجد اهمیت است. سطح بالای بدبینی سازمانی، پیش بینی کننده سطح افسردگی و کاستی‌های روانی است (اسنایدر، هریس، اندرسون، هولران، ایروینگ و سیگمن، ۲۰۰۰).

در مقابل خوش‌بینی در شیوه مقابله با استرس، نقش مهمی دارد. زمانی که کارکنان سعی دارند با مسائل تنش‌زا به صورت یک مسأله مقابله کنند، خوش‌بینی بیشتری در مورد حل مشکل خود دارند. افراد خوش‌بین از شیوه‌های مقابله‌ای فعال همچون تاب آوری استفاده می‌کنند (اسنایدر و لوپز^۲، ۲۰۰۲) کارور، شییر و سیجراستروم^۳ (۲۰۱۰) تاثیر خوش‌بینی بر سطح بهزیستی را معنادار می‌داند. از نظر یهو، چونگ و چونگ^۴ (۲۰۱۰) خوش‌بینی موجب افزایش نگرش مؤثر فرد، نسبت به زندگی می‌شود. خوش‌بینی نقش مهمی در سازگاری با رویدادهای تنش‌زای زندگی دارد. کارکنان خوش‌بین هنگام روبه‌رو شدن با یک مشکل (حتی اگر پیشرفت آنها، سخت یا کند باشد) تاب آوری بیشتری از خود نشان می‌دهند (اسنایدر و لوپز، ۲۰۰۲).

پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی به عنوان یک عامل کاهش دهنده تاب‌آوری است و به عنوان عاملی مؤثر که می‌تواند اثرات عوامل تنش‌زا در زندگی افزایش دهد شناخته می‌شود (توسایی - مامفورد، ۲۰۰۱). همچنین بدبینی سازمانی در نگه داشتن سلامت کارکنان نقش مؤثری دارد (میلر، مانه، تیلور، کیتز و دورتی، ۱۹۹۶). از نظر کارادیماس^۵ (۲۰۰۶) بدبینی سازمانی با کاهش سطح سلامت و بهزیستی مرتبط است. برخی از مطالعات (دینر، اویشی و لوکاس^۶، ۲۰۰۳؛ اید و دینر^۱، ۲۰۰۴) دریافتند

¹ Wells

² Synder & Lopez

³ Carver, Scheier & Segerstrom

⁴ Yee Ho, Cheung & Cheung

⁵ Karademas

⁶ Diener, Oishi & Lucas

که بدبینی سازمانی به‌طور معناداری چندین جنبه از تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند. همچنین بدبینی سازمانی با نشانه‌های کاهش سلامت فیزیکی، ارتباط دارد. بعضی از شواهد نشان می‌دهند که بدبینی سازمانی با کاهش پایداری بیشتر در تلاش‌های شغلی مرتبط است (کارور، شی‌یر و سیجراستروم، ۲۰۱۰).

فرضیه چهارم: تاب‌آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد. با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان بیان کرد که در این مدل، تاب‌آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد و ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون برابر با 0.35^{***} می‌باشد ($p - \text{value} < 0.01$). بنابراین با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که همه انسانها نیازمند تاب‌آوری و آرامش خاطرند. تاب‌آوری روانشناختی موجب افزایش تصور شایستگی فردی، اعتماد به‌غرایز فردی، پذیرش مثبت تغییر، کنترل و تأثیرات معنوی و تلاش همیشگی انسان می‌شود (برقیم، اید، هیستاد، بیرکلند نیلسن، مارنس، لارسون و لوتانس^۲، ۲۰۱۳). تاب‌آوری، یکی از مهمترین فاکتورهای زندگی سالم کارکنان است. با رشد صنعت و تکنولوژی و پیچیده‌تر شدن جوامع، روابط اجتماعی نیز دست‌خوش تغییرات شده و پیچیدگی‌های خاصی در آن پدید آمده است (کروزیک، میانکو و کورتنی^۳، ۲۰۱۴). براساس نظریه انتخاب گلسر تاب‌آوری به‌عنوان یکی از مولفه‌های نیاز به بقا است، کارکنانی که نیاز به بقای بالاتری دارند به دنبال کسب تاب‌آوری بیشتری هستند، و رابطه در مورد رسیدن فرد به تاب‌آوری و بقا نقش مهمی دارد (گلسر؛ ترجمه صاحبی، ۱۳۹۱). در پژوهش‌های کوماگیز و گندوز^۴ (۲۰۱۶)، بردلی، پوستلتوایت، کلوتز، حمدانی و براون^۵ (۲۰۱۲)، چاندرسکاران و میشرا^۶ (۲۰۱۲)، رابطه بین تاب‌آوری روانشناختی و بهزیستی روانی معنادار بوده است. شوری، اندرسون و استوارت^۷ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی نشان دادند که تاب‌آوری در کارکنان مبتلا به افسردگی موجب افزایش سطح شایدی می‌شود. همچنین روپر، دیکسون، تینول، بوت و مکگیر^۸ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی مهارت‌های شناختی تاب‌آوری پرداختند و نشان دادند تاب‌آوری بر انعطاف‌پذیری روحی و روانی تأثیر دارد.

¹ Eid & Diener

² Bergheim, Eid, Hystad, Birkeland Nielsen, Mearns, Larsson & Luthans

³ Kruzich, Mienko & Courtney

⁴ Kumcagiz & Gunduz

⁵ Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani & Brown

⁶ Chandrasekaran & Mishra

⁷ Shorey, Anderson & Stuart

⁸ Roper, Dickson, Tinwell, Booth & McGuire

همچنین در تبیین این نتایج پژوهش می‌توان گفت تاب آوری سازمانی بعنوان یکی از ویژگی‌های سازمانی موثر در پیشبرد شرکت‌های صنعتی شناخته شده است (مافی، مون و اهیازو^۱، ۲۰۱۵). تاب آوری در برابر بحران‌ها یکی از مفاهیم بسیار مهم نظری و کاربردی در مدیریت بحران در سال‌های اخیر بوده است. این مفهوم به طرز گسترده‌ای در مورد جوامع تاب آور بکار گرفته شده است. محققان تلاش کرده اند تا ویژگی‌های جوامع تاب آور را شناسایی و راهبردهای ایجاد این جوامع را معرفی نمایند (لیپونن و درجر^۲، ۲۰۱۵). در همین راستا اخیراً توجه نسبتاً زیادی به سازمان‌های تاب آور در برابر بحران‌ها به عنوان یکی از اجزای مهم تاب آوری سازمانی صورت گرفته است. شرکت‌های تاب آور شرکت‌هایی هستند که به دلیل آمادگی و برنامه‌ریزی و انعطاف‌پذیری بالایی که در خود ایجاد می‌نمایند می‌توانند بحران‌ها را با هزینه‌های کم پشت سر بگذارند (بونانو^۳، ۲۰۱۶).

تاب آوری سازمانی عاملی است که به کارکنان سازمان‌ها در مواجهه و سازگاری با شرایط سخت و بحران‌زا کمک می‌کند و آنها را در برابر مشکلات روحی در کار، همانند افسردگی و فرسودگی محافظت می‌کند (هولنستی^۴، ۲۰۱۶). کارکنان تاب آور، سازگاری بالایی با عوامل بحران‌زا با وجود انطباق سازمانی، رقابت سازمانی و ارزش سازمانی دارند (ماستن^۵، ۱۹۹۹). محققان نیز بر این باورند که با توجه به افزایش فشار رقابتی ایجاد شده در اثر جهانی شدن، تاب آوری به عنوان یک ابزار راهبردی در شرکت‌ها عمل کرده و مانع از خروج آنها از صحنه رقابت می‌شود (مافی، مون و اهیازو^۶، ۲۰۱۵).

پژوهش‌های متعدد ثابت کرده اند که هر چه میزان تاب آوری کارکنان افزایش یابد، سطح بهره‌وری و عملکرد سازمانی آنها نیز افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. از این نگاه، داشتن عملکرد بهتر کارکنان مشروط به داشتن تاب‌آوری است (قدسی، ۱۳۹۲). سوزان اولت کوباسا^۷ (۲۰۰۰) در باب نظریه تاب آوری، تاب آوری سازمانی را ویژگی سازمانی پیچیده‌ای معرفی می‌کند که در کنار تنش‌های سازمانی همراه کارکنان می‌باشد (کوباسا، ۲۰۰۰). زارع (۱۳۸۲) در پژوهشی نشان داد که تاب آوری سازمانی با مؤلفه احساس استرس شغلی ارتباط معکوس و منفی دارد، تاب آوری سازمانی با بدبینی شغلی ارتباط معکوس دارد و با احساس موفقیت سازمانی ارتباط مستقیم و مثبت دارد. جودی^۸ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند که سطح بالایی از تاب آوری سازمانی اثرات میانجی‌گرانه بر توانمندی سازمانی داشته است. باتیستی و

¹ Mafabi, Munene & Ahiauzu

² Leiponen & Drejer

³ Boonano

⁴ Hollenstein

⁵ Masten

⁶ Mafabi, Munene & Ahiauzu

⁷ Kobasa

⁸ Judy

ستونمان^۱ (۲۰۱۴) در طی مطالعه ای پی برد سازمان ها با درجه بالایی از تاب آوری از آمادگی، برنامه ریزی و انعطاف پذیری بیشتری برخوردارند. یافته ها نشان داد که کارکنان سازمان ها با تاب آوری پایین بیشتر تحت تأثیر اثرات منفی مشکلات کاری هستند (به نقل از لیپونن و درجر^۲، ۲۰۱۵) مدی^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد که تاب آوری بالاتر، موفقیت سازمانی بیشتری را نیز برای کارکنان به همراه دارد. سوتر، گروسی و سندن^۴ (۲۰۱۰) روابط متقابل تاب آوری و سلامت سازمانی کارکنان را معنادار دانستند.

بنابراین تاب آوری به عنوان یکی از مفاهیم بسیار مهم در برابر بحران ها قرار دارد. ورنر و اسمیت^۵ (۲۰۰۴) (۲۰۰۴) تاب آوری را ساز و کار ذاتی خود اصلاح گری سازمان می دانند. افزون بر آن به باور ورنر^۶ (۱۹۹۷) تاب آوری سازمانی، صرف نظر از خطرات تهدید کننده، عاملی بالقوه در همه سازمان ها برای تغییر است. بلاک و فوندر^۷ (۲۰۰۷)؛ به نقل از هولنستی^۸، ۲۰۱۶) بر این باور هستند که تاب آوری، توانایی سازگاری سطح سطح کنترل بر حسب شرایط محیطی می باشد؛ کارکنان تاب آور دارای رفتارهای خودشکنانه نیستند؛ از نظر انطباق سازمانی توانایی بالایی دارند. هسته مرکزی ویژگی تاب آوری سازمانی را این پیش فرض تشکیل می دهد که مفهومی نظری و کاربردی در مدیریت بحران برای رشد کارکنان سازمان است. که به طور طبیعی و در شرایط معین شغلی می تواند آشکار شود (هولنستی، ۲۰۱۶).

۴-۵- محدودیت های تحقیق

هر فعالیت پژوهشی در زمان اجرا با چالش و محدودیت هایی مواجه است که مهمترین چالش ها و محدودیت های این پژوهش به شرح زیر می باشند:

- نخستین محدودیت این پژوهش همکاری پایین برخی از کارکنان شرکت در تکمیل کردن پرسشنامه ها به دلیل گرفتاری ها و مشکلات ناشی از آن محدودیت دیگر این پژوهش بود که تلاش شد با توضیح هدف پژوهش تا حدودی تاثیر این محدودیت کم شود.
- محدودیت دیگر استفاده از پرسشنامه های برای جمع آوری داده ها بود. این ابزارها معمولاً پاسخ هایی را جمع آوری می کنند که دیگران فکر می کنند باید درست باشد و افراد ممکن است

¹ Battisti & Stoneman

² Leiponen & Drejer

³ Maddi

⁴ Soares, Grossi, & Sundin

⁵ Werner & Smith

⁶ Werner

⁷ Blocks & Founder

⁸ Hollenstein

- تلاش کنند به دنبال پاسخ‌های درست باشند و یا اینکه خود را بهتر از آنچه که واقعا هستند نشان دهند که این امر تا حدودی دقت نتایج را کاهش می‌دهد. هر چند برای جلوگیری از کاهش دقت نتایج به کارکنان شرکت گفته شد که در پرسشنامه‌ها پاسخ صحیح و غلط وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد.
- نتایج پژوهش حاضر قابل تعمیم به کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان بوده است و در صورت نیاز و به تعمیم به سایر شرکت‌ها با احتیاط و دانش کافی این کار صورت بگیرد.
 - این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد.
 - محدودیت دیگر ناتوانی در کنترل برخی متغیرهای مداخله‌گر مثل رغبت و انگیزه بالای برخی کارکنان شرکت و رغبت و انگیزه بسیار پایین برخی دیگر بود.

۵-۵- پیشنهادهای تحقیق

۵-۵-۱- پیشنهادهای پژوهشی

- با توجه به چالش‌ها و محدودیت‌های این پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را به عنوان پیشنهادهای پژوهشی برای پژوهشگران در آینده مطرح کرد:
- با توجه به محدودیت‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی برای اندازه‌گیری و جمع‌آوری داده‌های پژوهش از مصاحبه‌های ساختار یافته یا نیمه ساختار یافته استفاده شود.
 - با توجه به نتایج فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می‌شود در یک پژوهش مداخله‌ای به بررسی تاثیر تاب‌آوری بر بدبینی سازمانی و شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان بپردازند و یا پژوهش‌های مداخله‌ای دیگری انجام دهند.
 - با توجه به محدودیت سوم انجام پژوهش‌هایی با حجم نمونه بزرگ و انجام در قوم‌ها، فرهنگ‌ها و شهرهای مختلف با هدف تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی کلان برای کارکنان شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود، که می‌تواند نتایج مفیدی در پی داشته باشد.
 - همچنین از آنجایی که شادی کارکنان تحت تاثیر عوامل زیادی است که از میان آنها می‌توان به عوامل انگیزشی (مثل خودکارآمدی، انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و غیره)، عوامل اجتماعی (تاثیر همکاران، سازگاری اجتماعی، سبک‌های خودمدیریتی و غیره)، عوامل شخصیتی (روان رنجورخویی، درون‌گرایی، برون‌گرایی و غیره) و عوامل دموگرافیک (سن، تحصیلات، درآمد ماهیانه و غیره) و

سایر عوامل اشاره کرد. بنابراین توصیه می‌شود که در پژوهش‌های آتی به بررسی رابطه سایر عوامل با شادی کارکنان شرکت پرداخته شود.

۵-۵-۲- پیشنهادهای کاربردی

یافته‌های پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی با نقش میانجی تاب‌آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان تاثیر دارد. با توجه به نقش و اهمیت تاب‌آوری و نتایج این پژوهش، به منظور تقویت شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان که به کاهش بدبینی سازمانی آنان نیز منجر می‌شود، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌گردد:

- با توجه به اهمیت نقش میانجی تاب‌آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان و نیز اهمیت ثبات شخصیت، می‌توان از نتایج این تحقیق برای آگاه ساختن مشاوران و دست‌اندرکاران در امر آموزش کارکنان نسبت به اهمیت نقش میانجی تاب‌آوری در تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان، به عنوان یکی از عوامل موثر در مشکلات کارکنان شرکت استفاده کرد. همچنین با راهکارها و روش‌های روان‌درمانی مبتنی بر تاب‌آوری علاوه بر (افزایش سطح شادی)، می‌توان سلامت روانی آنها و در نتیجه خانواده‌ی آنها را افزایش داد و این سلامت روانی و محیطی خانواده مانع از تشدید انزوا و بدبینی در کارکنان شرکت می‌گردد.
- با توجه به نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر تاثیر منفی بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان، پیشنهاد می‌شود با فراهم نمودن محیط مناسب برای کارکنان، ارتقای آگاهی و آموزش مداوم آنها، زمینه‌ی مورد نیاز را برای کاهش بدبینی سازمانی فراهم کنید.
- با توجه به نتیجه فرضیه اصلی دوم مبنی بر نقش میانجی تاب‌آوری در تاثیر بدبینی سازمانی بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان و لزوم اهمیت توسعه قابلیت‌های مناسب تاب‌آوری و نقش آن در ارتقای شادی کارکنان، برای شرکت گندله اپال پارسیان، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی مبتنی بر تاب‌آوری مورد تأکید قرار گیرند و آموزش‌های متناسب با موضوع تاب‌آوری و نقش روانشناختی و سازمانی آن برای کارکنان ارائه شوند؛ همچنین، با توجه به اهمیت تأثیرات منفی بدبینی سازمانی در شادی کارکنان، پیشنهاد می‌شود، زمینه‌ی کاهش بدبینی سازمانی در شرکت، میسر گردد.
- با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تاثیر تاب‌آوری بر شادی کارکنان شرکت گندله اپال پارسیان، هر چه مدیران شرکت سطح تاب‌آوری سازمانی را در کارکنان به سطوح بالاتری برسانند، کارکنان کمتر دچار ناامیدی و افسردگی خواهند شد و در نتیجه سطوح بالاتری از شادی را تجربه خواهند کرد.

منابع:

- اکبرزاده، داوود؛ اکبرزاده، حسن. و پناه علی، امیر. (۱۳۹۳). رابطه تعهد سازمانی، تاب آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتش نشانی، *امداد و نجات*، ۶(۳)، ۵۷-۷۰.
- ایمانی پور، ن؛ محمدپور، س. و قلی پور، آ. (۱۳۹۱). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی، توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، ۸۷-۱۰۵.
- بهمنی، اکبر؛ مهدوی راد، محمدرضا. و بلوچی، حسین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹(۳۱)، ۱۶۱-۱۸۵.
- پورافضل، ف؛ سیدفاطمی، ن. و حقانی؛ ح. (۱۳۹۲). بررسی همبستگی استرس درک شده با تاب آوری در دانشجویان کارشناسی پرستاری، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)*. ۱۹(۱)، ۴-۵۲.
- جوانمرد، ح. و سخایی، ف. (۱۳۸۸). رابطه‌ی مهارت‌های فردی، یادگیری سازمانی و نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی، *فصلنامه‌ی بصیرت*، ۱۶(۴۲).
- حق‌گویان، زلفا؛ کریمی مالک‌آبادی، لاله. و کاظمی، زهره. (۱۳۹۷). بررسی نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی: سکوت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی، *مدیریت سرمایه اجتماعی*. ۵(۴)، ۵۵۳-۵۷۷.
- دلاور، ع. (۱۳۸۴). *روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، تهران: نشر ویرایش.
- زارع، محمد. (۱۳۸۲). *مقایسه رابطه موفقیت سازمانی و تاب آوری سازمانی با فرسودگی شغلی رانندگان اتوبوسهای شرکت واحد اتوبوسرانی و رانندگان شرکت تاکسیرانی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- زارع، محمد. (۱۳۸۲). *مقایسه رابطه موفقیت سازمانی و تاب آوری سازمانی با فرسودگی شغلی رانندگان اتوبوسهای شرکت واحد اتوبوسرانی و رانندگان شرکت تاکسیرانی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام؛ صحراگرد، نرگس. (۱۳۹۰). تاب آوری و کیفیت زندگی کاری، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۵(۹).

سرمد، ز؛ بازرگان، و. و حجازی، ا. (۱۳۸۵). روش‌های پژوهش در علوم رفتاری. تهران: دانشگاه تهران.

سیف، ع. (۱۳۸۴). روش تهیه پژوهشنامه در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر دوران

عسکری، محمد. (۱۳۹۵). پرسشنامه تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس، دانشگاه یورک - تورنتو - کانادا. (تاریخ انتشار زبان اصلی، ۲۰۱۵).

قدسی، علی محمد. (۱۳۹۲). بررسی جامعه شناختی رابطه بین حمایت اجتماعی و تاب آوری، پایان نامه دکتری رشته جامعه شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.

کار، آلان. (۱۳۹۲). روان شناسی مثبت: علم شادمانی و نیرومندی انسانها، ترجمه، پاشا شریفی، حسن و همکاران تهران: انتشارات سخنان.

کاوه، محمد. (۱۳۹۰). تاب آوری. (چاپ اول). تهران: انتشارات جامعه شناسان.

کلانتر، جهانگیر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای تاب آوری، تیپ شخصیتی الف و فشارهای روانی با بیماری های روانی دانش آموزان پسر سال سوم نظام جدید شهرستان اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.

محرابی، جواد. و استیری، مرتضی. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر تغییرات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه سرپرستی جنوب تهران. علوم رفتاری، ۶(۱۹)، ۱۷۳-۱۹۷.

مرادیان، یاشار. (۱۳۹۳). تاثیر تعامل تیم مدیریت ارشد بر تاب آوری آنان بواسطه تصمیمات جامع استراتژیک تیم مدیریت ارشد (مورد مطالعه: شهرک صنعتی توس مشهد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اقتصادی.

مقیمی، سید مصطفی. (۱۳۹۶). تعیین تاثیر شادی سازمانی بر بهبود فعالیت کارکنان و نقش آن در پویایی یک جامعه، مدیریت کسب و کار.

منطقی، منوچهر؛ توکلی، غلامرضا؛ نظری، یونس. و کاملی، علیرضا. (۱۳۹۵). نقش میانجی گری تاب آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۱)، ۲۲۱-۲۴۷.

Abdul-Kohar, U.H. (2012). The Cultivation of Organizational Innovation amongst Malaysian Bumiputera (Indigenous) ICT-Based Small Firms, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 358 – 363.

Agarwal, M., & Sharma, A. (2010). Relationship of Workplace Factors and Job Involvement of Healthcare Employees with Quality of Patient Care in Teaching and Non-teaching Hospitals, *Psychol Stud*, 55(4), 374–385.

Aghayee J, (2002). Techniques of Group and Individual Creativity, 1nd ed. Tehran: *Training center for public management*, 119-125.

Alegre, J., & Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test, *Technovation*, 28, 315–326.

Alshamri, A.A., Rasli, A., Alnajem, M., & Arshad, A. (2014). An exploratory study on the relationship between organizational innovation and performance of non-profit organizations in Saudi Arabia, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 250-256.

Battisti, G. & Stoneman, P. (2014). How innovative are UK frms? Evidence from the fourth UK community innovation survey on synergies between technological and organizational innovations. *British Journal of Management*, 21(1), 187-206

Battisti, G. & Stoneman, P. (2014). How innovative are UK frms? Evidence from the fourth UK community innovation survey on synergies between technological and organizational innovations. *British Journal of Management*, 21(1), 187-206

Blanch, A., & Aluja, A. (2010). Job involvement in a career transition from university to employment *Learning and Individual Differences* 20, 237–241.

Bonn, Ingrid. (2012). Improving strategic thinking: a multilevel approach, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 26 No. 5, 336-354.

Brown, M. and Cregan, C.(2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47, 667-686.

Camisón, C., & López, A.V. (2011). Non-technical innovation: Organizational memory and learning capabilities as antecedent factors with effects on sustained competitive advantage. *Industrial Marketing Management*, 40, 1294–1304.

- Carayannis , E.G., Grigoroudis, E., Sindakis, S., & Walter, C. (2013), *Business Model Innovation as Antecedent of Sustainable Enterprise Excellence and Resilience*, Springer Science+Business Media.
- Carver, C.S., Scheier, M.F., & Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.
- Cheng, C.H. (2011). A study of critical factors of the job involvement for hotel employees—Taking hotels in Taiwan as an example, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 990– 996.
- Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational women. Academy of
- Clarke S & Robertson I.T (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 355–376.
- Cole, M.S. and Bruch, H. and Vogel, B.(2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Conner, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Damanpour, F., & Evan, W. M. (2008). Organizational innovation and performance: the problem of Organizational Lag. *Administrative Science Quarterly*, 29, 392–409.
- Dan S. Chiaburu a, Ann Chunyan Peng b, In-Sue Oh c, George C. Banks d, Laura C. Lomeli e. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83.
- Fedai, M., Demir, Y. (2010). "The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: a research on staff nurses in Turkish state hospitals". *Canadian Social Science*, 6(4), 63-72.
- Flynn, F. J., & Chatman, J. A. (2013). *Strong cultures and innovation: Oxymoron or opportunity?* In C. L. Cooper, S. Cartwright, & P. C. Earley (Eds.), *International handbook of organizational culture and climate* (pp. 263– 287). New York: John Wiley & Sons.
- Hakanen, J.J., & Schaufeli, W.B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction?A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424.
- Hollenstein, H. (2016). Innovation modes in the Swiss sector: a cluster analysis based on firm-level data. *Research Policy*, 32(5), 845-863

- Hollenstein, H. (2016). Innovation modes in the Swiss sector: a cluster analysis based on firm-level data. *Research Policy*, 32(5), 845-863
- Hollenstein, H. (2016). Innovation modes in the Swiss sector: a cluster analysis based on firm-level data. *Research Policy*, 32(5), 845-863
- Howell A. J., Passmore H., Buro K. (2013). Meaning in nature: meaning in life as a mediator of the relationship between nature connectedness and well-being. *J. Happiness Stud.* 14, 1681–1696.
- Irani, Z. (2009). Mapping knowledge management and organizational learning in support of organizational memory, *Int.J.Production Economics*, 122, 200–215.
- Jackson, D., Fritko, A., & Edenborough, M. (2011) .Personal resilience as a strategy for surviving and thriving the face of work place adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 7(60), 1-6.
- James, M.S.L.(2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University, College of Business.
- Jeroen, P.J., deJong, D., & Hartog, N.D. (2007). How leader influence employees innovative behavior, *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Jiang, X., & Li, Y. (2008). "the relationship between organizational learning and firms financial performance in strategic alliances:Contingency approach, *Journal of world business*, 43, 365-379.
- Jime´nez, D., & Sanz-Valle, R. (2008). Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation. Management*, 11(3), 389-412.
- Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, Organizational learning, and performance, *Journal of business Research*, 64, 408-417.
- Jimens, J.D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4),408–417.
- Kim, T-H., Lee, S.M. Yu, K., Le, S.k., & Puig, A. (2012). Hope and the Meaning of Life as Influences on Korean Adolescents Resilience: Implications for Counselor. *Asia Pacific Education Review*, 2(6), 143-152.
- Kobasa, C. (1984). *Hardiness in Lindsey, Thomposon and Spring*. Psychology. New York: Worth Publishers.

- Kobasa, C. (2000). *Psychological Hardness Theory*. Psychology. New York: Worth Publishers.
- Kong, H. (2012). *Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement*.
- Kwantes, C.A., & Boglarsky, F. (2017). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries, *Journal of International Management*, 13(2), 204-230.
- Lau, C. M., & Ngo, H. Y. (2015). One Country Many Cultures: Organizational Cultures of Firms of Different Country Origins, *International Business Review*, 5, 469–486.
- Leiponen, A. & Drejer, I. (2015). What exactly are technological regimes?: Intra-industry heterogeneity in the organization of innovation activities. *Research Policy*, 36(8), 1221-1238.
- Leskovar-Spacapan, Gabrijela. (2012), Culture, Entrepreneurship and Market Orientation as Determinants of Organizational Innovation Capability: the Case of Transition Economy, International Conference of Simulation, Modelling and Optimization. *Lisbon, Portugal, September, 22-24*.
- Liao, S.H. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation, *Technovation*, 28, 183–195.
- Liao, S.H., & Wu, C.C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation, *Expert Systems with Applications* 37, 1096–1103.
- Luthans, A. M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 4 (5), 27-35.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2016). Psychological Capital: investment and developing Positive Organizational Behavior in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior*, 2(1), 9-24.
- Maddi, S. R. (2011). *Hardiness training at Illinois Bell Telephone*. In J. P. Opatz(Ed.), Health promotion evaluation, pp. 101-1115. Stevens point, WI: National Wellness Institute.
- Maddi, S.R., & Khoshaba, D.M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. NEW York, NY: Amacom.

- Mafabi, S., Munene, J., & Ahiauzu, A. (2015). Creative climate and organizational resilience: the mediating role of innovation, *International Journal of Organizational Analysis*, 23 (4), 564 – 587.
- Mafabi, S., Ntayi, J., & Munene, J. (2012). Knowledge management and organisational resilience: Organisational innovation as a mediator in Uganda parastatals, *Journal of Strategy and Management*, 5 (1), 57 – 80.
- Martin, E.C., & Terblanche, F. (2013). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation, *European Journal of Innovation Management*. 6(1), 64-74.
- Masten, A., Best, A., & Garmezy, K. (1990-1999). Resiliency and development: Contribution from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238.
- McAdam, R. (2015). Sources of new product ideas and creativity practices in the UK textile industry, *Technovation J*, 22(2): 113-121.
- Mirkamali, S.M. (2011). Examining the rol of transformational leadership and job satisfaction in the organizational learning of an automotive manufacturing company, *procedia – social and behavioral sciences*, 29, 139-148.
- Moazzen, Mohammad Javad & zeinab didevar, 2015, Impacts of Human Resource Practices and Transformational Leadership style on Gratitude, *International Conference on Innovation and Research in Art and Humanities*, pp. 2-3.
- Nafei, Wageeh. (2014). Job Attitudes as a Mediator of the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study on Teaching Hospital in Egypt. *International Journal of Business Administration*.
- Nair, P. and Kamalanabhan, T.J.(2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethics*, Vol. 3, pp. 14-29.
- Ngah, R., & Ibrahim, A. R. (2010). The effect of knowledge sharing on organizational performance in small and innovation and firm performance. *Technological Forecasting & Social Change*, 77 (7), 1076-1089.
- Pangarso, Astadi. Setiawati, Cut Irna. (2015). Euphoria and Social Media Related to Organizational Effectiveness Based on Gangnam Style Case. The Third International Multidisciplinary Conference on Social Sciences (The 3rd IMCoSS), At *Bandar lampung, Indonesia*, 1-3.

- Patterson, J., & Blum, W. (1996). Risk and resilience among children and young with disabilities. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, 150, 692-698.
- Pinquart, M. (2009). Moderating effect of psychological hardiness on association between hassles and psychological distress. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30, 1-8.
- Richardson, E.G. (2017). The Metatheory of resilience and resiliency, *journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.
- Rosenbuscha, N., Brinckmann, J., & Bauscha, A. (2010). Is innovational ways beneficial, A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs, *Journal of Business Venturing*,(3), 18-19.
- Scholes, J.G. (2016). Coping with the professional identity crisis: Is building resilience the answer. *International Journal of Nursing studies* 45, 975-978.
- Sen, R., & Tumarkin, R. (2015). Stocking up: Executive optimism, option exercise, and share retention. *Journal of Financial Economics*, 118(2), 399-430.
- Simic, I. (2013). Organizational Learning as a Component of Organizational Creativity, Management, *Information and Marketing Aspects of the Economic Development of the Balkan Countries*, 189-96.
- Soares, J.J.F., Grossi, G., & Sundin, O., (2010). *Burnout among women: associations with demographic/ socio-economic, work, life-style and health factors*. Archives of Women s, Mental Health.
- Soliman, F. (2013), Does Innovation Drive Sustainable Competitive Advantages, *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 9(1), 130-143.
- Sternberg, R. J. (2009). A three-facet model of creativity' in R. J. Sternberg (ed.) *The Nature of Creativity: Contemporary Psychological Perspectives*. New York: Cambridge University Press.
- Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2012). The role of Jahoda's latent and financial benefits for work involvement:A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, 81, 259–268.
- Suzana, R., & Kasim, R. (2015). The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia. *Human and Social Sciences*, 5 (4), 219- 225.
- Tohidi, H., & Jabbari, M.M. (2012). Evaluation Organizational Learning Capability and ProductInnovation Performance, *Procedia Technology*, 1, 528 – 531.

- Volmer, J. (2012). Leader–member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement, *The Leadership Quarterly*, 23, 456–465.
- Weerawardena, J. (2006). Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance, *Journal of Business Research*, 59, 37– 45.
- Werner, E. (1997). Vulnerable but invincible: High risk children from birth to adulthood. *Acta Paediatrica Supplement*, 422,103-105.
- Werner, E., & Smith, R.S. (2004). Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood. Ithaca, NY: *Cornell University*.
- White, B., Driver, S., & Warren, A.M., (2010). Resilience and indicators of adjustment during rehabilitation from a spinal cord injury. Department of kinesiology health promotion and recreation. University of north Texas. *Rehabilitation psychology*, 55, 23-32.
- Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011). Perceived organisational support, job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka, *Int J Adv Manuf Technol*, 55, 817–830.
- Yekhard, R. (2010). Change Management and Innovation. translated by Irannejad, 1nd ed. *Tehran: Managers Pub*, 81-96.
- Yesil, S., & Dereli, S.F. (2013). An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 199 – 208.
- Yilmaz, A. Atalay, C.G. (2012). A Theoretical Analyze on the Concept of Trust in Organisational Life. *European Journal of Social Sciences*. 8(2): 341-352.
- Zhang, S. (2013). Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behaviors in China, Springer Science+Business Media Dordrecht, *J Bus Ethics* DOI 10.

پیوست

پرسشنامه بدبینی سازمانی کالانگان و همکاران (۲۰۰۹)

پاسخگوی گرامی پرسشنامه پیش رو برای یک کار پژوهشی طراحی شده و موفقیت این کار در گرو پاسخ‌های صادقانه و دقیق شماست. برای راحتی و انجام آزادی شما در پاسخگویی، پرسشنامه حاضر بدون نام و هویت افراد می‌باشد. پیشاپیش از اینکه ما را در انجام این پژوهش یاری می‌رسانید، صمیمانه سپاسگزاریم.

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفاً با دقت و بدون جهت‌گیری به سوالات پاسخ دهید						
سن	۳۰-۲۰	۴۰-۳۰	بالتر از ۴۰ سال			
میزان تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر		
سابقه خدمت	۱۰-۵ سال	۱۵-۱۰ سال	۲۰-۱۵ سال	۲۵-۲۰ سال	۳۰-۲۵ سال	
جنسیت	زن		مرد			
تاهل	متاهل		مجرد			
ایمیل	برای اطلاع از نتایج تحقیق (اختیاری)					@.com

ردیف	عبارات	کاملاً موافقم	موافقم	نه مخالف	نه موافق	مخالف	کاملاً مخالف
مولفه ۱	بعد عاطفی						
۱	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس عصبانیت می‌کنم						
۲	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس ناراحتی می‌کنم						
۳	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس تنش می‌کنم						
۴	وقتی در مورد سازمانم می‌اندیشم، احساس اضطراب می‌کنم						
مولفه ۲	بعد شناختی						
۵	معتقدم که در سازمانم بین حرف و عمل فاصله وجود دارد.						
۶	در سازمانم در مورد سیاست‌ها، اهداف و اعمال اتفاق نظر کمی وجود دارد.						
۷	وقتی سازمانم قصد دارد کاری را انجام دهد، من متعجب می‌شوم اگر آن واقعاً اتفاق بیفتد.						
۸	در سازمانم بین کاری از کارکنان انتظار می‌رود و چیزی که به خاطر آن جایزه می‌دهند تفاوت وجود دارد.						
۹	شباهت کمی بین آنچه سازمان می‌گوید و آنچه انجام خواهد و آنچه واقعاً انجام می‌دهد وجود دارد.						
مولفه ۳	بعد رفتاری						
۱۰	نزد دوستان خارج از سازمانم از اتفاقاتی که در سازمان محل کارم رخ می‌دهد، گله و شکایت می‌کنم.						

					دانشته هایم را به طور مختصر با همکارانم مبادله می کنم.	۱۱
					با دیگران در مورد کارهای که در سازمان انجام می شود، صحبت می کنم	۱۲
					اعمال و سیاست های سازمان را با دیگران نقد می کنم	۱۳

پرسشنامه شادکامی آکسفورد آرگایل و لو (۱۹۹۰)

پاسخگوی گرامی پرسشنامه پیش رو برای یک کار پژوهشی طراحی شده و موفقیت این کار در گرو پاسخ‌های صادقانه و دقیق شماست. برای راحتی و انجام آزادی شما در پاسخگویی، پرسشنامه حاضر بدون نام و هویت افراد می‌باشد. پیشاپیش از اینکه ما را در انجام این پژوهش یاری می‌رسانید، صمیمانه سپاسگزاریم.

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفاً با دقت و بدون جهت گیری به سوالات پاسخ دهید						
			بالتر از ۴۰ سال	۴۰-۳۰	۳۰-۲۰	سن
			فوق لیسانس و بالاتر	لیسانس	فوق دیپلم	میزان تحصیلات
		۲۵-۳۰ سال	۲۰-۲۵ سال	۱۵-۲۰ سال	۱۰-۱۵ سال	سابقه خدمت
			مرد		زن	جنسیت
			متاهل		متاهل	تاهل
			برای اطلاع از نتایج تحقیق (اختیاری)			ایمیل

لطفاً جمله‌های هر گروه از سؤال‌ها را به دقت بخوانید و جمله‌ای را که بهتر از جمله‌های دیگر، احساس شادی شما را در طی هفته گذشته و در حال حاضر بیان می‌کند، مشخص کنید و سپس دور شماره آن جمله یک دایره بکشید.

اصلا	کم	گاهی	همیشه	عبارات
۳	۲	۱	۰	۱- من بی‌نهایت شاد هستم.
۳	۲	۱	۰	۲- احساس اطمینان دارم که آینده سرشار از امید است.
۳	۲	۱	۰	۳- من در مجموع از همه چیز راضی هستم.
۳	۲	۱	۰	۴- احساس میکنم تمام ابعاد زندگی تحت کنترل من قرار دارد.
۳	۲	۱	۰	۵- احساس میکنم زندگی سرشار از پاداش است.
۳	۲	۱	۰	۶- از آنچه که هستم شادمانم.
۳	۲	۱	۰	۷- من همیشه یک اثر خوب روی رویدادها دارم.
۳	۲	۱	۰	۸- من به زندگی عشق میورزم.
۳	۲	۱	۰	۹- من خیلی به دیگران علاقمند هستم.
۳	۲	۱	۰	۱۰- هر نوع تصمیمی را میتوانم به راحتی بگیرم.
۳	۲	۱	۰	۱۱- احساس میکنم قادر به انجام هر کاری هستم.

۳	۲	۱	۰	۱۲ - این روزها وقتی از خواب بیدار میشوم احساس میکنم بیش از گذشته انرژی دارم.
۳	۲	۱	۰	۱۳ - احساس میکنم انرژی بیحد و مرزی دارم.
۳	۲	۱	۰	۱۴ - کل دنیا به نظر من زیبا است.
۳	۲	۱	۰	۱۵ - من هرگز تا این حد به گونه‌ای که این روزها از نظر فکری و ذهنی هوشیار هستم، نبوده‌ام.
۳	۲	۱	۰	۱۶ - احساس میکنم در اوج دنیا هستم.
۳	۲	۱	۰	۱۷ - من همه را دوست دارم و به هم عشق میورزم.
۳	۲	۱	۰	۱۸ - تمام رویدادهای گذشته به نظر من فوقالعاده شاد بوده‌اند.
۳	۲	۱	۰	۱۹ - من همواره احساس نشاط میکنم.
۳	۲	۱	۰	۲۰ - هر چیزی را میخواستم، انجام داده‌ام.
۳	۲	۱	۰	۲۱ - وقت من طوری تنظیم شده است که میتوانم هر چیزی را که میخواهم انجام بدهم.
۳	۲	۱	۰	۲۲ - من همیشه ارتباط خوبی با سایرین دارم.
۳	۲	۱	۰	۲۳ - من همیشه یک اثر نشاط آفرین روی سایرین میگذارم.
۳	۲	۱	۰	۲۴ - زندگی من در مجموع هدفدار و معنی‌دار است.
۳	۲	۱	۰	۲۵ - من همیشه متعهد و درگیر هستم.
۳	۲	۱	۰	۲۶ - من فکر میکنم دنیا یک مکان فوق‌العاده است.
۳	۲	۱	۰	۲۷ - من همیشه می‌خندم.
۳	۲	۱	۰	۲۸ - من فکر میکنم بطور فوق‌العاده‌ای جذاب به نظر می‌رسم.
۳	۲	۱	۰	۲۹ - هر چیزی مرا شگفت‌زده میکند.

پرسشنامه تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس (۲۰۱۵)

پاسخگوی گرامی پرسشنامه پیش رو برای یک کار پژوهشی طراحی شده و موفقیت این کار در گرو پاسخ‌های صادقانه و دقیق شماست. برای راحتی و انجام آزادی شما در پاسخگویی، پرسشنامه حاضر بدون نام و هویت افراد می‌باشد. پیشاپیش از اینکه ما را در انجام این پژوهش یاری می‌رسانید، صمیمانه سپاسگزاریم.

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفاً با دقت و بدون جهت‌گیری به سوالات پاسخ دهید						
سن	۳۰-۲۰	۴۰-۳۰	بالاتر از ۴۰ سال			
میزان تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر		
سابقه خدمت	۱۰-۵ سال	۱۵-۱۰ سال	۲۰-۱۵ سال	۲۵-۲۰ سال	۳۰-۲۵ سال	
جنسیت	زن			مرد		
تاهل	متاهل			مجرد		
ایمیل	برای اطلاع از نتایج تحقیق (اختیاری) @.com					

ردیف	در سازمان شما:	خیلی کم	کم	تا حدی	زیاد	خیلی زیاد
۱	میزان آگاهی افراد سازمان از نقش شان در شرایط بحرانی.					
۲	توانایی سازمان در سرعت انتقال از شرایط عادی به شرایط بحرانی در صورت لزوم.					
۳	توانایی جایگزینی افراد کلیدی با سایر افراد در صورت عدم وجود آنها.					
۴	میزان تماس روزانه افراد سازمان و اطلاع از آنچه در سازمان می‌گذرد.					
۵	توجه فعالانه مدیران سازمان به مشکلات برای بهبود نحوه مقابله با بحران‌ها.					
۶	درک سازمان از مخاطرات و پیامدهای آنها بر سازمان.					
۷	حداکثر زمانی که سازمان می‌تواند فعالیت‌هایش را متوقف کند.					
۸	میزان درک افراد از ارتباط موفقیت یک واحد سازمان با موفقیت واحدهای دیگر.					
۹	میزان درک سازمان از تاثیرات ناشی از ازمیان رفتن مهمترین مشتریان یا عرضه کنندگان مواد اولیه.					
۱۰	میزان حساسیت و توجه سازمان نسبت به تاثیر بحران در سایر سازمان‌ها.					
۱۱	اگر سازمان نتواند برای سه ماه فعالیت کند تحت پوشش بیمه خواهد بود.					
۱۲	اگر سازمان دچار خسارت شود دارای پس انداز لازم برای ادامه فعالیت تا دریافت خسارت از بیمه خواهد بود.					
۱۳	تعریف اولویت‌های سازمان برای شرایط بحرانی و بعد از آن.					
۱۴	اولویت‌های تعیین شده برای بازگشت به حالت عادی برای هدایت کارکنان سازمان کافی است.					
۱۵	سازمان میزان حداقل منابع مورد نیاز برای فعالیتش را می‌داند.					
۱۶	پیگیری و خود ارزیابی بعد از بروز اتفاقاتی که مهار شده اند بجای احساس موفقیت کردن.					
۱۷	نظارت و پایش دائمی سازمان از آنچه می‌گذرد برای داشتن هشدارهای به موقع قبل از وقوع بحران‌ها.					

				درس گرفتن سازمان از حوادث قبلی و اطمینان از اینکه این درس ها در آینده بکار گرفته می شوند.	۱۸
				سرمایه گذاری سازمان در زمینه تصمیم گیری بر اساس تازه ترین و کامل ترین اطلاعات.	۱۹
				دسترسی به کمک متخصصان در صورت بروز مسایلی که افراد توانایی حل و برخورد با آن را ندارند.	۲۰
				برنامه ریزی مناسب و کافی برای وقایع غیر منتظره در سازمان.	۲۱
				آمادگی سازمان برای بحران ها از طریق برنامه ریزی، بیمه، و ترکیبی از بیمه و برنامه ریزی.	۲۲
				سازمان دارای نیروهایی برای مدیریت خطر، استمرار فعالیت ها و مدیریت بحران می باشد.	۲۳
				سازمان دارای برنامه مدون مدیریت بحران و استمرار فعالیت ها می باشد.	۲۴
				سازمان دارای برنامه رسمی در رابطه با مخاطرات خاص می باشد.	۲۵
				سازمان برای مخاطرات طبیعی، حوادث، بیماری های واگیردار، قطع آب و برق، کلاهبرداری، خسارت به اعتبار، از دست رفتن مشتریان و غیره برنامه ریزی کرده است.	۲۶
				توجه سازمان به کافی نبودن برنامه و تمرین و آزمون کارایی برنامه ها از طریق برگزاری و شرکت در مانورها.	۲۷
				افراد سازمان امکان صرف وقت و شرکت در تمرین ها و مانورهای مدیریت بحران را دارند.	۲۸
				اختصاص منابع و سرمایه گذاری مناسب برای آماده سازی سازمان برای مقابله با انواع بحران ها.	۲۹
				سازمان دارای منابع داخلی کافی برای انجام موفق عملیات روزمره می باشد.	۳۰
				در شرایط عادی منابع داخلی سازمان به گونه ای مدیریت می شوند که امکان جذب برخی تغییرات غیر منتظره کوچک را دارند.	۳۱
				وقتی مشکلی در سازمان پیش می آید منابع داخلی به آسانی و بدون محدودیت و در کوتاه ترین زمان در دسترس خواهند بود.	۳۲
				سازمان اطمینان دارد که کارکنانش ارتباطات زیادی با بیرون دارند که می توانند در صورت نیاز منابع خارجی را در زمانی کوتاه بکار بگیرند.	۳۳
				سازمان دارای قرارداد با سایر سازمان ها برای دریافت منابع و کمک از آنها در مواقع اضطراری می باشد.	۳۴
				سازمان در مورد کمک رسانی به اجتماع در شرایط بحرانی فکر و برنامه دارد.	۳۵
				افراد سازمان آن بخش از کارشان را که وابسته به سازمان های دیگر است به طرز کارایی مدیریت می کنند.	۳۶
				سازمان با سایر سازمان هایی که در شرایط بحرانی به آنها نیاز دارد در ارتباط می باشد.	۳۷
				سازمان نحوه ارتباطش را با سایر سازمان های مشابه و یا در محل می داند و دائما	۳۸

					آنها را مدیریت می کند.
					۳۹ افراد سازمان می دانند سازمان با چه سرعتی تحت تاثیر حوادث غیر منتظره ممکن است قرار گیرد.
					۴۰ افراد سازمان اشتباهات مهم را حتی اگر دیگران متوجه نشوند گزارش می کنند.
					۴۱ افراد سازمان همیشه در صورت شناسایی نقاط بالقوه خطرآمیز پاداش دریافت می کنند.
					۴۲ افراد سازمان در هر سطحی اغلب در مورد آنچه ممکن است به وقوع بپیوندد فکر می کنند و راه های مدیریت آنها را بررسی می کنند.
					۴۳ کارکنان سازمان برای کارایی سازمان احساس مسئولیت می کنند.
					۴۴ افراد سازمان معمولاً مشکلات را تا خل نشده اند از خودشان می دانند.
					۴۵ افراد سازمان تشویق می شوند تا نقش ها و کارهای مختلف در سازمان انجام دهند تا تجربه کسب کنند.
					۴۶ نوعی احساس عالی کار گروهی و همکاری بین اعضای سازمان وجود دارد.
					۴۷ افراد سازمان بدون هیچگونه مانعی با یکدیگر و با افراد سایر سازمان ها کار می کنند.
					۴۸ سازمان به عنوان سازمانی فعال در بین سایر سازمان ها شناخته می شود.
					۴۹ افراد سازمان با هر کس لازم باشد صرف نظر از محدودیت های سازمانی کار می کنند تا کارشان را به خوبی انجام دهند.
					۵۰ اگر سازمان نتوانند برای سه ماه کار کند ارتباطی که با سایر سازمان ها دارد کمکش می کند تا به سرعت به حالت عادی برگردد.
					۵۱ سازمان دارای چشم انداز و ماموریت مکتوب و رسمی است.
					۵۲ چشم انداز و ماموریت های سازمان منعکس کننده ارزش های مورد علاقه سازمان می باشد.
					۵۳ در سازمان معمولاً در کنار کارهای روزمره وقتی برای ارزیابی مسیر و اهداف سازمان می گذارند.
					۵۴ در سازمان داشتن آگاهی و اطلاعات مورد نیاز برای مقابله با مسایل غیر منتظره توسط افراد در اولویت است.
					۵۵ اگر در سازمان اتفاق غیر عادی روی دهد افراد می دانند باید چگونه مقابله کنند.
					۵۶ در سازمان توجه می شود که اطلاعات حساس به اشکال مختلف و در مکان های مختلف نگهداری شوند.
					۵۷ سازمان دارای مدیریت خوب و توانا برای مدیریت شرایط بحرانی می باشد.
					۵۸ افراد سازمان تصمیمات مدیریت را برای مدیریت بحران حتی اگر بدون مشورت با آنها اتخاذ شده باشند می پذیرند.
					۵۹ مدیریت سازمان میزان کار افراد را مرتباً بررسی کرده و اگر زیاد شوند از بار آنها می کاهد.
					۶۰ مدیران رده بالای سازمان به صورت راهبردی فکر و عمل می کنند و همیشه جلو هستند.

				مدیران رده بالای سازمان الگوهای خوبی از نظر حرفه ای برای سایر اعضای سازمان می باشند.	۶۱
				سازمان افراد را در به چالش کشیدن و توسعه خود تشویق می کند.	۶۲
				افراد سازمان در توانایی شان در بکار گیری روش های جدید شناخته شده هستند.	۶۳
				افراد سازمان برای خلاقیت و نوآوری و فکر کردن خارج از دایره خودشان تشویق می شوند.	۶۴
				در صورت وقوع مساله ای در سازمان همیشه فردی که دارای اختیارات لازم باشد وجود دارد.	۶۵
				وقتی لازم باشد سازمان می تواند تصمیمات سخت و مشکلی را بگیرد	۶۶
				در سازمان افرادی که واجد صلاحیت تصمیم گیری باشند صرف نظر از رده شان به این کار اقدام می نمایند.	۶۷

Abstract:

The present study investigates the effect of organizational pessimism on the happiness of the employees of Gandleh Opal Parsian Company with the mediating role of resilience. This research is considered as an applied research in terms of purpose and is structural equation modeling in terms of method. The statistical population of this study consisted of 425 employees of Opal Parsian Pellet Company and considering all employees using Cochran's formula, 202 people were randomly selected as the research sample. In the present study, due to the nature of the research subject, information was collected through the organizational pessimism questionnaire of Kalagan et al. (2009), Oxford Happiness (1990) and organizational resilience based on McManus model (2015) and to analyze the data from equations. Structure was used and SPSS-22 and AMOS-22 software were used in all statistical analyzes of this study. The results showed that organizational pessimism with the mediating role of resilience has an effect on the happiness of the employees of Gandleh Opal Parsian Company. Also, organizational pessimism affects the happiness and resilience of the employees of Gandleh Opal Parsian Company.

Keywords: organizational pessimism, happiness, resilience, opal parsian pellet employees



SHAHROOD UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Faculty of Industrial Engineering and Management

M.Sc. Thesis in Master Of Business Administration

**Investigating the effect of organizational pessimism
on the happiness of opal parsian pellet employees
with the role of mediator of resiliency**

By: Omid Zanganeh

Supervisor:

Dr. Bozorgmehr Ashrafi

September 2020