



مدیریت

بررسی رابطه بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی در کارکنان صنایع نساجی یزدباف

مهندس مهدی نادری^۱، دکتر پریش جعفری^۲، دکتر مهدی کمالی دولت آبادی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی کارکنان کارخانه نساجی یزدباف بوده است. بدین منظور برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۵)، سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و شادی اکسفورد هیلز و آرگیل استفاده شده است. روایی صوری پرسشنامه ها از طریق اجرای آزمایشی و روایی محتوایی از طریق قضاوت خبرگان و مرور جامع ادبیات، تأیید شد. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد (۰/۷۶۴، ۰/۸۷۶ و ۰/۸۸۹ به ترتیب برای سه پرسشنامه). پرسشنامه ها بین نمونه ۲۱۰ نفری از کارکنان کارخانه نساجی یزدباف که بصورت تصادفی ساده انتخاب شده بودند، اجرا شد. در این پژوهش، برای توصیف داده هایی که از طریق پرسشنامه جمع آوری شده اند از شاخص های آمار توصیفی نظیر شاخص های مرکزی (میانگین، میانه و نما)، شاخص های پراکندگی (دامنه، واریانس و انحراف استاندارد) همچنین از جدول فراوانی و نمودارهای آماری برای نمایش داده ها استفاده گردید. در بررسی رابطه بین متغیرهای از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین دو متغیر هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با شادی، برای ارزیابی وضعیت هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی از آزمون های تک نمونه، آزمون تحلیل واریانس (F) و برای تبیین روابط از تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج بدست آمده نشان داد در سطح آلفای ۰/۰۱، بین هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با ضریب همبستگی (r=۰/۵۸۹) و بین هوش هیجانی و شادی با ضریب همبستگی (r=۰/۵۴۸) و بین سرمایه روانشناختی و شادی با ضریب همبستگی (r=۰/۶۸۰) رابطه معناداری وجود دارد. و بطور کلی بین هوش هیجانی با شادی و سرمایه روانشناختی با شادی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بعبارت دیگر با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که کارکنان با هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی بالا، دارای شادی بالایی نیز هستند.

۱- مقدمه

داشت. نبود شادی باعث افزایش غیبت، ترک خدمت، جابه جایی، سوانح حین کار و حتی کاهش رضایت از زندگی و مانند این ها می شود [۱]. این مطالعه به بررسی این که تعهد تیم تا چه حد بر روابط میان هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی در میان اعضای تیم های خود هدایتگر در یک سازمان تاثیر گذار است، می پردازد.

۲- بیان مسأله

نیروی انسانی کارآمد مهم ترین سرمایه هر سازمان محسوب می شوند. تقریباً تمامی صاحب نظران منابع انسانی را به عنوان اساسی ترین منبع سازمان قلمداد کرده اند و معتقدند که باید این منبع به عنوان سرمایه اصلی جامعه پرورش داده شود و با به کارگیری سیاست های مناسب، انگیزه کوشش و تلاش را در آنها ایجاد و تقویت نمود. در دنیای پرتحول امروزی که در آن سازمانها با قدرت هرچه تمام تر به رقابت مشغولند، بخش عظیمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان آن می شود. سازمان های امروزی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان باعث بهبود هر چه

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هرمی سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیر قابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دمکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دمکراتیک رو به افزایش است. شغل هر فرد باید تأمین کننده قسمتی از نیازهای مادی، روانی و اجتماعی او باشد. اما برخی از انسان ها به علت مشکلات اقتصادی، ضعف مدیریتی، عدم برنامه ریزی صحیح و به ویژه توجه نکردن به لزوم ارضاء نیازهای اساسی دچار احساس ناراضی شده اند. افزایش شادکامی باعث برانگیخته شدن کارکنان به کار بیشتر می شود و با افزایش رضایت کارکنان، می توان خدمات بهتری ارائه کرد.

شادی و شادکامی یکی از عوامل مؤثر بر افزایش عملکرد کارکنان است. حداقل می توان به صراحت بیان کرد که کارکنان ناراضی، عملکرد پیوسته مطلوبی نخواهند



شد. تحقیقات درباره مغز، شروع به جداسازی ارتباطات میان هیجان و شناخت کرد (استفاده معمول از واژه هوش هیجانی رایج شد).

در سال ۱۹۹۹ مایر و همکاران او هوش عاطفی را اینگونه تعریف کرده‌اند که هوش عاطفی؛ آنگونه‌ای از توانایی است که به شناخت مفهوم عواطف در رابطه آنها، استدلال و حل مسائل بر مبنای آنها می‌پردازد. هوش عاطفی، شامل ظرفیت درک عواطف-تلفیق احساسات مربوط به عواطف، درک اطلاعات این عواطف و مدیریت آنها است.

کلنن مهارت‌های اجتماعی همچون ارتباطات-رهبری و مدیریت تضاد را به هوش عاطفی مرتبط می‌داند و این نکته بین تعریف او و مایر و سالوی تفاوت ایجاد می‌کند [۲۲].

۳-۳- ابعاد هوش هیجانی

به طور کلی، توانمندی‌های هوش عاطفی مطابق با مدل شایستگی‌های هیجانی دانیل گلنن و در قالب چهار نوع توانایی فردی و اجتماعی به شرح زیر بیان می‌شوند:

۱. خود آگاهی: ضروری‌ترین توانایی مرتبط با هوش هیجانی این است که فرد از هیجانان و احساسات خود آگاهی داشته باشد. توانایی خود آگاهی به فرد اجازه می‌دهد تا نقاط قوت و محدودیت‌های خود را بشناسد و به ارزش خود اعتماد پیدا کند.
۲. خود مدیریتی: توانایی کنترل و اداره کردن عواطف و هیجان‌ها، توانایی حفظ آرامش در شرایط بحرانی و استرس‌زا، توانایی خود انگیزشی و ابراز منویات درونی است [۳].

۳. آگاهی اجتماعی: تشخیص فکر و احساس دیگران، که شامل برخورداری از همدلی در تمام سطوح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد.

۴. مدیریت روابط: توانایی مرتبط با هوش هیجانی، شامل توانایی برقراری ارتباطات و مراودات آشکار و قانع‌کننده، تأثیر گذاری، تشریح مساعی، کار گروهی، فرو نشانیدن اختلافات و ایجاد پیوندهای قوی بین افراد است [۷].

۳-۴- نظریه پردازان اصلی هوش هیجانی

هوش عاطفی، سازه‌ای نظری است که تعریف آن بستگی به بنیاد نظری مورد نظر دارد. نظریه‌های متفاوتی را که تاکنون در مورد چپستی هوش مطرح شده‌اند، می‌توان در یک پیوستار دید که در یک سوی آن هوش یک توانایی عمومی (توانایی شناختی سازگاری با محیط و ...) به شمار می‌رود و در سوی دیگرش ترکیبی از مهارت‌ها و توانایی‌های اجتماعی و عاطفی است [۸]. نگاهی به تعاریف متعدد هوش هیجانی دو خط نظری کلی را در این زمینه نشان می‌دهد که دیدگاه اولیه هوش عاطفی، آن را به عنوان نوعی از هوش تعریف می‌کند که هوش و عاطفه را نیز در بر می‌گیرد و دیدگاه دوم مختلط بوده و هوش عاطفی را با سایر توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی نظیر انگیزش ترکیب می‌کند [۱۸].

گاردنر و استاگ (۲۰۰۲) سه مدل را برای تعاریف هوش هیجانی عنوان کرده‌اند که عبارتند از:

۱. مدل شناختی یا توانایی‌ها با تأکید بر منشاء کاملاً عقلانی هوش هیجانی.

۲. مدل غیرشناختی و یا عوامل انسانی یا ترکیبی با تأکید بر سلامت روانی فرد.

بیشتر فعالیت‌های خود شده و در بازارهای مختلف حضور فعال دارند [۴].

صنعت نساجی در مقام یکی از معیارها و شاخص‌های توسعه کشورهای مختلف است به گونه‌ای که در میان ۱۰ کشور عمده صادرکننده محصولات نساجی در جهان ۷ کشور از ممالک پیشرفته هستند و ارزش صادرات سالانه این محصولات در دنیا به بیش از ۲۶۰ میلیارد دلار بالغ می‌شود که از این جهت بعضاً به عنوان دومین صنعت مادر تلقی می‌شود. در این میان کشور ایران نیز با توجه به سابقه تاریخی خود، به طور قطع توانایی حضور در بازارهای جهانی را دارد، چنان‌که بر اساس کارشناسی‌های به عمل آمده می‌توان صادرات محصولات نساجی ایران را در سال به ۵ میلیارد دلار رساند. ضمناً ایران نیز هم پای کشورهای پیشرفته و مطرح در این صنعت توانسته است در شاخه‌های گوناگون صنعت عظیم نساجی و صنایع وابسته موجبات ارتقاء و گسترش را فراهم آورده و با اتکاء به مهارت‌های تکنولوژیک نیازهای اساسی این صنعت را مرتفع سازد [۹]. بدیهی است برای اینکه صنایعی نظیر صنعت نساجی بتوانند به وظایف و رسالت خود عمل کنند، نیازمند کارکنانی است که بهره‌مندی هرچند اندک از ویژگی‌هایی از قبیل هوش هیجانی (خودآگاهی، خودمدیریتی، مدیریت صحیح روابط و آگاهی اجتماعی)، سرمایه روانشناختی (امید، خوش بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی) و شادی (رضایت از زندگی، خلق مثبت، سلامتی، کارآمدی و عزت نفس) داشته باشند.

۳- مرور ادبیات

۳-۱- هوش هیجانی

استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی بر اقداماتی است که برای حفظ و سیانت جسم و روح کارکنان آن سازمان به عمل می‌آید. این اقدامات شامل ایجاد امید و خوش بینی، بالابردن تحمل و انعطاف‌پذیری، دادن عزت نفس و باور کارآمدی فرد، افزایش میزان رضایت از زندگی، خلق مثبت و سلامتی در کار، افزایش خودآگاهی و خود مدیریتی، ایجاد مدیریت صحیح روابط و همچنین افزایش آگاهی اجتماعی در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان و مواردی از این قبیل می‌باشد. اکثر انسان‌ها، بیشترین وقت زندگانی خود را در محیط‌ها کاری و در تعامل با دیگران سپری می‌کنند. به‌منظور برقراری تعاملات مؤثر با دیگران و لذت بردن از زندگی در میان آنها، نیاز به مهارت‌های ارتباطی، انسانی و اجتماعی می‌باشد که علاوه بر این موارد اخیراً هوش هیجانی نیز مورد توجه اکثر دانشمندان قرار گرفته است در عین حال هنوز هم اعلی مردم هنگام شنیدن این موضوع با تعجب می‌پرسند: هوش عاطفی چیست؟ وی ینگر در پاسخ به این سؤال می‌گوید: هوش عاطفی، استفاده هوشمندانه از عواطف می‌باشد بدین ترتیب که شما به صورت آگاهانه از عواطف خود استفاده می‌کنید و رفتار و تفکرات خود را در جهت اهداف خود هدایت می‌کنید تا به نتایج جالب توجهی دست یابید [۵].

۳-۲- نگاه اجمالی به ظهور مفهوم هوش هیجانی

۱۹۰۰-۱۹۶۹ هوش و هیجان به عنوان دو حیطه جدا از هم

۱۹۷۰- الی ۱۹۸۶ پیشتازان هوش و هیجان

نظریه جدید گاردنر درباره هوش چندگانه که شرح داده شد، در این مقطع مطرح



۳. مدل شایستگی‌ها با تأکید بر عملکرد سازمانی [۵].

۳-۶-۱ رفتار سازمانی مثبت

رفتار سازمانی مثبت، حوزه‌ای است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است. لوزانس برای اولین بار در سال ۲۰۰۲ با عنوان توسعه و بهبود اثربخشی مدیریت و عملکرد کارکنان درباره مفهوم نیاز به رفتار سازمانی مثبت و استفاده از جنبش روانشناسی مثبت در محل کار مقاله‌ای نوشت. لوزانس و همکارانش پژوهش‌های زیادی درباره رفتار سازمانی مثبت انجام داده‌اند و ارتباط آن را با تعداد زیادی از موضوعات سازمانی مرتبط از جمله بهزیستی کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان مورد مطالعه قرار داده‌اند [۱۵].

لوزانس و همکارانش با مطرح کردن عوامل روان‌شناختی مثبت و تمرکز بر نقاط قوت انسانی در محیط کار به جای نقاط ضعف و نقص‌ها از پیشکسوتان رویکردهای مثبت در رفتار سازمانی هستند. به اعتقاد آنها عوامل روان‌شناختی مثبت ترکیبی از روان‌شناسی مثبت، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی است و رفتار سازمانی مثبت عبارت است از مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط مثبت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان آن‌ها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد [۱۹].

سرمایه روان‌شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ادراکی-شناختی یعنی خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و انعطاف‌پذیری را در بر گرفته و دارای مشخصه‌های زیر است:

۱. داشتن اعتماد به نفس (خودکارآمدی) و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارهای چالش برانگیز.
۲. اسناد مثبت (خوش‌بینی) در مورد موفقیت در حال حاضر و در آینده.
۳. جهت‌گیری به سوی اهداف (امید) به منظور موفق شدن.
۴. هنگام وقوع مشکلات و سختی‌ها، حفظ آرامش (انعطاف‌پذیری) برای رسیدن به موفقیت [۱۶].

۳-۶-۲ سرمایه روان‌شناختی: ساختاری متمایز

از آنجاکه سرمایه روان‌شناختی به عنوان ساختاری برتر می‌باشد، نخست بایستی از سایر مفاهیم تفکیک شود. به لحاظ نظری، جهت تمایز این ساختار برتر از سایر مفاهیم روان‌شناسی مثبت بر حالت-گونه بودن این ساختار در مقابل صفت-گونه بودن آن تأکید شده است. صفت-گونه بودن یک خصیصه نشان دهنده برخورداری آن از ثبات و عمومیت می‌باشد. به علاوه ماهیت حالت گونه سرمایه روان‌شناختی، آن را از ساختارهای صفت-گونه رفتار سازمانی مثبت، مانند ابعاد پنج‌گانه شخصیت، یا خودارزیابی‌های هسته‌ای، متمایز می‌کند.

اگرچه نظریه‌های شخصیت در روانشناسی سابقه‌ای طولانی دارند، اخیراً متون مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی مثبت نیز به آن توجه کرده‌اند. اغلب مفهوم حالت برای تبیین خلق و خو و احساسات به کار می‌رود و حالات و صفات مستقل از همدیگر در نظر گرفته می‌شوند و از جهت ساختار متفاوتند. با این وجود در تعریف سرمایه روان‌شناختی حالات و صفات در امتداد یک پیوستار به تصویر کشیده شده است [۲۰].

۳-۵-۱ مدل‌های هوش هیجانی

۳-۵-۱-۱ هوش هیجانی از دیدگاه جان مایر و پیتر سالوی

جان مایر و پیتر سالوی در سال ۱۹۹۰ دو استاد دانشگاه در آمریکا، دو مقاله در مورد هوش هیجانی (مدل توانایی‌ها) نوشتند و پژوهش‌های خود را در این رابطه آغاز کردند. این دو استاد دریافتند که برخی از افراد در شناخت احساسات خود و دیگران و حل مشکلات احساسی و عاطفی توانمندتر هستند و تعریف دقیق و علمی از هوش هیجانی کرده‌اند [۸].

۳-۵-۱-۲ هوش هیجانی از دیدگاه بار-آن

یکی دیگر از نظریه‌پردازان مدل مختلط هوش هیجانی، بار-آن (۱۹۹۷) است که مدل غیرشناختی می‌باشد. بار-آن هوش هیجانی را به این صورت تعریف می‌کند: یک دسته از مهارت‌ها، استعدادها و توانایی‌های غیرشناختی که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی، افزایش می‌دهد. بنابراین هوش هیجانی، یکی از عوامل مهم در تعیین موفقیت فرد در زندگی است و مستقیماً بهداشت روانی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۶].

۳-۵-۱-۳ هوش هیجانی از دیدگاه گلمن

در حالی که دیدگاه سالوی و مایر، بیشتر جنبه روان‌شناختی دارد. مفاهیم ارائه شده توسط گلمن به مفاهیم مدیریتی نزدیک‌تر است. مدل مبتنی بر شایستگی که یک مدل ترکیبی از هوش عاطفی به شمار می‌آید را گلمن (۲۰۰۱) ارائه کرده است. این مدل به طور اختصاصی برای پیش‌بینی موفقیت در محل کار طراحی شده است. در حقیقت این مدل نظریه‌ای در مورد عملکرد در کار است که بر مبنای هوش ایجاد شده است [۲۱].

۳-۶-۳ سرمایه روان‌شناختی

علاقه به آنچه که برای بشر و زندگی او مفید است و همچنین علاقه به کارکرد بهینه انسان مدت زیادی است که موضوع اصلی تحقیقات بشر است. از رساله‌های ارسطو در مورد اخلاقیات گرفته تا نوشته‌های آکویناس درباره فضیلت در طول رنسانس و متون روانشناسی نوین -چه در قالب روانشناسی انسان‌گرا چه روانشناسی مثبت- همواره علاقه علمی به توانا ساختن انسان برای رسیدن به خرسندی وجود داشته است [۲۳]. روانشناسی مثبت بر روی تجارب مثبت و شخصیت مثبت یا خصایل نیکو متمرکز می‌شود؛ بنابراین روانشناسی مثبت تا حد زیادی خود را با مدل ارسطویی ماهیت بشر تطبیق داده است و به وضوح پیش‌فرض‌های نگرش ارسطویی را درباره پیشرفت و ماهیت بشر مطرح می‌کند. این پیش‌فرض‌ها شامل دیدگاه مربوط به شخص خوب، فرد با یک شخصیت مثبت، قدرت‌ها و فضایل عطا شده و همچنین شامل دیدگاه‌های مربوط به وجود تفاوت اساسی مهم «انسان آن طوری که به طور اتفاقی هست» و «انسان آن طوری که می‌توان باشد به شرطی که ماهیت را درک کند» است [۱۲].



نیایش دارند، برای حل مسائل خود مستقیماً تلاش می‌کنند و به موقع از دیگران کمک می‌طلبند. از طرف دیگر، افراد ناشاد بدبینانه فکر و عمل می‌کنند، در خیالات فرو می‌روند، خود و دیگران را سرزنش می‌کنند و از کار کردن برای حل مشکلات اجتناب می‌ورزند [۱۳]. به همین جهت شادکامی افراد در محیط کار یکی از جنبه‌های پژوهشی قابل توجه محسوب می‌شود. بر همین اساس، شادی احساس مثبتی است که به زندگی انسان معنا می‌دهد. عواطف منفی مانند ناکامی، ناامیدی را بی‌اثر می‌کند و به افراد کمک می‌کند تا سلامت روانی خود را حفظ کرده و با مسائل و مشکلات زندگی روبرو شده و به شکلی مناسب مشکلات را از میان بردارند [۱].

از سال ۱۹۶۰ پژوهش‌های مربوط به شادمانی افزایش یافت و سازمان‌های مختلفی به بررسی شادمانی پرداختند. آرگایل در این پژوهش‌ها سه جهت‌گیری اساسی را مشخص کرد:

۱- در برخی از آنها سنجش میزان شادمانی و تهیه ابزارهایی برای سنجش شادمانی، هدف اصلی بوده است.

۲- در برخی پژوهش‌ها که بیشتر مورد توجه بوده، بررسی عوامل مؤثر بر شادمانی مدنظر قرار گرفته است.

۳- در گروهی شیوه‌های افزایش شادمانی ارزیابی شده‌اند. سابقه پژوهش‌های مربوط به شادی به علت ظهور اخیر مباحث مرتبط با شادی، بسیار کوتاه است. در دهه ۱۹۶۰ سازمان نظرسنجی آمریکا اقدام به طرح سؤالاتی در مورد شادی و رضایت کرد. در اواخر قرن بیستم موضوع شادی و نشاط بشر به عنوان یکی از موضوعات مورد بررسی جامعه‌شناسان، روانشناسان و اقتصاددانان مطرح گردید. این موضوع جدیداً نیز وارد حوزه علوم پزشکی شده است. شادی، موهبت بزرگی است که باید آن را جستجو کرد و به دیگران نیز منتقل نمود. برخی پژوهشگران کوشیده‌اند روش‌هایی برای افزایش میزان شادی در افراد ارائه دهند، از جمله تحقیقات لیوبومیسکی نشان می‌دهد مردم با تلاش می‌توانند بهزیستی عاطفی خودشان را افزایش دهند [۲۴].

۳-۷-۱ مدل منطقی شادی از دیدگاه روان‌شناسی مثبت‌نگر

آیا افزایش شادی در انسان به طور پایدار امکان‌پذیر است؟ شاید یک پاسخ صادقانه این باشد که ما نمی‌دانیم! با وجود این، مدلی که روان‌شناسی مثبت‌نگر از شادی ارائه داده است، منطقی و منسجم به نظر می‌رسد.

این فرضیه که بین شادی به وجود آمده در نتیجه‌ی قرار گرفتن فرد در موقعیت‌های خاص و شادی شکل گرفته به دلیل فعالیت‌های هدفمند فرد تمایز قائل می‌شود، نشان می‌دهد چگونه ممکن است انسان سطح شادی خود را از نقطه‌ی از پیش تعیین شده‌ی ژنتیکی افزایش دهد.

نظریه‌ی شادی پایدار که توسط کنون شلدون و همکارانش ارائه شد، سه عامل مهم در تأثیرگذاری بر سطح شادی فرد را برمی‌شمارد.

نخست نقطه‌ی از پیش تعیین شده‌ی شادی است که یک عامل وراثتی محسوب می‌شود و کم و بیش ثابت است و نشان‌دهنده‌ی میزان شادی است که در زمانی که مقدار عوامل تعیین‌کننده‌ی دیگر صفر باشد، فرد آن را تجربه می‌کند.

دوم، عوامل موقعیتی یا زمینه‌ای که عمدتاً شامل رویدادهای زندگی و پیشامدهای کوچک و بزرگ در طول عمر می‌شود.

سرمایه روانشناختی تا حدود زیادی در ارزیابی‌ها و اندازه‌گیری‌ها درجات نسبتاً ثابت داشته و قابل تغییر و رشد می‌باشد. پیوستار صفت-حالت به شرح زیر است:

۱. حالات مثبت: گذرا و بسیار متغیر است و نشان دهنده احساسات ما است و شامل لذت، خلق مثبت و شادی است.

۲. حالت-گونه: نسبتاً قابل انعطاف و قابل رشد می‌باشند. نه تنها سازه‌هایی مثل خودکارآمدی، امید، انعطاف‌پذیری و خوشبینی را دربرمی‌گیرد بلکه سازه‌های مثبت دیگر مثل بخشش، شهامت، قدرشناسی، دانایی و بهزیستی را نیز شامل می‌شود.

۳. صفت-گونه: نسبتاً ثابت می‌باشند و نسبت به تغییر مقاوم هستند و نشان‌دهنده عوامل شخصیتی و ویژگی‌های منحصر به فرد است. مانند ابعاد پنج‌گانه شخصیت و خودارزیابی‌های هسته‌ای.

۴. صفات مثبت: بسیار پایدار، ثابت و نسبت به تغییر بسیار مقاوم هستند. نمونه‌های آن شامل هوش، استعداد و ویژگی‌های ارثی مثبت است.

توجه به این نکته مهم است که اگرچه سرمایه روانشناختی در پیوستار در رتبه حالت-گونه قرار دارد و در مقایسه با ساختار صفت-گونه مانند ابعاد پنج‌گانه شخصیت ثبات کمتری دارند و قابل تغییرند، اما مهم است بدانیم سرمایه روانشناختی نیز حالات گذرا و لحظه‌ای نیستند و قابل رشد و توسعه هستند [۱۷].

۳-۶-۳ تأثیر سرمایه روانشناختی و احساسات بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان

هم پژوهشگران و هم مدیران توافق دارند که مقاومت کارکنان در برابر تغییر از موانع اصلی برای روند تغییر سازمانی موثر است. مقاومت بخصوص از طریق نگرش‌های ناکارآمد کارمند (به عنوان مثال: عدم تعهد یا بدبینی) و رفتارهای ناکارآمد (به عنوان مثال: کج رفتاری) آشکار می‌شود که می‌تواند برای تغییر سازمانی مثبت ویرانگر باشد. در حالی که به این دیدگاه‌ها و اینکه چگونه می‌توان بر مقاومت کارکنان در برابر تغییر غلبه کرد، توجه زیادی شده است و اگر چه اهمیت سازه‌های مثبت از آغاز پژوهش‌ها رفتار سازمانی و مطالعه توسعه و تغییر سازمان شناخته شده است، نقشی را که کارکنان مثبت ممکن است در تغییر مثبت ممکن است در تغییر مثبت سازمانی بازی کنند تا حد زیادی نادیده گرفته شده است. تغییر سازمانی از نابسامانی در محیط آغاز می‌شود و با فاصله‌های موجود بین اهداف سازمان و نتایج فعلی ادامه می‌یابد. این تغییر سازمانی هم برای مدیران از نظر اجرای موثر و هم برای کارکنان از نظر پذیرش و تعهد به آن بسیار مهم است [۱۱].

سال‌ها پیش استریبل لازمه تغییر موفق در سازمان را بینش و مدیریت خوب می‌دانست اما مدتی است که مدیران به اهمیت تعهد کارکنان به تغییر پی برده‌اند. کارکنان در داخل سیستم سازمانی برای وفق دادن خود و رفتار کردن طبق راهبردها و برنامه‌های تغییر که توسط مدیریت ارائه می‌شوند، مسئولند [۱۰].

۳-۷-۲ شادی

بطور مسلم، امروزه کمبود شادی و نشاط فردی و اجتماعی و به تبع آن کاهش سطح انگیزه‌های فردی و اجتماعی، یکی از نگرانی‌های عمده مسئولان و مدیران است. پژوهش‌های انجام گرفته در رابطه با شادی نشان می‌دهد که افکار و رفتارهای افراد شاد سازگارانه و کمک‌کننده می‌باشد. این افراد با دید باز به امور می‌نگرند، دعا و



سوم، فعالیت‌هایی که فرد آگاهانه و با نیت هدفمند و جهت‌دار انجام می‌دهد که به عنوان مثال در بالا به برخی از آنها اشاره شد. درباره‌ی ریشه‌ی ژنتیکی شادی بسیاری از محققان معتقدند که شادی یک «نقطه‌ی» از پیش تعیین شده نیست، بلکه یک «طیف» از پیش تعیین شده است و در این باره شادی را با بهره‌ی هوشی (IQ) مقایسه می‌کنند [۲۵].

۳-۷-۲ نظریه‌های شادی

۱. نظریه نقطه‌ی شروع این نظریه شادی را به عنوان نگرشی پایدار نسبت به زندگی می‌داند که از نظر زیست‌شناسی در انسان‌ها تعریف شده است.
۲. نظریه مقایسه این نظریه شادی را فرآیند مستمر قضاوت می‌داند که شامل مقایسه زندگی فرد با پنداشت وی از زندگی ایده‌آل است.
۳. نظریه تأثیر تئوری تأثیر شادی را احساسی می‌داند که از ارزیابی ذهنی حاصل از در نظر گرفتن تمام جهات به دست می‌آید.

۳-۷-۳ مدل‌های شادی

۱. مدل داینر

شادی توصیف تجربه‌های ذهنی مثبت است، داینر (۲۰۰۰) مدل ذهنی از شادی ارائه کرده است و تعریف‌های قابل قبولی را برای همگان ارائه نموده است. این مدل شامل سه عنصر می‌شود: ارزیابی شناختی از زندگی شخص (رضایت از زندگی)، تأثیرات مثبت و تأثیرات منفی.

۲. مدل لیوبومیرسکی و لپر

لیوبومیرسکی و لپر (۱۹۹۹) نیز در مدل خود روشی را ارائه کردند که به کیفیت‌های شادی ذهنی و کلی می‌پردازد. آنها همچنین علاوه بر ارزیابی تأثیرات مثبت و منفی به صورت جداگانه در پی دستیابی به مولفه‌های شناسایی یک فرد شاد هستند.

۳. مدل سلیگمن

جدیدترین رویکرد از مفهوم شادی توسط سلیگمن (۲۰۰۲) تعریف شده است. مدل وی شامل سه عنصر زیر می‌باشد:

- ۱- تجربه کردن عواطف مثبت (رضایت از زندگی)
- ۲- دخیل بودن در فعالیت‌های زندگی (زندگی‌ای که فرد در آن دخیل است)
- ۳- پیدا کردن احساس شادی و معنادار بودن در زندگی (زندگی با معنا) [۲].

۴- روش تحقیق

این تحقیق از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است و از حیث روش تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری این تحقیق، کارکنان کارخانه نساجی یزدیاب (۱۴۰۰ نفر) در استان یزد بوده است و با توجه به اینکه شرکت مجوز اجرای پرسشنامه در شیفت‌های روزانه شرکت را بصورت محدود به پژوهشگر داده بود، از بین شیفت‌های مختلف کاری، از بخش تکمیل کارخانه، دو شیفت بطور تصادفی ساده با تعداد ۵۵۰ نفر پرسنل انتخاب

شد و بر اساس جدول مورگان پرسشنامه بین تعداد ۲۲۰ نفر از کارکنان این دو شیفت توزیع گردید که از این تعداد، تعداد ۲۱۰ پرسشنامه برگشت داده شد. برای اجرای این تحقیق، از سه پرسشنامه: هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۵) شامل ۲۸ گویه و ۶ مؤلفه، سرمایه روانشناختی (۲۰۰۷) ۲۴ سوالی لوتانز و همکاران با ۶ مؤلفه و شادی آکسفورد هیلز و آرگیل (۱۹۸۹) شامل ۲۹ گویه و ۵ مؤلفه، استفاده شد.

در این تحقیق، برای توصیف داده‌هایی که از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده‌اند از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر شاخص‌های مرکزی (میانگین، میانه، نما)، شاخص‌های پراکندگی (دامنه، واریانس، انحراف استاندارد) همچنین از جدول فراوانی و نمودارهای آماری برای نمایش داده‌ها استفاده گردید. در بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، برای تعیین رابطه بین دو متغیر هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با شادی از جهت ارزیابی وضعیت هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی از آزمون‌های تک نمونه (t)، آزمون تحلیل واریانس (F) تحلیل رگرسیون، استفاده گردید.

جدول (۱) ضریب اعتبار سؤالات پرسشنامه هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی

۵- یافته‌های تحقیق

۵-۱ بین هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی ارتباط معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول فوق و با توجه به اینکه مقدار r در سطح $\alpha = 0,01$ در رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی و مولفه‌هایش، رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی با مقدار $0,539$ معنادار است، رابطه بین هوش هیجانی و امیدواری با مقدار $0,594$ و رابطه بین هوش هیجانی و انعطاف‌پذیری با مقدار $0,457$ ، رابطه بین هوش هیجانی و خوش بینی با مقدار $0,292$ و رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با مقدار $0,589$ معنادار است.

بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می‌گردد. به عبارت دیگر بین هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی ارتباط معناداری وجود دارد و رابطه بین هوش هیجانی با سرمایه روانشناختی و مولفه‌هایش به صورت مثبت و مستقیم است.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره در جدول فوق نشان می‌دهد که هوش هیجانی از روی مولفه‌های سرمایه روانشناختی قابل پیش‌بینی است و رابطه از لحاظ آماری معنادار است و مولفه‌های سرمایه روانشناختی از روی واریانس هوش هیجانی تبیین می‌شوند.

۵-۲ بین هوش هیجانی و شادی ارتباط معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول فوق و با توجه به اینکه مقدار r در سطح $\alpha = 0,01$ در رابطه بین شادی و هوش هیجانی و مولفه‌هایش، رابطه بین شادی و خود آگاهی با مقدار $0,237$ معنادار است، رابطه بین شادی و خودمدیریتی با مقدار $0,413$ و رابطه بین شادی و آگاهی اجتماعی با مقدار $0,297$ ، رابطه بین شادی و مدیریت روابط با مقدار $0,597$ و رابطه بین شادی و هوش هیجانی با مقدار $0,548$ معنادار است. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می‌گردد. به عبارت دیگر بین شادی



یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش میزان به دست آمده برای شادی و مؤلفه‌های آن از دیدگاه کارکنان صنایع نساجی می‌باشد که از نتایج بدست آمده اینگونه استنباط می‌گردد که بیش از نیمی از پاسخگویان رضایت زیادی از وضعیت شادی در سازمان خود دارند و از نظر آنها در سازمان‌شان توجه مطلوب و مساعدی به شادی می‌شود و از این لحاظ سازمان خود را در رده بالایی می‌دانند و فقط عده بسیار اندکی هستند که از این متغیر در سازمان خود رضایت کمی دارند. بنابراین باید از مدیران این کارخانه برای ایجاد چنین شرایط مطلوبی که در آن این ویژگی به خوبی رواج داده شده است، صمیمانه تشکر کرد.

از دیگر یافته‌های این پژوهش میزان بسیار مناسب هماهنگی درونی سرمایه روانشناختی در میان کارکنان صنایع نساجی یزدیاف می‌باشد. بنابراین این میزان بالای هماهنگی درونی، نشان از همبستگی نسبتاً بالا و خوبی بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی یعنی خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش بینی خواهد بود. یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش آن بود که مشخص شد بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و ایجاد هرگونه تغییری در یکی از آنها، دیگری را بدون تأثیر نخواهد گذاشت و ارتقاء و بهبود مؤلفه‌های هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی باعث بهبود میزان شادی در سازمان خواهد شد.

از طرفی باید توجه داشت که بی‌بردن به عوامل مرتبط با شادی کارکنان اهمیت فراوانی دارد زیرا به دلیل رابطه مثبت و معنی‌داری که بین هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با شادی وجود دارد، با تغییر و اصلاح عوامل تأثیرگذار بر مؤلفه‌های هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی می‌توان باعث بهبود و ارتقاء سطح مؤلفه‌های شادی و در نتیجه کیفیت شادی بهتر و مطلوب‌تر و در نهایت بهبود عملکرد و رشد سازمان شد.

داشتن شادی و شادکامی در محیط کار و حین انجام امور محوله، فعلی است که کارکنان ملزم به انجام آنها نیستند و نمی‌توان از طریق سازمان و سیستم‌های رسمی آن، به چنین رفتارهایی پاداش داد و یا در صورت عدم انجام چنین رفتارهایی افراد را تنبیه کرد. حس شادی و شادبودن همان حالات کارکنان در کارخانه است که فرد در برابر مسائل موجود در سازمان و محیط کار از خود بروز می‌دهد و کاملاً به خود فرد بستگی دارد و در محدوده وظایف او نیست ولی در عین حال برای سازمان و موفقیت عملکرد سازمان بسیار حیاتی و مفید می‌باشد. لذا سازمان باید همواره تلاش خود را در جهت بهبود و ارتقاء سطح شادی در بین کارکنان خود انجام دهد.

نتیجه تأثیر مؤلفه رضایت از زندگی بر روی شادی بیانگر آن است که هر اندازه رضایت از زندگی، که عبارت از مشارکت مسئولانه در زندگی سیاسی، اجتماعی سازمانی می‌باشد افزایش یابد وابستگی اجتماعی زندگی کاری در سازمان بیشتر و سازمان مسئولیت بیشتری را در قبال اجتماع خواهد داشت و بنابراین شادکامی و شادی نیز در بین افراد سازمان بیشتر خواهد شد، به عبارتی مشارکت داوطلبانه، حمایت از کارکردهای سازمانی در ماهیت اجتماعی و حرفه‌ای آن، تلاش برای حفظ شهرت سازمان، حضور فعالانه در جلسات سازمانی و ارائه پیشنهادهای برای بهبود شرایط کاری، به بهبود و ارتقاء وضعیت شادی در میان کارکنان سازمان، منتهی خواهد شد.

و هوش هیجانی ارتباط معناداری وجود دارد و رابطه بین شادی با هوش هیجانی و مؤلفه‌هایش به صورت مثبت و مستقیم است.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره در جدول فوق نشان می‌دهد که شادی از روی مؤلفه‌های هوش هیجانی قابل پیش‌بینی است و رابطه از لحاظ آماری معنادار است و مؤلفه‌های هوش هیجانی از روی واریانس شادی تبیین می‌شوند.

۳-۵ بین سرمایه روانشناختی و شادی ارتباط معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول فوق و با توجه به اینکه مقدار T در سطح $\alpha = 0,01$ در رابطه بین شادی و سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌هایش، رابطه بین شادی و خودکارآمدی با مقدار $0/688$ معنادار است، رابطه بین شادی و امیدواری با مقدار $0/580$ و رابطه بین شادی و انعطاف‌پذیری با مقدار $0/491$ ، رابطه بین شادی و خوش‌بینی با مقدار $0/405$ و رابطه بین شادی و سرمایه روانشناختی با مقدار $0/680$ معنادار است. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می‌گردد. به عبارت دیگر بین شادی و سرمایه روانشناختی ارتباط معناداری وجود دارد و رابطه بین شادی با سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌هایش به صورت مثبت و مستقیم است.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره در جدول فوق نشان می‌دهد که شادی از روی مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی قابل پیش‌بینی است و رابطه از لحاظ آماری معنادار است و مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی از روی واریانس شادی تبیین می‌شوند.

۴-۵ بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول فوق و با توجه به اینکه مقدار T در سطح $\alpha = 0,01$ در رابطه بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی، رابطه بین شادی و هوش هیجانی با مقدار $0/548$ معنادار است و رابطه بین شادی و سرمایه روانشناختی با مقدار $0/589$ معنادار است.

بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می‌گردد. به عبارت دیگر بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی ارتباط معناداری وجود دارد. و رابطه بین شادی با هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی به صورت مثبت و مستقیم است.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره در جدول فوق نشان می‌دهد که شادی از روی هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی قابل پیش‌بینی است و رابطه از لحاظ آماری معنادار است و هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی از روی واریانس شادی تبیین می‌شوند.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی در بین کارکنان صنایع نساجی در کارخانه یزدیاف بوده است.

در همین راستا یکی از یافته‌های پژوهش هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن از دیدگاه کارکنان صنایع نساجی است که یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد که بیش از نیمی از کارکنان کارخانه، وضعیت هوش هیجانی را در حد مناسبی ارزیابی می‌نمایند و همچنین از نظر آنها هماهنگی مؤلفه‌های هوش هیجانی تأثیر بسزایی در توسعه قابلیت‌های انسانی در محیط کاری و اجتماعی ایفا می‌نماید.