

نشریه علمی دانشجویی  
دانشکده علوم انسانی  
دانشگاه بجنورد

# روانشناسی

سال سوم، شماره پنجم، بهمن ۱۴۰۰



هرگز ناامید نخواهیم شد  
تقلا برای زنده ماندن  
از صفر به یک



نشریه روانشر

سال سوم ، شماره ۵ ، زمستان ۱۴۰۰ (۱۵ بهمن ماه ۱۴۰۰)

**صاحب امتیاز:** انجمن روانشناسی دانشگاه بجنورد

**مدیر مسئول:** محمد مهدی میرسعیدی

**سر دبیر:** فاطمه نظری

**مدیر هنری و صفحه آرا:** محدثه والهی

**طراح جلد:** نسا مولایی

**ایده پرداز:** مینا موقر مقدم

**ویراستاران:** محدثه سادات ذبیحی، زکیه سادات سید موسوی،  
معصومه آریامنش

**مدیر یادگست:** وحید رضا مژدی

**هیئت تحریریه:** سیده فاطمه زهرا حسینی، زهرا حیدری، مهلا رضایی نسب، زهرا کریمی، سیده سپیده کاظمی، زکیه سادات سید موسوی، هدیه صادقی کوثر خیزی، مینا موقر مقدم، فرزانه چک

**هیئت داوران:** دکتر عباس نسائیان، دکتر ملاح احمدی

**تماس با ما**

تلگرام: <https://t.me/PsychologyUB>

اینستا:

[https://instagram.com/psy\\_anjoman?utm\\_medium=copy\\_link](https://instagram.com/psy_anjoman?utm_medium=copy_link)

سخن سردبیر ۵

## مقالات

نقش عوامل مختلف در کارافرینی و کارافرینی موفق ۶

رضایت از زندگی ۱۴

## ترجمه

Work from Home: Measuring Satisfaction between Work – Life Balance  
and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia ۲۴

## یادداشت ها

نقش روانشناسی اجتماعی در شکل گیری هویت جوانان و نوجوانان ۳۴

رضایت شغلی و راهکارهای ارتقاء آن ۳۸

## اخبار روانشناسی

علمی پژوهشی ۴۱

رویدادی ۴۳

## معرفی فیلم

تقلا برای زنده ماندن ۴۴

## نقد فیلم

هرگز ناامید نخواهم شد ۴۶

## مصاحبه

اثر بخشی روانشناسی محیط در کار ۴۸

## معرفی کتاب

از صفر به یک ۵۱

یک پیشنهاد شنیدنی ۵۲

سخن پایانی ۵۳







## سخن سردبیر

بسمه تعالی

از شروع فعالیت روانشر در بهار ۹۸، سه سال می‌گذرد و در پاییز سال سوم تحولی شگرف در مسیر این حرکت پدید آمد. ضمن تشکر از اعضای پیشین نشریه که پایه گذاران اسبق این نشریه بودند، در پنجمین شماره از روانشر ما به دنبال تغییر جدیدی بودیم. اتفاقی تازه در روانشر که به دنبال خود تجاربی جدید و گاهی دشوار به همراه داشت. شماره پنجم روانشر گامی بزرگ جهت تحولی نو و جدید بود. در این شماره از نشریه، به کمک جمعی از نویسندگان در تلاش بودیم تا از دیدگاه روانشناسی صنعتی و سازمانی به بررسی مطالب و بیان تفکرات پردازیم. موضوعاتی چون کارآفرینی، رضایت شغلی، تاثیر همه‌گیری ویروس کووید ۱۹ بر مشاغل و ... بررسی گردید. شماره پنجم روانشر، تغییرات ساختاری را نیز به همراه داشت و بخش‌هایی چون اخبار و یادگست از جمله قسمت‌های تازه‌ای بود که در ساختار نشریه قرار گرفت. در این مسیر قدم به قدم یکدیگر را همراهی کردیم و حال به چنین دستاوردی رسیدیم. از هیئت محترم داوران که با نکته‌سنجی خود ما را یاری نمودند و از هیئت تحریریه که با ارائه مطالب خود بز فزونی دانش ما افزودند سپاسگزاریم.

در کلام آخر، حاصل تمام تلاش‌ها و قریحه و ذوقمان در معرض قضاوت شما، ما را از نقدهای خود بی‌نصیب مگذارد.

باسپاس

فاطمه نظری

بهمن ۱۴۰۰





## نقش عوامل مختلف

# در کار آفرینی و کارآفرینی موفق

### چکیده

هدف از نگارش این مقاله، پرداختن به جنبه‌های موفقیت یک کارآفرین در روان‌شناسی اجتماعی و نیز بررسی عوامل مؤثر بر این موضوع بوده است. مقاله از نوع مروری است و در هر زیر موضوع ابتدا تعاریف و سپس ویژگی‌هایی کارآفرینی بیان شده است. در انتهای مقاله نیز به ویژگی‌های کارآفرینی موفق پرداخته شده است. با بررسی مقالات متعدد مشخص شده است از بین عوامل اجتماعی سطوح بالای مهارت‌های اجتماعی و نیز سرمایه اجتماعی با ایجاد کارآفرینی و همچنین موفقیت کارآفرین در طی زمان رابطه مثبت دارد. سپس عوامل شناختی بررسی شده‌اند؛ از نتایج پژوهش‌ها اینگونه بر می‌آید که بعضی سوگیری‌های شناختی از جمله سوگیری خوشبینانه احتمال کارآفرین شدن را بالا می‌برد. عامل شناختی دیگر تفکر خلاف واقع می‌باشد؛ مطالعات نشان داده‌اند که کارآفرینان موفق در قیاس با سایر افراد کمتر دچار این نوع تفکر هستند و اگر هم از آن استفاده کنند در جهت آموختن از اشتباهاتشان و تکرار نکردن مجدد آن‌ها است.

• سیده فاطمه زهرا حسینی

• دانشجوی کارشناسی روانشناسی

### کلید واژه

کارآفرینی موفق، عوامل اجتماعی مؤثر بر کارآفرینی، عوامل شناختی مؤثر بر کارآفرینی، عوامل فردی مؤثر بر کارآفرینی، نقش فرهنگ در کارآفرینی، نقش رسانه بر کارآفرینی



## ● مقدمه

نیاز به قدرت و آموزش، بلاغت و مهارت بیان خوب، هوش و توجه به دیگران و نیز خلاقیت و... از نظر روان‌شناسان اجتماعی، این کارآفرینان قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می‌کنند، و می‌توانند باورها، نگرش‌ها، اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. از این منظر، کارآفرینان این احساس را در زیردستان ایجاد می‌کنند؛ که به آنان به عنوان انسان نگرسته می‌شود؛ و به افراد کمک می‌کنند که مسائل کارآفرینی را به روشی جدید ببینند.

از آنجا که مبحث کارآفرینی با مبحث رهبری، ارتباط تنگاتنگی دارد؛ بسیاری از نظریات و مدل‌های رهبری را می‌توان در کارآفرینی مورد استفاده قرار داد. به طور کلی، مطالعات صورت گرفته طی سال‌های اخیر نظریه‌های رهبری را در شش مکتب اصلی دسته‌بندی کرد:

- ۱- مکتب ویژگی‌های رهبری
- ۲- مکتب رفتاری یا سبک رهبری
- ۳- مکتب اقتضائی
- ۴- مکتب شایستگی رهبری
- ۵- مکتب هوش عاطفی
- ۶- مکتب رهبری کاریزماتیک یا الهامی

در مکتب ویژگی‌های رهبری، رهبران، ابرمردانی فرض می‌شوند که به دلیل برخورداری از ویژگی‌هایی که موهبت الهی هستند، شایسته رهبری، شده‌اند. در نگاه این مکتب، رهبری استعدادی ذاتی و خدادادی است، لذا رهبران، رهبر به دنیا می‌آیند نه اینکه ساخته شوند.

محققان مکتب رفتاری در پی تعیین رفتارهای رهبران یا سبک رهبری آنان برآمدند. در نگاه این مکتب، رهبران می‌توانند ساخته شوند، زیرا فقط باید رفتار و سبک‌های آنان شناسایی و تقلید شوند.

در مکتب اقتضائی، بر اساس شرایط و به اقتضای موقعیت‌ها، شیوه مناسب و مطلوب رهبری تعیین می‌شود. به بیانی دیگر، سبک رهبری مطلوب جهان شمول در این مکتب، رد شده و سبک رهبری با توجه به موقعیت مشخص می‌شود.

در مکتب شایستگی، بر شایستگی‌ها و صالحیت‌های رهبری تأکید می‌شود. شایستگی عبارت است از هرگونه دانش، مهارت، توانایی و خصوصیت فردی که منجر به عملکرد برتر و برجسته می‌شود.

در مکتب هوش عاطفی، بر توانایی رهبر در زمینه درک احساسات و عواطف پیروان و نوع واکنش مناسب با آنها، تأکید می‌شود. مکتب هوش عاطفی در مقابل مکتب هوش ذهنی، شکل گرفته و بر توانایی درک متقابل تأکید می‌کند.

در مکتب رهبری کاریزماتیک، ویژگی‌هایی برای رهبران در نظر گرفته می‌شود که آنها را قادر می‌سازد برای پیروان خود الهام بخش بوده و به شکل الگو و مدل مرجع درآیند، به طوری که پیروان، با رهبر خود تعیین هویت می‌کنند (پاشازاده، ۱۳۹۳). در این مقاله بر مکاتب رفتاری، اقتضائی و شایستگی تمرکز شده است.

کارآفرینی، فرایند کسب سود از طریق ترکیب جدید و ارزشمند منابع در محیطی مبهم است. کارآفرینان کسانی‌اند که فرصت مناسب برای یک تجارت را تشخیص می‌دهند؛ و عملاً آن را راه می‌اندازند. عصر جدید، عرصه رقابت بر سر منابع و سرمایه‌هاست، کشورهای بزرگ صنعتی که فاتحان این عرصه‌اند بهره‌وری از منابع و سرمایه‌ها را در سرلوحه کار خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص، چرخ‌های رشد و توسعه را به حرکت در آورده‌اند و به ابداعات و نوآوری‌هایی دست یافته‌اند. دسترسی به این نوآوری‌ها که اقتصاد کشورهای توسعه یافته را از نو زنده کرده است منوط به کارآفرینی است. علاوه بر بحث اقتصادی، کارآفرینی به دلیل اینکه جامعه را به سمت تغییرات تکنیکی و مبتکرانه سوق می‌دهد و باعث رشد اجتماعی می‌شود، حائز اهمیت است. کارآفرینی علاوه بر ایجاد اشتغال، موجب بالا رفتن کیفیت زندگی، توزیع مناسب درآمد، کاهش اضطراب‌های اجتماعی و بهره‌وری از منابع ملی می‌شود. با توجه به دلایلی که در زمینه اهمیت کارآفرینی وجود دارد، ضروری است برنامه ریزان و کارگزاران دولتی با حمایت همه جانبه از فرایند کارآفرینی و برنامه ریزی جامع، زمینه رشد و ترویج فرهنگ کارآفرینی را فراهم کنند.

از آنجا که بسیاری از نظریات و تحقیقات به کار رفته در این مقاله در حوزه روان‌شناسی اجتماعی جای می‌گیرند، بهتر است تعریفی از روان‌شناسی اجتماعی ارائه گردد. روان‌شناسی اجتماعی حوزه‌ای علمی است که سعی دارد تا ماهیت و علت رفتار و اندیشه فرد را در موقعیت‌های اجتماعی درک کند. در روان‌شناسی اجتماعی می‌آموزیم که اندیشه‌های ما دچار سوگیری‌ها و خطاهایی بسیاری است، بنابراین عقل سلیم، شواهد نامعتبری از رفتار اجتماعی ارائه می‌کند؛ در چنین مواقعی است که نقش روان‌شناسی اجتماعی در دستیابی به پاسخ پرسش‌هایمان پررنگ می‌شود. (بارون، ۲۰۰۶)

بنابراین در مورد ارتباط روان‌شناسی اجتماعی و کارآفرینی می‌توان گفت که نظریه‌ها و اصول روان‌شناسی اجتماعی می‌توانند در یافتن پاسخ مناسب به پرسش‌های مربوط به کارآفرینی، مؤثر باشند. به طور مشخص، روان‌شناسی اجتماعی، می‌تواند به ما در درک موضوعاتی از این قبیل کمک کند:

- ۱) چرا بعضی افراد، تصمیم می‌گیرند که کارآفرین باشند؟
- ۲) چرا بعضی اشخاص در این مورد موفق‌تر از دیگران هستند؟

## ● مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از دغدغه‌های روان‌شناسان اجتماعی در چند دهه اخیر، کارآفرینی بوده است و تلاش شده این پدیده را با بعضی از معیارهای تجربی و نظری بررسی کنند.

رابرت بارون (۱۹۳۶) اولین کسی بود که بین کارآفرینی در روان‌شناسی اجتماعی و کارآفرینی در اقتصاد، تمایز قائل شد. کارآفرینی از منظر روان‌شناسی اجتماعی، توسط بسیاری از محققان مورد مطالعه قرار گرفته است. به طور کلی این تحقیقات، رفتارها و ویژگی‌های کارآفرینان را بدین صورت بیان کرده‌اند: قابلیت ریسک پذیر بودن،



## عوامل موثر بر کار آفرینی

۸

**عوامل اجتماعی:** قرار گرفتن در معرض افراد دیگری که کار آفرین هستند؛ می‌تواند دانش و مهارت‌هایی را که افراد برای کار آفرین شدن نیاز دارند، برایشان فراهم کند. این مطابق با نظریه الگوگیری بندورا (۱۹۹۷) است. در واقع، بودن افراد کار آفرین در خانواده یک شخص، در تصمیم به کار آفرین شدن نقش بازی می‌کند. تحقیقات انجام شده در خصوص کار آفرینی زنان در ایران نیز نشان داد که، بین کار آفرین بودن پدر و کار آفرین شدن دختر همبستگی مثبت وجود دارد. (کردناچ و همکاران، ۱۳۹۳).

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی است که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه‌ی اعضای یک اجتماع شده و در نهایت، منافع متقابل آن‌ها را تأمین خواهد کرد. یکی از معیارهای اصلی در شناخت سرمایه‌ی اجتماعی، شکل و شیوه‌ی روابط اجتماعی افراد با یکدیگر و نحوه همزیستی آن‌ها در جامعه مورد مطالعه است.

این موضوع، باعث بروز خلأیت، ایده‌پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیری می‌شود که؛ از جمله شاخص‌های کار آفرینی‌اند. در سرمایه اجتماعی دو مفهوم روابط ضعیف و قوی وجود دارند. در روابط ضعیف افراد دورتر مدنظرند، که فراوانی و تکرار تماس‌ها با آن‌ها بسیار محدود است. این روابط بسیار پر اهمیت هستند و به ویژه در یافتن ایده‌ی مناسب نقش به‌سزایی را ایفا می‌کنند. افزون بر این، روابط قوی با دوستان نزدیک، سبب دسترسی به اطلاعات معتبرتری می‌شود که البته؛ تنوع این اطلاعات کمتر است.

سرمایه اجتماعی در دو دسته مشاغل که به‌طور کلیشه‌ای زنانه و یا مردانه‌اند، متفاوت است. زنان، دارای سرمایه اجتماعی بیشتر در حوزه مشاغل زنانه هستند و زنان و مردان هر دو دارای سرمایه اجتماعی کمی در حوزه مشاغل مردانه‌اند. (ساپلتن، ۲۰۰۹)

### مهارت‌های اجتماعی: تحقیقات در روانشناسی اجتماعی و

کاربردی به‌طور مکرر نشان داده است که: قابلیت‌ها و مهارت‌های اجتماعی، افراد را قادر به تعامل با دیگران می‌سازد و نقشی کلیدی در تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی ایفا می‌کند، برای مثال: این و همکاران در مطالعه‌ای در سطح وسیع، شامل بیش از ۱۴۰۰ کارمند در یک بازه وسیع شغلی دریافتند: مهارت‌های اجتماعی، به‌تنهایی بهترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی و میزان پیشرفت هستند. مهارت‌های اجتماعی همچنین بر نتایج مذاکرات و درگیری‌های افراد در تعارضات و حتی شادی‌های افراد، تأثیر می‌گذارد. بیشتر وظایفی که کار آفرینان به‌منظور موفقیت باید انجام دهند؛ شامل عناصر اجتماعی شدن است. افزایش سرمایه‌ی خارجی، ایجاد اشتیاق و تعهد در کارکنان، ارتباط مؤثر با افراد، جذب شریک و کارمندان مؤثر، توسعه شبکه‌ها و روابط کسب و کار، ایجاد اطمینان و مشروعیت و مذاکره با دیگران در مباحث مختلف تنها بخشی از تعاملاتی است که کار آفرینان باید به‌کار گیرند.

شاخص مهارت اجتماعی کار آفرینان بر چهار بعد درک اجتماعی، تطابق‌پذیری اجتماعی، خودگشودگی و مدیریت تأثیر گذاری بر راه‌اندازی کسب و کار جدید، مؤثر است.

**فرهنگ:** برای بررسی نقش فرهنگ در کار آفرینی می‌توان نظریه مک کله‌لند را مد نظر قرار داد؛ او معتقد بود جوامعی که دارای نیاز به موفقیت پایین هستند؛ نرخ سرمایه‌گذاری و نیز خطرپذیری در آنها پایین است و به تبع آن توسعه نیافته هستند و در جوامعی که نیاز به موفقیت بالا است؛ نرخ سرمایه‌گذاری و خطرپذیری نیز بالاست. در این جوامع، افرادی که کسب و کار جدیدی راه‌اندازی می‌کنند، شرکت یا واحد اقتصادی را سازماندهی می‌کنند و ظرفیت تولیدی و بهره‌وری آن را افزایش و بهبود می‌بخشند. مک کله‌لند چنین افرادی را کار آفرین می‌نامد و عواملی نظیر شیوه جامعه‌پذیری، شیوه‌های تربیتی والدین، طبقه اجتماعی والدین، ایدئولوژی حاکم، مذهب و تحرک اجتماعی را عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ کار آفرینی می‌داند. توجه خاص او به فرهنگ در امر کار آفرینی است و مناسب‌ترین نوع جامعه‌پذیری را تقویت استقلال فردی و ایجاد اعتماد به نفس می‌داند که موجب کار آفرینی می‌شود. (دیبری، ۱۳۹۷)

**رسانه‌ها:** اعتقاد بر این است: رسانه‌ها، منعکس‌کننده ارزش‌ها و هنجارهای جامعه‌اند؛ از سوی دیگر آن‌ها را وسیله‌ی اعمال ارزش‌ها می‌دانند. با توجه به ماهیت رسانه‌ها که برای ذخیره و یا انتقال اطلاعات برای توده مردم است، محصولات رسانه‌ای می‌تواند تأثیر عمیق و موثری در برداشت عمومی در مورد کار آفرین و کار آفرینی داشته باشد و رفتار مردم را تحت تأثیر قرار دهد. تجربیات خود فرد، مشاهده تجربیات دیگران و به‌ویژه آشنایی با سرگذشت کار آفرینان موفق را از طریق روزنامه و صنعت فیلم بر ریسک‌پذیری افراد در معاملات بورس بسیار مهم است. به‌عنوان مثال: در این زمینه می‌توان به نقش مدل‌سازی رسانه اشاره کرد. بدین صورت که آن‌ها می‌توانند با انتشار داستان زندگی افراد موفق کار آفرین و انتشار تصویر مثبت از کار آفرینان سبب توسعه و ترویج کار آفرینی در جامعه شوند. در واقع انتشار سرگذشت کار آفرینان در رسانه‌ها باعث ایجاد روحیه خودباوری در مخاطبان می‌شود.

نظریه یادگیری اجتماعی به ما کمک می‌کند که دریابیم ارتباطات میان فرد و رسانه‌های جمعی چگونه می‌توانند در اکتساب رفتارهای جدید افراد، نقش مهمی برعهده داشته باشند. با آگاهی از این مسئله، مطبوعات ضمن معرفی افراد کار آفرین سبب می‌شوند تا کسانی که در فکر ارتقا و پیشرفت هستند، خصوصیات آن افراد را الگوی خود قرار دهند و از رفتار آنان تبعیت کنند. (حسینی دانا، ۱۳۹۲)

در پاسخ به این سوال که انگیزه مخاطب در استفاده از رسانه چیست، بر اساس رویکرد استفاده و رضایت‌مندی می‌توان بیان کرد که: مخاطبان کم و بیش به صورتی فعال، به دنبال محتوایی هستند که بیشترین خشنودی را برای آن‌ها فراهم کند. بر همین اساس؛ رسانه‌های مختلف از جمله مطبوعات با شناخت نیازهای مخاطبان که یکی از اساسی‌ترین آنها در شرایط فعلی یافتن شغل مناسب است، کار آفرینی را به عنوان یکی از راه‌های ارضای این نیاز معرفی می‌کنند و از این طریق ضمن خشنودی مخاطبان سبب ترویج کار آفرینی در جامعه می‌شوند. (حسینی دانا، ۱۳۹۲)

طبق نظریه برجسته‌سازی، رسانه‌ها می‌توانند با برجسته ساختن برخی موضوعات، بر اطلاعات مردم تأثیر بگذارند. (رزاقی، ۱۳۸۵) بر این اساس، رسانه‌ها می‌توانند با برجسته ساختن شاخص‌های کار آفرینی مانند: نیاز به توفیق، خودباوری، تمایل به مخاطره‌پذیری، نیاز به استقلال، خلأیت و... سبب شوند تا مخاطبان به این موضوع فکر کنند؛ و از این طریق زمینه ساز کار آفرینی در جامعه شوند.



## ● عوامل شناختی:

یک جنبه از قابلیت اجتماعی «توجه آن‌ها به دیگران» به طور مثبت به موفقیت مالی هر دو گروه ارتباط داشت. علاوه بر این یک مهارت دیگر - توانایی سازگار شدن سریع و خوب با موقعیت اجتماعی تازه، انطباق پذیری اجتماعی - با موفقیت مالی کارآفرینان در صنعت لوازم آرایش ارتباط داشت. این موضوع که بیانگر ارتباط با برون‌گرایی است؛ با موفقیت مالی کارآفرینان در صنعت فناوری بالا همبستگی مثبت داشت.

علت اثر نیرومند مهارت‌های اجتماعی بر موفقیت کارآفرینان این است که در طول فرآیند ایجاد شغل جدید، کارآفرینان باید از ابتدا روابط اجتماعی جدیدی با افراد مختلف، مثلاً: مشتریان، تأمین‌کنندگان و کارکنان جدید برقرار کنند. به علاوه، آن‌ها باید این کار را در محیط‌هایی انجام دهند که بسیار نامطمئن و بدون ساختار هستند. دقیقاً در همین گونه زمینه‌هاست که مهارت‌های اجتماعی می‌توانند بیشترین فایده را داشته باشند.

بین مهارت اجتماعی و بازارگرایی سازمانی نیز ارتباط وجود دارد. بازارگرایی عاملی است که توجه به آن می‌تواند به نوآوری و پیشرفت شرکت‌ها کمک کند. (کاکاپور و خنیفر، ۱۳۹۲) معتقدند که: مهارت اجتماعی، به بالا رفتن مهارت‌های بازارگرایی کارآفرینان کمک می‌کند. در واقع کارآفرینان با داشتن مهارت اجتماعی قادر به درک اجتماعی بالا هستند و از این طریق می‌توانند دیدگاه مشتریان را نسبت به محصولات جاری و نیازهای آنها را نسبت به محصولات جدید سریع‌تر درک کنند؛ و در نتیجه اطلاعات بازار را راحت‌تر از رقبای خود جمع‌آوری کنند. با استفاده از ویژگی خودگشودگی، آن‌ها در دسترس سایر اعضای سازمان قرار دهند و از این طریق؛ تمام اعضای سازمان خود را با مسائل مربوط به بازار و نیازهای مشتری و پاسخگویی به آن‌ها، درگیر کنند. این به نوبه خود می‌تواند گام بزرگی در راستای پیشرفت سازمان، از طریق نوآوری محصولات و در نتیجه توسعه سازمان باشد.

## ● سرمایه‌روان‌شناختی:

به باور لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه‌روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ی مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است:

الف) تعهد و تلاش لازم برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز، اعتماد به نفس/خودکارآمدی،

ب) داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده، خوش‌بینی

ج) پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت، امیدواری

د) پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت‌ها، انعطاف‌پذیری

ح) احساس نیاز مداوم جهت ارتقای مهارت‌ها، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های فردی و جمعی.

**فرایند‌های شناختی:** در تلاش برای درک دیگران و معنی‌دار کردن جهان اجتماعی، ما در معرض گستره‌ی وسیعی از تمایلات قرار داریم، که در مجموع، می‌توانند منجر به خطاهای جدی شوند. این مفهوم با نام سوگیری شناختی یا تحریف شناخته می‌شود. بعضی سوگیری‌های شناختی، در تصمیم‌مربوط به کارآفرین شدن نقش دارند. به عنوان مثال یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد. افراد کارآفرین ممکن است بیشتر مستعد سوگیری خوش‌بینانه باشند. (شپرد و همکاران، ۱۱۹۹)

**سوگیری خوش‌بینانه:** این تمایل به نوعی پیش‌آمدگی برای اینکه کارها خوب صورت بگیرند، اطلاق می‌شود. نمایی دیگر از سوگیری خوش‌بینانه سفسطه‌برنا مه‌ریزی است، یعنی تمایل به داشتن این باور که ما می‌توانیم در یک زمان تعیین شده کاری بیشتر از آنچه واقعاً در توان ماست، انجام دهیم (فرگاس ۱۹۹۵)، به نقل از کریمی). تحقیقات بارون (۱۹۹۶) حاکی از آنند که کارآفرینان ممکن است بیشتر در معرض این سوگیری باشند. در ارتباط نزدیک، با این مطلب ادراک خطر است. مطالعات بسیاری نشان می‌دهند که هر چند کارآفرینان الزاماً بیش از دیگران مستعد خطر کردن نیستند؛ اما آن‌ها گرایش دارند که در هر موقعیتی، سطوح پایین‌تری از خطر را تصور کنند (بازنیتزر و بارنی، ۱۹۹۷). این به نوبه خود، منجر به آن می‌شود که آنان بیشتر تمایل به «بی‌محابا عمل کردن» داشته باشند و مشاغل نامطمئن را فدای مشاغل جدید نامطمئن کنند. داد و ستدهای نو، نامطمئن هستند. کمتر از نیمی از آن‌ها بیش از یک سال دوام می‌آورند. در مجموع، عوامل شناختی که از دیرباز به وسیله روان‌شناسان اجتماعی مطالعه شده‌اند؛ قطعاً در تصمیم‌به کارآفرین شدن نقش دارند.

## ● چرا بعضی کارآفرینان موفق‌تر از کارآفرینان دیگر هستند؟

### عوامل اجتماعی:

**مهارت اجتماعی:** همانگونه که مهارت اجتماعی در ایجاد کارآفرینی نقش دارد، در موفقیت یک کارآفرین نیز مؤثر است. یافته‌های اخیر نشان می‌دهند که مهارت‌های اجتماعی کارآفرینان بر توانایی آن‌ها بر تعامل مؤثر با دیگران مثلاً: مهارت در ادراک اجتماعی، ترغیب‌کنندگی، ایجاد برداشت اولیه خوب اثرگذار است. شواهد برای تایید این پیش‌بینی، توسط بارون و مارکمن گزارش شده است. آن‌ها از کارآفرینانی که در دو صنعت مختلف: لوازم آرایش و فناوری بالا، کار می‌کردند خواستند تا پرسشنامه‌ای را که برای اندازه‌گیری چند مهارت اجتماعی طراحی شده بود، پر کنند. در ضمن، آن‌ها اطلاعاتی در مورد درآمد این کارآفرینان از شغل جدید جمع‌آوری کردند. نتایج نشان داد که:

## ● ویژگی های فردی و رفتاری کار آفرینان موفق:

کار آفرین موفق کسی است که می تواند ارزش های جدید مادی یا معنوی خلق کرده و آن ها را در طی زمان حفظ کند. حال به ابعاد مختلف ویژگی های فردی و رفتاری این کار آفرینان پرداخته می شود:

### ۱. قابلیت روانی و اجتماعی پذیرش خطر و ریسک

فرض غالب این است که کار آفرینان کمترین میزان تنفر از ریسک نسبت به عموم مردم را دارند و معمولاً وقتی کلمه کار آفرین را می شنویم ریسک کردن نیز تداعی می شود. کار آفرین سعی می کند ریسک هایی که مجبور به قبول آن است را به دقت مطالعه کرده و خطرات ناشی از آن را تا جایی که امکان دارد به حداقل برساند. در واقع هنر کار آفرین مدیریت ریسک است. در این راه او سه وظیفه را انجام می دهد:

الف) آغاز تغییرات یا نوآوری مفید

ب) سازگاری با تغییراتی که در محیط اقتصادی اتفاق می افتد

ج) پذیرش عواقب عدم اطمینان مربوط به بنگاه اقتصادی

نایت با نشر رساله دکتری خود با عنوان «ریسک، عدم اطمینان و سود» ریسک را از عدم اطمینان واقعی جدا کرد. او کار آفرینان را گروهی از افرادی معرفی نمود که ریسک پذیرند و با عدم اطمینان روبرو می شوند؛ آنان با هدف کسب عدم اطمینان به عنوان وضعیتی شناخته می شوند که طی آن نمی توان احتمال دستیابی به راهکار را با استدلال قبلی یا استنباط آماری تعیین کرد. عدم اطمینان واقعی بر خلاف ریسک در بردارنده احتمال هم نیست و در این وضعیت هیچ مبنای معتبری برای طبقه بندی نمونه ها وجود ندارد؛ زیرا پیامد هر حادثه منحصر به فرد است. ممکن است کار آفرین خودش از طریق نوآوری، عدم اطمینان را به وجود آورد و یا ممکن است پدیده ای برون ز مانند تغییر در سلیقه مصرف کننده باشد. قدرت برخورد اثر بخش با عدم اطمینان نیازمند ویژگی هایی چون درجه بالایی از اعتماد به نفس، قدرت قضاوت درباره ویژگی های شخصی خود، آزادی عمل، خطر پذیر بودن و قدرت پیش بینی است.

### ۲. خلاقیت و نوآوری

خلاقیت به معنای خلق یک چیز از چیز دیگری است به طوری که فارغ از قالب و روش های گذشته باشد. خلاقیت، مهارت دیدن چیزهایی است که وجود ندارند. پروکتور معتقد است خلاقیت فرآیند شکستن و دوباره ساختن دانش خود درباره یک موضوع و به دست آوردن بینش جدید نسبت به ماهیت آن است. کار آفرینان افرادی خلاق و نوآور هستند که دارای قدرت و قابلیت ذهنی بالایی در شناسایی و بررسی مسائل و موضوعات پیرامون خود می باشند. کار آفرینان در برخورد با مسائل ابعاد گسترده تری را در نظر می گیرند و واقعیت هایی را در می یابند که دیگران بدان توجه ندارند. کار آفرینان دارای تفکر واگرا مقابل تفکر همگرا می باشند، این افراد روش های نوین را به کار می گیرند و برای یک مساله گزینه های فراوانی را در نظر می گیرند. البته تفکر واگرا وقتی با خلاقیت مترادف است که منجر به نتیجه مثبت و ثمر بخش شود. نظریه ای در ارتباط با اشاعه و نوآوری وجود دارد که بیان می کند اشاعه فرایندی است که از طریق آن نوآوری از مجاری مشخص و در طول دوره زمانی معینی میان اعضای یک نظام اجتماعی انتشار می یابد. کامل ترین شکل نظریه اشاعه را اورت راجرز در کتاب اشاعه نوآوری

ها مطرح ساخته است. راجرز بر این عقیده است که افراد اطلاعات حاصل نوآوری ها را از طریق ۵ مرحله اقتباس می کنند، هر یک از این مراحل ویژگی های خاص خود را دارند. این مراحل به ترتیب عبارتند از: آگاهی، انگیزش و ابداع، تصمیم و ارزیابی، اجرا و مرحله پذیرش و تثبیت. (بیات، ۱۳۹۷)

### ۳. موفقیت روانی و اجتماعی و نیاز به آن

دانشمندان علوم رفتاری دریافته اند که تعدادی از انسان ها نیاز شدیدی به موفقیت دارند و برخی دیگر، که شاید اکثریت را تشکیل می دهند، به نظر می رسد آن قدرها هم نیاز به موفقیت را در خود احساس نمی کنند. این پدیده نخستین بار مورد توجه مک کله لند قرار گرفت. نیاز به موفقیت گونه ای ویژه از انگیزه به شمار می آید که شامل یک احساس درونی و قوی نسبت به موفقیت است. این نیاز بر مبنای انتظار انجام کارهای بهتر و سریع تر از دیگران یا انجام بهتر این کارها نسبت به گذشته است.

در پاسخ به این پرسش که چگونه انگیزه قوی برای موفقیت در بعضی اشخاص به وجود می آید و در بعضی دیگر کمتر دیده می شود، مک کله لند می گوید: با وجود اینکه انگیزه موفقیت، نیازی روانی است و پدیده ای است که با شخصیت افراد سروکار دارد ولی در حقیقت پدیده ای کاملاً روانی نیست. در واقع، این پدیده را برخی از شرایط اجتماعی تشکیل می دهند که سبب ایجاد درجه های متفاوتی از این انگیزه در افراد می شوند. در این رابطه می توان به عواملی مانند: آموزش در خانواده، طبقه اجتماعی والدین، تحریک اجتماعی و ایدئولوژی اشاره کرد.

به باور راجرز نیاز به موفقیت یک ارزش اجتماعی است که بر تمایل افراد در رسیدن به برتری و کمال در زندگی تأکید دارد. وی به تأثیر عوامل محیطی در پرورش این نیاز باور داشت.

نظریه کلی این است که افرادی که نیاز به موفقیت بالایی دارند به کارهایی رو می آورند که درجه دشواری آن در حد متوسط است و از فعالیت های خیلی آسان یا خیلی دشوار پرهیز می کنند. فعالیت های آسان برای آن ها ایجاد انگیزه نمی کند. فعالیت های بسیار دشوار نیز اگرچه چالش های فراوانی ایجاد می کنند؛ اما موفقیت در آنها بسیار غیرمحمول است و بنابراین؛ انگیزه آفرین نیستند.

افرادی که ترس از شکست بالایی دارند، یا به فعالیت های بسیار آسان رو می آورند که احتمال موفقیت در آنها بسیار زیاد است، یا به فعالیت های بسیار دشواری رو می آورند؛ تا بتوانند از دشواری آنها، عنوان بهانه ای برای عدم موفقیت استفاده کنند.

برنارد واینر و همکارانش به این نتیجه رسیدند که استنباطی که افراد از علت موفقیت و شکست خود دارند عامل مهمی در تعیین رفتار موفقیت گرا و انتظارهای آتی آنها از عملکردشان است. اگر افراد احساس کنند که موفقیت و شکست آن ها از درون کنترل می شود بیشتر احتمال دارد که برای موفق شدن تلاش کنند تا زمانی که احساس کنند عوامل بیرونی مانند بخت یا واکنش افراد دیگر، اعمال آنان را کنترل می کند. پژوهش هایی نیز در جهت کشف تفاوت های بین دو جنس در نیاز به موفقیت و این احتمال که زنان انگیزه دوری از موفقیت یا ترس از آن دارند انجام گرفته است. با وجود این که پژوهش های بعدی تردید قابل ملاحظه ای را نسبت به چنین اندیشه ای ایجاد کرده است ولی مشخص شده است که زنان در مقایسه با مردان، نیاز به موفقیت کمتری دارند.



برخی ویژگی‌های افراد توفیق طلب در زمینه کارآفرینی، را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱- آن‌ها موقعیت‌هایی را جستجو می‌کنند که کسب بازخورد واقعی در آن ممکن باشد. یعنی در شرایطی قرار بگیرند؛ که بتوانند از نتیجه فعالیت خود آگاه شوند. البته؛ اظهار نظرهایی که در مورد ویژگی‌های شخصی آنها می‌شود، مورد علاقه‌ی آنان نیست؛ بلکه اطلاعاتی را می‌خواهند که مربوط به نحوه انجام کار آنان باشد.

۲- اغلب تا زمانی که کار با کامیابی به پایان برسد، کاملاً مجذوب آن کارند و به کارهای دیگر نمی‌پردازند. آنان نیمه تمام گذاشتن کار را دوست ندارند و تا زمانی که تمام تلاش خود را به کار نگیرند، رضایت خاطر پیدا نمی‌کنند.

۳- توفیق طلبان تا زمانی که گمان کنند کار خود را درست انجام می‌دهند، به قضاوت دیگران توجهی نمی‌کنند.

۴- چنین افرادی به طور عموماً به کارایی وضع موجود و آنچه که از گذشته به ارث رسیده است، به دیده شک می‌نگرند و با سنت شکنی در شیوه کاری رایج و ارائه روش‌ها و برنامه‌های نو باعث ارتقای سازمان و کشور می‌شوند.

۵- از آنجا که این افراد در مورد توانایی‌های خود نظری واقع بینانه دارند، و به دیگران نیز امکان دخالت و انجام کارهایشان را نمی‌دهند؛ ممکن است اغلب، دیگران را ناراحت کنند و به نظر آید که رفتار دوستانه ندارند. در صورتی که افراد با انگیزه، موفقیت بالا از مهارت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی، نیز برخوردار باشند؛ بهترین مدیران به شمار می‌آیند. (حیدری ساربان، ۱۳۹۶)

یک فرد عادی همانند یک کارآفرین علاقمند به موفقیت است، اما تفاوت در سبک‌های برخورد با این مقوله و عامل انتظار پاداش؛ موجب ایجاد تفاوت در میزان انگیزه موفقیت می‌شود. در افراد معمولی، موفقیت در چندین هدف برایشان مطرح است و به صورت عرضی این هدف‌ها را در کنار هم قرار می‌دهند. افراد عادی اکثر اوقات یا توان و انگیزه خود را بین هدف‌های مورد نظر تقسیم می‌کنند، یا به صورت متناوب هر از چند گاهی به یکی از هدف‌ها توجه می‌کنند. در این مورد، شخص همیشه در حالتی از اضطراب به سر می‌برد، زیرا زمانی که به یکی از هدف‌های مورد نظر توجه می‌کند، از هدف‌های دیگر باز می‌ماند و خود را مقصر می‌داند. بنابراین؛ همیشه نگران است. اما یک کارآفرین، معمولاً هدف‌های خود را ترکیب کرده و در قالب یک هدف واحد آن را پی‌گیری می‌کند یا هدف‌های خود را به صورت طولی در امتداد هم قرار می‌دهد، و کاملاً توان و انگیزه خود را برای رسیدن به آن هدف‌ها «هدف‌های متمرکز شده» سرمایه‌گذاری می‌کند. برای تقویت انگیزه افراد، راه‌های مختلفی وجود دارد، اما مهم‌ترین اصل در این زمینه همسویی هدف‌هاست. کارآفرینان با توجه به اینکه معمولاً از کنترل درونی برخوردار می‌باشند، بنابراین؛ عامل پاداش و تشویق را در خود جستجو می‌کنند، به همین خاطر از توانایی خود انگیزشی بالایی برخوردارند. اما افراد عادی ممکن است که بیشتر به مشوق‌های بیرونی توجه کنند و در نبود مشوق‌های بیرونی دچار کمبود انگیزه شوند. اکثر مردم می‌خواهند به هدف‌هایی برسند که مشابه همان چیزی است که می‌توانند انجام دهند. اما کارآفرین کسی است که می‌تواند خود را برانگیزاند تا در کار خود، بازدهی بالایی داشته باشد. (مقصودی، ۱۳۸۵)

## ● عوامل شناختی:

معلوم شده است که عوامل شناختی، نیز نقش مهمی در توفیق کارآفرینان بازی می‌کنند. به عنوان مثال: تحقیقات در حوزه کارآفرینی، نقش تفکر خلاف واقع را در موفقیت کارآفرینان بررسی کرده‌اند. تفکر خلاف واقع به تجسم بازده‌های مختلف در یک موقعیت بیش از آنچه واقعاً رخ داده است، اطلاق می‌شود؛ یعنی آنچه که می‌توانسته رخ بدهد. تفکر خلاف واقع، به دو دسته‌ی صعودی: «مقایسه بازده‌های کنونی با بازده‌های مطلوب تر از آنچه تجربه شده» و نزولی: «مقایسه بازده‌های کنونی با بازده‌های منفی تر از آنچه تجربه شده». تقسیم می‌شود. تحقیقات درباره اثرات تفکر خلاف واقع، حاکی از آن است که؛ این تفکر سودها و زیان‌های بالقوه‌ای را در بسیاری از زمینه‌ها، از جمله در زمینه‌های شغلی عرضه می‌کند. در بعد منفی آن، اشتغال به این گونه تفکر منجر به احساس تأسف درباره اعمال انجام نشده یا اعمالی که انجام شده ولی نتایج منفی به بار آورده، می‌شود. چنین احساساتی ناخوشایند بوده و می‌تواند با انجام تکالیف در گستره وسیعی از زمینه‌ها تداخل کند. در بعد مثبت اشتغال به تفکر خلاف واقع گاهی افراد را وامی‌دارد تا رویدادهای گذشته را از چشم انداز اتخاذ راهبردهای موثر تر در نظر بگیرند. یعنی راهبردهایی که بیشتر احتمال دارد که در رویدادهای آینده بازده‌های مثبتی ایجاد کنند؛ تا اعمال یا راهبردهایی که در گذشته اتخاذ شده بوده است. از آنجا که یک شغل تازه منابع محدودی دارد، اگر کارآفرینان از اشتباهات گذشته خود درس نگیرند، می‌تواند برای آنان نتایج فاجعه آمیزی به بار بیاورد.

بارون و همکاران پژوهشی درباره تفکر خلاف واقع انجام دادند، آن‌ها در بین کارآفرینان افرادی را که شغلی را راه انداخته و در حال حاضر به آن اشتغال داشتند، «کارآفرین‌ها» با کسانی که علاقه‌ای به انجام چنین کاری نداشته و در واقع هیچ شغلی را راه نیانداخته بودند «معلم‌ان مدارس، کارمندان دولت» مقایسه کرد. دو گروه از لحاظ متغیرهای اجتماعی و اقتصادی متعددی «سن، تحصیلات و میزان درآمد» باهم هم‌تا شده بودند. از هر دو گروه خواسته شد تا تعداد دفعاتی را که در پی بازده‌های ناامید کننده به تفکر خلاف واقع دست زده بودند مشخص کرده و اثرات چنین افکاری را بر حالات عاطفی خود اعلام کنند. نتایج روشن بود: کارآفرینان به طور معنی‌داری کمتر از غیر کارآفرینان به تفکر خلاف واقع دست زده بودند؛ مثلاً: اظهار تأسف کمتر. در واقع وقتی از هر دو گروه خواسته شد که سه رویداد را که در زندگی خود بیشترین تأسف را برای آن‌ها داشته است ذکر کنند، کارآفرینان اغلب نتوانستند سه مورد از این گونه وقایع را ذکر کنند و به طور معناداری کمتر از غیر کارآفرینان نتوانستند چنین کاری بکنند. چنانکه چند تن از کارآفرینان اظهار داشتند آن‌ها بیشتر ترجیح می‌دادند که بر آینده متمرکز شوند و تفکر درباره رویدادهایی که ممکن بود رخ بدهد ولی رخ نداده بود را اتلاف وقت می‌دانستند. (بارون و همکاران، ۲۰۰۰، به نقل از کریمی، ۱۳۹۸)

با ترکیب این یافته‌ها با استدلالاتی که در بالا به آن اشاره شد، امکان پذیر به نظر می‌رسد که اگرچه کارآفرینان عموماً کمتر از افراد غیر کارآفرین به تفکر خلاف واقع اشتغال می‌ورزند، کارآفرینان موفق ممکن است در کاربرد چنین تفکری برای ایجاد راهبردهای بهتر برای انجام تکالیف توانا تر و زبردست تر باشند. به عبارت دیگر آن‌ها ممکن است از اشتباهات گذشته خود بیشتر درس گرفته و بهره ببرند. این یک احتمال جالب است که می‌تواند در پژوهش‌های آتی مورد بررسی قرار گیرد.

(بارون و همکاران، ۲۰۰۰) تحریف‌های مختلف شناختی یا سوگیری‌ها ممکن است نقشی در توفیق کار آفرینان داشته باشد. محتمل به نظر می‌رسد که کار آفرینان موفق در مقایسه با غیر موفق‌ها کمتر در معرض گستره وسیعی از خطاهای شناختی یا سوگیری‌هایی قرار بگیرند که پردازش اطلاعات را تحریف کرده و منجر به تصمیم‌های دارای مطلوبیت کمتر می‌شوند.

نمونه‌ای از این خطاها شامل سوگیری خوشبینانه، سفسطه برنامه‌ریزی و القای عاطفه می‌باشد. این خطاها، به ویژه برای مشاغل تازه که فاقد منابع سازمان‌های جا افتاده تر هستند، می‌تواند نابود کننده باشند. تحریف شناختی تشدید تعهد نیز به موفقیت کار آفرینان مرتبط است. تمایل به چسبیدن به تصمیم‌هایی که بازده‌های منفی آغازین را سبب شده‌اند به هزینه‌های بر باد رفته یا تشدید تعهد معروف است. به میزانی که کار آفرینان بر این سوگیری شناختی پافشاری کنند، ممکن است؛ شغل تازه خود را به خطر بیندازند. از سوی دیگر مشاغل تازه به ندرت ممکن است نتایج مثبت فوری داشته باشند، از این رو استقامت در برابر نتایج منفی اولیه، ممکن است جزئی ضروری برای رسیدن به موفقیت نهایی باشد. ملاحظات این احتمال را نشان می‌دهند که: کار آفرینان موفق، ممکن است آن‌هایی باشند که می‌دانند چه وقت پافشاری کنند و چه موقع به راهبردهای دیگر تغییر جهت بدهند (بارون و همکاران، ۲۰۰۰، به نقل از کریمی، ۱۳۹۸).

بینش بیشتر نسبت به نقش بالقوه هزینه‌های بر باد رفته در موفقیت کار آفرینان، به وسیله بروکنر، هیگینس و لو فراهم شده است که این خطای شناختی را به نظریه تمرکز نظم بخش ربط می‌دهند. تمرکز نظم بخش چارچوب مهمی برای درک این مطلب که افراد در نظم بخشی به رفتار خود به منظور رسیدن به حالات نهایی مطلوب، یکی از دو دیدگاه متضاد را اتخاذ می‌کنند، می‌باشد. در دیدگاه اول که به تمرکز ترفیعی معروف است، هدف غایی که افراد به دنبال آن هستند، کامیابی است - رسیدن به بازده مثبت. وقتی آنان این تمرکز نظم بخش را به کار می‌گیرند، به دنبال تنظیم فرضیه‌های متعددی هستند و سعی دارند همه ابزارهای ممکن را برای رسیدن به اهدافی که مد نظر آنهاست، کشف کنند. در تمرکز بازداری، برعکس، هدف نهایی مورد نظر ایمنی است - اجتناب از بازده‌هایی منفی. از این رو؛ وقتی افراد این تمرکز خود تنظیمی

را انتخاب می‌کنند، فرضیه‌های کمتری تنظیم می‌کنند بر اجتناب از اشتباه (اعمال یا تصمیم‌هایی که بازده‌های منفی ایجاد می‌کنند) تاکید می‌کنند. (هیگینز و سیلبرمن، ۱۹۹۸) نشان دادند که افراد، در تجربه‌های دراز مدت خود برای تمرکز ترفیعی یا بازداری با هم تفاوت دارند. این افراد را می‌توان وادار کرد تا یکی از این تمرکزها را بر حسب عوامل اجتماعی، انتخاب کنند؛ مثلاً: یا برای رسیدن به برد و یا برای اجتناب از باخت آموزش ببینند. (لیبرمن و همکاران، ۱۹۹۶) کدام یک از دو دیدگاه تمرکز ترفیعی یا بازداری در کمک به کار آفرینان مؤثرتر است تا از خطرات هزینه‌های بر باد رفته اجتناب کنند، ارتباط به اینکه کار آفرینان چگونه نتایج منفی آغازین را تفسیر می‌کنند دارد. اگر اینها ناشی از گزینه‌های دیگری که در حال حاضر در دسترس بوده ولی کار آفرینان به دنبال آن نیستند، دیده شوند؛ در آن صورت اشخاص دارای تمرکز ترفیعی دارای مزیت هستند: آن‌ها بهتر از افراد دارای تمرکز بازداری قادرند از تصمیم‌های ناموفق اجتناب کنند، چون اشخاصی که دارای تمرکز ترفیعی هستند معمولاً به دستیابی به نتایج مثبت توجه دارند. بهترین راه انجام این است که به روش تازه‌ی بهتر و در دسترس که در حال حاضر موجود است، متوسل شوند. افراد دارای تمرکز بازداری، برعکس، معمولاً به اجتناب از، از دست دادن توجه دارند و دست کشیدن از شیوه عمل کنونی بدان معنی است که آنها اطمینان دارند چنین بازده‌هایی، یعنی زیان‌ها را تجربه خواهند کرد.

برعکس، اگر گزینه برتر در دسترس نباشد؛ افراد دارای تمرکز بازداری ممکن است مزیتی داشته باشند - آن‌ها ممکن است حفظ کردن خود از تله هزینه بر باد رفته را، آسان‌تر بیابند. افرادی که دارای تمرکز بازداری هستند، و به حداقل رساندن زیان‌ها توجه دارند، بنابراین؛ آن‌ها ممکن است شیوه عمل ناموفقی را که دنبال می‌کردند به سرعت رها کنند. برعکس، افراد با تمرکز ترفیعی، ممکن است تلاش برای برعکس کردن بازده‌های منفی که تجربه می‌کنند را ادامه دهند، زیرا؛ شیوه عمل بهتری را نمی‌بینند. بنابراین؛ به نظر می‌رسد که تمرکز نظم بخشی، ترفیعی یا بازداری، در واقع پیوند نزدیکی با این مسئله که مردم چگونه با هزینه‌های بر باد رفته کنار می‌آیند، دارد (بروکنز، ۲۰۰۴، به نقل از کریمی، ۱۳۹۸)





## نتیجه

در این مقاله به اهمیت کارآفرینی و عوامل مؤثر بر آن پرداخته شد؛ لازم است افراد و گروه‌هایی که به هر نحوی با کارآفرینی در ارتباط اند، از نتایج تحقیقات و مطالعات در این زمینه استفاده کنند تا مسیر ایجاد و موفقیت در کارآفرینی را برای خود و جامعه هموار کنند. کارآفرینان باید تلاش کنند روابط اجتماعی شان را در جهت افزایش سرمایه اجتماعی حفظ کنند؛ یادگیری مهارت‌های اجتماعی و به کارگیری آن در ارتباط با مشتریان و کارمندان و همچنین در نظر گرفتن این عامل برای استخدام کارمندان نیز حائز اهمیت است. لازم است کارآفرینان به بهبود ویژگی‌هایی نظیر اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری معقول، امیدواری، انعطاف‌پذیری، یادگیری مداوم و ارتقای مهارت‌ها و خلاقیت همت گمارند. در این پژوهش به نقش خانواده در کارآفرینی پرداخته شد، لازم است والدین به کارآفرینی اهمیت بیشتری داده، خود را به صورت الگوی تلاش‌گر برای فرزندان در آورده و نیز به ویژگی‌های منحصر به فرد فرزندان‌شان توجه کنند و در جهت توانمندسازی آنان بکوشند، شایسته است که آنان فرزندان را به یادگیری فناوری‌های جدید تشویق کرده و نیز اطلاعاتی از مشاغل مختلف در اختیار آنان قرار دهند. با توجه به نقشی که کارآفرینی در توسعه جامعه در حیطه‌های مختلف دارد پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران بر آموزش مهارت‌های کارآفرینی و فرهنگ سازی در جهت ایجاد نگرش کارآفرینی در افراد همت گمارند. برای دستیابی به چنین اهدافی به نقش رسانه نباید بی‌توجهی شود. همچنین لازم است تسهیلات و امکانات در بکارگیری خدمات اینترنتی و تجارت الکترونیک، شهرک‌های کسب و کار، مراکز رشد (انکوباتور)، پارک‌های کارآفرینی، قوانین و مقررات مناسب و حمایت‌های مالی و مشاوره‌ای ایجاد شود.

## منابع:

- رابرت، بارون؛ دان، بیرن؛ نایلا، برنسکامپ. ترجمه: یوسف کریمی (۱۳۹۸). تهران: نشر روان.
- بیات، مهرداد؛ بیات، الناز؛ بک زاده، آرزو (۱۳۹۷). خلاقیت و نوآوری اساس کارآفرینی. تهران: انتشارات ادیبان روز.
- پاشازاده، ملیحه (۱۳۹۳). رابطه رهبری تحول آفرین و توانمندسازی روان شناختی کارکنان در کتابخانه‌های عمومی استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی
- کاکاپور، صبا؛ خنیفر، حسین (۱۳۹۲). رابطه بین مهارت اجتماعی کارآفرینان و کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان شهر تهران. توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۲، ص ۳۴۹-۳۶۷.
- آراستی، زهرا؛ ناهید، ژوان؛ قلی پور، آری (۱۳۹۳). مقایسه سطح سرمایه اجتماعی زنان و مردان کارآفرین در حوزه‌های کاری زنان و مردان. توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۱، ص ۱۷-۳۵.
- ربیعی، علی؛ صادق زاده، حکیمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی. رفاه اجتماعی، دوره ۱۱، شماره ۴۱، ص ۱۹۱-۲۲۱.
- حیدری ساربان، وکیل؛ مجنونی توتاخانه، علی (۱۳۹۶). نقش سرمایه روانشناختی در ارتقای کارآفرینی روستایی استان آذربایجان شرقی. اقتصاد فضا و توسعه روستایی، دوره ۶، شماره ۲۲، ص ۹۷-۱۱۸.
- کردنائیج، اسدالله؛ شاه طهماسبی، اسماعیل؛ کریمی، محمد (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مولفه‌های زمینه‌ای بر قصد کارآفرینانه در دانشجویان کشور، با تاکید بر قومیت دانشجویان. توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۳، ص ۵۰۹-۵۲۸.
- گلرود، پروانه (۱۳۸۴). عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی زنان ایرانی. زن در توسعه و سیاست، دوره ۳، شماره ۱، ص ۱۰۱-۱۲۳.
- دبیری، مرجان (۱۳۹۷). نقش فرهنگ در کارآفرینی - مقصودی، جعفر. (۱۳۸۵)، ویژگی‌های فردی سرمایه اصلی کارآفرینی - مختارزاده، مارال. (۱۳۹۶)، دلایل ریسک‌پذیری در کارآفرینی در روانشناسی کارآفرینی - غفاری، عبدالله. (۱۳۹۶)، تاملی بر مفهوم ریسک و ارتباط آن با مقوله کارآفرینی - ویسی، رضا. (۱۳۹۷)، توسعه فرهنگ کارآفرینی، عوامل و راهکارها - مختاری، مرضیه؛ فلاحی، نعمت‌الله. (۱۳۹۵)، کارآفرینی فردی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان. در مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، شیراز.
- حسینی دانا، حمیدرضا؛ میراسماعیلی، بی بی سادات؛ بلند همت، امین. (۱۳۹۲)، نقش مطبوعات در ترویج فرهنگ کارآفرینی. مطالعات رسانه‌ای، دوره ۸، شماره ۲۲، ص ۱-۱۸.
- سروستان، نرگس؛ عزیزی نژاد، حسین. (۱۳۹۷)، مروری بر روانشناسی کارآفرینی و بررسی نقش آن در کسب و کار. مجله پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، دوره ۱، شماره ۱، ص ۲۶-۳۹.



# رضایت از زندگی

• زهرا حیدری  
• دانشجوی کارشناسی روانشناسی

## چکیده:

بر اساس مرور پژوهش‌های صورت گرفته مواردی که در ادامه ذکر می‌شود به عنوان بازوهای محقق ساز رضایت از زندگی روابط زیر برقرار است. میان شادکامی، روابط جنسی در چهارچوب عرف و خودکارآمدی، رضایت از زندگی زناشویی، عدالت اجتماعی و رضایت از زندگی همبستگی مثبت و با ناپهنجاری‌های اجتماعی همبستگی منفی وجود دارد.

بر این اساس باید تغییراتی در شیوه‌های رفتاری، ساختارهای تربیتی و برنامه‌های اجتماعی به منظور محقق شدن رضایت از زندگی صورت گیرد.

رضایت از زندگی یکی از مهم‌ترین مفاهیم جهت گیرنده به سمت زندگی باکیفیت است که قصد دارم شما را با این مفهوم و راه‌های ارتقاء آن و عوامل مؤثر بر آن آشنا سازم و امید است که خواننده تا پایان مقاله با دست‌آورد ها و نتایج تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است آشنا گردد و این آگاهی پاسخگوی سوالات شما باشد. بدین منظور با استفاده از پایگاه‌های اینترنتی ([www.core.ac.uk](http://www.core.ac.uk)) و ([www.sid.ir](http://www.sid.ir) / [www.scholar.google.com](http://www.scholar.google.com)) و سرچ کردن کلید واژه ها در موتور جستجوگر و با مد نظر قرار دادن ارتباط معنایی میان موضوع و پژوهش‌های قبلی مقالاتی گزینش شده و از آنها خلاصه‌هایی تهیه گردیده و با تحلیل آن‌ها و با استناد به منابع معتبر این مقاله به رشته تحریر در آمده است.

**کلید واژه:** رضایت زندگی - شادکامی - مروری  
عدالت اجتماعی



۳) پژوهش فرجی و خادمیان (۱۳۹۲) تحت عنوان بررسی نقش رضایت از زندگی بر میزان نشاط اجتماعی نشان می‌دهد که بین رضایت از زندگی و میزان نشاط رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای درآمد و محرومیت نسبی و میزان رضایت از زندگی همبستگی معناداری وجود دارد. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

۴) خسروی و ناهید پور (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی رضایت از زندگی، باور به عادلانه بودن دنیا و حمایت‌های اجتماعی در دانشجویان ایرانی و هندی پرداختند. نتایج حاکی از آن است که دانشجویان هندی در مقایسه با دانشجویان ایرانی نمره بالاتری در رضایت از زندگی و باور به عادلانه بودن دنیا و حمایت‌های اجتماعی بدست آوردند. همچنین، بین رضایت از زندگی و باور به عادلانه بودن دنیا و حمایت‌های اجتماعی هم در دانشجویان ایرانی و هم دانشجویان هندی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

۵) کیوودو و آبل (۲۰۱۱) پژوهشی با نام رابطه بین شخصیت و رضایت از زندگی انجام دادند که نشان داد تعاملات اجتماعی احساس تعلق را که لازمه بهزیستی است افزایش می‌دهد. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

۶) پژوهش گیولاکتی (۲۰۱۰) با نام تأثیر حمایت اجتماعی بر رضایت از زندگی بیانگر این است که حمایت اجتماعی ادارک شده ۴۳ درصد رضایت زندگی را تبیین می‌کند. به اعتقاد وی گذراندن وقت با خانواده تأثیری مستقیم بر رضایت افراد دارد. همچنین حمایت ادراک شده دوستان به طور غیرمستقیم بر سطح رضایت فرد اثر می‌گذارد، چنانچه فرد خود را بهتر از دوستانش ادراک کند، رضایت وی افزایش می‌یابد. افرادی که حمایت اجتماعی بالایی را دریافت می‌کنند، از زندگی خود احساس رضایت بیشتری دارند (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴).

۷) مالوف و همکارانش (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان مدل پنج عاملی شخصیت، رضایتمندی از زندگی، در یک فرا تحلیل نشان داده‌اند که چهار مدل از پنج عامل شخصیت، ارتباط معنادار با رضایت از زندگی دارد. که عبارتند از: عصبی بودن کم، توافق برون‌گرایی و وجدانی بودن بالا. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

۸) هالدون و همکارانش در سال ۲۰۰۷ بررسی در زمینه رضایت بعد از عمل و تصور از بدن بیماران، رضایت از زندگی و عزت نفس دختران و پسران نوجوان را بعد از جراحی مربوط به زیبایی، مورد مقایسه قرار دادند. آن‌ها دریافتند که تفاوت معناداری در میزان رضایت بعد از عمل مردان و زنان وجود ندارد و رضایت بعد از عمل به طور معناداری با عزت نفس، تصویر از بدن و رضایت از زندگی مرتبط است. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

اما نظرات و چهارچوب‌های ذهنی عده‌ای از این پژوهشگران: اینگلهارت (۱۹۹۸) «احساس رضایت از زندگی بازتاب توازن میان آرزوهای شخصی و وضعیت عینی فردی به وجود می‌آورد.» (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

رضایت از زندگی آن چیزی است که آدمی در ادوار گذشته حال و آینده همواره در پی محقق ساختن آن بوده است. مفهومی که نوع نگرش آدمی را به زندگی خودش و میزان شکاف ما بین فرد و خود آرمانی‌اش را نمایان می‌کند. این مفهوم نه تنها زندگی شخصی انسان را بلکه اجتماع و تمامی روابط را تحت شعاع قرار می‌دهد و پیامدهای گسترده‌ای را به بار می‌آورد و تأثیراتی را برجای می‌گذارد. بنابراین آشنایی با معنی و راه‌های ارتقاء آن می‌تواند برای داشتن زندگی سالم به آدمی کمک کرده و تضمین‌کننده‌ی سلامت روح و روان او باشد خوشبختانه این عنصر مهم مدتی است که موضوع مهمی برای پژوهش‌های متخصصین این زمینه گشته است. غالب تحقیقات صورت گرفته تا کنون از اهمیت این موضوع و تأثیر آن بر کیفیت عملکرد انسان خبر می‌دهد و همچنین نمایه‌ای از سلامت روانی و شناختی انسان می‌باشد و پیش‌بینی‌کننده و عامل میزان خشونت، بزهکاری و ناهنجاری‌های اجتماعی است. دستاوردهای حاصله همچنین بر ارتباط بین روان‌نجوری و رضایت از زندگی دلالت می‌کنند. پس بنابراین برای ارتقاء این عامل مهم باید عوامل مؤثر بر آن را شناسایی و سعی در اجرای مثبت آن‌ها داشته باشیم.

با توجه به نقش مهمی که رضایت از زندگی در زندگی انسان ایفا میکند و اطرافیان نیز از ترکش‌های این نوع نگرش بی‌بهره نیستند به عنوان عضوی کوچکی از مجموعه‌ی روانشناسی ایران برخورد لازم دیدیم تا آگاهی‌هایی مبتنی بر پژوهش‌های گذشته در این زمینه را گردآوری کرده و در اختیار علاقه‌مندان قرار داده و آن‌ها را تحلیل‌گرانه مورد بررسی قرار دهیم و نگاهی تحلیلی‌گرانه به آن داشته باشیم. پیش از شروع و بررسی دقیق برخی از تحقیقات انجام شده به مرور سریع تلاش‌های پژوهشگران در این زمینه می‌پردازم:

۱) (حسین زاده و همکاران، ۱۳۹۳) تحقیقی تحت عنوان حمایت اجتماعی و رضایت از زندگی در نوجوانان به نام نقش خودکارآمدی و حرمت خود، انجام داده‌اند و نتایج آن نشان داد که حمایت اجتماعی با سه متغیر خودکارآمدی، حرمت خود و رضایت از زندگی رابطه مثبت و معناداری دارد. افزون بر آن، رابطه حرمت خود با رضایت از زندگی و رابطه خودکارآمدی با حرمت خود مثبت و معنادار است. در مجموع یافته‌ها نشان می‌دهد حمایت اجتماعی بر رضایت از زندگی اثر مستقیم دارد خودکارآمدی و حرمت خود بر رضایت از زندگی به صورت غیرمستقیم تأثیرگذار است. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

۲) حجازی و همکاران (۱۳۹۳) بررسی با عنوان نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه بین نیازهای بنیادین روانشناختی و رضایت از زندگی انجام دادند و نتایج اینگونه بود که نیاز به خود پیروی، شایستگی و تعلق به طور مستقیم با انگیزش درونی رابطه دارد. نیاز به خود پیروی، شایستگی با واسطه انگیزش درونی بر رضایت از زندگی اثر غیرمستقیم و مثبت دارد، اما اثر غیرمستقیم نیاز به تعلق بر رضایت از زندگی رابطه معناداری ندارد. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)



کیز (۲۰۰۰) بررسی کرد افرادی که سطوح مطلوبی از این بعد بهزیستی اجتماعی را دارا می‌باشند دید مثبتی بر ذات بشر دارند، به افراد دیگر اعتماد می‌کنند و معتقدند مردم قادرند خوب باشند. شناخت و پذیرش دیگران، عنصر پذیرش و ارزش فرد به عنوان یک شریک اجتماعی، عنصر تشریک مساعی و سرانجام باور به تحول مثبت اجتماعی، عنصر شکوفایی بهزیستی است و این عناصر می‌توانند وحدت اجتماعی، پیوند اجتماعی و حسن ظرفیت برای رشد مداوم جامعه و میزان راحتی افراد در پذیرش دیگران را ارزیابی کنند. در مجموع وجود یا عدم وجود سلامت روان را مطرح می‌کند پذیرش اجتماعی و شکوفایی با سلامت روان ارتباط دارد و کیفیت ارتباط با جامعه را عنصر پیوستگی و یکپارچگی فرد می‌داند (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴).

لئونگ و همکاران (۲۰۱۰) رابطه مثبت پذیرش اجتماعی با رضایت از زندگی به معنای آن است که رابطه مهمی بین بهزیستی (خوشبختی) شهروندان و سطح پذیرش اجتماعی و اعتماد آنها به بخش های عمومی و خصوصی جامعه وجود دارد. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

و اما سوال اساسی که در اینجا با آن مواجه خواهیم بود و سعی در پاسخگویی به آن داریم این است که: چه عواملی رضایت ما از زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ چگونه رضایت از زندگی خود را ارتقاء دهیم؟ در واقع رضایت از زندگی یک مفهوم ذهنی است و لیست افراد برای عوامل مؤثر بر آن و به همان نسبت چگونگی ارتقای آن بایکدیگر فرق می‌کند گمان می‌شود زمانی که فرد از نظر خود و جامعه مورد پسند واقع شود که این، حمایت آن‌ها را در پی دارد احساس رضایت از زندگی می‌کند. به نظر می‌رسد براساس برداشتی که از فصول ۶ و ۷ (روانشناسی اجتماعی بارون، بیرن) پیش داوری‌ها و جاذبه‌های متقابل می‌توانند بر رضایت از زندگی مؤثر باشند و به همچنین میزان شادکامی که در پی روابط جنسی در محدوده‌ی عرف و اثراتی که از آن پدید می‌آید (گروسی، ۱۳۹۶) و نقش‌های جنسیتی (کیانی و قمری، ۱۳۹۰) و ناهنجاری‌های اجتماعی (فیروزی و همکاران، ۱۳۹۲) و خودکارامدی (گنجی و فراهانی، ۱۳۸۷) و رضایت زناشویی (حیدری و امینی، ۱۳۹۵) می‌توانند تأثیرگذار باشند. شاید بهبود این عوامل و آنچه که بر آن اثر می‌گذارد ارتقادهنده‌ی رضایت‌مندی زندگی باشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تغییراتی در فرد و جامعه‌ی مرتبط با آن ایجاد شود. که در ادامه‌ی مطلب انتقادات و پیشنهادات مطابق و برداشت شده از منابع علمی معتبر ارائه خواهد شد.

### ● روش انجام کار:

به منظور دریافت مستندات برای نگارش مقاله‌ی مروری نظامند (رضایت از زندگی و راه‌های ارتقاء آن) در پایگاه‌های داده‌های گوگل با استفاده از سایت‌های

[www.core.ac.uk](http://www.core.ac.uk)

[www.sid.ir](http://www.sid.ir)

[www.scholar.google.com](http://www.scholar.google.com)

منابعی بر اساس و به کمک کلید واژه‌های (رضایت از زندگی، شغل، کارآمدی، شرایط اجتماعی، رضایت زناشویی، عدالت اجتماعی + محرومیت + ناهنجاری‌های اجتماعی + فرزندپروری) جمع‌آوری شد

دینر (۱۹۹۵) دریافت که در سطح فردی پژوهش احترام به خود و بهزیستی درونی با یکدیگر همبستگی دارند، این که همبستگی بین بهزیستی درونی و رضایتمندی از جنبه‌های گوناگون زندگی همچون خود، خانواده و دوستان در کشورهای فردگرا بیشتر از کشورهای جمع‌گرا است. فردگرایی پیوند نزدیکی با ثروت دارد. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

هافستد (۱۹۸۰) ثروت تأثیر مثبتی روی بهزیستی دارد و باعث کنترل بیشتر روی محیط، استقلال بیشتر، و افزایش در بهزیستی درونی می‌شود.

سلیگمن (۲۰۰۲) هیجان‌ات مثبت را به سه دسته تقسیم می‌کند. اگر هیجان‌ات مثبت همراه با زمان گذشته بیایند شامل رضایتمندی، خوشنودی، کمال و امید و خوش‌بینی، سرفرازی و آرامش‌اند و هم هیجان‌های مثبت اصلی هستند، اما اگر با زمان حال همراه شوند، به دو حالت لذت زودگذر و خشنودی با دوام پدید می‌آیند. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

فلیسون و بلنز (۱۹۹۷) روانرنجوری با بهزیستی درونی به طور منفی ارتباط دارد. انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی، خودآگاهی، احساس تسلط محیطی، رشد فردی، هدف در زندگی و خودپذیری به طور مثبتی با بهزیستی درونی ارتباط برقرار می‌کند. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

واتسون و همکاران (۱۹۹۸) دریافتند که ارزش‌های جمع‌گرایی به طور مثبتی با خودارزشی مسئولیت‌پذیری اجتماعی، انزوای اجتماعی و همه‌خرده‌مقیاس‌های باور غیرمنطقی ارتباط دارد، اما به طور منفی با ناهنجاری مربوط می‌شد ارزش‌های فردگرایی، وقتی که ارزش‌های جمع‌گرایی کنار گذاشته می‌شد، با احترام به خود و ناهنجاری ارتباط داشت. این نتایج پیشنهاد می‌کند که حداقل درون یک فرهنگ فردگرا، ارزش‌های جمع‌گرایی بیشتر از ارزش‌های فردگرایی غیرمنطقی هستند. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

پاستا و کری (۱۹۸۷) شخصیت را متشکل از پنج عامل اصلی می‌دانند. فرض بر این است که این پنج عامل بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی را پوشش می‌دهد، گرایش عصبی بودن (بی‌ثباتی هیجانی) با خشم، اضطراب و افسردگی همراه است و برون‌گرایان نیز تمایل به فعالیت‌های جسمی و کلامی دارند. شخص وظیفه‌مدار با سخت‌کوشی، انضباط و جدیت مشخص می‌شود. فرد موافق، اساساً با تواضع، همدلی، بخشندگی، مهربانی، سخاوت، نوع دوستی و اعتماد ورزی مشخص می‌شود. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

اویشی، دینر، شیماک (۱۹۹۹) انواع خاصی از عواطف مثبت را که سبب می‌شود افراد در مجموع احساس خوبی از زندگی داشته باشند را پیگیری کردند. این تحقیقات براساس مدل هدف به عنوان تعدیل‌کننده، فرض کردند که تجربیات عاطفی خاص که سبب احساس مثبت افراد نسبت به زندگی‌شان می‌شود متفاوت است و به نیازها و ارزش‌ها وابسته است. (سجودی و همکاران، ۱۳۹۴)

روش انتخاب این کلید واژه ها بر اساس فرضیه هایی در قالب سولاتی مربوط به این موضوع بوده است. پس از جمع آوری منابع احتمالی از طریق سرچ در موتور جستجوگر منابع بر اساس ارتباط موضوعی و میزان برانگیختگی حس کنجکاوی انتخاب گشته است. سپس مستندات انتخاب شده به دقت مورد مطالعه قرار گرفته اند و فیش های خلاصه برداری از آن تهیه شده است و به زبان نویسنده به رشته ی تحریر در آمده است و در پایان با استناد به منابع علمی و مقالات منبع مورد بحث و بررسی قرار گرفته و نواقص و بخش های پرداخته نشده در قالب سولات مطرح و با استناد به نظر محققین پیشنهادهای مطرح شده است.

## ● پیش یافته ها:

پیش از شروع مطلب لازم است معنی و مفهوم رضایت از زندگی را به طور مجزا و در عین حال مختصر بررسی کنیم. رضایت از زندگی به معنای احساس فرد در مورد عملکرد و شرایط زندگی اش و یا به عبارت دیگر ارزیابی سلامت و بهزیستی اش می باشد. و اما کیفیت زندگی که میزان آن در زندگی افراد تعیین کننده ی رضایت از زندگی است به معنای درک و آگاهی افراد از موقعیت خود در زندگی در متن فرهنگ و نظام ارزشهای محل زندگی شان و در ارتباط با اهداف، انتظارات، استانداردها و مسائل مربوط به خود فرد می باشد (سازمان بهداشت جهانی) و با عوامل زیر مرتبط است:

سلامت جسمانی

وضعیت روانی

میزان استقلال

روابط اجتماعی

باورها و ارزشها

برای روشن شدن مفهوم رضایت از زندگی و روش هایی برای ارتقای آن، آن را از پنج بعد اثرات شادکامی و رعایت عرف جنسی و میزان خودکارآمدی و تأثیرات نقش های جنسیتی و رضایت از زندگی زناشویی و اثرات نا هنجاری های اجتماعی بر اساس پژوهش های انجام شده بررسی کرده و پیشنهادات و انتقادات خود را مطرح خواهم کرد.

## ● یافته ها:

### ۱.۱) رابطه ی شادکامی و روابط جنسی در چهارچوب عرفی با رضایت از زندگی:

تحقیقات (گروسی و همکاران، ۱۳۹۶) نشان می دهد که شادکامی، روابط جنسی و رضایت از زندگی میتوانند با یکدیگر یک مثلث ارتباطی قوی تشکیل دهند که تغییرات در شدت هر کدام و نحوه ی اجرای هر یک سبب تغییرات و پیامدهایی در بعد و یا ابعاد دیگر میشود. و اما میخواهیم نوع ارتباط بین شادکامی و رضایت از زندگی را بدانیم. برای این آگاهی، لازم است نخست با معنای این اعضای سه گانه آشنا شویم. سپس رابطه ی آنها را با رضایت از زندگی تبیین کنیم. شادکامی: به معنای ارزشیابی فرد از خود و زندگی خود و شامل خشنودی از زندگی و خلق مثبت و فقدان افسردگی و اضطراب و شناختها و عواطف است. و به عبارت دیگر ارزش مثبتی که فرد برای خود قائل است. و شامل دو جنبه: (۱) تجربه هیجانی ماندگاری

سرخوشی (۲) ارزیابی شناختی رضایت از قلمرو های مختلف زندگی عوامل متعددی مؤثر بر شادکامی هستند که شامل: فرهنگ، ازدواج، دوستی، دین و روحانیت است. و اما رابطه ی میان رضایت از زندگی و شادکامی: شادکامی و رضایت از زندگی با هم ارتباط دارند و جز روانشناسی مثبت هستند. روانشناسی مثبت نگر: در واقع علمی است که با تغییر هدف روانشناسی منفی و تعمیراسیب روانی به کمک هیجانان مثبت برای کیفیت و پرورش زندگی تلاش می کند.

نیاز جنسی یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رضایت از زندگی است که خود یکی از ابعاد مثلث نام برده شده می باشد که به معنای نوعی نیاز فیزیولوژیک است که حیوانات آن را به صورت غریزی دارا می باشند و این نیاز جسمانی در انسان در دوره ای از زندگی بزرگتر و برانگیخته تر است که اگر رفع آن در قالب ازدواج باشد به فرد آرامش و رضایت میدهد و فرد و جامعه را از خطراتی که اخلاق و سلامت جسم و روان را تحت تأثیر قرار می دهند دور می سازد در واقع این خویشتن داری دوران مجرد موجب آرامش و هدفمند بودن فرد می شود. تا این جا به طور مختصر با ابعاد این مثلث ارتباطی آشنا شدیم اکنون این سه عامل را در ارتباط با یکدیگر تبیین می کنیم.

شادکامی سبب رضایت از زندگی می شود و خویشتن داری جنسی دوران مجرد سبب شادکامی می شود و تلفیق این دو رضایت از زندگی را به ارمغان می آورد. زیرا خویشتن داری جنسی در دوران مجرد به علت فرهنگ و عرف جامعه پسندیده است در نتیجه حفظ سلامت روانی را در پی دارد و فردی که از سلامت روانی برخوردار است می تواند در زندگی خود هدف مند بوده در نتیجه در امری مانند امر تحصیل پیشرفت کند و پیشرفت در زندگی به فرد نگرش مثبتی از حیاتش می دهد که همان شادکامی است و در نهایت این ها رضایت از زندگی را در پی دارد.

پس خویشتن داری جنسی سبب پیشرفت تحصیلی و موجب عزت نفس و سلامت جسمانی مثبت است و همچنین بین سلامت جسمانی، روانی و معنوی با رضایت از زندگی رابطه معنی داری وجود دارد در واقع تلاش برای خویشتن داری سطح رضایت از زندگی را ارتقاء می بخشد. از تحقیقات صورت گرفته در این زمینه می توان به آزمایشی که بر روی دانشجویان پسر دانشگاه علامه طباطبایی صورت گرفت اشاره کرد که نشان می دهد کسانی که خویشتن داری جنسی دارند و رفع نیازهای جنسی خود را تا ازدواج به تأخیر انداخته اند به علت رعایت عرف، فرهنگ و معنویت آرامش روانی داشته و از نظر تحصیلی موفق بوده اند در نتیجه روان سالم تر و شادکامی بیشتری دارند که رضایت از زندگی را برای آنها ارتقاء می دهد و در زمان ازدواج از رابطه ی جنسی مشروع خود آرامش روانی بیشتری کسب می کنند و این نوع رابطه منجر به افزایش رضایت مندی از زندگی می شود.

افراد که خویشتن داری جنسی نداشته اند دچار روان رنجوری شده و افسردگی در آنها افزایش می یابد و خود کنترلی را در آنها کاهش می دهد افزایش استرس و مشکلات این چنینی، سبب کاهش مقاومت در مقابل مشکلات، افزایش استرس، افزایش نشانه های روان رنجوری و کاهش شادکامی، در نتیجه کاهش هیجانان مثبت می شود که



رضایت‌مندی فرد را از زندگی کاهش می‌دهد.

خلاصه اینکه خویش‌داری جنسی سبب افزایش رضایت‌مندی زندگی و عدم آن باعث کاهش رضایت‌مندی زندگی می‌گردد. مشکلات این پژوهش انجام شده این است که این پژوهش فقط بر روی آزمودنی‌های مذکر صورت گرفته و در بند چارچوب‌های فرهنگی خاصی می‌باشد (گروسی و همکاران، ۱۳۹۶).

## ● انتقادات و پیشنهادات:

- باتوجه به یافته‌های (گروسی و همکاران، ۱۳۹۶) که بیان کردند اگر نیاز جنسی از طریق ازدواج پاسخ داده شود برای فرد موفقیت و حس شادکامی را ایجاد می‌کند و این شادکامی سبب رضایت فرد از زندگی می‌شود. پیشنهاد می‌گردد که به این سوالات پاسخ داده شود: آیا رفع مطلوب نیازهای جنسی در قالب ازدواج در سراسر جهان جامعیت دارد؟ آیا میزان اثرگذاری رفع این نیازها در خارج از چهارچوب ازدواج برای هر دو جنس دختر و پسر برابر است؟ آیا عدم رفع نیازهای جنسی به علت نبودن موقعیت ازدواج همچنان منجر به شادکامی و رضایت از خود می‌شود؟ آیا محدود ساختن این نوع نیاز باعث نشده است که فکر بشر بیشتر به آن معطوف شود؟ آیا این نیاز آنقدر بزرگ هست که بخواهد با توجه به جامعه‌ی فعلی، که بخواهد مؤلفه‌ی شادکامی را بر بیانگیزد یا خیر؟ افرادی که از نظر جنسی دچار نقص هستند باید چه بکنند؟ آیا افرادی که به هم جنس خود گرایش دارند ازدواج آن‌ها با هم جنسشان همواره می‌تواند این شادکامی را ایجاد کند؟ جامعه برای این نوع افراد چه فکری دارد؟

این‌ها سوالاتی است که به نظر من پس از خواندن یافته‌های (گروسی و همکاران، ۱۳۹۶) ذهن آدمی را درگیر می‌کنند. با توجه به این سوالات و یافته‌های به دست آمده از تحقیقات انجام شده بر روی دانشجویان پسر به سرپرستی گروسی پیشنهاد می‌گردد که برای ایجاد رضایت از زندگی از این حیث باید پدرها و مادرها در تربیت جنسی فرزند خود دقت کرده و بر اساس عرف جامعه‌ی خود آن را جهت بدهند. (رگینا فینکه - تربیت جنسی کودکان) جامعه باید بتواند بستری را فراهم کند تا جوانان بتوانند در آن شغل رضایت‌بخش خود را پیدا کنند و آمادگی برای ازدواج داشته باشند. (شیفیغ زاده و کامروا، ۱۳۹۳) خانواده‌ها باید سهم بعد اقتصادی را در انتخاب همسر کاهش داده و دختران و پسران را بر حسب شایستگی بالقوه یا عینی آن‌ها قضاوت کنند و سهم شایستگی‌های اخلاقی و قدرت آن‌ها برای تربیت درست نسل بشر را بیشتر کنند. (نائینی و همکاران، ۱۳۹۴) در نظام آموزشی باید به طور جدی به آموزش دختران و پسران برای ازدواج و شیوه‌های فرزند پروری پرداخته شود و همچنین جامعه باید دید مساوی از دیدگاه هنجارشکنی‌های جنسی به دختران و پسران داشته باشند. جامعه و خانواده باید یاری‌گر باشد نه حذف‌کننده یعنی در شرایطی که جوانی عرف را می‌شکند نباید طرد شود بلکه باید به شیوه‌ی صحیح آموزش ببیند تا بتواند با قبول مسئولیت مشکلاتی که ایجاد کرده است آن را تا جای ممکن رفع کند و خود نیز اصلاح شود نه اینکه با طرد شدن بیشتر در آن غرق شود.

## ۱.۲ نقش جنسیتی \_ رضایت از زندگی

سخن از نقش‌های جنسیتی برای ما یادآور وظایفی است که همواره از سوی جامعه یا همان اصطلاح عامیانه‌ی عرف به ما تحمیل شده است.

و ما را موظف کرده است که به عنوان یک زن و یا به عنوان یک مرد کارهایی را انجام دهیم که گاهی اوقات در راستای خواست ما نیست. آنچه که نظرم را برای عنوان کردن این عامل جلب کرده است تأثیری است که بر رضایت از زندگی می‌گذارد. البته که باید در نظر داشت که زنان و مردان در برابر این کلیشه عمل‌ها و عکس‌العمل‌های متفاوتی از خود بروز می‌دهند. و باید به یاد داشته باشیم که سن هم مقوله‌ای است که با اثرگذاری بر فرد در بعد کلیشه‌های جنسیتی، رضایت از زندگی را تخمین می‌زند (کیانی و همکاران، ۱۳۹۰).

نتایج تحقیقات صورت گرفته در این باره نشان می‌دهد که مردان و زنان، جوانان و میان‌سالان در پذیرش نقش کلیشه‌ای جنسیتی (یعنی نقشی که جامعه از یک فرد به عنوان مرد و یک فرد به عنوان زن انتظار دارد) مؤثرانه تفاوت دارند. مردان و زنان در نگرش به برابرخواهی جنسیتی با یکدیگر متفاوت هستند. این در حالی است که اگر از بعد سن این مقوله را مورد بررسی قرار دهیم نتیجه‌ای مبنی بر اینکه جوانان و میان‌سال‌ها در نگرش به برابرخواهی جنسیتی تفاوتی ندارند می‌رسیم. بین رضایت از زندگی و برابرخواهی جنسیتی همبستگی مثبت وجود دارد (یعنی هر چه برابرخواهی جنسیتی بیشتر باشد رضایت از زندگی بیشتر است) و اما برابرخواهی جنسیتی به طور خلاصه یعنی عدم قائل شدن تفاوت من باب نقش برای زنان و مردان است. و بین پذیرش ویژگی‌های کلیشه‌ای جنسیتی و رضایت از زندگی همبستگی منفی وجود دارد. (یعنی هر چه قدر که فرد نقش‌های مورد انتظار از او به عنوان یک زن یا مرد را بپذیرد و تسلیم کلیشه‌های جنسیتی شود رضایت از زندگی کمتر می‌شود). تلاش گذشته روان‌شناسان برای ارتقاء رضایت از زندگی تنها معطوف به رهایی انسان از نشانه‌های روان‌رنجوری و کاهش عوامل آسیب‌زا بوده است و این در حالی است که آنها توجهی به شاخصه‌های مثبت سلامت نداشته‌اند. و اما در اینجا سوالی پیش می‌آید و آن این است که سلامت یعنی چه؟ بر اساس تعریف سازمان جهانی بهداشت سلامتی یعنی: حالتی کامل از سلامت اجتماعی ذهنی و فیزیکی است. و یکی از جنبه‌های سلامت ذهنی شاد بودن است. مفهوم رضایت از زندگی با بهزیستی، کیفیت زندگی و شادکامی متفاوت است در واقع رضایت از زندگی مفهوم جامع‌تری دارد. لیوومیرسکی می‌گوید: رضایت از زندگی یعنی ارزیابی ذهنی از کیفیت زندگی فردی که مؤلفه‌ی شناختی دارد و پیش‌بین مؤثری برای سلامت روان است. با توجه به تعریفی که میرسکی بر رضایت از زندگی دارد به این نتیجه می‌رسیم که رضایت از زندگی در واقع یک نگرش فردی است که در پی سلامت روانی و جسمانی ایجاد می‌شود و خود نیز پیش‌بینی‌کننده‌ی سلامتی روان است. رضایت از زندگی به معنای رضایت از همه‌ی حوزه‌های زندگی است. رضایت از زندگی بر سلامت اقتصاد و توسعه‌ی جامعه نیز مؤثر است. بین رضایت از زندگی و سلامت روانی رابطه‌ای وجود دارد و در واقع هر چه رضایت از زندگی کمتر اختلالات روانی به ویژه افسردگی و اضطراب بیشتر است (کیانی و همکاران، ۱۳۹۰).

عوامل مؤثر بر رضایت از زندگی شامل: سن - درآمد - سلامت جسمانی روانی - تحصیلات - روابط میان فردی - ژن‌ها و شخصیت - جنسیت و نقش‌های جنسیتی است. با توجه به این‌ها هر دو عامل وراثت و محیط بر رضایت از زندگی مؤثر است (کیانی و همکاران، ۱۳۹۰).

تفاوت جنسیتی تحت تأثیر تفاوت‌های روان‌شناختی و اجتماعی و فرهنگی میان مردان و زنان است. تعریف نقش جنسیتی در جامعه در واقع تعریف زنانگی و مردانگی است. ترجیحات نقش‌ها و رفتارهای جنسیتی مورد پسند جامعه از همان سال‌های اول پیش دبستانی آغاز می‌شود. برداشت‌ها و نگرش‌های متفاوت والدین به فرزندان بر اساس جنسیت و به کار گرفتن آن در فرزندپروری و به کمک رسانه‌ها، معلمان و همسالان، منجر به شکل‌گیری نقش‌های جنسیتی می‌شود. مردان و زنان در مقابل پذیرش نقش کلیشه‌ای جنسیتی متفاوت هستند در واقع امروزه افراد اعم از زن و مرد خواهان برابری جنسیتی هستند و علل بیشتر جدایی‌ها و اختلالات روانی ناشی از آن همین است. سن و جنس در پذیرش نقش جنسیتی کلیشه‌ای نقش دارند. در حالی که این دو در برابر خواهی جنسیتی مؤثر نیستند ولی جنس در برابر خواهی جنسیتی مؤثر است و برابر خواهی بر رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد. / مردان و زنان نگرش متفاوتی به برابر خواهی جنسیتی دارند به طوری که برابر خواهی در زنان بیشتر از مردان است. لیات می‌گوید: زنان نسبت به مردان کمتر قالبی فکر می‌کنند (یعنی کمتر در قید و بند کلیشه‌ها هستند و در حال مبارزه با این عوامل محدود کننده اند). نگرش زنان در مورد نقش جنسیتی از سنتی رو به مدرن است و اصلی‌ترین موضوع بحث بین زوجین تفاوت به نگرش آن‌ها در مورد این برابر خواهی است و عموماً مردان به جنبه سنتی نقش‌های جنسیتی اصرار می‌ورزند. پذیرش نقش‌ها برای زنان و مردان متوسط است یعنی افراد در بر عهد گرفتن نقش مقداری نقش مردانه و مقداری نقش زنانه را تقبل می‌کنند و این موجب انعطاف‌پذیری شناختی می‌شود و سلامت روانی را محقق می‌سازند. / جوانان کلیشه‌ها را کمتر از مسن ترها می‌پذیرند و مردان جوان در پذیرش تحولات مقاوم هستند و این ریشه در تاریخچه تکاملی بشر دارد (کیانی و همکاران، ۱۳۹۰).

### ● انتقادات و پیشنهادات:

اما در قسمت ۱.۲ که به رابطه‌ی نقش‌های جنسیتی با رضایت از زندگی می‌پردازد بر اساس تحقیقات (کیانی و همکاران، ۱۳۹۰) سوالاتی که مطرح می‌شود این است که عموم جامعه چه دیدی نسبت به نقش‌های جنسیتی دارند؟ آیا افراد واقعا نسبت به نقش‌های جنسیتی نالان هستند یا همراهی آن‌ها با جریانات اجتماعی این نگرش را ایجاد کرده است؟ اگر شرایطی پیش بیاید که چیزی تحت عنوان نقش‌های وابسته به جنس وجود نداشته باشد آیا انسان می‌تواند به بقای خود ادامه دهد؟ آیا نالیدن از نقش‌های جنسیتی نوعی تبلی به حساب نمی‌آید؟ وجود نقش‌های جنسیتی چه قدر ضروری است؟ حس پذیرفتن این نقش‌ها چه قدر سبب سازگاری در خانواده می‌شود؟ اگر نقش‌های جنسیتی نباشد عدم وجود این تقسیم‌بندی‌های مربوط به جنسیت چه اختلالی در نوع روابط ایجاد می‌کند؟ آیا اعمال این تغییر نگرش سبب زیاده روی در مردانه شدن خانم‌ها نمی‌شود؟ آن وقت تکلیف حس مادری چه می‌شود؟ چه کسی می‌خواهد حس مادرانه را نصیب نسل بشر کند؟ آیا دنیا محل نزاع بر سر قدرت نمی‌شود؟ ...

با توجه به سوالات مطرح شده که از برداشت‌های اینجانب نسبت به تحقیقات (کیانی و همکاران، ۱۳۹۰) پیشنهاد می‌گردد که آنچه که باید اتفاق بیفتد این نیست که نقش‌های جنسیتی حذف شوند و زنان به عنوان کسانی که در تربیت فرزندان مسئولیت بیشتری دارند این

مسئولیت را محدودیت دانسته و آن را با مردان به اشتراک بگذارند و از بار آن شانه خالی کنند و همچنین مردان در تأمین هزینه‌های زندگی به عنوان نقشی که از جنس آن‌ها انتظار می‌رود آن را یک نوع جفا به حق خود دانسته و تأمین هزینه‌ها برای خانواده را لطف خود بدانند. بلکه باید نقش‌های کلیدی که حیات صحیح انسان را در پی دارد همواره جنسیتی باقی بماند اما با این تفاوت که باید در آن همکاری هم باشد و سایر نقش‌ها که واقعا وابسته به توانایی‌های ذاتی نوع زن و مرد نیستند تا آنجا که به نقش‌های کلیدی آسیب نزنند به اشتراک گذاشته شوند. از آنجا که خانواده هسته مرکزی اجتماع هست باید خود را برای ایجاد نگرش‌های درست در زمینه‌ی همکاری و پذیرش نقش‌ها و اجرای آن‌ها مسئول بدانند تا شاید بشر از روال طبیعی و مناسب روحیات و نیازهایش جدا نشود و از زندگی‌اش رضایت داشته باشد.

### ۱.۳) گرایش به ناهنجاری اجتماعی - رضایت زندگی

آرمان هر نظامی داشتن جامعه‌ای سالم است. جامعه سالم یعنی جامعه‌ای که بر اساس هنجارهای قانونی و اخلاق و مذهب مورد توافق همگان کار می‌کند. چنین جامعه‌ای بستر رشد و پیشرفت است. در جامعه افرادی که کارهای نابه‌هنجار می‌کنند یعنی رفتار آن‌ها با خواسته‌ها و اهداف جامعه و افراد دیگر منافات دارد. و این نوع ناهماهنگی میان رفتارها و خواسته‌ها و نیازها، جامعه را با معضلاتی رو به رو می‌کند مانند دزدی، بزهکاری، خودکشی، مصرف موادمخدر و... است. رضایت از زندگی یک مفهوم ذهنی و منحصر به فرد برای هر انسان است و عموماً به ارزیابی شناختی یک فرد از زندگی‌اش وابسته است این در واقع یک مفهوم پایدار و فراگیر است و احساس و نگرش افراد را نسبت به دنیایی که در آن زندگی می‌کنند در بر می‌گیرد و اهمیت آن به دلیل دلالت آن بر ویژگی‌های پایدار اجتماعی است. رضایت از زندگی با بیگانگی، کاهش اعتماد اجتماعی و ناهنجاری ارتباط دارد. بر اساس فراتحلیل کوووما و هانکانن: میزان رضایت کم از زندگی با میزان خودکشی هم‌بستگی مثبت دارد و احتمال خودکشی بر این اثر در مردان ۵ بار قوی تر از زنان است. ناهنجاری‌های اجتماعی را از سه دیدگاه می‌توان مورد بررسی قرار داد. ۱) زیستی: ارتباط وراثت با جرایم اجتماعی (۲) شناختی: ارتباط ویژگی‌های شناختی و شخصیتی و روانی با اقدام کردن به ناهنجاری‌های اجتماعی (۳) اجتماعی: تحلیل ناهنجاری‌ها از بعد نظریه‌های جامعه‌شناسی و اجتماعی. نظریه کنترل اجتماعی که تحت تأثیر نظریه نظم اجتماعی دور کیم است توضیح می‌دهد که علت اصلی ناهنجاری‌های اجتماعی را نبود کنترل اجتماعی می‌توان بیان کرد. در واقع افرادی که نسبت به آداب و رسوم و هنجارهای جامعه خیلی مقید نیستند بیشتر، هنجارهای جامعه را می‌شکنند (دکتر علمی و همکاران، ۱۳۹۰) نظریه یادگیری اجتماعی بر این باور است که کج رفتاری نتیجه یادگیری هنجارها و ارزش‌های مخالف جامعه است که در گروه همسالان اتفاق می‌افتد. (دکتر علمی و همکاران، ۱۳۹۰).

نظریه خرده فرهنگی رابطه‌ی ناهنجاری رفتاری با ویژگی‌های خرده فرهنگی را مورد بررسی قرار می‌دهد به طوری که گروه همسالان ناهنجار بیشترین هم‌بستگی را با رفتار ناهنجار اجتماعی دارند (دکتر علمی و همکاران، ۱۳۹۰).



**ظریه فشار ساختاری: رفتار نابهنجار ناشی از فشارهای اجتماع**

می داند.

رضایت از زندگی یعنی چگونگی زندگی و مفهومی چند وجهی و نسبی است و تحت تأثیر زمان و مکان و ارزش های اجتماعی و فرهنگی است و ابعادی دارد. عینی و بیرونی ذهنی و درونی. از نظر فلس و پری رضایت از زندگی یک احساس نیک است که شامل ارزیابی قابل مشاهده و درونی از احساسات نیک مادی، اجتماعی و جسمانی که به وسیله ی مجموعه ی منحصر به فردی از ارزشمندی ها اندازه گیری می شود. سوزا و سانچا می گویند **رضایت از زندگی یعنی تفاوت بین آنچه شخص می خواهد با آنچه که وجود دارد یعنی تفاوت بین واقعیت و ایده آل**. رضایت از زندگی ارضای میزان تمایلات فرد از زندگی است. در واقع در تمامی تعاریفی که از رضایت از زندگی به عمل آمده معیار ذهنیت فرد است یعنی میزان احساس هماهنگی بین واقعیت و ایده آل. در نگاه به رضایت از زندگی دو نوع رویکرد نظری موجود است: ۱) رضایت از زندگی به عنوان یک سازه ۲) رضایت از زندگی به عنوان یک متغیر بسیط

۱) در واقع سازه ای است که ابعادی دارد مانند رضایت از زندگی خانوادگی، شغل، مسکن، تندرستی، خود، دوستان و ... ۲) رضایت ابعاد ندارد و استفاده از گویه های گوناگون برای ارتقا آن از سنجش تربیتی به فاصله ای است. رضایت از زندگی ارتباط دارد با ناهنجاری ها که خود در سه دسته ارتباطی مانند: انزوا طلبی و دروغ گویی و دسته هویتی ملی مانند: گرایش به فرهنگ غربی و پذیرش هویت ملی و دسته انسجامی مانند: رفتارهای پرخطر، ارتباط با خلافکاران و مصرف دخانیات است. در واقع رضایت از زندگی با انزوا طلبی و دروغ گویی و گرایش به فرهنگ غربی رفتارهای پرخطر، ارتباط با خلاف کاران و مصرف دخانیات هم بستگی منفی دارد و بپذیرش هویت ملی هم بستگی مثبت دارد. در واقع با سالم سازی فضای اخلاق عمومی جامعه و خانواده میزان نابهنجاری کاهش می یابد. محرومیت مادی و عاطفی با میزان رضایت از زندگی ارتباط دارد در واقع محرومیت با میزان رضایت از زندگی هم بستگی منفی و با میزان با میزان امکان انجام نابهنجاری ها هم بستگی مثبت دارد. مشکلات تربیتی نوجوانان ناشی از روش های ارضای نادرست نیازهای ثانویه است. درک محرومیت توسط فرد و در پی آن دادن احساس ناعدالتی اجتماعی به او فرد را نسبت به جامعه بدبین کرده و خشمگین می سازد در نتیجه این نوع محرومیت نمایی از نارضایتی از زندگی است و نابهنجاری هایی را در پی دارد. برای رضایت از زندگی پیشنهادات کاربردی: تلاش مسئولین خانواده ها و مدارس برای ایجاد فضایی مناسب برای احساس شادابی و رابطه لذت بخش بین والدین و همسالان می تواند موثر در افزایش رضایت مندی از زندگی و کاهش نابهنجاری ها باشد (فیروزی زرگر و علمی، ۱۳۹۲).

**● انتقادات و پیشنهادات:**

و اما در بخش ۱.۳ مقاله که در مورد رابطه ی ناهنجاری های اجتماعی و رضایت از زندگی بحث می کند. آنچه که از این مقاله ی علمی (فیروزی زرگر، علمی ۱۳۹۲) برداشت می شود این است که جامعه ی قانونمند محیط مطلوبی را برای اعضایش ایجاد می کند و رضایت از زندگی را در پی خواهد داشت اما سوالاتی که باید مطرح شود تا با پاسخ به آنها

این محیط مطلوب ایجاد شود شامل: در آموزش قوانین اجتماعی و شهروندی کدام یک از نهادهای خانواده، مدرسه، دولت مؤثرتر است؟ کدام یک از نهادهای نام برده شده در جامعه ی ما بیشتر این نقص را سبب می شوند؟ آیا تدابیر اندیشیده شده برای کاهش محرومیت ها تاکنون اثر بخش بوده است؟ یا فقط جنبه نمادین داشته؟ آیا علت نابهنجاری های اجتماعی از سوی طبقات محروم را بیشتر ناشی از محرومیت های اقتصادی می دانید یا فشارهای روانی؟ نوع نگرش جامعه بر طبقات محروم چه تأثیری بر میزان تخطی کردن آن ها از هنجارهای اجتماعی دارد؟ آیا راهبردهای نهادهای قضایی برای کاهش نابهنجاری های اجتماعی کارآمد بوده است؟ و....

با پاسخ به سوالات بالا شاید بتوان علت ریشه ای را دریافت تا با حل این معضل جامعه ای مطلوب داشته باشیم که رضایت از زندگی را برای افرادش فراهم کند. راهکارهایی که با نظر به تحقیقات (سمعی و همکاران، ۱۳۸۹) پیشنهاد می گردد: ۱) اقدام های اجتماعی برای جلوگیری کردن از طبقه بندی فرهنگی بر حسب نقطه ی جغرافیایی. لازم است توضیح دهم که این نوع طبقه بندی سبب کاهش اعتماد به نفس در مردمان ناحیه ای از کشور و ایجاد اعتماد به نفس کاذب در ناحیه ای دیگر است. چرا که اعتماد به نفس مؤلفه مهمی در سلامت روانی است و بودن مثبت آن احتمال بذهکاری ها و ناهنجاری ها را کاهش می دهد و از طرفی سبب می شود مردم مناطق محروم فقط بار محرومیت های مادی را به دوش بکشند نه روانی. ۲) به کارگیری افراد در شغل هایی که مستحق آن هستند بدون در نظر گرفتن روابط رضایت مندی ذهنی و اقتصادی و به طور کلی رضایت مندی زندگی را در پی دارد (ابولحسنی، جوادی پور ۱۳۹۸). ۳) توجه مسئولین جامعه به نقاط محروم زیرا که آن ها آسیب پذیرتر هستند، و این توجه حس امید به فردای بهتر را در افراد بر می انگیزد در نتیجه میزان نابهنجاری ها را کاهش داده و جامعه را امن تر و رضایت مندی از زندگی را بیشتر می کند. ۴) ترویج فرهنگ بهبود روان همان طور که این فرهنگ برای جسم جا افتاده است. ایجاد نهادها و کلینیک ها و مراکز مشاوره و کمک های روانی بیشتر در سراسر کشور (با برداشت از سخنرانی سید محسن فاطمی، ۱۳۹۸). ۵) اختصاص کمک هزینه ها یا بیمه هایی که همه خدمات روانی را پوشش دهد تا از این طریق با ایجاد نگرش های درست و رفع تعارضات ذهنی فرد را حلال مشکلات کنند نه پاک کننده ی مشکلات و ایجاد کننده ی مشکلات جدید.

**۴.۱) کارآمدی - رضایت از زندگی**

عوامل استرس زای شغلی و کارآمدی با رضایت از زندگی:

عوامل استرس زای شغلی بر روی رضایت از زندگی به صورت مستقیم و غیر مستقیم تأثیر می گذارند و خود کارآمدی میانجی گرین رابطه ی عوامل استرس زا بر رضایت از زندگی است. استرس می تواند برای سلامت جسم و روان مضر باشد و استرس بر نتایج سازمانی آثار منفی یعنی افزایش خشونت و فرسودگی شغلی وارد می کند. استرس محل کار همچنین می تواند منجر به مشکلات رفتاری مانند مصرف الکل و... شود. استرس شغلی بر خانواده و روابط زناشویی تأثیر منفی می گذارد. احساس فشار به همراه تضاد منجر به انزوا، گوشه گیری و مشکلات سازگاری می شود. استرس شغلی بر مشکلات خانوادگی و بهداشت روانی و بیکاری و به این صورت به همه ابعاد جامعه اثر می گذارد.

استرس شغلی مستقیماً منجر به استرس نمی‌شود. افراد در مقابل استرس از حیث ۱) توجه به میزان احتمال مواجه شدن با استرس ۲) چگونگی درک استرس ۳) توان سازگاری با استرس ۴) آسیب پذیری در مقابل استرس با یکدیگر متفاوت هستند (گنجی ارجنگی و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین ویژگی‌های فرد در اثرپذیری از استرس مهم است. میانجی بین فشارزها و استرس دسته‌ای از ویژگی‌های فردی است مانند احساس خودکارآمدی که نقش مقابله‌کننده‌ای در برابر موانع و گرفتاری‌ها دارد. بندورا خودکارآمدی را اینگونه تعریف می‌کند: باور فرد نسبت به عملکرد خودش برای سازماندهی و اجرای اعمال لازم برای دستیابی به نتایج مورد نظر است. پس خودکارآمدی باور فرد نسبت به توانایی‌هایش است (گنجی و همکاران، ۱۳۸۷). خودکارآمدی گروهی، باور یک گروه نسبت به توانایی‌هایشان برای انجام یک کار است چه بسا اگر خودکارآمدی ضعیف باشد ممکن است فرد با داشتن مهارت عمل ناموفقی داشته باشد. خودکارآمدی مثبت هم‌بستگی مثبتی با عملکرد مناسب دارد. خودکارآمدی جمعی با خودکارآمدی فردی رابطه دارد یعنی فردی که دارای خودکارآمدی ضعیف است نمی‌تواند گروهی با خودکارآمدی قوی تشکیل دهد از طرفی باور فرد به توانایی‌هایش جدا از فرآیندهای جمعی و تکاملی گروه نیست بنابراین تفاوت رضایت از زندگی در افراد بخاطر احساس خودکارآمدی است که موجب پردازش متفاوت از استرس می‌شود. خودکارآمدی منجر به تعدیل اثرات استرس در نتیجه افزایش شادی و افزایش رضایت از زندگی می‌گردد. رضایت از زندگی: ارزیابی شناختی و عاطفی از زندگی خود است و برآورد کلی از زندگی توسط فرد. در واقع رضایت از زندگی ارزیابی سال‌های کنونی با سال‌های گذشته است. خودکارآمدی فردی و اجتماعی نقش تعدیل‌کننده در رابطه‌ی بین فشارزها و استرس شغلی ایفا می‌کند. خودکارآمدی سبب اعتماد به نفس بالا استرس پایین کنترل فردی در نتیجه رضایت از زندگی می‌گردد. خودکارآمدی بر رضایت از زندگی اثرات مثبت و معناداری دارد و استرس شغلی با خودکارآمدی و رضایت از زندگی رابطه منفی دارد. خودکارآمدی با میانجی شدن و افزایش توان فرد برای مقابله با استرس زها می‌تواند رضایت از زندگی را افزایش دهد. مطابق دیدگاه بندورا اگر فرد بداند که با فشارزهای محیطی چگونه برخورد کند استرسش کاهش و رضایتش از زندگی افزایش می‌یابد. در عوض افرادی که خودکارآمدی ضعیف دارند از اجرای تکالیف می‌هراسند و این ترس رضایت از زندگی را کاهش می‌دهند. خودکارآمدی به تنظیم فرآیند استرس، عزت نفس بالاتر، سلامت فیزیکی و روانی بهتر و بهبودی بیشتر در برابر بیماری‌های مزمن مربوط است. و خودکارآمدی به عنوان بازنمایی از خود توانمندی خوش بینی را شکل می‌دهد و خوش بینی سلامت ذهن را پیش بینی می‌کند در نتیجه رضایت از زندگی را افزایش می‌دهد. عقاید خودکارآمدی موجب کاهش انفعال و سازگاری فرد با مشکلات می‌شود و شخص را به چالش با مشکلات بر می‌انگیزد و از طرفی اگر خودکارآمدی افزایش یابد مدیریت بهتر روابط بین فردی رضایت از زندگی را پیش‌بینی می‌کند. خودکارآمدی در موارد استرس‌زا منجر به افزایش کنترل فرد کاهش اثرات منفی استرس افزایش رفتار مقابله با محیط پرتنش و افزایش شادی و افزایش آرامش در نتیجه رضایت از زندگی افزایش می‌یابد.

## ● انتقادات و پیشنهادات:

و اما در بخش ۱.۴ که نقش خودکارآمدی را بر رضایت از زندگی بیان کرده است با برداشت از تحقیقات (گنجی و فراهانی، ۱۳۸۷) راهکارهایی پیشنهاد می‌گردد که گمان می‌رود بتواند باعث افزایش این ویژگی گردد تارضایت از زندگی را در پی داشته باشد شامل: ۱) آموزش والدین برای ارائه‌ی تربیت کارآمد که مخصوصاً در آن از عیب جویی کردن مقایسه کردن و تشویق نکردن شایستگی‌ها هر چند کوچک جداً خودداری شود. ۲) تقویت روحیه‌ی پذیرش تفاوت‌ها ۳) تقویت مهارت‌های تسلط بر اضطراب و تنش‌های روانی ۴) قرار دادن هر شخص در جایگاه متناسب با استعدادهايش ۵) استفاده از آزمون‌های استاندارد و هنجاریابی شده مخصوص (شناختی - شخصیت - رغبت) برای کشف سازه‌های افراد و تقویت بعد مطلوب تر.

## ۱.۵ کیفیت رابطه زناشویی - رضایت از زندگی

ازدواج تأمین‌کننده‌ی نیازهای عاطفی و امنیت است. ازدواج یک رابطه پویا و ظریف است. از طرفی توجه به خانواده، محیطی سازنده و روابط گرم موجب پیشرفت می‌شود. اگر یک خانواده دارای کارکرد به‌هنگار باشد زمینه رشد در همه ابعاد برای تک تک اعضا فراهم می‌گردد خانواده یک واحد عاطفی و مجموعه‌ای از روابط در هم تنیده است رضایت فرد از زندگی زناشویی به معنی رضایت او از خانواده است و این به معنی رضایت از زندگی است در نتیجه پیشرفت مادی و معنوی جامعه را در پی دارند. مهم‌ترین مؤلفه‌های زندگی زناشویی کیفیت زندگی و رضایت زناشویی است کیفیت زندگی یعنی: تصور افراد از جایگاه خود در زندگی با توجه به بافت فرهنگی و سیستم ارزشی و نگرانی‌هایشان و اهداف و استانداردها است. کیفیت زندگی به عنوان شاخصی برای مواجهه و سازگاری با مشکلات دنیا است. کیفیت زندگی به انسان حس اعتماد به نفس و سالم بودن را می‌دهد در نتیجه کیفیت زندگی هر آنچه را که باعث رضایت از زندگی می‌شود در بر می‌گیرد مانند سلامتی اشتغال امنیت و... کیفیت زندگی ذهنی و دارای چند بعد (جسمی - عاطفی - اجتماعی) است. ملاک عملکرد سالم خانواده رضایت زناشویی است و این رضایت در طول زندگی ایجاد می‌شود و لازمه‌ی آن انطباق سلیقه، شناخت صفات شخصیتی، ایجاد قواعد رفتاری و الگوهای مراد است. رضایت زناشویی ارزیابی ذهنی به صورت کلی از ازدواج است و اینکه تا چه حد نیازها تمایلات و انتظارات فرد در ازدواج برآورده می‌شود. رضایت از زندگی یک متغیر نگرشی است. رضایت زناشویی: نگرش مثبت و لذت بخش که زن و شوهرها از جنبه‌های گوناگون زناشویی خود دارند. در دوره‌های آموزشی زوجین مهارت‌هایی را می‌آموزند که رفتار آنها را تغییر می‌دهد و به مرور زمان توانمندی ایجاد سبک زندگی جدید را در آنها ایجاد می‌شود و در طی زمان با کمک هم رفتارها و سبک‌های زندگی را که نامطلوب است تغییر می‌دهند زندگی در اثر آموزش مهارت‌های زندگی راضی‌کننده‌تر می‌شود که با کمی دقت می‌توان متوجه شد که مهارت‌های مشترکی در آموزش مهارت‌های زندگی و آموزش غنی‌سازی روابط از جمله مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله و حل تعارض و مهارت‌های هم‌دلی وجود دارد. فواید مهارت‌های آموزش داده شده: حل مسئله، کاهش تعاملات منفی و خشم سبب ارتقاء رضایت



عنوان یکی از اساسی‌ترین اصول نظام‌های اجتماعی، طی دوره‌های مختلف حیات فکری و اجتماعی بشر مطرح بوده است. هم‌چنین عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. مصرف‌گرایی، اصالت دادن به مصرف و هدف قرار دادن رفاه و دارایی‌های مادی است. میزان رضایت فردی رو به رشد و میزان رضایت اجتماعی رو به افول است.

متغیر احساس امنیت بیشترین سهم را در تبیین متغیر رضایت از زندگی داشته است. رضایت از زندگی و خوشبختی با سطوح نسبتاً بالای توسعه اقتصادی متناسب است. امنیت اقتصادی باعث سطح بالای رضایت از زندگی می‌شود.

رضایت از زندگی جدای از اثرات فردی پیامدهای اجتماعی مهمی به همراه دارد برای نمونه وجود چنین احساسی می‌تواند سلامت فرد و جامعه را تضمین نماید و با ایجاد امید و خوش بینی و از بین بردن احساس بی‌قدرتی و انزوا و بی‌اعتمادی در بین مردم فرآیند توسعه را تسریع نموده و با ایجاد احساس تعلق و تعهد اجتماعی بقای جامعه را تضمین نماید. وجود نارضایتی، با ایجاد بدبینی در افراد در طولانی مدت موجب انزوا و بی‌اعتمادی اجتماعی و از بین رفتن سرمایه‌های اجتماعی می‌شود و در صورت طولانی شدن چنین حالاتی می‌تواند نسل‌های بعد را نیز به عنوان قربانیان این واقعه در نظر گرفت. تحقیقات نشان داده است که اهمیت رضایت از زندگی به ویژه در دوران نوجوانی به حدی است که بر اساس آن می‌توان میزان رفتارهای انحرافی افراد را در آینده و نیز قربانی انحرافات شدن ایشان را پیش‌بینی کرد به طور کلی رضایت از زندگی یک از عناصری است که می‌تواند زمینه را برای توسعه فراهم نماید. مفهوم رضایت از زندگی به نگرش فرد درباره زندگی خود اطلاق می‌شود و کسی که رضایت از زندگی او در سطح بالایی باشد به زندگی‌اش نگرش مثبت دارد ولی کسی که از زندگی‌اش ناراضی است نگرش وی به زندگی‌اش منفی است (گنجی و همکاران، ۱۳۹۴).

زناشویی می‌شود. یادگیری مهارت ابرازگری سبب فهم بهتر منابع استرس نیازها و تمایلات و کم کردن تعارضات و خشونت و افزایش همدلی همکاری و حمایت در نتیجه افراد در برابر حل تعارضات مدیرانه عمل می‌کنند. مهارت بحث مجادله برانگیز احتمال خشونت را کاهش می‌دهد بنابراین زندگی زناشویی بهبود و در وراي آن رضایت از زندگی حاصل می‌شود. (حیدری و امینی، ۱۳۹۵)

## ۱.۶ عوامل اجتماعی - رضایت زندگی

رضایت از زندگی تحت تأثیر فرد و محیط زندگی است. عوامل اجتماعی مؤثر بر رضایت از زندگی شامل: عدالت اجتماعی، امنیت اجتماعی، گرایش به مصرف‌گرایی است.

بین عدالت توزیعی، مصرف‌گرایی، امنیت اجتماعی و میزان رضایت از زندگی، رابطه مستقیم و همبستگی مثبت وجود دارد. و بین عدالت رویه‌ای و رضایت از زندگی رابطه معناداری وجود ندارد. رضایت از زندگی بر تجربه شناختی و داورانه‌ای دلالت دارد که به عنوان اختلاف ادراک شده بین آرزو و پیشرفت در زندگی (یعنی تحقق آرزو) تعریف می‌شود. این تعریف طیفی را تشکیل می‌دهد که از ادراک کامروایی تا حس محرومیت را در بر می‌گیرد. این مفهوم با خوشحالی متفاوت است.

رضایت از زندگی یکی از اصول اساسی زندگی اجتماعی است که بر ابعاد گوناگون زندگی انسان‌ها اثر می‌گذارد. رضایت از زندگی پیامدهای فردی و اجتماعی دارد. تسریع توسعه و تعهد اجتماعی و در نتیجه بقای جامعه را تضمین می‌کند. وجود نارضایتی، با ایجاد بدبینی در افراد در طولانی مدت موجب انزوا و بی‌اعتمادی اجتماعی و از بین رفتن سرمایه‌های اجتماعی می‌شود و در صورت طولانی شدن چنین حالاتی می‌تواند نسل‌های بعد را نیز به عنوان قربانیان این واقعه در نظر گرفت. امنیت اجتماعی به معنای امنیت خرده نظام‌های درونی جامعه و امنیت نظام درونی جامعه می‌باشد. عدالت مفهومی است که هیچ کس نسبت به اصالت و حقانیت آن تردیدی ندارد و دستیابی به آن، به



## ● نتیجه گیری:

با مطالعه ی تحقیقات و پژوهش های صورت گرفته بر روی موضوع مهم رضایت از زندگی و پاسخ به اینکه چه عواملی سبب ارتقای آن می شود به دست آمد که داشتن رابطه ی جنسی در چهارچوب عرف اجتماعی و خویشن داری در دوران مجرد به علت فراهم کردن زمینه های پیشرفت و پذیرش اجتماعی و ایجاد شرایطی که سبب افزایش سازگاری می شود شادکامی فرد را فراهم می کند و این شادکامی زمینه ساز ارتقای رضایت از زندگی است علاوه بر آن پذیرش نقش های جنسیتی اعم از زن و مرد پیر و جوان با میزان رضایت از زندگی هم بستگی منفی دارد. در ادامه ی فرایند گردآوری تحقیقات مشخص شد که میزان ناهنجاری های اجتماعی با میزان محرومیت همبستگی مثبت و با رضایت از زندگی هم بستگی منفی دارد. این نگرش اساسی با میزان حس خودکارآمدی و عدالت اجتماعی و رضایت مندی از زندگی زناشویی همبستگی مثبت دارد.

## منابع

- \_ سجودی، عادل؛ معصومی راد، رضا؛ اوردیده، سولماز؛ عبدی فرزین. (۱۳۹۴)، بررسی عوامل اجتماعی موثر بر رضایت از زندگی مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه پیام نور واحد شفت
- \_ کاظمی رضایی، سید ولی؛ همتی گروسی، سجاد؛ حسنی، جعفر؛ کاظمی رضایی، سید علی. (۱۳۹۶)، مقاله پژوهشی، نشریه پژوهش پرستاری ایران، اثربخشی آموزش خویشن داری جنسی بر رضایت زندگی و شادکامی در دانشجویان پسر. نشریه، دوره ۱۲، شماره ۶
- \_ کیانی، قمر؛ دکتر بهرامی، هادی؛ دکتر طارمیان، فرهاد. (۱۳۹۰)، مقایسه نگرش به نقش جنسیتی و رابطه ی آن با رضایت از زندگی در کارمندان، دانشکده علومک تربیتی و روانشناسی الزهرا، دوره ۷ شماره ۱
- \_ علمی، محمود. (۱۳۹۲). عادات فی روزی زرگر، بررسی رابطه بین رضایت از زندگی و گرایش به ناهنجاری در بین جوانان شهر بی له سوار، سال ۵، شماره ۲۰
- \_ گنجی ارجنگی، معصومه؛ دکتر فراهانی، محمد نقی. (۱۳۸۷)، رابطه ی استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان فصل نامه علمی پژوهشی، پژوهش در سلامت روانشناختی دوره ۲، شماره ۳
- \_ مقاله پژوهشی، مجله آموزش و سلامت جامعه \_ حیدری، حسن؛ امیری، مهسا. (۱۳۹۵)، بررسی اثربخشی آموزش غیسازی روابط بر ارتقا کیفیت زندگی و رضایت زناشویی دانشجویان متأهل، دوره ۲، شماره ۳
- \_ گنجی، محمد؛ محسن، نیازی؛ نامور مقدم، فهیمه. (۱۳۹۴)، عوامل اجتماعی مؤثر بر رضایت از زندگی مورد مطالعه: شهروندان شهر کاشان، روانشناسی رشد لورا برک جلد اول، مترجم: یحیی سید محمدی، انتشارات ارسباران
- \_ بارون، رابرت؛ بیرن، دان؛ برنسکامب، نیال. (۱۳۹۸)، چاپ چهارم کتاب روانشناسی اجتماعی ترجمه: دکتر یوسف کریمی، انتشارات روان
- \_ شریفی، حسن پاشا؛ شریفی، نسترن. کتاب اصول روانسنجی و روان آزمایی، انتشارات رشد
- \_ رازهایی در باره ی مردان، باربارادی انجلیس مترجم: امیری، مینا. ناشر: گلپا،
- \_ فینکه، رگینا. کتاب تربیت جنسی کودکان آشنایی با مراحل رشد جنسی کودکان، مترجم: لیال لفظی
- \_ شفیع زاده، حمید؛ کامروا، هدی. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان
- \_ جمشیدیان نائینی، یاسمن؛ یونسی، فلورا؛ قادری، زهرا. (۱۳۹۴)، اثربخشی آموزش مهارت های پیش از ازدواج بر رشد فردی دختران مجرد
- \_ سمیعی، مرصده؛ رفیعی، حسن؛ امینی رارانی، مصطفی؛ اکبریان، مهدی. (۱۳۸۹)، سلامت اجتماعی ایران
- \_ ابوالحسنی، زهرا؛ جوادی پور، محمد. (۱۳۹۸)، شایستگی های حرفه ای معلمان و رضایت شغلی با تاکید بر دیدگاه سازنده گراییی دوره ۱۳، شماره ۴
- \_ دانشنامه آزاد ویکی پدیا برای قسمت واژه نامه استفاده شد. \_





## Work from Home : Measuring Satisfaction between Work - Life Balance and Work Stress during the COVID- 19 Pandemic in Indonesia

Dodi Wirawan Irawanto , Khusnul Rofida Novianti and Kenny Roz

### ● خلاصه:

ویروس کرونا (COVID-19) که در اوایل سال ۲۰۲۰ شیوع پیدا کرد، شیوه زندگی و کار مردم را تغییر داد و صنایع و سازمان‌های سراسر جهان را تحت تأثیر قرار داد. بسیاری از سازمان‌ها شروع به ارائه روش جدیدی برای کار کرده‌اند تا با استفاده از دور کاری یا سیاست کار از خانه، به طور مؤثر خود را با این تغییرات هماهنگ کنند. هدف از این مطالعه پر کردن شکاف‌ها با بررسی چندین پیش‌بینی کننده بالقوه رضایت شغلی در هنگام کار در خانه از تأثیر COVID-19 مانند تعادل بین کار و زندگی و استرس شغلی بود. با استفاده از رویکرد کمی، ۴۷۲ کارگر که مجبور به کار در خانه در سراسر اندونزی بودند شرکت کردند و پاسخ‌ها با استفاده از نرم افزار Smart-PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این مطالعه نشان داد که کار در خانه، تعادل بین کار و زندگی و استرس شغلی به طور مستقیم و غیر مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر قابل توجهی دارد. کار در خانه به عنوان یک سرعت جدید کار می‌تواند، رضایت شغلی را به عنوان فضای کاری فعلی برای کارگران اندونزی حفظ کند. در پاسخ به محیط جمع‌گرایانه، کار در خانه می‌تواند نشانه مثبتی باشد که باید برای سازمان به آن توجه شود.

کلیدواژه‌ها:

کار در خانه؛ رضایت شغلی؛ استرس کاری؛ تعادل زندگی کاری؛ دور کاری؛ کووید -۱۹

## ● ۱. معرفی

در اوایل سال ۲۰۲۰، تأثیر ویروس کرونا COVID-19 که سراسر جهان را تحت تأثیر قرار داد؛ شوک اقتصادی و اجتماعی ایجاد کرد، که به طور خاص در نظم (سازمان) جهان، شیوه زندگی و کار مردم و نحوه عملکرد صنایع و سازمان‌ها را تغییر داد. یکی از قابل مشاهده‌ترین تغییرات در نتیجه همه‌گیری COVID-19، دورکاری یا سیاست کار از خانه در مشاغل مختلف است (گرامر و کرامر، ۲۰۲۰).

کار از راه دور توسط سازمان بهداشت جهانی پیشنهاد شد، تا توسط دولت‌ها و سازمان‌های سراسر جهان به عنوان یک نوآوری جدید برای جلوگیری از شیوع ویروس و همچنین راه حلی اجرا شود تا کار طبق معمول انجام شود. این به یک رویکرد کاری انعطاف پذیر اشاره می‌کند که محدود به زمان، مکان، نوع ارتباطات فنی و استفاده از اطلاعات نیست. کار در خانه اجتناب ناپذیر بود؛ اما همه‌گیری آن را به اجبار تبدیل کرد. این گمانه زنی وجود دارد که، حتی پس از پایان همه‌گیری، این هنجار شغلی جهانی فعلی ادامه خواهد یافت. نه تنها نحوه کار سازمان‌ها، بلکه روابط بین کارگران و کارفرمایان نیز تحت تأثیر این گزاره قرار گرفته است. کار از راه دور در اوایل دهه ۱۹۹۰ در نتیجه تقاضای سازمان‌ها برای محیط کار از راه دور گسترده شد (دی مارتینو و ورث، ۱۹۹۰؛ نیروتی و همکاران، ۲۰۱۳).

به دلیل افزایش تعداد والدین مجرد در دنیای امروز، تقاضا برای تعادل بین کار و زندگی افزایش اثر بخشی کار از راه دور را نشان داد (باروخ، ۲۰۰۰؛ مارکس و همکاران، ۲۰۲۱؛ بنتلی و همکاران، ۲۰۱۶). به توسعه سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات و بحران همه‌گیر پاسخ داد و پیشنهاد کرد که کار از راه دور باید دوباره معرفی شود. بسیاری از سازمان‌ها شروع به ارائه روش جدیدی از کار کرده‌اند (فدرال رزرو آکسوا، ۲۰۰۷).

زندگی کارگران امکان کار در خانه به عنوان وسیله‌ای برای افزایش تعادل بین کار و زندگی افراد در نظر گرفته شده است؛ زیرا کار در خانه فرصتی برای مراقبت از اعضای خانواده فراهم می‌کند (امونز و مارکهام، ۲۰۰۴؛ جانسون و همکاران، ۲۰۰۷). سیاست کار از خانه دارای مزایا و خطرات احتمالی است که باید در نظر گرفته شود. کار در خانه برای بهبود کیفیت زندگی مؤثر است (آذربویه و جلالی نائینی، ۲۰۱۴). شادی کارکنان، رضایت از کار (کازکامی، ۲۰۲۰) و گشودگی به خلاقیت که منجر به نوآوری می‌شود (الیس و وبستر، ۱۹۹۸).

تحقیقات تا کنون نشان داده است که در بسیاری از کشورهای جهان، کار از راه دور محبوبیت بیشتری پیدا می‌کند و تعداد کارکنان دور از خانه هر سال افزایش می‌یابد، انتظار می‌رود هر سال دو برابر شود (راینسین و همکاران، ۲۰۲۰). کار از راه دور عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد. عدم تعادل بین کار و خانواده را کاهش می‌دهد، سطح استرس را کاهش می‌دهد و قصد ترک شغل را کاهش می‌دهد (کنترراس و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوسک و همکاران، ۲۰۰۶؛ فونز و رولف، ۲۰۱۰؛ کوینز و کوک، ۲۰۱۴؛ اندرسون و همکاران، ۲۰۱۵). با این حال؛ اگر کارکنان بتوانند از پشتیبانی مدیریتی، پشتیبانی از

همکاران و پشتیبانی تکنولوژیکی برخوردار شوند؛ می‌توان این مزیت را اثبات کرد. کار با پشتیبانی خانگی به کاهش هرگونه تأثیر منفی احتمالی ناشی از انزوای اجتماعی کمک می‌کند و تعارض تعادل بین خانواده و کار را کاهش می‌دهد (کنترراس و همکاران، ۲۰۲۰). کار در خانه همچنین انعطاف پذیری بیشتری را برای کارگران برای رسیدگی به مسائل خانوادگی فراهم می‌کند. زیرا آن‌ها می‌توانند در هر کجا کار کنند؛ در نتیجه محیط خانواده را تقویت کرده و به آن‌ها اجازه می‌دهد تا با استقلال در مدیریت زمان و وظایف شخصی و شغلی خود را هماهنگ کنند. علاوه بر این؛ دورکاری به کارگران اجازه می‌دهد تا ریتم کاری خود را ایجاد کرده و حواس پرتی‌ها را از سایر کارکنان حذف کنند. عدم وجود ناظر فوری و سرپرست رسمی کمتر در محل کار استرس کارکنان را در محل کار کاهش می‌دهد. علاوه بر این، بار فردی و سازمانی غیبت را از بین می‌برد، زیرا کارکنان را قادر می‌سازد تا تعهدات شغلی خود را حتی در مواقع مشکل رسیدن به محل کار و انجام مسئولیت خود انجام دهند. در واقع، این مزایا منجر به وفاداری و تعهد بیشتر به سازمان، رضایت شغلی، تعادل بین کار و زندگی می‌شود.

عوارض جانبی و خطرات احتمالی که هنگام معرفی کار دورکاری مانند: انزوای اجتماعی باید مورد توجه قرار گیرد؛ می‌تواند یک مشکل جدی باشد که باعث جدا شدن کارگران و کاهش انگیزه و عملکرد می‌شود (مارتین و مک دانل، ۲۰۱۲). کار در خانه اغلب باعث می‌شود که کارگران مرز مشخصی بین کار و زندگی شخصی نداشته باشند، بنابراین؛ بر اضافه بار کار تأثیر می‌گذارد، که باعث افزایش استرس و اضطراب می‌شود (لیو و لو، ۲۰۱۸). همچنین؛ بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. هدف از این مطالعه این است که با بررسی چندین پیش‌بینی کننده بالقوه رضایت شغلی در هنگام کار در خانه بر اساس تأثیر COVID-19، خلاءهای موجود در نوشته‌ها را پر کند. بنابراین؛ اهداف این مطالعه ابتدا بررسی اثرات کار در خانه، تعادل بین کار و زندگی و استرس کاری بر رضایت شغلی بود، و دوم بررسی اینکه آیا تعادل کار و زندگی و استرس کاری نقش تعدیل کننده‌ای در رابطه بین کار در خانه و رضایت شغلی در زمینه کارگران اندونزیایی دارد. این مطالعه مشارکت نظری و عملی ارائه می‌دهد. برای مشارکت نظری، این مطالعه مدلی را ارائه می‌دهد که، رابطه بین کار در خانه، تعادل بین کار و زندگی، استرس کاری و رضایت شغلی را توضیح می‌دهد. برای مشارکت عملی، این تحقیق اهمیت تعادل بین کار و زندگی و چگونگی حفظ استرس کار در حین سیاست کار در خانه که در اولین سال شیوع COVID-19 در جهان اجرا شد، به ویژه در زمینه اندونزی را نشان می‌دهد.

## ● ۲. مرور ادبیات

### ۲\_۱ کار از خانه

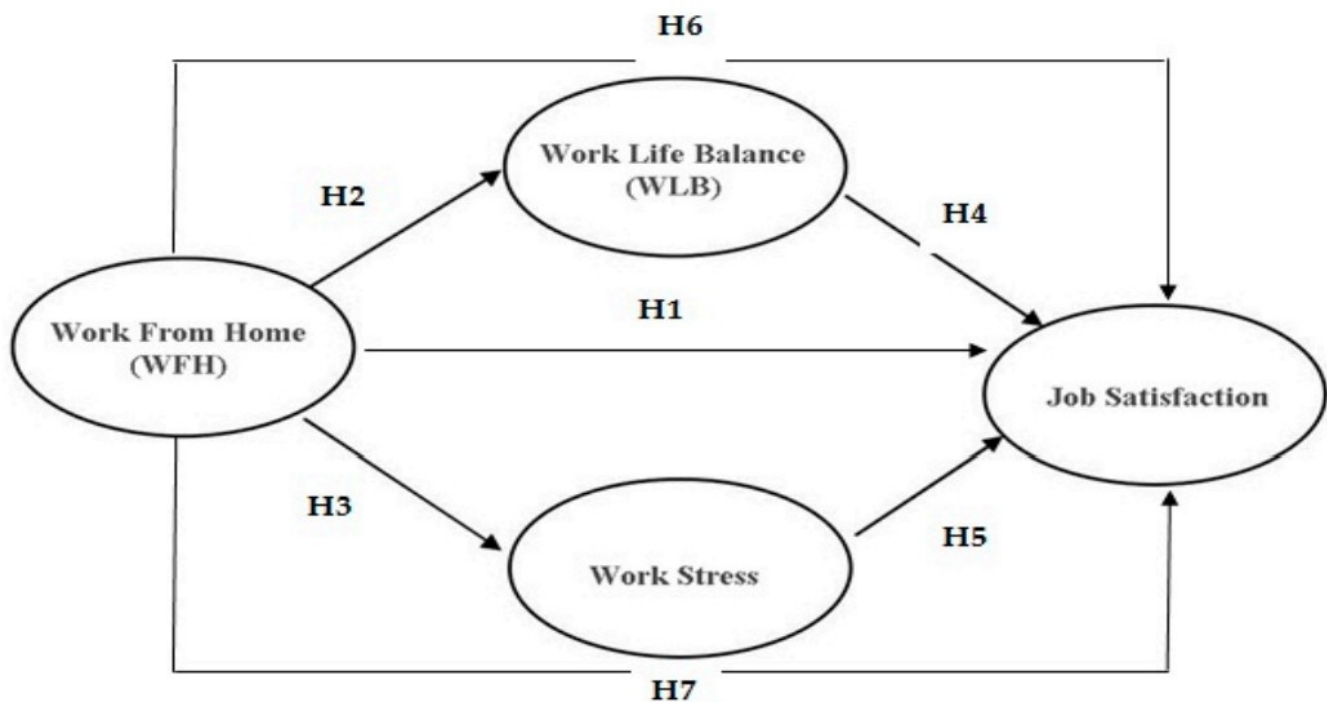
مفهوم کار در خانه برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ به عنوان دورکاری مطرح شد. یک جایگزین جدید در انجام کار در مکان‌های مختلف (دفتر، خانه یا مکان دیگر) با استفاده از کمک فناوری (ون میل، ۲۰۲۱) که به طور کامل جایگزین سفرهای کاری شد (نیل، ۱۹۹۷).



کار دور کاری در زمینه اروپایی از نظر جنبه‌های مربوط به تعادل بین کار و زندگی بسیار محبوب است، به ویژه پس از توافق‌نامه چارچوبی اروپا در مورد دور کاری، که در سال ۲۰۰۲ امضا شد. در آن آمده است که دور کاری به عنوان نوعی فعالیت یا اجرای کار که از اطلاعات استفاده می‌کند، تعریف می‌شود. فناوری که در آن می‌توان کار را به طور منظم انجام داد (وویلیک، ۲۰۱۷). برخی از کارشناسان پیشنهاد می‌کنند که مفهوم دور کاری ایده اصلی پشت کار در خانه است (باروخ، ۲۰۰۱؛ چونگ، ۲۰۱۸). دور کاری همیشه مورد بحث قرار گرفته است؛ زیرا مرزهای مبهم حضور نداشتن فیزیکی در یک کار، پیامدهای شخصی و اجتماعی و خطرات و مزایای ساعت کار را انعطاف پذیر کرده است. انجام دور کاری یا کار در خانه مزایایی دارد، مثل: مهارت‌های برنامه‌ریزی زمان، امکان کار در پربارترین زمان و دسترسی به اسناد سازمان از خانه، مناسب بودن محل کار در خانه، امکان کار در صورت بیماری و توانایی مراقبت از اعضای خانواده در خانه (ناکروشیان و همکاران، ۲۰۱۹). مطالعات تجربی چندین نتیجه از کار در خانه، مانند: افزایش عملکرد شغلی، بهبود رضایت شغلی، قصد ترک شغل کمتر و کاهش میزان استرس را نشان داد (وگا و همکاران، ۲۰۱۵؛ کوسک و همکاران، ۲۰۲۰؛ فودرو رولف و همکاران، ۲۰۰۶؛ کویدن و کوک، ۲۰۱۰؛ اندرسون و همکاران، ۲۰۱۵).

کار در خانه توسط بخش‌های مختلف خصوصی و دولتی در اندونزی انجام می‌شود تا با سازگاری مفاهیم دور کاری، دور کاری یا کار انعطاف پذیر، با خیال راحت کار کنند. کار در خانه یک شمشیر دولبه است (شایمن و گلاوین، ۲۰۱۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). که تأثیر متفاوتی بر تعادل کار، زندگی و رفاه کارگران دارد. کار در خانه باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (کوهن و لیانی، ۲۰۰۹؛ چونگ، ۲۰۱۸؛ کوینن و کوک، ۲۰۱۴؛ کنتراس و همکاران، ۲۰۲۰). بسیاری از محققان توصیف کردند که کار از راه دور یا کار در خانه می‌تواند از تعادل زندگی کاری به طور مثبت و منفی حمایت کند (فیشر و همکاران، ۲۰۰۹؛ الیسو ویستر، ۱۹۹۸؛ فدرال رزرو آکووا ایستونف، ۲۰۱۷)، (وسلس، نوویانتی رزو همکاران، ۲۰۱۹). کار مکرر در خانه منجر به استرس بیشتری می‌شود (گاجندران و هریسون، ۲۰۰۷؛ گلوز و همکاران، ۲۰۲۰؛ کنتراس و همکاران، ۲۰۲۰؛ فونر و رولف، ۲۰۱۰). و در صورت داشتن برنامه منعطف، استرس را کاهش می‌دهد (آذربویه و جلالی نائینی، ۲۰۱۴؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). چارچوب مفهومی این تحقیق را می‌توانید در شکل ۱ مشاهده کنید. بنابراین کار در خانه به صورت زیر فرض می‌شود:

کار دور کاری در زمینه اروپایی از نظر جنبه‌های مربوط به تعادل بین کار و زندگی بسیار محبوب است، به ویژه پس از توافق‌نامه چارچوبی اروپا در مورد دور کاری، که در سال ۲۰۰۲ امضا شد. در آن آمده است که دور کاری به عنوان نوعی فعالیت یا اجرای کار که از اطلاعات استفاده می‌کند، تعریف می‌شود. فناوری که در آن می‌توان کار را به طور منظم انجام داد (وویلیک، ۲۰۱۷). برخی از کارشناسان پیشنهاد می‌کنند که مفهوم دور کاری ایده اصلی پشت کار در خانه است (باروخ، ۲۰۰۱؛ چونگ، ۲۰۱۸). دور کاری همیشه مورد بحث قرار گرفته است؛ زیرا مرزهای مبهم حضور نداشتن فیزیکی در یک کار، پیامدهای شخصی و اجتماعی و خطرات و مزایای ساعت کار را انعطاف پذیر کرده است. انجام دور کاری یا کار در خانه مزایایی دارد، مثل: مهارت‌های برنامه‌ریزی زمان، امکان کار در پربارترین زمان و دسترسی به اسناد سازمان از خانه، مناسب بودن محل کار در خانه، امکان کار در صورت بیماری و توانایی مراقبت از اعضای خانواده در خانه (ناکروشیان و همکاران، ۲۰۱۹). مطالعات تجربی چندین نتیجه از کار در خانه، مانند: افزایش عملکرد شغلی، بهبود رضایت شغلی، قصد ترک شغل کمتر و کاهش میزان استرس را نشان داد (وگا و همکاران، ۲۰۱۵؛ کوسک و همکاران، ۲۰۲۰؛ فودرو رولف و همکاران، ۲۰۰۶؛ کویدن و کوک، ۲۰۱۰؛ اندرسون و همکاران، ۲۰۱۵).



شکل ۱. مدل مفهومی در این تحقیق فرضیه

۱. فرضیه: (H1) کار در خانه با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد.

۲. فرضیه: (H2) کار در خانه با تعادل کار و زندگی رابطه مثبت دارد.

۳. فرضیه: (H3) کار در خانه با استرس کاری رابطه مثبت دارد.

## ۲.۲ تعادل زندگی کاری

تعادل بین کار و زندگی به عنوان دست‌یابی به تعادل بین خانواده یا زندگی شخصی کارکنان و زندگی کاری توصیف می‌شود (جیوتی و جیوتی، ۲۰۱۹). مفهوم تعادل بین کار و زندگی بر اساس این ایده است که زندگی کاری و زندگی شخصی در به کمال رساندن زندگی فرد مکمل یکدیگرند. علاوه بر این، مردان و زنان از کار انعطاف پذیر به روش‌های مختلف استفاده می‌کنند، که نتایج متفاوتی را از نظر رفاه و تعادل بین کار و زندگی به دنبال دارد (چونگو وان در لیپ، ۲۰۲۰؛ رودرو پز-کوال و گیز مدرنو، ۲۰۲۰). تعادل بین کار و زندگی می‌تواند عملکرد کارکنان را به طور مثبت و منفی تحت تأثیر قرار دهد. عدم تعادل بین کار و زندگی شخصی می‌تواند بر بهره‌وری پایین و کاهش عملکرد یک فرد در سازمان تأثیر بگذارد (کنراد و منگل، ۲۰۰۲؛ کوهن و لیانی، ۲۰۰۹). زمانی که فرد فاقد منابع لازم برای ایفای وظایف شغلی و خانوادگی باشد، دچار استرس می‌شود. مطالعه قبلی نشان می‌دهد که تعادل بین کار و زندگی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد (جکسون و فرانسمن، ۲۰۱۸). بنابراین؛ تعادل کار و زندگی به صورت زیر فرض می‌شود:

۶. فرضیه (H۶): تعادل بین کار و زندگی تأثیر کار در خانه بر رضایت شغلی را واسطه می‌کند.

۷. فرضیه (H۷): استرس شغلی واسطه تأثیر کار در خانه بر رضایت شغلی است.

۴. فرضیه: تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد.

## ۳. مواد و روش‌ها

تجزیه و تحلیل تجربی مبتنی بر یک رویکرد کمی برای درک ارتباط بین متغیرهای اندازه‌گیری شده (کار از خانه، تعادل بین کار و زندگی، استرس شغلی و رضایت شغلی) از طریق ابزارهای تحقیق در سه ماه اول بیماری همه‌گیر COVID-19 در اندونزی است. از داده‌های اولیه (از طریق پرسش‌نامه آنلاین برای جمع‌آوری اطلاعات جمعیتی و داده‌های متغیرها) و داده‌های ثانویه (مقالات دانشگاهی، نشریات و سایر منابع) استفاده می‌کند. شرکت کنندگان در این مطالعه شهروندان اندونزیایی بودند که در خانه کار می‌کردند. (تمام یا شیفت، زیرا همه بخش‌ها از کار کامل در خانه استفاده نمی‌کنند). اگرچه آن‌ها از تمام نقاط اندونزی سرچشمه گرفته‌اند، اما اکثر شرکت کنندگان از جزیره جاوا، که مرکز بخش دولتی و خصوصی اندونزی است، آمده‌اند. پرسش‌نامه‌ها به ۵۰۰ پاسخ دهنده توزیع شد.

پرسش‌نامه مربوط به نمونه‌گیری با معیارهای کلی برای فیلتر کردن شرکت کنندگان، کار در خانه، استفاده شد. پاسخ‌های شرکت کنندگان بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت، یکی از ابزارهای روان‌سنجی اساسی که اغلب در علوم اجتماعی استفاده می‌شود، جمع‌آوری شد.

اندازه‌گیری‌های کار در خانه (WFH) بر اساس آن انجام شد (نوفلد و نیش، ۲۰۰۵). با استفاده از ۱۵ مورد شامل پنج خرده مقیاس شاخص دورکاری بهره‌وری، عامل نگرشی، عامل اجتماعی و عامل موقعیتی بر اساس منابع و حواس پرتی، تعادل بین کار و زندگی (WLB) از مقیاس خودارزیابی تعادل کار و زندگی که شامل ۳ عامل است، یعنی: تداخل کار در زندگی شخصی (WIPL)، تداخل زندگی شخصی با کار (PLIW) و کار زندگی شخصی پرسش‌نامه تقویت (WPLE) (توسط فیشر و همکاران، ۲۰۰۹) که شامل ۱۵ مورد است. پرسش‌نامه استرس کار ایجاد شده (توسط لایت و والاس، ۲۰۰۲) شامل ۶ مورد است.

## ۳.۲ استرس کاری

استرس شغلی شرایطی است که بر احساسات، فرآیندهای فکری و فرآیند تفکر تأثیر می‌گذارد. فاصله بین خواسته‌های کار با منابع موجود باعث ایجاد استرس در کار می‌شود و افراد احساس منفی و ناراضی می‌کنند. استرس شغل، در این شرایط کنونی، ممکن است باعث ابهام نقش، کار زیاد، تعارض نقش و فشار زمانی در هنگام کار در خانه شود که می‌تواند رضایت شغلی را کاهش دهد (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). استرس شغلی یکی دیگر از عوامل پیش‌بینی کننده کلیدی است که بر رضایت شغلی تأثیر قابل توجهی دارد (هسه و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج مختلف ارائه شده توسط (چائو و همکارانشان، ۲۰۱۵) می‌دهد که، استرس کاری بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد. با توجه به این نتیجه، استرس کار به صورت زیر فرض می‌شود:

۵. فرضیه (H۵): استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی دارد.

## ۴.۲ رضایت شغلی

بیش‌ترین مزیتی که در کار از راه دور وجود دارد، افزایش رضایت شغلی است (ویریک و همکاران، ۲۰۱۰). رضایت شغلی به عنوان یک ساختار جهانی و یک بعد چند بعدی تعریف و اندازه‌گیری شده است (لوند، ۲۰۰۳). رضایت شغلی به عنوان یک رابطه درک شده بین آنچه که فرد از کار خود می‌خواهد و آنچه که آن را برای ارائه پیشنهاد می‌کند، به نقطه درکی می‌رسد (لاک، ۱۹۷۰). رضایت شغلی به عنوان حالت عاطفی فرد توصیف می‌شود، که در نتیجه ارزیابی شغلی یا تجربه کاری، اتفاق دلپذیر و سودمندی رخ داده باشد. کارگران



سوماترا و کالیمتانان ۷۱ نفر بودند و بقیه از مالوکو، سولاوسی یا پاپوآ بودند. در مورد کار در خانه بیش از ۷۱.۹٪ از ۲-۱ ماه پیش این کار را انجام داده بودند. در مورد وضعیت تأهل، اکثریت پاسخ دهندگان وضعیت تأهل خود را متأهل ۷۲.۷٪ و بقیه ازدواج نکرده‌اند ۲۷.۳٪.

ویژگی‌های اجتماعی - جمعیتی شرکت کنندگان در این مطالعه در جدول ۱ خلاصه شده است.

پرسش‌نامه رضایت شغلی مورد استفاده در این مطالعه از این طریق اقتباس شده است. (توسی اسپیرمیشی، ۱۹۸۰) با استفاده از ۵ مورد (همکاران، سرپرستان، درآمد و رضایت کلی شغل) موارد نظرسنجی را می‌توانید در ضمیمه مشاهده کنید.

#### ۴. تجزیه و تحلیل نتایج

در مجموع ۴۷۲ شرکت کننده در این مطالعه شرکت کردند. اکثر شرکت کنندگان از جزیره جاوا، بالی و نوسا تنگگارا ۴.۹۰ نفر، یا

جدول ۱ جمعیت‌شناسی پاسخ دهندگان.

درصد	فرکانس (n=472)	موارد	جزئیات
35.8%	169	زن	جنسیت
64.2%	303	مرد	
6.6%	31	20-25	سن (سال)
29%	137	26-30	
20.1%	95	31-40	
13.6%	64	41<	
30.7%	145	متاهل	وضعیت تأهل
72.7%	343	مجرد	
27.3%	129	دیپلمات	تحصیلات
2.5%	12	دیپلم / لیسانس	
50.4%	238	کارشناسی ارشد / دکترا	
47%	222	1-5	تصدی
35.4%	167	6-10	
21%	99	11-15	
16.9%	80	16-20	
7.8%	37	20<	
18.8%	89	کارکنان شرکت خصوصی	اشتغال فعلی
32.8%	156	دولت	
61.2%	288	دیگران	
6%	28	کمتر از یک ماه	طول انجام WFH
15.8%	74	یک تا دو ماه	
71.9%	340	بیشتر از دو ماه	
12.4%	58		

منبع به دست آمده از داده‌های اولیه

#### ۱.۴. مدل اندازه گیری

ما اندازه گیری مدل تحقیق را با استفاده از سه معیار، یعنی اعتبار همگرا، اعتبار متمایز و پایایی ترکیبی (CR) ارزیابی کردیم. در بین همه موارد آزمایش شده، مقدار بارهای بیرونی اصلی بزرگتر از ۰,۰۵ بود، در حالی که برای روایی مرکب، انتظار می رفت که مقدار CR بیش از ۰,۰۷ باشد و همه متغیرها معتبر به نظر می رسد، همانطور که در جدول ۲ ارائه شده است.

برای آزمایش روان سنجی داده ها، از نرم افزار SPSS نسخه IBM ۲۵ برای بررسی اعتبار و پایایی ابزار داده استفاده کردیم. در همین حال، ما مدل را با استفاده از SmartPLS نسخه ۳.۰۲ آزمایش کردیم. برای سنجش میزان استفاده از متغیرهای مورد مطالعه و قابلیت اطمینان، باید آزمون های روایی و پایایی انجام شود. در این مطالعه از سه متغیر مستقل استفاده شده است که شامل: کار در خانه (WFH)، تعادل بین کار و زندگی (WLB) و استرس کاری (WS) و یک متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی (JS) است که شامل، ۴۱ مورد است. پس از انجام آزمون روایی برای چهار متغیر، مشخص شد که به دلیل محاسبه مقدار ۲ مورد نظر > ۲ جدول است بنابراین نمی توان از چندین مورد در این مطالعه استفاده کرد. بنابراین، محققان این مورد را به عنوان تلاشی برای ادامه به مرحله بعدی کنار گذاشتند. از ۴۱ مورد، ۱۱ مورد حذف شد و ۳۰ مورد آماده استفاده برای مدل اندازه گیری بود.

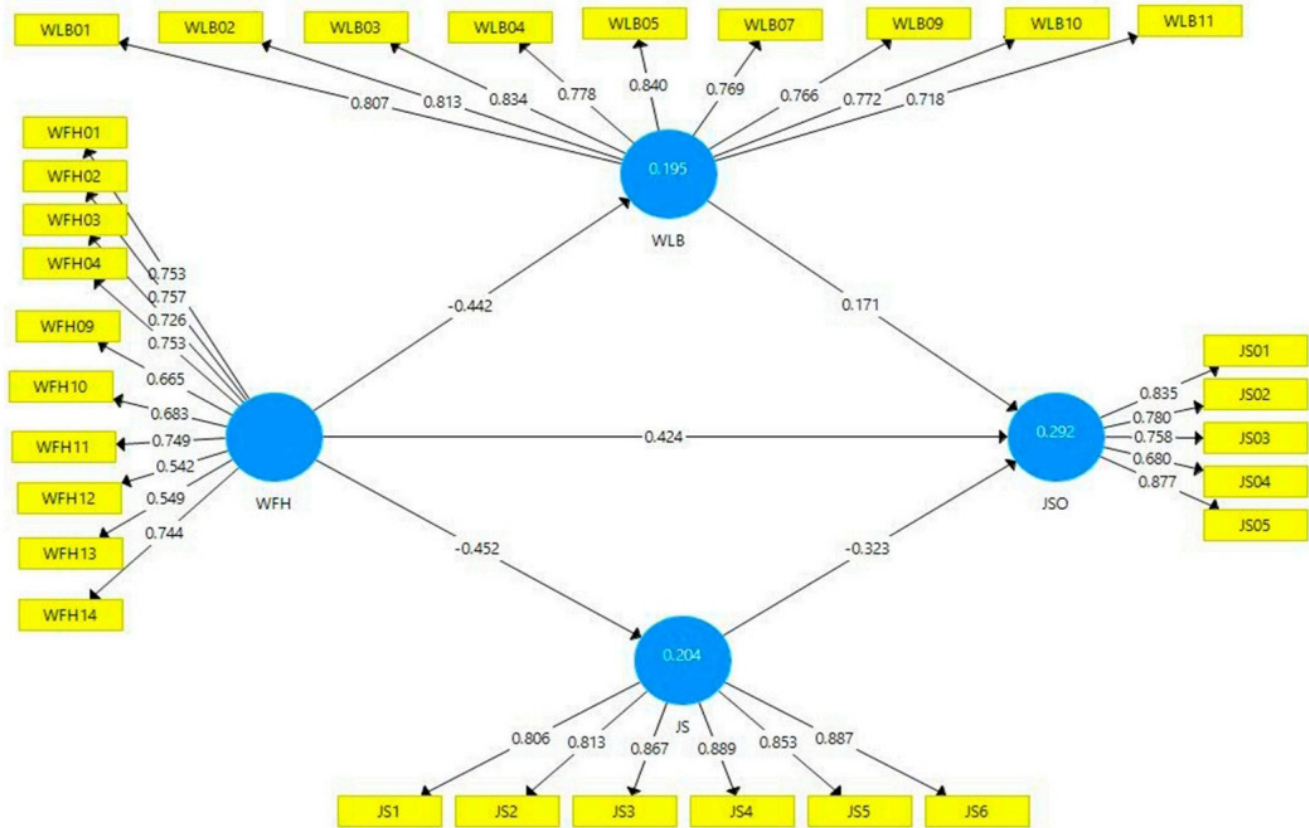
جدول ۲. مدل اندازه گیری

CR	الفاکورونباخ	بارگذاری	موارد	ساختن			
0.891	0.880	0.753	WFH01	کار از خانه			
		0.757	WFH02				
		0.726	WFH03				
		0.753	WFH04				
		0.665	WFH09				
		0.683	WFH10				
		0.749	WFH11				
		0.559	WFH12				
		0.549	WFH13				
		0.744	WFH14				
		0.941	0.920		0.807	WLB01	زندگی کاری - تعادل
					0.813	WLB02	
					0.834	WLB03	
					0.778	WLB04	
0.840	WLB05						
0.769	WLB07						
0.766	WLB09						
0.772	WLB10						
0.718	WLB11						
0.903	0.925			0.806	WS1	استرس کاری	
				0.813	WS2		
		0.867	WS3				
		0.889	WS4				
		0.853	WS5				
		0.887	WS6				
		0.937	0.849	0.835	JS01		رضایت شغلی
0.780	JS02						
0.758	JS03						
0.680	JS04						
0.887	JS05						

منبع: خروجی PLS



این آزمون با مقایسه AVE یا شاخص متوسط واریانس استخراج شده بر هم‌بستگی بین متغیرهای نهفته انجام شد. این قانون معتبر بود اگر نتیجه نشان می‌داد که، VEAVE بیشتر از هم‌بستگی بین متغیرهای نهان است. در شکل ۲ مشاهده می‌شود که AVE بیشتر از مقدار هم‌بستگی بین متغیرهای نهان بود، و بنابراین، نتیجه گرفته شد که آزمون اعتبار تشخیصی را تکمیل کرده است. در زیر نتایج آزمایش ذکر شده در جدول ۳ آمده است.



شکل ۲ مدل اندازه‌گیری (الگوریتم PLS)

جدول ۳. اعتبار متمایز.

نمره همبستگی بین متغیرهای نهفته				AVE	AVE	متغیر
JS	WS	WLB	WFH	/AVE		
-0.254	0.737	-0.442	0.789	0.789	0.623	WFH
0.494	-0.452	0.697		0.853	0.728	WLB
-0.389	0.853			0.764	0.585	WS
0.789				0.789	0.623	JS

منبع: خروجی PLS

بعد از اینکه مدل برآورد شده دارای معیارهای اعتبار همگرا، اعتبار متمایز و قابلیت اطمینان ترکیبی بود، مرحله بعدی آزمایش مدل ساختاری بود. آزمایش مدل ساختاری بر روی PLS را می توان با تناسب خوب مشاهده کرد. هر متغیر درون زا با  $R^2$  بیان شده است ارزش‌هایی مانند: رضایت شغلی متغیر درون زا (۰.۲۹۲) (۰.۲۹۲٪) بود. مشخص شد که رضایت شغلی تحت تأثیر کار در خانه، تعادل بین کار و زندگی و استرس کاری است. استرس شغلی یک متغیر درون زا بود، در حالی که ۰.۲۰۴٪ نشان داد که استرس کاری تحت تأثیر کار در خانه است. تعادل بین کار و زندگی به متغیر درون زا بود، در حالی که ۰.۵۱۹٪ نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی تحت تأثیر کار در خانه است. علاوه بر این، ارتباط پیش بینی کننده (Q2) مقدار را می توان به صورت زیر محاسبه کرد:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.292)(1 - 0.204)(1 - 0.195)$$

$$Q^2 = 1 - 0.479$$

$$Q^2 = 0.521$$

### جدول ۴: آزمون فرضیه ها

فرضیه	ارتباط	ضریب مسیر	t-Value	p-Value	پشتیبان
H1	WFH-JS	0.424	8.496	0.000	بله
H2	WFH-WLB	-0.442	10.456	0.000	بله
H3	WFH-WS	-0.452	9.642	0.000	بله
H4	WLB-JS	0.171	2.861	0.000	بله
H5	WS-JS	-0.323	4.721	0.000	بله
H6	WFH-WLB-JS	0.146	3.926	0.000	بله
H7	WFH-WS-JS	-0.075	2.729	0.000	بله

## ۵. بحث

اولین ساختار این تحقیق دور کاری یا کار در خانه مربوط به نتایج سازمانی مانند: رضایت شغلی بود. فرضیه های این ساختار به سه فرضیه فرعی تقسیم شد؛ که رابطه آن را با سایر متغیرهای مشاهده شده در این مطالعه نشان داد. بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل، ما می توانیم تأیید کنیم که کار در خانه تأثیر معنی دار و منفی بر تعادل کار و زندگی دارد. این یافته نشان می‌دهد که کار در خانه منجر به کاهش سطح رضایت شغلی می‌شود. این شرایط نتیجه سیاست کار از خانه است که توسط دولت اندونزی منتشر شده است و برای اولین بار در اندونزی اجرا شده است، بنابراین؛ سازگاری برای این شیوه کار جدید هنوز مورد نیاز است. هنگامی که سیاست کار از خانه در طول بیماری همه گیر اعمال شد، زیرا به نظر می‌رسید که بهترین گزینه برای کارگران اندونزی است. کارگرانی که نمی‌توانستند به زیرساخت‌های فناوری اطلاعات دسترسی داشته باشند لازم بود تا این شیوه‌ی جدید کار کردن خصوصاً برای نوعی از کارها که به پشتیبانی کامل فناوری ارتباطات و اطلاعات نیاز دارد را مورد ارزیابی قرار دهند این یافته مشابه مطالعات قبلی است. (گلدن و ادلستون، ۲۰۲۰؛ نوینتی رز، گاجندران و هریسون، ۲۰۰۷؛ ویریک و همکاران، ۲۰۱۰).

بر اساس نتایج آزمایش فرضیه ای که انجام شد، یافته ها نشان داد که؛ همه فرضیه‌های پیشنهادی پذیرفته شده اند زیرا همه ضرایب مسیر معنی دار بودند. کار در خانه (بتا= ۰,۴۲۴، تی= ۸,۴۹۶ < ۱,۹۶، پی > ۰,۰۵) تأثیر معنادار و مثبتی بر رضایت شغلی نشان داد. از نظر فرضیه ۲، کار در خانه (بتا= ۰,۴۴۲، تی= ۱۰,۴۵۶ < ۱,۹۶، پی > ۰,۰۵) تأثیر معنی دار و منفی بر تراز زندگی کاری داشت. به همین ترتیب؛ کار در خانه (بتا= -۰,۴۵۲، تی= ۹,۶۴۲ < ۱,۹۶، پی > ۰,۰۵) تأثیر معنی دار و منفی بر استرس کاری داشت. در همین حال؛ تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری داشت (بتا= ۰,۱۷۱، تی= ۲,۸۶۱ < ۱,۹۶، پی > ۰,۰۵) تأثیر معنادار و منفی بر رضایت شغلی داشت. اثر واسطه ای، اثر کار از خانه بر رضایت شغلی با تعیین اثر متقابل تعادل بین کار و زندگی و استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که؛ تعادل بین کار و زندگی می‌تواند تأثیر کار در خانه بر رضایت شغلی را برطرف کند. (بتا= ۰,۱۴۶، تی= ۳,۹۲۶ < ۱,۹۶، پی > ۰,۰۵) علاوه بر این؛ استرس کاری همچنین می‌تواند تأثیر کار در خانه بر رضایت شغلی را برطرف کند (بتا= -۰,۰۷۵، تی= ۲,۷۲۹ < ۱,۹۶، پی > ۰,۰۵). همه فرضیه‌های مورد آزمایش در این تحقیق همگی پذیرفته شدند.



فرضیه دوم تأیید کرد که، کار در خانه تأثیر معنی دار و منفی بر تعادل کار و زندگی دارد. کارکنان نمی‌توانند زمان خود را بین کار و زندگی شخصی تقسیم کنند زیرا هنوز به ساعت کاری ثابت عادت دارند. ایجاد مرز بین کار و زندگی شخصی برای ایجاد شرایط تعادل بین کار و زندگی کار آسانی نیست؛ به ویژه در شرایط همه گیر که سیاست‌های محدودیت زیادی دارد. یک مطالعه قبلی نشان می‌دهد که کار از راه دور در محل کار دیجیتال (کسب و کار دیجیتالی و مدرن) ممکن است یک استراتژی ارائه دهد؛ برای ایجاد انعطاف پذیری که راه خلاقیت کارگران را باز می‌کند تا زمانی که استراتژی‌های تعادل بین کار و زندگی توسط کارگران از طریق حمایت سازمانی گسترش یافته و به خوبی اجرا شود (لی سیریگی، ۲۰۱۹). بنابراین؛ ذکر شده است که اندونزی از نظر سیاست در سراسر کشور برای کار در خانه به زمان بیشتری نیاز دارد. با استراتژی‌های صحیح در این محیط کار دیجیتالی، می‌توان نوآوری را تقویت کرد. عواقب منفی ممکن است بر رفاه شخصی تأثیر بگذارد؛ اما از نظر بهره‌وری و نوآوری، این فرصت هنوز کاملاً باز است. با اذعان به این واقعیت که اندونزی یک جامعه جمعی است که در آن سرعت مناسب کار تیمی در فضای دیجیتال ممکن است ایده‌های خلاق ایجاد کند (والکور و شکارچی، ۲۰۱۷).

فرضیه سوم این بود که، کار در خانه تأثیر معنی دار و منفی بر استرس کار دارد. بیماری همه گیر کنونی کارگران را وادار به انجام کارهای اضافی، حتی اضافه کار می‌کند، زیرا آن‌ها باید بتوانند کار مورد نظر خود را به پایان برسانند. انزوای اجتماعی منجر به قطع ارتباط کارکنان با محیط کار و ایجاد استرس در کار می‌شود. این نتیجه به نوعی با مطالعه در مورد آن مطابقت دارد (گاجندران و هریسون، ۲۰۰۷). که در آن نویسندگان دریافتند هر چه بار کار از طریق محیط دور کاری شدیدتر باشد، استرس بیشتری بر کارگران وارد می‌شود. این مطالعه نشان داد که در مراحل اولیه همه گیری، کارگران هنوز در حال سازگاری بودند و کارکنان هنوز در حال تنظیم سرعت صحیح کار از خانه بودند، در حالی که؛ سطح استرس هنوز پایین بود. این ممکن است ثابت کند که در سازگاری با محیط جدید کار، کارگران ممکن است استرس داشته باشند، اما در عین حال؛ نزدیکی اعضای خانواده ممکن است سطح استرس آن‌ها را کاهش دهد (هیلبرشت و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۰۰۸).

نتیجه فرضیه چهارم تأیید کرد که تعادل کار و زندگی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. کارکنان انعطاف پذیری و خودمختاری در ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی خود دارند و تمایل دارند رضایت شغلی خود را افزایش دهند. این نتیجه تا حدی با مطالعه همخوانی دارد (سونگ و گائو، ۲۰۱۹). که در آن کارگران غیر ثابت وقتی سازمان به آن‌ها انعطاف پذیری می‌دهد تا در خانه کار کنند، رضایت شغلی بیشتری داشتند، همانطور که در اطلاعات جمعیت شناختی گزارش شده بود که اکثر پاسخ دهندگان در مراحل اولیه کار طبقه بندی شده بودند (مدت کمتر بیش از ۵ سال). همانطور که در ادبیات رفتار سازمانی آن‌ها هنوز با سرعت کار سازگار هستند، و در مراحل اولیه حرفه ای خود، افراد تمایل دارند در مهلت‌های کاری تنگ انعطاف پذیر باشند، که ممکن است با حجم کاری افراد غیر مرتبط باشد.

فرضیه پنجم این بود که استرس شغلی تأثیر معنادار و منفی بر رضایت شغلی دارد. در چارچوب شرایط عادی کار، استرس شغلی ممکن است بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد. با این حال؛ در این مطالعه که کارگران مجبور به کار در خانه بودند، استرس کار نیز بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد اما در جهت منفی (استوارت و بارلینگ، ۱۹۹۶). اشاره کرد که استرس ذهنی کار ممکن است بر عملکرد شغلی تأثیر منفی بگذارد و به نوبه خود رضایت شغلی را کاهش دهد. این بدان معناست که در این کار اولیه از محیط خانه، جهت گیری نامشخص از آنچه باید انجام شود می‌تواند به نوعی کارگران را تحت فشار قرار دهد و به نوبه خود بر رضایت شغلی فعلی آنها تأثیر نگذارد.

آخرین نتیجه این مطالعه به رابطه بین کار در خانه و رضایت شغلی با واسطه تعادل بین کار و زندگی (فرضیه ششم) و رابطه بین کار در خانه و رضایت شغلی با واسطه استرس کار (فرضیه هفتم) پرداخته است. این مطالعه نشان داد که، تعادل بین کار و زندگی می‌تواند تأثیر کار در خانه بر رضایت شغلی را واسطه کند. با توجه به قصد افزایش رضایت شغلی، مطالعه توسط فونر و رولوف (۲۰۱۰) دریافت که رضایت کارگران در کار دور کاری به دست می‌آید و نشان می‌دهد که، تعادل بین کار و زندگی و استرس کاری نیز این رابطه را واسطه می‌کند. با توجه به ایجاد نوآوری در این محیط‌های کاری نوآورانه مانند، در این محیط دیجیتالی، (اوه و جوی، ۲۰۲۰) اشاره می‌کنند که راحتی، یکی از عوامل تعیین کننده در ایجاد یک تیم با عملکرد بالا است. مطالعه ما تأیید می‌کند که در مراحل اولیه کار در خانه، رضایت کارگر حفظ می‌شود؛ زیرا با تحقق تعادل بین کار و زندگی متعادل است.

## ۶. نتیجه گیری

این مطالعه در ابتدا بر جستجوی تعیین کننده تعادل بین کار و زندگی در همه گیری اولیه متمرکز بود که در آن جهت نامشخص کار در خانه در اندونزی به خوبی تنظیم نشده بود، نه از سوی دولت و نه از طریق سیاست خود در داخل سازمان. مفهوم تعادل کار و زندگی به ندرت در محیط جمع گرا مورد بحث قرار می‌گیرد. در این مطالعه، با نزدیک شدن کارگران به خانواده، مفهوم تعادل زندگی کاری به عنوان یک نشانه مثبت دریافت شد، که در برخی زمینه‌ها می‌تواند رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهد. در حالی که در طرف دیگر، استرس شغلی باید مورد توجه قرار گیرد. به استرس شغلی می‌تواند بر رضایت شغلی در شرایط عادی کار تأثیر بگذارد. با این حال، در این مطالعه، جایی که کارگران مجبور به کار در خانه بودند، استرس کاری تأثیر منفی بر رضایت شغلی داشت. این مطالعه این حقیقت را روشن می‌کند که اگرچه کار کارگران اندونزیایی در محیط دور کاری غیر معمول است، اما امید به افزایش بهره‌وری همچنان با سیاست مناسب همراه است. این مطالعه نشان می‌دهد که کار در خانه به عنوان فضای جدید کار برای کارگران اندونزی می‌تواند رضایت شغلی آن‌ها را حفظ کند و انتظار می‌رود که آن‌ها به کار خود متعهد بوده و به وظیفه خود عمل کنند. این مقاله چندین کاربرد عملی برای استفاده از سیاست کار از خانه در زمینه اندونزیایی، به ویژه در مورد همه گیری COVID-19 ارائه می‌دهد. رهبران سازمان‌ها باید به رضایت شغلی کارکنان خود در حین کار در خانه توجه کنند. این غیر قابل انکار است که کار در خانه می‌تواند

نظرسنجی مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفت. تصویب دقیق ابزار و ترجمه باید با استفاده از روش ترجمه پشتیبان انجام شود تا سوالاتی را که برای افراد مختلف در اندونزی یکسان است ارائه دهد. تحقیقات آینده باید مرزهای کار دورکاری و کار از خانه را مجدداً مشخص کند، زیرا از نظر بصری یکسان است؛ اما در برخی مناطق، کارگران غیر دیجیتال با مفاهیم تنظیمات کار دورکاری آشنا نیستند. در صورت امکان، تحقیقات دو جانبه تشویق می‌شود تا بتوان مفهوم‌سازی کار در خانه را از دیدگاه سرپرست یا مدیر عملیاتی کرد.

تعادل زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان را مختل کند. علاوه بر این، توجه به حجم کاری که باید تکمیل شود نیز ضروری است، با توجه به این که کار در شرایط از راه دور موانعی مانند: عدم پشتیبانی فناوری اطلاعات و سایر مشاغل دارد که منجر به کاهش رضایت شغلی می‌شود.

این مقاله با وجود استفاده از پرسشنامه‌های آنلاین که از طریق شبکه‌های شخصی که قادر به دسترسی به همه پاسخ دهندگان از سراسر اندونزی است، توزیع شده است، محدودیت‌هایی دارد. اما پاسخ‌های ناقص به دلیل زمان محدود پیگیری آن‌ها برای پر کردن





## «نقش روان‌شناسی اجتماعی»

### در شکل‌گیری هویت جوانان و نوجوانان»

• مهلا رضایی نسب  
• دانشجوی کارشناسی روانشناسی

• زهرا کریمی  
• دانشجوی کارشناسی روانشناسی

#### چکیده

یکی از مسائل مهم دوره جوانی و نوجوانی، مسئله هویت‌یابی است. هنگامی که فردی از مرحله کودکی به دوران نوجوانی و سپس جوانی پا می‌گذارد، به تدریج گرایش به اجتماع، در شکل‌ها و زمینه‌های گوناگون در او پدید می‌آید؛ و بر ابعاد هویتی او و تشکیل آن تأثیر دارد. در این تحقیق، نقش متغیرهای آن بر شکل‌گیری هویت جوانان و نوجوانان، بررسی می‌شود.

#### ● روان‌شناسی اجتماعی

وجه اجتماعی زندگی، هسته اصلی وجود ما است. هدف از روان‌شناسی اجتماعی یافتن ماهیت و علل افکار و رفتار افراد در موقعیت‌های اجتماعی می‌باشد. موضوع مطالعه روانشناسی اجتماعی تعیین عوامل هدایت‌کننده بروز رفتارهای فردی در قبال تأثیر و تعامل جمعی است. ویژگی‌های فردی، وضعیت اجتماعی و چگونگی تطابق آن‌ها نقش اساسی داشته؛ و وضعیت اجتماعی نقش آفرینی بیشتری دارد. با توجه به سیر تحول روان‌شناسی اجتماعی، تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. به عنوان مثال:

- مطالعه علمی چگونگی درک تفکر و احساس و رفتار در قبال افراد دیگر جامعه و چگونگی شکل‌گیری ویژگی‌های مذکور متأثر از رفتار دیگران.
- مطالعه رفتار افراد در موقعیت گروهی جمعی از مؤلفان اقتباس.

- مطالعه علمی تأثیر فرایندهای شناختی و اجتماعی بر شیوه دریافت، تأثیرگذاری و ارتباط افراد با یکدیگر.
- روان‌شناسی اجتماعی بیان‌کننده تعامل افراد با دیگران و محیط اجتماعی بوده و مبتنی بر انگیزش ناشی از شناخت است.

#### ● شناخت و رفتار در روان‌شناسی اجتماعی

در گذشته، روان‌شناسان اجتماعی را می‌شد به دو دسته متمایز تقسیم کرد: کسانی که اساساً علاقمند به رفتار اجتماعی بودند؛ و آن‌هایی که اساساً به اندیشه اجتماعی علاقه داشتند. در روان‌شناسی اجتماعی نوین، شناخت و رفتار، در پیوند نزدیک و مداوم با یکدیگر قرار دیده می‌شوند. مردم در موقعیت‌های اجتماعی به شیوه معینی، عمل می‌کنند؛ بدون آنکه اندیشه‌ها، خاطرات، نگرش‌ها، و باورهای آن‌ها را مورد نظر قرار داده باشیم. روان‌شناسان اجتماعی به چند دلیل مطالعه



نگرش‌ها را، محور اصلی حوزه کاری خود می‌دانند:

نخست اینکه نگرش‌ها اندیشه‌های ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند، حتی اگر همیشه در رفتار آشکار ما منعکس نشود. در واقع شواهد فزاینده‌ای وجود دارد؛ حاکی از آن که نگرش‌ها به عنوان عامل ارزشیابی جهان اطراف ما، نماینده بسیاری از جنبه‌های بنیادی شناخت اجتماعی هستند. تمایل به ارزشیابی محرک‌ها، به عنوان مثبت و منفی ظاهراً یک گام مقدماتی در تلاش ما برای معنا بخشیدن به جهان است. دوم، روان‌شناسان اجتماعی نگرش‌ها را مهم می‌دانند؛ چون نگرش‌ها اغلب، واقعاً رفتار ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

از نظر روان‌شناسان اجتماعی، مقایسه اجتماعی یک ابزار مهم است. اینکه چگونه به ادراک خویشتن در مجموع مثبتی که غالب ما داریم می‌رسیم بستگی به این دارد که چگونه خود را در رابطه با دیگری مقایسه می‌کنیم طبقه‌بندی می‌کنیم. دو دیدگاه پرنفوذ درباره خود (الگو حفظ خودارزیابی و نظریه هویت اجتماعی) هر دو بر نظریه اصلی مقایسه اجتماعی فسیل‌نگر بنا شده‌اند. حفظ خودارزیابی وقتی صادق است که ما خود را در سطح شخصی طبقه‌بندی می‌کنیم و خودمان را به عنوان یک فرد با فرد دیگری مقایسه می‌کنیم. نظریه هویت اجتماعی وقتی صادق است که ما خود را در سطح شخصی طبقه‌بندی می‌کنیم و خودمان را به عنوان شریک هم مقوله خود طبقه‌بندی می‌شود. در نتیجه مقایسه اجتماعی ابزار حیاتی است که به وسیله آن ما درباره خودمان قضاوت می‌کنیم و خودمان را می‌شناسیم. مقایسه اجتماعی صعودی در سطح شخصی می‌تواند دردناک باشد، و مقایسه اجتماعی نزولی در این سطح از هویت می‌تواند آرامش‌بخش باشد اما، وقتی که ما خود را در سطح گروهی طبقه‌بندی می‌کنیم، عکس این حالت درست است.

## ● تعریف هویت

هویت عبارت است از: مجموعه خصایصی که شخص چیز یا احساس درونی را تعیین می‌کند. معنای جامعه‌شناختی هویت، با توجه به نظر گافمن چنین است: کوشش فرد به منظور یکتایی خویشتن است در شرایطی که در حال شکل دادن به رفتار خویش است. بدینسان به نظر گافمن، فرد بین «من در شرایط موجود» و «من واقعی» قرار دارد.

پژوهشگران با استفاده از روش مصاحبه بالینی که جیمز مارسیا (۱۹۸۰) آن را ابداع کرد یا با پرسش‌نامه‌های کوتاه، پیشرفت در تشکیل هویت را بر اساس دو ملاکی که از نظریه اریکسون به دست آمده است ارزیابی می‌کنند. کاوش و احساس تعهد. ترکیبات مختلف آن‌ها، چهار وضعیت هویت را به بار می‌آورد.

**کسب هویت:** احساس تعهد نسبت به ارزش‌ها، عقاید و هدف‌ها به از یک دوره کاوش

**وقفه تعهد:** کاوش بدون رسیدن به احساس تعهد: ضبط هویت، احساس تعهد بدون کاوش

**پراکندگی هویت:** حالت بی‌تفاوتی که مشخصه آن فقدان کاوش و احساس تعهد است.

تشکیل هویت، مسیرهای متعددی را طی می‌کند. برخی جوانان در یک وضعیت می‌مانند: برخی دیگر دستخوش تغییر وضعیت می‌شوند. **هویت اجتماعی:** هویت اجتماعی تعیری است که فرد از خود در رابطه با دیگران می‌کند و بر اساس عضویت در رده‌ها و گروه‌های گوناگون اجتماعی شکل می‌گیرد. هویت افراد وابسته به برداشت دیگران است و شناسایی دیگران لازمه تثبیت هویت است. به علاوه هویت اجتماعی شخص هیچگاه تمام شده نیست و مداوم در معرض تغییر و تحول و بازنگری است.

**هویت شخصی:** (خود) به صورتی که شخص آن را به طور بازتابی و برحسب زندگی‌نامه رسمی خویش درک می‌کند. هویت شخصی بر تفاوت‌ها و هویت اجتماعی بر شباهت‌ها تأکید دارد.

## ● عواملی که بر تشکیل هویت جوانان نقش دارد

روان‌شناسان اجتماعی معتقدند: هویت از طرفی بستگی به موقعیتی دارد، که در آن قرار دارند. تمایل ما به متفاوت دیدن خود، بسته به اینکه چه روابطی با دیگران مورد نظر ماست، و مطابق با زمینه بالا رفتن، سن افزایش می‌یابد. از طرف دیگر روان‌شناسان اجتماعی معتقدند که اینکه من کی هستم، بستگی به برخورد دیگران دارد. اینکه مردم چگونه با ما رفتار می‌کنند، و باور ما به اینکه در آینده با ما چگونه رفتار خواهند کرد، به عبارت دیگر، برای بعضی از وجوه خود، افراد می‌کوشند تا آن وجوه را از افراد طردکننده دیگر پنهان کنند. عوامل متعددی بر جامعه‌پذیری هویت تأثیر می‌گذارد اما اولین عامل و مهم‌ترین ابزار جامعه‌پذیری افراد یک جامعه، از خانواده است. زیرا؛ اجتماعی شدن افراد، از خانواده شروع می‌شود. رفتارهای اجتماعی، هنجارها و ارزش‌ها را می‌آموزد و یاد می‌گیرد که چگونه با دیگران تعامل داشته باشد. بنابراین؛ خانواده یکی از عوامل مؤثر، در ساختار هویت‌یابی جوانان و هدایت رفتاری آنان است.

تشکیل هویت نوجوانان فرآیندی دائمی و پویا را آغاز می‌کند. چنانچه والدین از کودکان نوپا حمایت عاطفی کنند، آزادی کاوش کردن فراهم آورند باعث خودپنداری سالم در فرزندانشان می‌شوند. نوجوانانی که احساس می‌کنند به والدین خود دلبسته هستند و در عین حال آزادند تا عقاید خود را بیان کنند، در حالت وقفه یا کسب هویت قرار دارند، نوجوانانی که هویت ضعیفی دارند، معمولاً ارتباط نزدیکی با والدین دارند اما فرصت‌های لازم برای جدایی بی‌بهره اند. در ضمن نوجوانانی که هویت پراکنده دارند، از پایین‌ترین سطح حمایت و صمیمیت والدین و ارتباط آزاد و بی‌پرده خبر می‌دهند. مواجه نوجوانان با عقاید و ارزش‌ها، از طریق تعامل با انواع همسالان گسترش می‌یابد. دوستان صمیمی با حمایت کردن عاطفی از همدیگر و تأمین الگوهای نقش تشکیل هویت، به یکدیگر در کاوش‌گزینه‌ها کمک می‌کنند. مدارس و جوامعی که فرصت‌های غنی و متنوع برای کاوش فراهم می‌آورند نیز به تشکیل هویت کمک می‌کنند.

مارسیا (۱۹۸۹) نیز با تعریف هویت، نوجوانی را دوره‌ای می‌داند که در آن نوجوان با بحران هویت رو به رو می‌شود. مارسیا با استفاده از دو بعد سرمایه‌گذاری روانی و تجربه بحران هویت به ارائه چهار حالت هویت پرداخته. این چهار حالت عبارت‌اند از:

<p>۱- هویت کسب شده یا موفق</p>	<p>بعضی از نوجوانان بحران هویت را با موفقیت پشت سر گذاشته و نسبت به اهداف معینی تعهدات لازم را پیدا کرده اند این گروه، انعطاف پذیر هستند و با فکر و درایت عمل می کنند، اعتماد به نفس بالایی دارند و تحت شرایط فشارزا مقاومت خوبی نشان می دهند. آن ها افرادی نسبتاً خود مختارند، و در روابط اجتماعی، شوخ طبع بوده و ظرفیت فراوانی برای ایجاد روابط صمیمی با دیگران دارند.</p>
<p>۲- هویت کلیشه ای</p>	<p>این گروه بدون داشتن تجربه بحران نوجوانی، نسبت به اهداف خاصی تعهد پیدا کرده اند. اکثر آن ها در چارچوب برنامه هایی که دیگران به ویژه والدین، از قبل برای آنان تدارک دیده اند، اهداف خاصی را پذیرفته اند. به عبارتی: این افراد، مجموعه ی اعتقادی یا شغلی را برای خود انتخاب کرده اند؛ بدون اینکه خود در این انتخاب نقش فعالی داشته باشند.</p>
<p>۳- آشفتگی هویت یا هویت مغشوش</p>	<p>این گروه شامل نوجوانانی است که هیچ نوع بحرانی را سپری نکرده و در عین حال به اهداف خاصی هم احساس تعهد نمی کنند. آن ها به ظاهر، افرادی بی خیال اند و تمایل به انتخاب اهداف خاصی ندارند. روی هم رفته افراد سطحی، ناخرسند و تنها هستند و توان برقراری روابط صمیمی و خالص را با اطرافیان خود ندارند.</p>
<p>۴- هویت دیررس یا افراد جستجوگر</p>	<p>این افراد هنوز در جهت کسب هویت تلاش می کنند و همواره در حالتی دو گانه به سر می برند، اما هنوز تعهدی کسب نکرده اند. این افراد فعالانه تلاش می کنند تا به شناخت عمیق تری از خود برسند و هدف اساسی آن ها آماده شدن برای تعهد و کسب مسئولیت است.</p>

### ● چهار چوب نظری

جورج هربرت مید، پرچم دار «نظریه هویت اجتماعی» است. او عقیده دارد که هر فرد هویت یا خویشتن خود را، از طریق سازماندهی نگرش های فردی دیگران در قالب نگرش های سازمان یافته اجتماعی و یا گروهی شکل می دهد. به بیانی دیگر؛ افراد بشر سعی دارند که خود را مطابق عرف و هنجارهای جامعه، که در آن زندگی می کنند؛ تعریف نمایند.



در دیدگاه کنش متقابل، بر جایگاه فرد در جامعه تأکید می‌شود. این نظریه به نوعی از هویت شخصی اعتقاد دارد، که برخاسته از جامعه است. در دیدگاه «نظریه کنش متقابل نمادین» ارتباط لازمه زندگی اجتماعی است که بیشتر مبتنی بر نمادهاست. آتونوی گیدنز هم هویت شخصی را چنان می‌داند که به طور مداوم و روزمره ایجاد می‌شود و در فعالیت‌های بازتابی خویش مورد حفاظت و پشتیبانی قرار می‌گیرد.

نظر جنکینز این است که: هویت اجتماعی، درک ما از این مطلب است که چه کسی هستیم دیگران کیستند و همچنین، درک دیگران از خودشان و افراد دیگر چیست. از این رو؛ هویت اجتماعی نیز همانند: معنا ذاتی نیست، و محصول توافق و عدم توافق است و می‌توان در باب آن به چون و چرا پرداخت.

تاجفل، بر این عقیده است که: افراد در بسیاری مواقع سعی می‌کنند خود را، با مشخصه‌های اجتماعی مقوله‌بندی کنند و نه ویژگی‌های شخصی. بر اساس تئوری هویت اجتماعی، عضویت گروهی به خودی خود مقوله‌بندی درون گروهی را ایجاد می‌کند. تاجفل هویت اجتماعی را با عضویت گروهی مرتبط می‌سازد. او عضویت گروهی را شامل سه عنصر می‌داند:

عنصر معرفتی یا شناختی:	که به میزان آگاهی شخص به متعلق بودن در یک گروه مربوط است.
عنصر ارزشی:	شامل محاسباتی می‌شود که فرد درباره پیامد مثبت یا منفی عضویت گروهی دارد.
عنصر عاطفی و احساسی:	که ناظر است به احساسات نسبت به یک گروه و نیز افراد دیگری که رابطه ویژه‌ای با آن گروه دارند.

## منابع

- تمام مقالات استفاده شده در این تحقیق از سایت پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (sid.ir) تهیه و استفاده شده است.
- \_ حضرتی، معصومه زهرا. (زمستان، ۱۳۸۸)، هویت ملی ایرانی و جوانان، نشریه علوم رفتار، دوره ۲، شماره ۳: ۱۵۳-۱۷۲
- \_ بارون، ر. بیرن؛ د. برنسکامب؛ ن. (سال انتشار اثر اصلی ۲۰۰۶) روانشناسی اجتماعی، ترجمه یوسف کریمی، (شهریور ۱۳۹۸) انتشارات نشر روان،
- \_ شریفی، اسماعیل؛ کاکاوند، اکرم. (بهار و تابستان ۱۳۸۹)، رابطه سرمایه اجتماعی خانواده با هویت جوانان و نوجوانان، شماره ۴: ۲۵-۵۰
- \_ رحمت آبادی، الهام؛ آقابخشی، حبیب. (بهار: ۱۳۸۵) سبک زندگی و هویت اجتماعی جوانان، نشریه رفاه اجتماعی، شماره ۲۰: ۲۳۵-۲۵۶
- \_ برک، ل. (سال انتشار اثر اصلی ۲۰۰۷) روانشناسی رشد، ترجمه سید محمدی، دی ۱۳۹۰، تهران. انتشارات ارسباران.
- \_ علیجانی، مریم. (بهار و تابستان ۱۳۸۵) رابطه هویت دینی و سلامت روان در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی، نشریه مطالعات روانشناختی، شماره ۱: ۱۰۶-۸۹۰





# رضایت شغلی و راهکارهای ارتقا آن

• سیده سپیده کاظمی  
• دانشجوی کارشناسی روانشناسی

## ● مقدمه

چالش و تجدید نظر قرار گرفته شده است. با این وجود، به نظر می‌رسد این مفهوم، مبهم باقی مانده است.

از تعریفی که مرتبط با مفهوم رضایت شغلی هستند، مشخص شده است که این مفهوم، سه سازه اند که جدا و در عین حال مرتبط با هم می‌باشند. این سه سازه عبارت اند از:

(۱) ارزشیابی شغل

(۲) باور داشتن شغل

(۳) تجربیات عاطفی در مورد شغل.

سطح رضایت شغلی بر روی اجرای مؤثر کار فرد تأثیر گذار می‌باشد؛ به شکلی که رضایت شغلی بالا، سبب افزایش کارآیی و همچنین احساس رضایت فردی، بهبود کیفیت عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر می‌گردد. از طرفی دیگر، رضایت شغلی پایین با برخی از علائم بالقوه آسیب رسان در ارتباط می‌باشد. از جمله این علائم: اضطراب، تشویش، خلاق بد، نگرانی، کاهش تعهد، ضعف در برقراری ارتباط و تلاش فرد، می‌باشد.

محیط کار مانند خانه دوم افراد است که آن‌ها بیشتر ساعات روز خود را در این محیط کار می‌گذرانند، به همین علت محیط کار نیز باید

انسان‌ها به عنوان منابع انسانی هر کشور و هر سازمانی، اهمیت بسیاری برای جهان دارند. آن‌ها اجزای جدانشدنی هر اجتماعی هستند. به این منابع برای جلو بردن هدف‌های هر نظام و سازمان، توجه بسیاری نشان داده شده است. منابع انسانی که وفادار، سازگار با هدف‌های شغلی، و متعهد به کار است؛ همواره اهمیت بسیاری برای جوامع داشته؛ به علاوه در اثربخشی و کمک به سازمان و یا در بهبود کار فردی که خود صاحب کار است، دارد.

رضایت شغلی از این جهت اهمیت دارد که؛ در تعداد زیادی از متغیرهای مثبت مختلف، از جمله: تعلق خاطر داشتن به کار و محیط کار، بالا رفتن بهره‌وری در کار، انجام صحیح کار، ارتباط‌های صحیح با همکاران، داشتن برخورد صحیح با ارباب رجوع، بالا رفتن کیفیت و کمیت کار آن‌ها و... تأثیر گذار می‌باشد. به بیان دیگر میزان رضایت شغلی افراد، بر اجرا کردن مؤثر کار افراد، در محل کارشان مؤثر است.

## ● بحث

رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. از دوران هرزبرگ مفهوم رضایت شغلی به شکل قابل توجهی مورد



نیازهای روحی و روانی کارکنان را همانند خانه برآورده کند تا کارکنان علاوه بر کسب درآمد و ارتقای مهارت های کاری، خدمات مؤثر و صادقانه به مردم ارائه دهند. برای همین نیاز به شناسایی و ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان وجود دارد.

رایزن رضایت شغلی را به نگرش کلی فرد درباره شغل خود تعریف می کند. به گفته او شغل هر فرد یک چیزی فراتر از کارهای مشخص شده آن فرد است. شغل هر فرد باعث می شود که او با مسئولان و همکاران خود در ارتباط متقابل باشد؛ قوانین و الزامات موجود را رعایت کند و به اجرا درآورد؛ که این بدین معنا است که ارزیابی که فرد درباره کار خود و ابراز نارضایتی یا رضایت از کار، نتیجه کلی است از مجموعه ای از رکن های متفاوتی که در مجموع، شغل او را تشکیل می دهد.

شفیع آبادی به نقل از هاپاک می نویسد؛ رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چند بعدی می باشد و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود؛ بلکه ترتیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل، در لحظه ای معین از زمان، احساس رضایت کند و به خودش بگوید از شغلش راضی و خشنود است و از آن لذت می برد. فرد با تاکید بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار، و فرآورده اشتغال، به طریق گوناگون، از شغل خود احساس رضایت می کنند.

شفیع آبادی از قول فیشر و هانا می نویسد: رضایت شغلی نوعی عامل روانی است که نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال فراهم می کند؛ بدین معنا که اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند؛ در این حالت فرد از شغل خود راضی و خشنود است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به همراه نداشته باشد؛ در این صورت فرد شروع به نكوهش شغل می کند و درصدد تغییر آن بر می آید.

رضایت شغلی به عنوان یک عاملی مثبت، ایجاد کننده شرایط قابل قبولی برای اثربخشی است و احساس شکست و فاصله در بین کارکنان و سازمان را از بین می برد. درحقیقت این عامل مثبت سازمانی یک انگیزه مناسب برای شروع و تداوم فعالیت های مؤثر و اثربخش در محل کار را ایجاد می کند. افزون بر این رضایت شغلی یکی از عامل های اثرگذار در میان کارکنان می باشد که نگرش خودشان را به کار و عوامل دیگری که با آن مرتبط هستند را تغییر دهند. رضایت شغلی نقش پر اهمیت حیاتی در نتایج سازمان دارد. نکته مورد توجه و جالب در رضایت شغلی ایجاد احساس و نگرش مثبت نسبت به شغل و محیط کاری در بین کارکنان می باشد.

پژوهش های انجام گرفته درباره رضایت شغلی اغلب بر روی بسط و گسترش پایه های نظری عوامل تأثیرگذار بر این مفهوم تمرکز کرده است. با وجود اینکه درباره رضایت شغلی نظریه های مختلف و گوناگونی تدوین و ارائه شده است، ولیکن می توان بیان نمود که همه آنها رضایت شغلی را بر پایه سه محور مهم در نظر دارند و می دانند که:

- 1) توقعات و انتظارات افراد در رابطه با موقعیت های واقعی
- 2) میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی
- 3) سطح ابقای ارزش ها.

به همین دلیل پژوهشگران مختلف تقسیم بندی های متفاوت و گوناگونی را برای عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی، از جمله: ماهیت کار، عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی ارائه کرده اند.

دانیل معتقد است که عواملی که بر رضایت شغلی تأثیرگذار است؛ متعدد و مختلف می باشند که از نظر او می توان از چهار چشم انداز یا دیدگاه به این مفهوم نگاه کرد:

- 1) عوامل جمعیت شناختی همچون (سن، سوابق تحصیلی و جنسیت)
- 2) عوامل سازمانی نظیر (فرهنگ، شیوه های مدیریتی، پرداخت ها، فرصت ها و امنیت شغلی)
- 3) عوامل ویژه کاری همچون (رقابت، استقلال فردی، روحیه شاد و شفافیت کاری)
- 4) عوامل روان شناختی.

### ● عوامل مهم تأثیرگذار شناسایی شده بر رضایت شغلی عبارت اند از:

**1) روابط با سرپرستان (نظارت و سرپرستی):** حضور سرپرستان در بسیاری از سازمان ها حیاتی می باشد؛ چرا که آنها باید بر مسئولیت ها، صحت و سلامت کاری کارکنان نظارت داشته باشند. علاوه بر آن، در نظریه انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ این عامل خارجی به عنوان یک عامل بیرونی تأثیرگذار بر نیاز اساسی انسان ارجاع و نقش نظارت نظارت به عنوان یک محرک نیرومند در رضایت شغلی بیان گردیده است. نظارت، عاملی پر اهمیت برای رضایت شغلی می باشد و با میزان رضایت شغلی در محل کار ارتباطی مثبت دارد.

**2) ماهیت کار:** بسیاری از صاحب نظران ماهیت کار را شامل عوامل متعددی می دانستند، از جمله این عوامل: آزادی عمل، تنوع، مفید بودن، ابهام، چالش، باز خورد و انعطاف پذیری و بر این عقیده هستند که برای بالا بردن رضایت و همزمان عملکرد کارکنان، مشاغل باید از لحاظ درونی گسترش می یابند و یا غنی گردند.

**3) روابط با همکاران:** از دید هرزبرگ، اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه نقشی مهم در رضایت کارکنان را دارا است. گروه کاری به عنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی احساسی و روحی برای کارکنان به شمار می رود. اگر افراد در گروه دارای ویژگی های اجتماعی مشابهی همانند نگرش ها و باورهای مشابه باشند؛ فضایی را به وجود می آورند که در سایه آن رضایت شغلی فراهم می گردد. علاوه بر این برخی نتایج پژوهش ها مشخص کرده اند که روابط مناسب و درست با همکاران، موجب افزایش رضایت شغلی می گردد.

**4) محیط کاری (امکانات و شرایط فیزیکی، جو سازمانی):** پژوهش ها و تحقیقات مختلفی در گذشته سعی کرده اند تا مشخص کنند که محیط کاری به چه شکل نقشی مهم در رضایت شغلی را بازی می کند. هایتز، به این نتیجه رسید که محیط کار تنها از دیدگاه صنعتی مورد بررسی قرار گرفته شده است. بدین معنا که در درجه

**۹) احساس عدالت:** سازمان سیستمی اجتماعی است که پایداری و حیاتش، به موجود بودن پیوندی قوی و مستحکم در بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن، وابسته می‌باشد. ادراک بی‌عدالتی دارای تأثیرات مخرب بر روحیه کار جمعی می‌باشد؛ چرا که اهتمام منابع انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر زیاد خود قرار می‌دهد. توزیع ناعادلانه و غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان و بی‌عدالتی موجود در آن، سبب تضعیف و تنزل روحیه و انگیزه تلاش و فعالیت در کارکنان می‌گردد؛ به همین دلیل، رعایت عدالت و حق و انصاف، کلید بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت کارکنان و آن سازمان می‌باشد.

**۱۰) مشارکت در تصمیم‌گیری:** گرونبرگ معتقد است که تصمیم‌گیری به دو نوع می‌باشد: مشارکت در جنبه‌های فوری شغل و مشارکت در جنبه‌های دور و آینده. کسانی که دارای تجربه مشارکت در سازمان خود بوده‌اند معمولاً دارای نگرش مطلوب و مثبت تری نسبت به کار خود هستند و به تکرار آن تجربه مایل هستند.

### ● راهکارهای افزایش رضایت شغلی

۱) مدیران و سرپرستان می‌بایست به حقوق و دستمزد کارکنان به عاملی مهم توجه لازم را داشته باشند و از طریق پرداخت حقوق مناسب، و وام به کارکنانی که احتیاج فراوان دارند، می‌توانند سبب ایجاد آرامش ذهنی در کارکنان شوند. ۲) از دیگر عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی، امنیت شغلی است. با تأمین امنیت شغلی کارکنان و بالا بردن آن در کنار دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌توان کارآیی کارکنان را بالا برد. ۳) وجود عدالت نیز سبب بالا بردن انگیزه کارکنان در کار می‌شود و بی‌عدالتی سبب کاهش تعهد و انگیزه در آن‌ها می‌شود. بنابراین مدیران و سرپرستان بایستی به این مفهوم به یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در رضایت شغلی توجه کنند.

نخست بر ابعاد فیزیکی همانند سروصدا، دستگاه‌ها و مواد سمی و... متمرکز بوده است.

**۵) ارتقا:** یکی از عوامل خارجی که بر رضایت شغلی تأثیرگذار می‌باشد، ارتقای شغلی است. نکته اصلی در مورد ارتقا، حمایت اجتماعی از کارکنان با احساسات و ویژگی‌های مختلف می‌باشد. ارتقا یکی از پر اهمیت در رضایت شغلی می‌باشد که دارای سهم فراوانی در مقدار رضایت شغلی را دارد. در حقیقت این عامل خارجی بر عملکرد کارکنان تأثیر فراوانی را داشته و به سطوح بالای عملکرد کمک فراوانی می‌کند.

**۶) حقوق و دستمزد (پرداختی):** حقوق یکی دیگر از عوامل خارجی تأثیرگذار در رضایت شغلی است؛ که دارای نقشی کلیدی در ایجاد رضایت شغلی در کارکنان می‌باشد. حقوق و دستمزد یک عاملی اساسی در بررسی میزان رضایت شغلی است و بین حقوق و دستمزد و رضایت شغلی در محل کار، رابطه معناداری وجود دارد. سطح پایین حقوق و دستمزد به سطح پایین رضایت شغلی در محیط کار منجر می‌گردد.

**۷) امنیت شغلی:** بر طبق دیدگاه لین، کارکنان اگر راضی باشند و امنیت شغلی آنان تأمین باشد، آن‌ها به طور خودکار متعهد خواهند شد و به سازمان وفادار خواهند ماند. وقتی کارمندی از امنیت شغلی خود رضایت داشته باشد، نسبت به فردی که از امنیت شغلی پایینی برخوردار است، بهتر تمایل دارد.

**۸) پیشرفت شغلی (آموزش و یادگیری):** پیشرفت و تکامل فردی، عمده‌ترین نیازی است که افراد پس از استخدام در سازمان و تأمین ثبات و امنیت شغلی، می‌توانند از طریق آموزش و هدایت مستمر به آن دست یابند.

### منابع

- \_ عسگری، ناصر؛ موذنی، بهرام؛ مهدبی، مهدی؛ بابایی، وحیده. (۱۳۹۶)، شناسایی و اولویت بندی فازی پیشایندهای رضایت شغلی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی سال ششم، شماره ۲۳، ص ۱۲۱-۱۴۶.
- \_ رضایت، غلامحسین؛ بختیاری، حسن؛ رسولی، حمیدرضا. (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: یکی از مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح). فصلنامه علمی، پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی. سال سوم. شماره ۲، ص ۱۲۱-۱۴۲.
- \_ زوار، تقی؛ قاسم زاده، ابوالفضل؛ رادمنش، منصور؛ پارسا، شلر؛ مهدی زاده، جعفر. (۱۳۹۵)، نقش ویژگی روان رنجور خوئی بر استرس و رضایت شغلی: سهم خودکار آمدی شغلی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی. سال یازدهم شماره ۴۴.
- \_ قاسمی پیربلوطی، محمد؛ احمدی، رضا؛ علوی اشکفتکی، سید مجید. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، دوره ۱۶، شماره ۵، ص ۱۲۳-۱۳۱.







## علمی-پژوهشی

### «علائم کووید-۱۹ در طولانی مدت شبیه سندرم خستگی مزمن است!»

نتایج یک مطالعه جدید نشان می‌دهد که افراد مبتلا به کووید-۱۹ طولانی مدت، ماه‌ها پس از اولین آزمایش مثبت این ویروس، علائم سندرم خستگی مزمن را داشته و از مشکلات تنفسی رنج می‌برند. این سندرم که علائم آن شامل خستگی و مه مغزی است؛ ممکن است مربوط به سایتوکین‌هایی باشد که از سد خونی مغز عبور کرده و منجر به ناهنجاری‌های چرخه خواب و بیداری، ناهنجاری‌های شناختی و خستگی شدید می‌شود.

سایتوکین‌ها، ترکیبات پروتئینی یا گلیکوپروتئینی هستند که در ایجاد التهاب و تنظیم آن نقشی مهم ایفا می‌کنند. سندرم خستگی پس از ویروس، که به نام «آنسفالومیلیت میالژیک» نیز شناخته می‌شود، می‌تواند در هر سنی روی افراد تأثیر بگذارد؛ اما روی زنان، افراد بزرگسال و افرادی که مشکلات بهداشتی دیگری دارند، ماندگارتر است.

این نوع خستگی ارتباطی با کار زیاد، اضطراب یا بی‌خوابی ندارد؛ بلکه از نوع شدید و خطرناک بوده و حتی با استراحت از بین نمی‌رود. هیچ درمان تأیید شده‌ای برای سندرم خستگی پس از ویروس وجود ندارد؛ اما متخصصان می‌گویند: بیماران مبتلا با گذشت زمان، به تدریج بهبود می‌یابند.

برای بهبودی هرچه سریعتر این سندرم، متخصصان بر اهمیت بهداشت خواب تأکید می‌کنند. بعضی اوقات مصرف داروهای خواب‌آور یا حتی ضدافسردگی با دُز کم برای بهبود کیفیت خواب توصیه می‌شود. «یوگا»، درمان‌های رفتار شناختی و ورزش درمانی نیز برای بهبود این سندرم ضروری است.

اکنون داده‌های این مطالعه جدید که در مجله (Journal of the American College of Cardiology) منتشر شده است، نشان می‌دهد: تقریباً نیمی از شرکت کنندگان مبتلا به کرونا در این مطالعه، معیارهای سندرم خستگی مزمن یا آنسفالومیلیت میالژیک را داشتند.

### «تأثیر شادی بر ژنتیک چه میزان است؟»

پژوهشگران آمریکایی در پروژه جدید خود به بررسی تأثیر ژن و شرایط محیطی بر شاد بودن افراد پرداخته‌اند.

مفهوم «خودیاری» (Self-help) که در حال رونق است، با پژوهش در مورد روان‌شناسی مثبت تقویت می‌شود. در عین حال، میزان اضطراب، افسردگی و خودآزاری همچنان در سرتاسر جهان رو به افزایش است. آیا می‌توان گفت که: با وجود این پیشرفت‌ها در روان‌شناسی، ما محکوم به ناراحت بودن هستیم؟

مقاله تأثیرگذار پژوهشگران «دانشگاه کالیفرنیا، ریورساید (UCR) دانشگاه کالیفرنیا، سن دیگو (UCSD)» و دانشگاه میزوری (University

(of Missouri) که در سال ۲۰۰۵ در مجله (Review of General Psychology) منتشر شد، نشان داد که: ۵۰ درصد از شادی افراد توسط ژن آنها تعیین می‌شود، ۱۰ درصد به شرایط آنها بستگی دارد و ۴۰ درصد تحت تأثیر «فعالیت عمدی (intentional activity)» که عمدتاً مثبت یا منفی بودن است، قرار می‌گیرد.

### «کشف راز سریع پاسخ بدن به خطرات توسط دانشمند ایرانی»

توانایی تشخیص و واکنش، نسبت به بوی خطرات بالقوه، یکی از قابلیت‌هایی است که انسان و دیگر پستانداران را در زنده ماندن یاری می‌رساند.

محققین سوئدی، از روش جدید برای مطالعه‌ی اتفاقات رخ داده در مغز، هنگام تشخیص بوی یک وضعیت خطرناک استفاده کرده‌اند. در این مطالعه، که نتایج آن توسط «بهزاد ایرانی» دانشمند ایرانی از مؤسسه‌ی کارولینسکای سوئد در مجله‌ی PNAS منتشر شده است؛ محققین نشان داده‌اند که: «بوهای منفی نسبت به بوهای مثبت با سرعت بیشتری پردازش می‌شوند و باعث پاسخ بدن می‌شوند.»

همیشه اجتناب انسان از بوهای ناخوشایندی که با خطر همراه هستند، شناخته شده بود؛ ولی معمولاً به فرآیندهای شناختی نسبت داده می‌شد، اما در مطالعه‌ی جدیدی، دانشمندان ثابت کرده‌اند که این پاسخ بدن به صورت ناخودآگاه است و به شدت سریع عمل می‌کند.

اندام‌های بویایی، حدود ۵ درصد از ظرفیت مغز انسان‌ها را به خود اختصاص می‌دهند؛ و آن‌ها را قادر می‌سازند تا میلیون‌ها بوی مختلف را از یکدیگر تمیز دهند. بخش زیادی از این بوها با نوعی تهدید برای سلامتی و زندگی انسان ارتباط مستقیم دارند. به‌عنوان مثال: بوی مواد شیمیایی و غذاهای گندیده. سیگنال‌های بویایی بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ میلی ثانیه پس از وارد شدن بو به حفره‌های بینی به مغز می‌رسند.

برای انسان‌ها، حس بویایی اهمیت زیادی در تشخیص و واکنش به محرک‌های مضر دارد. در دهه‌های متعدد، مکانیسم عصبی دخیل در تبدیل بوی ناخوشایند به رفتارهای اجتنابی در انسان، ناشناخته باقی مانده بود؛ یکی از دلایل ناشناخته ماندن این مکانیسم، نبود روش‌های غیرتهاجمی برای اندازه‌گیری سیگنال‌های ایجاد شده توسط اندام‌های بویایی بوده است.

اکنون محققین در مؤسسه‌ی کارولینسکا، روش جدیدی را توسعه داده‌اند که برای اولین بار اندازه‌گیری این سیگنال‌ها را ممکن می‌کند. این سیگنال‌ها پس از پردازش، به بخشی از مغز که کنترل تحرکات بدن و رفتارهای اجتنابی را بر عهده دارد، فرستاده می‌شود.

دانشمندان دریافته‌اند: سیگنال‌های ارسالی به مغز باعث می‌شوند که انسان به صورت ناخودآگاه، عقب‌تر بایستد و خود را از منبع بوی بد دور کند.

بنابراین؛ آن‌ها اکنون اطمینان دارند که حس بویایی، در تشخیص خطر اهمیت بالایی دارد؛ و منجر به واکنش بدن به خطر می‌شود.

### «طراحی اپلیکیشن رصد رشد مغزی کودکان در دانشگاه تهران»

پژوهشگران دانشگاه تهران با تکیه بر فناوری‌های همگرا، موفق به طراحی و تولید اپلیکیشنی شدند که به والدین کمک می‌کند تا وضعیت رشد مغزی فرزندان خود را رصد کنند.

رضا رستمی، در آیین رونمایی از نسخه ابتدایی این اپلیکیشن که تحت عنوان «تاتی» نامگذاری شده است، گفت: این اپلیکیشن یک دستیار خردمند برای والدین است؛ که با استفاده از آن می‌توانند با صرف کمترین هزینه، به رشد و شکوفایی فرزندان خود کمک کنند.

وی افزود: به گفته محققان، ۹۰ درصد از توسعه و تکامل مغز کودک در پنج سال اول زندگی اتفاق می‌افتد؛ این اپلیکیشن که تمرکز آن بر پنج سال اول زندگی کودک است، به والدین کمک می‌کند تا در جهت رشد و تکامل صحیح مغز کودک برنامه‌ریزی کنند.

استاد دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران گفت: با توجه به اهمیت دوره پنج ساله نخست زندگی، دانشگاه تهران و پژوهشکده فناوری‌های همگرا با همکاری استادانی از دانشکده‌های روان‌شناسی، برق و کامپیوتر و دانشجویانی از پردیس هنرهای زیبا، روان‌شناسی و فنی، ایده طراحی و تولید اپلیکیشن تاتی را مطرح کردند.

رییس پژوهشکده فناوری‌های همگرای دانشگاه تهران افزود: با هدف اثرگذاری اجتماعی دانشگاه و با رویکرد کارآفرینی، تیم مطالعاتی به این سمت هدایت شد تا به طراحی و تولید اپلیکیشنی پردازد که کودکان را از پایان یک ماهگی تا ۶۶ ماهگی مورد سنجش قرار داده؛ و به والدین در خصوص وضعیت رشدی کودکان اطلاعات دهد. این اپلیکیشن همچنین اطلاعاتی در رابطه با: چگونگی تعامل با کودکان خردسال و ارائه بازی‌های مناسب با آن‌ها را می‌دهد.

استاد دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران درباره قابلیت‌های این اپلیکیشن، توضیح داد: این اپلیکیشن، نوزاد را در پایان یک ماهگی در پنج حیطه مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های شخصی و اجتماعی، حرکات ظریف و حرکات درشت مورد سنجش قرار می‌دهد.

در این بررسی کودکان می‌توانند سه وضعیت (قرمز، سبز و زرد) داشته باشند.

وضعیت قرمز: قطعاً نیاز به بررسی و درمان بیشتر دارد. وضعیت زرد: اگر دو دوره ادامه پیدا کند؛ یعنی نیاز به بررسی دقیق‌تر دارد و همچنین وضعیت سبز: به این معناست که کودک در شرایط نرمال قرار داشته و نیاز به اقدام مداخله‌ای ندارد.

### « چگونه استرس می‌تواند برای ما مفید باشد؟ »

روان‌شناسان دانشگاه روچستر دریافته‌اند که: برخی از دانشجویان از استرس به عنوان «تقویت‌کننده‌ی عملکرد خود» استفاده می‌کنند؛ و با وجود استرس، کمتر اضطراب دارند و سلامتی بهتری خواهند داشت. عرق کردن کف دست در حین انجام مصاحبه‌ی کاری، افزایش ضربان قلب قبل از ورود به مکانی خاص و دردهای شکم قبل از امتحانات نهایی، همگی از علائم استرس داشتن هستند و اغلب، افراد آن‌ها را در زندگی خود تجربه کرده‌اند.

محققین دانشگاه روچستر تحقیقات جدیدی در زمینه‌ی استرس انجام داده‌اند؛ در این مطالعه از بزرگسالان و جوانان داوطلب خواستند تا به جای مانع حساب کردن استرس، از آن به‌عنوان ابزار خوب استفاده

کنند. آن‌ها دریافتند که در این شرایط استرس، می‌تواند کاهش اضطراب را در پی داشته باشد؛ و به آن‌ها کمک کند تا در امتحانات خود، نتایج بهتری کسب کنند. داوطلبین با داشتن استرس، توانسته‌اند به طور کل از سلامت روان بهتری برخوردار شوند.

معمولاً این تصور وجود دارد که «استرس چیزی مخرب است و باید در هر صورت از آن اجتناب کرد». ولی این گزاره در برخی موارد می‌تواند اشتباه باشد؛ زیرا واقعیت این است که استرس چیزی عادی است، و از خصوصیات زندگی مدرن است. به‌عنوان مثال: شخصی که برای بار اول در شرایط استخدام و مصاحبه‌ی کاری قرار می‌گیرد، باید استرس داشته باشد.

واکنش‌هایی مانند: عرق کردن کف دست و تندتر شدن ضربان قلب، کاملاً برای این شخص عادی هستند؛ در حقیقت کمک می‌کنند تا اکسیژن به مغز برسد و باعث آزاد شدن هورمون‌های خاصی می‌شود، که تخلیه‌ی انرژی را در پی دارند. به هر صورت برای زندگی در دنیای مدرن امروزی، نمی‌توان از استرس اجتناب کرد و بهتر است راه استفاده از مزایای آن را کشف کرد.

استرس را می‌توان به سادگی پاسخ بدن، به هر تقاضای خوب یا بد دانست.

هیجان یا اضطراب نیز حالت‌های استرسی هستند. والدین دانش‌آموزان و دانشجویان باید بدانند که استرس داشتن فرزندان کاملاً عادی است که می‌توان از آن در جهت رشد فرزندان‌شان استفاده کرد؛ برای این کار باید حمایت کافی از فرزند صورت گیرد.

در واقع؛ هیچ کس بدون تجربه‌ی شرایط پُراسترس پیشرفت نکرده است.

### « کشف نوع جدیدی از سلول عصبی چشم، که در حافظه کوتاه مدت نقش دارند. »

در سیستم عصبی مرکزی، شبکه‌ای پیچیده از اعصاب با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند؛ تا اطلاعات حسی و حرکتی را منتقل کنند. این شبکه که «اینترنورون‌ها» نام دارند که به عنوان واسطه‌ای در زنجیره ارتباطات عمل می‌کنند.

در مقاله‌ای به رهبری «نینگ تیان» (Ning Tian) که در مجله‌ی «مقالات آکادمی ملی علوم ایالات متحده آمریکا» منتشر شده است؛ محققان موفق به کشف نوع شناخته نشده‌ای از اینترنورون‌ها در شبکه چشم پستانداران شدند. این کشف، پیشرفتی قابل توجه در این زمینه است؛ زیرا دانشمندان در تلاشند تا با یافتن همه‌ی دسته‌های سلول‌های عصبی و اتصالات‌شان، به درک بهتری از سیستم عصبی مرکزی برسند.

تیان می‌گوید: با توجه به فیزیولوژی و ویژگی‌های ژنتیکی می‌توان گفت: این سلول عصبی در هیچ یک از پنج دسته اعصاب شبکه که ۱۰۰ سال پیش کشف شده‌اند، قرار نمی‌گیرد؛ به نظر می‌رسد متعلق به یک دسته جدید باشد.

محققان کشف جدید خود را «سلول کامپانا» (Campana) نامیدند. دلیل انتخاب این نام، ظاهر این سلول است که شبیه به یک زنگوله دستی می‌باشد. «سلول‌های کامپانا» سیگنال‌های بینایی را از هر دو سلول مخروطی و میله‌ای در شبکه چشم منتقل می‌کنند؛ اما نقش اصلی آنها هنوز در حال بررسی است. آزمایش‌ها نشان می‌دهد: سلول کامپانا به طور معمول برای مدتی طولانی فعال می‌ماند و در پاسخ به



تحریک فلاش نوری ۱۰ میلی ثانیه‌ای حدود ۳۰ ثانیه فعالیت می‌کند.

تیان می‌گوید: عملکرد این سلول‌ها مشابه عملکرد سلول‌هایی است که در مغز مسئول حافظه و یادگیری هستند؛ بنابراین تصور می‌شود که سلول‌های کامپانا، در ایجاد حافظه کوتاه مدت در نتیجه‌ی تحریک عصبی، نقش داشته باشند.

«مدیر کل دفتر برنامه ریزی و توسعه اجتماعی جوانان خبر داد: ششمین دوره ملی دانش افزایی مراکز مشاوره ازدواج و خانواده برگزار می‌گردد؛ و همچنین دوره های مهارتی به دوره های دانش افزایی در سال ۱۴۰۰ افزوده می‌شود.»

اعظم کریمی، مدیر کل دفتر برنامه ریزی و توسعه اجتماعی جوانان گفت: ششمین دوره ملی دانش افزایی مدیران، روان‌شناسان و مشاوران مراکز تخصصی ازدواج و خانواده در سال جاری، ۲۴ و ۲۵ آبان ماه به میزبانی اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین، به صورت مجازی برگزار می‌شود.

کریمی در خصوص این دوره ملی دو روزه به پایگاه خبری وزارت ورزش و جوانان گفت: تفاوت این دوره با دوره‌های قبلی این است که؛ ما دوره‌های مهارتی را هم به دوره‌های دانش افزایی اضافه کردیم. وی در ادامه توضیح داد: پیرو درخواست شمار زیادی از مشاوران و روان‌شناسان مبنی بر تقویت مهارت‌ها در حوزه فن بیان و ارتباط مؤثر که یکی از شاخص‌های اساسی ارتباط مشاوران و روان‌شناسان با مراجعین به این مراکز است، در این دوره، به مدت ۸ ساعت با بهره‌گیری از دانش یکی از اساتید پیشکسوت و بنام این حوزه، روان‌شناسان و مشاوران به صورت حضوری و مجازی آموزش می‌بینند. کریمی با بیان این که در نظر داریم از این پس دوره‌های مهارتی را به دوره‌های دانش افزایی اضافه کنیم، اظهار داشت: مهارت‌هایی مثل: تولید محتوا در فضای مجازی و بهره‌گیری از رسانه‌های نوین در ارتباط مؤثر با مراجعین از مباحثی هستند که در دوره‌های دانش افزایی، آنها را دنبال خواهیم کرد.

عناوین و اساتید این دوره ملی دو روزه، به شرح زیر است:  
\_ «فرزند پروری» (راه‌های شکل‌گیری هویت در کودک و نوجوان)  
توسط جناب آقای دکتر مهدی دوایی، متخصص روان‌شناسی تربیتی دارای مدرک دکترای علوم تربیتی

\_ «نقش آموزش‌های عاطفی در تحول فرهنگی جامعه» توسط سرکار خانم رقیه نیرومند کارشناس ارشد بالینی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) قزوین

\_ «اصول فن بیان و ارتباط مؤثر» توسط جناب آقای محمد حسین سروش مدرس گویندگی، اجرا و فن بیان در صدا و سیما.  
گفتنی است در پایان این دوره دو روزه، به شرکت‌کنندگان گواهینامه مشترک وزارت ورزش و جوانان و سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره اعطا خواهد شد.

«علل آسیب‌های روان‌شناختی بر روح و روان دانش‌آموزان و نقش مشاور و روان‌شناس در دوران اپیدمی کرونا»

رئیس سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره کشور، با بیان اینکه قرنطینه دو ساله، سلامت روحی و جسمی و خصوصاً سلامت اجتماعی دانش‌آموزان را به مخاطره می‌اندازد؛ با انتقاد از جایگاه فعلی مشاوران و روان‌شناسان در مدارس گفت: آسیب‌های روان‌شناختی وارده بر دانش‌آموزان در دوران پاندمی کووید ۱۹، بزرگترین نگرانی ماست؛ این مسأله به قدری جدی است که بهتر بود وزیر آموزش و پرورش، از میان روان‌شناسان انتخاب می‌شد؛ تا از این گذر تاریخی عبور می‌کردیم. دکتر محمد حاتمی اظهار کرد: وزارت آموزش و پرورش باید با حساسیت جایگاه روان‌شناسان و مشاوران را در مدارس درک کرده و جایگاه فعلی آنها را ارتقاء دهد و اگر اینگونه نباشد که به عنوان یک «زنگ تفریح» به مباحث مشاوره و روان‌شناسی در مدارس نگاه شود. وی در ادامه افزود: شرایط فعلی در آموزش و پرورش به گونه‌ای است که «مشاوره» به عنوان یک کار جنبی، حاشیه‌ای و به عنوان رفع تکلیف تلقی می‌شود؛ در حالی حدود ۲۰ هزار مشاور در استخدام وزارت آموزش و پرورش هستند، رشته تخصصی بخشی از این نیروها اصلاً مشاوره و روان‌شناسی نیست؛ اما به عنوان مشاور مدرسه در استخدام وزارت آموزش و پرورش اند. بعضاً، رشته‌های تخصصی در علوم پایه داشته و به هر دلیلی در رشته تخصصی خود تدریس نکرده و برای ادامه کار در آموزش و پرورش به عنوان مشاور مدرسه، استخدام شده‌اند.

رئیس سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره کشور با بیان اینکه مشاوران در استخدام آموزش و پرورش نیاز به توانمندسازی دارند، ادامه داد: این‌ها نیاز به آموزش دارند تا بتوانند وظیفه خود را با دقت انجام دهند؛ باید سطح علمی و تخصصی مشاوران و روان‌شناسان وزارت آموزش و پرورش ارتقاء یابد. شرایط ۱ الی ۵ سال اخیر بحرانی بوده و در سبک زندگی، روابط اجتماعی و تمام ابعاد روان‌شناختی زندگی اثر گذاشته و تا ۱۵ سال آینده اثرات روان‌شناختی کووید-۱۹ بر زندگی افراد ادامه دارد؛ از این رو، باید متخصصین امور را به دست گیرند.

رئیس سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره کشور معتقد است: اگرچه مشاوران مدارس در گذشته نقش بسیار کم رنگی داشته‌اند؛ اما در شرایط فعلی جامعه هدف آنها تمام دانش‌آموزان و از این رو باید تمام دانش‌آموزان را به صورت روزانه دیده‌بانی کرده و در حوزه پیشگیری، مداخله و ارتقاء رفتار دانش‌آموزان برنامه داشته باشند. در واقع وی معتقد است که این وظیفه سنگین در شرایط فعلی، بر عهده مشاوران مدارس است.





# تقلا برای زنده ماندن

معرفی فیلم عصر جدید

۴۴

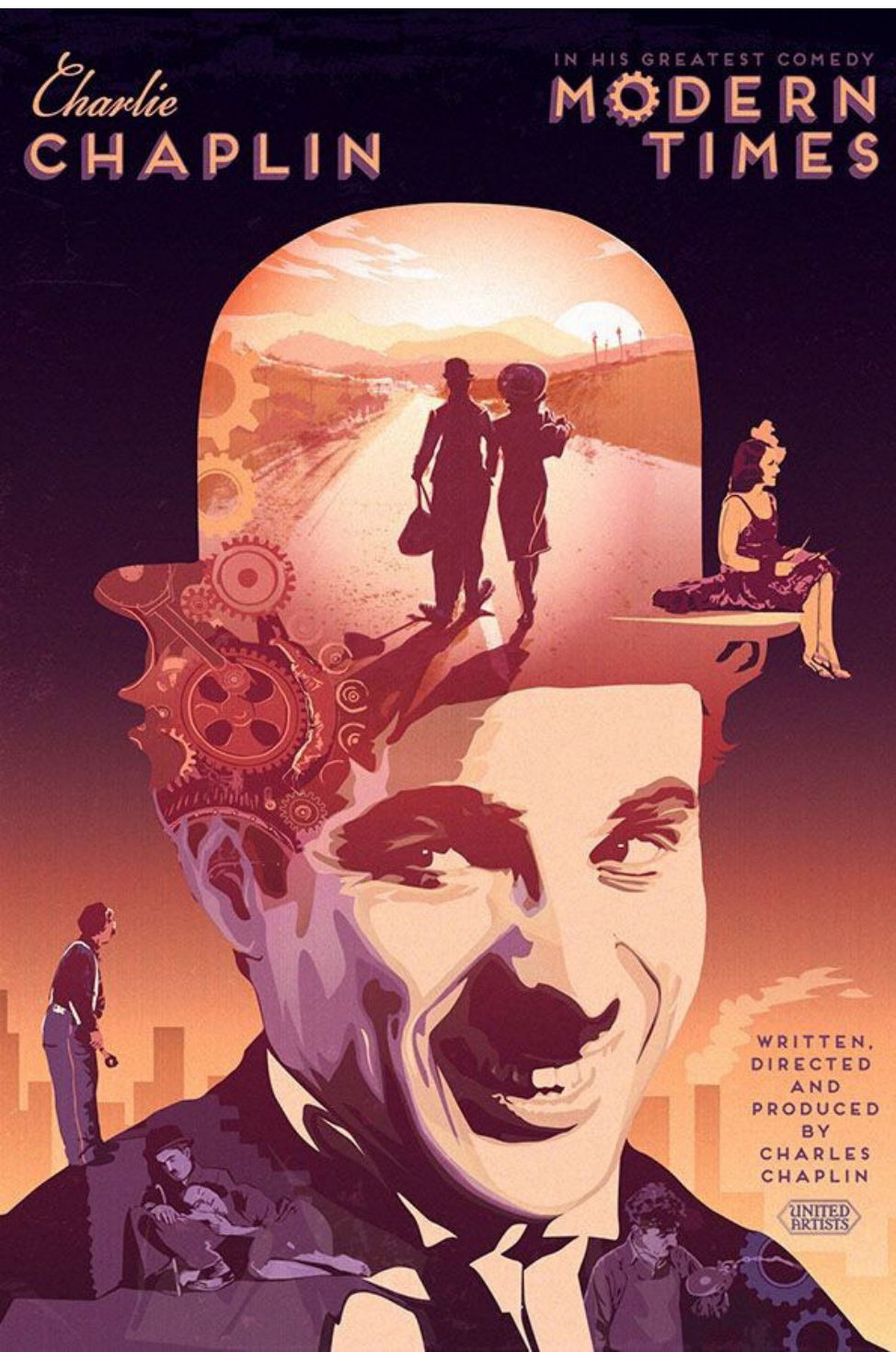
• هدیه صادقی کوثر خیزی  
• دانشجوی کارشناسی روانشناسی

دلیل آن است که معمولاً انقلاب‌ها بیش از ۳۰ سال دوام نمی‌آورند. مقدمه فیلم، ما شاهد صحنه‌ای از گله‌ی گوسفندان، صحنه‌ای از ورود جمعیتی هرج و مرج به مترو و سپس کارخانه هستیم؛ این یک تمثیل از بشر امروز است که جامعه او را همانند ربات، پیرو زندگی ماشینی کرده است. چاپلین همانند بقیه فیلم هایش، در فیلم عصر جدید، نقش فقیر و لگردی می‌باشد که در قالب شخصیت‌های مختلفی، ایفای نقش می‌کند. فیلم مورد نظر، که درباره زندگی طاق‌فرو فرسای کارگران بود، باعث شد خانه فعالیت‌های غیر آمریکائیان اعلام کنند که چاپلین، یک کمونیست است و او را مجبور نمود تا آمریکا را ترک کند. بیننده هر لحظه از فیلم، به دیدن جامعه‌ی ماشینی و حتی بعضی اوقات به دیدن خود که در این

چارلز اسپنسر چاپلین، معروف به چارلی چاپلین، متولد (۱۶ آوریل ۱۸۸۹ - ۲۵ دسامبر ۱۹۷۷) در شهر لندن است. چاپلین، در فیلم عصر جدید نقش یک دلچک را بازی می‌کند، وی در این فیلم به بیان مسائل و معضلات تلخ زندگی، انتقاد از روندها و روال‌های غیرسازنده و جاری در جامعه و زندگی روزمره اتفاق می‌افتد، پرداخته است. عصر جدید، فیلمی کمدی-آمریکایی که ستایشی بر غنای سینمای صامت و انتقادی تند، علیه سلطه ماشین بر انسان است. این فیلم، محصول سال ۱۹۳۶ به کارگردانی و نویسندگی خود چارلی چاپلین است. چاپلین، در این فیلم به طبقه بندی اجتماعی و وضعیت نابسامان طبقه فقیر اشاره دارد و می‌خواهد بگوید که نظام سرمایه داری حاکم، آزادی انسان طبقه متوسط و پایین را که حق خود مردم است، از آن‌ها می‌گیرد. ۸۵ سال پیش، چارلی چاپلین در فیلم (Modern Times) عصر جدید پیش بینی کرده بود که چگونه نظام ماشینی، ما انسان‌ها را لای چرخنده‌های خود له می‌کند. در صحنه‌های این فیلم، انسان ماشینی را به حقارت کشیده است.

بارزترین این صحنه‌ها، آنجاست که سر کارگر بین چرخ دنده دستگاه می‌پیچد و گیر می‌کند، اما در همان حین شروع به غذا خوردن می‌کند. حال با همه وجود می‌توان گفت: که عصر جدید، وضعیت کنونی ماست. راه‌حلی‌هایی که برای سلامت زیستن در جامعه‌ای با سلطه ماشین پیشنهاد می‌شود: جنون، فرار یا زندانی شدن است.

چاپلین در عصر جدید نوعی از سرمایه داری را به تصویر می‌کشد که برای کسب سود بیشتر سعی می‌کند همه چیز را به خط تولید تبدیل کند و می‌خواهد بگوید که انسان ماشینی، از توسل به عقل بازاری می‌شود، و ماشین محوری را پیشه می‌کند. به خوبی نشان داده می‌شود که آدم‌ها در این زمان، همیشه منتظر تغییر، تحول و انقلاب هستند ولی آن را بدون فکر و هدف انجام می‌دهند و همین



فضا به سختی روزگار می گذراند نشسته است اما زیرکی چاپلین، باعث شده تا این مسائل به گونه‌ای طنز به مخاطب القاء شود، که حتی ذره‌ای به مزاج بیننده بد نیاید و لذتش به عذاب یأس و ناامیدی تبدیل نشود. می دانیم که زندگی انسان مدرن امروز هم بی شباهت به شخصیت‌های فیلم نیست. نکته‌ی دیگری که همیشه در آثار چاپلین دیده می‌شود، «عنصر اتفاق» است که نشان می‌دهد سرنوشت انسان‌ها گاهی اوقات با اتفاقات ساده تغییر می‌کند. مثل: آشنا شدن ولگرد دوست داشتنی داستان، با دختری که در سطح اجتماعی خودش است و پیوند خوردن زندگی آن‌ها تنها بوسیله‌ی یک نان؛ و یا بیرون ماندن او از سلولش بصورت اتفاقی و به دام انداختن مهاجمینی که به زور وارد زندان می‌شوند، مهاجمینی که در قد و قواره او نیستند، اما با حرکاتی ساده آن‌ها را از پای در می‌آورد.

صحنه‌ی بسیار دوست داشتنی اواخر داستان که با ورود چاپلین به کافه، گویی تمام مشکلات زندگی آن‌ها به اتمام می‌رسند و از این به بعد خوشبختی را تجربه خواهند کرد.

رقص و آواز چاپلین دوست داشتنی، نقطه‌ی عطف داستان است.

چارلی چاپلین، استعداد بی‌همتای خود در بازیگری را به نمایش می‌گذارد و با این صحنه، تمام ذهنیت مدرنیسم و ماشینی‌ای که تماشاگر تا این لحظه به فیلم داشته را بطور کامل، دگرگون می‌کند.

این فیلم، به گونه‌ای خاص «عشق و دوست داشتن» را به معرض نمایش می‌گذارد.

در انتهای فیلم، صحنه‌ی قدم زدن در جاده، نمادی از «جاده‌ی زندگی و امید به آینده» است که اکثراً در فیلم‌های او به چشم می‌خورد. این صحنه، بیانگر «شخصیت و نگرش امیدوارانه‌ی چاپلین به زندگیست».

عصر جدید توسط کتابخانه کنگره و همچنین در سال ۱۹۸۹ از لحاظ فرهنگی، بسیار قابل توجه و مهم ارزیابی شد. همچنین نه تنها در فهرست ملی ثبت گشت بلکه در سال ۲۰۰۳ در جشنواره فیلم کن، و همچنین در سال ۱۹۹۹، به قرارگیری رتبه بندی چهارم، از لیست چهل و پنجمین فیلمی قرار گرفت، که از نظر واتیکان دیدن این فیلم تنها برای افراد با ایمان مناسب بود و از این منظر مورد ثبت و برتری جهانی قرار گرفت.

بسیاری از تحلیلگران معتقدند که اندیشه‌های اصلی این فیلم از بحران مالی ۱۹۲۹ آمریکا گرفته شده است.





## هرگز ناامید نخواهیم شد

معرفی فیلم در جست و جوی خوشبختی

• مینا موقر مقدم

• دانشجوی کارشناسی روانشناسی



اوست و مابین آن سوال‌هایی از خوشبختی مطرح می‌کند، اینکه به چه چیزی خوشبختی می‌گویند و چطور می‌شود بهش رسید؟، با اینطور سوال‌ها ذهن مخاطب از فراز و فرود زندگی او، گاهاً متوجه مسئله‌ی «خوشبختی» می‌شود.

در بررسی شخصیت گاردنر می‌توانیم بگوییم که او هرگز منفعلانه عمل نمی‌کرد؛ گاردنر در هر وضعیتی، به جای جا زدن، تنها می‌جنگید، می‌دوید و دست از تلاش بر نمی‌داشت؛ چه وقت‌هایی که دستگاه اسکرنش فروش نمی‌رفت، یا وقتی که همسرش از او جدا شد، صاحب خانه جوابش می‌کرد یا زمانی که مجبور شد با آن سرو وضع به مصاحبه برود، او هر چیزی که در توانش بود را فقط انجام می‌داد. در همه‌ی این شرایط کریس می‌توانست جا بزند، غرق افکار منفی اش بشود و فقط به نشدن‌ها فکر کند. او با وجود همه‌ی نشدن‌ها، باز هم به کورسوی امید فکر می‌کرد و این کاملاً در فضای فیلم مشهود بود، اینکه خوشبختی را در هر وضعیتی، امری شدنی و ممکن می‌دانست.

از خصایص تحسین برانگیز کریس می‌توانیم به این اشاره کنیم که در برخورد با مردم به شدت محترمانه رفتار می‌کرد، اکثر اوقات لبخند به لب داشت همچنین در مواجهه با افراد ثروتمند به جای حسرت خوردن، به این فکر می‌کرد که «چرا من مثل آن‌ها نباشم؟»؛ از طرفی از وقتش نهایت استفاده را می‌کرد، اجازه نمی‌داد تا دیگران به او بگویند «نمی‌توانی» و همین خصیصه‌ی مثبت نگر، منفعلانه نبودنش، اراده و در هر لحظه انتخاب کردن، باعث می‌شد تا از او یک شخصیت معمولی نسازد.

در یکی از سکانس‌ها کریس مجبور می‌شود با سرو وضع نامرتب، به مصاحبه برود؛ مصاحبه گر می‌گوید: اگر یک نفر برای مصاحبه بیاید، در حالی که لباس رسمی به تن ندارد و من استخدامش کنم، تو چه می‌گویی؟ و کریس در جواب پاسخ می‌دهد: می‌گویم شاید شلوار قشنگی داشته باشد. در همین دیالوگ، ما می‌توانیم روحیه‌ی مثبت نگر کریس را مشاهده کنیم، او به جای باختن روحیه، توانست موضوع را به شکل خلاقانه‌ای حل و فصل کند.

از طرفی فضای واقع بینانه‌ی فیلم و موقعیت‌های سخت و گاه ناعادلانه‌ای که برای کریس گاردنر پیش می‌آمد، باعث می‌شد تا مخاطب با او همزات‌پنداری کند، به طوری که گاهاً پیش می‌آید، در بدترین شرایط زندگی می‌نالیم، دیگران را سرزنش می‌کنیم، غرق افکاری می‌شویم که فقط به نشدن‌ها و نرسیدن‌ها توجه می‌کند، اما این فیلم نشان داد به جای فکر کردن و نشستن، باید بلند شویم و چیزی که در توان است را انجام دهیم، و مسئولیت زندگی را خودمان بر عهده بگیریم.

نکته‌ی دیگری که قابل توجه است نقش همسرش لیندا، در مسیر زندگی‌اش می‌باشد؛ لیندا می‌توانست در چنین شرایطی همراه کریس باشد و موجب آرامش خاطرش شود، با این حال او مدام زخم زبان می‌زد، تحقیرش می‌کرد و در آخر هم نتوانست کنار بیاید و از او

«در جست و جوی خوشبختی» نمایشگر روزهای سخت زندگی کریس گاردنر، میلیاردر آمریکایی است. این فیلم در ژانر درام و زندگی‌نامه به کارگردانی «گابریل موچینو» و بازی درخشان «ویل اسمیت» در سال ۲۰۰۶ بر روی پرده سینما رفت.

داستان، زندگی یک خرده فروش آمریکایی را روایت می‌کند که به همراه همسر و پسر کوچکش، در سانفرانسیسکو زندگی بسیار سختی دارند. وضع مالی کریس بسیار بد است. او توانایی پرداخت اجاره خود را ندارد، صاحبخانه‌اش بیرونش کرده و از این رو همسرش او را ترک می‌کند. در این وضعیت کریس بایستی پدر خوبی باشد و هم خرج پسرش، کریستوفر را تأمین کند. او بر حسب اتفاق با شرکت سهام روبه رو می‌شود و از این رو سعی می‌کند با پذیرفته شدن در آن هم زندگی خود و پسرش را حفظ کند و هم رویای خود را محقق کند. بنابراین کریس مبارزه‌ی سختی را برای زندگی در پیش رو دارد.

چنین اثری جزو بهترین فیلم‌های انگیزشی می‌باشد، اما با این حال ماهیتی منحصر به فرد دارد؛ به این دلیل که خوشبختی را در فضای نزدیک به واقعیت تعریف می‌کند؛ و مثل خیلی از فیلم‌های انگیزشی، بیشتر از آنکه از رسیدن حرف بزند، از نرسیدن‌ها و شکست‌های مداوم می‌گوید.

نگاه فیلم، اول از همه متمرکز بر روزمرگی‌ها و دغدغه‌های مالی





جداشد. کریس می‌توانست از اینکه او را در چنین شرایطی تنها گذاشته اعتراض کند و ملامتش کند، با همه‌ی این‌ها تمرکزش را تنها به سمت خودش و اهدافش برد. در یکی از سکانس‌ها، پسرش از او می‌پرسد که مادرش آیا به خاطر او، آن‌ها را ترک کرده؟ و گاردنر جواب می‌دهد: «هیچ‌وقت چنین فکری نکن. تقصیر تو نیست که مامان رفته. مامان به خاطر خودش رفت». همین نشان می‌دهد که طرز تفکر او این اجازه را نمی‌دهد که احساسی از شرم را در خود و پسرش پرورش دهد و انرژی‌اش را صرف افکاری کند که گاهی تقصیر او نیست، گاردنر تنها متمرکز بر چیزهایی بود که مسئولیتش را بر عهده داشت، مسئولیت پسرش، خودش و اهدافش. می‌بینیم که مؤلفه‌ی اصلی، مسئولیت‌پذیری گاردنر است؛ چیزی که در مکتب‌اگزیستانسیالیسم و فلسفه‌ی وجودگرایی مطرح است، موضوع انتخاب، اراده و مسئولیت انسان می‌باشد.

اگر شما به یک مشاور وجودگرا یا واقعیت‌درمانگر مراجعه کنید، بی‌شک یکی از مواردی که در همان جلسات ابتدایی به آن پرداخته خواهد شد، مسئولیت‌پذیری و انتخاب است. این مشاورین سعی دارند، این آگاهی را در مراجع به وجود آورند که افسار زندگی هر کس دست خودش است. مفهومی که به وضوح در این فیلم قابل مشاهده است.

در نهایت، کارگردان برای نشان دادن ماحصل تلاش‌ها و دوندگی‌های کریس، تنها به چند خط از شرایط کنونی زندگی او بسنده می‌کند و همین نوع روایت، ما را نزدیک به زندگی واقعی افراد می‌کند و داستان را برایمان ملموس‌تر می‌کند، چرا که در واقعیت بیشتر از آن که مسئله‌ی رسیدن احساس شود «به دنبال خوشبختی» بودن، مطرح است. بنابراین زندگی کریس گاردنر می‌تواند الهام‌بخش خوبی برای هر کدام از ما باشد.



## اثر بخشی روان‌شناسی محیط در کار

۴۸ مصاحبه‌ی اختصاصی با دکتر ملاحظت امانی

در مورد تاثیر روانشناسی محیط بر کار

- سیده سپیده کاظمی
- دانشجوی کارشناسی روان‌شناسی



مصاحبه

عنوان یک موجود اجتماعی همواره با محیط در ارتباط است. رابطه‌ی انسان و محیط یک رابطه‌ی دوسویه است: رفتار انسان بر محیط تاثیر می‌گذارد، و بالعکس، محیط، رفتار انسان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در روان‌شناسی محیطی علوم مختلفی از جمله: معماری، جغرافیا، جامعه‌شناسی، برنامه ریزی شهری، مورد مطالعه قرار می‌گیرند. خود روان‌شناسان و مهندسان عمران در این رشته به صورت تیمی فعالیت خود را ادامه می‌دهند.

متأسفانه این رشته در ایران، همچنان زیر مجموعه‌ی رشته روان‌شناسی اجتماعی است و بطور مستقل فعالیت نمی‌کند. ناگفته نماند که، در کشورهای توسعه یافته به دلیل گستردگی روان‌شناسی اجتماعی، این رشته مستقل به فعالیت می‌پردازد.

### ۲. چه عواملی منجر به ظهور روان‌شناسی محیطی شدند؟

تحقیقات انجام شده در سال ۱۹۵۰ بیانگر وضعیت نابسامان بیمارستان‌های روانی و تلاش پژوهشگران، نسبت به اصلاح کردن این مشکل است. وضع موجود نادرستی که در بیمارستان‌ها بود از یک طرف، و برطرف نکردن نیازهای انسانی از طرف دیگر، پژوهشگران را مصمم‌تر کرد تا اقدامات لازم را به عمل آورند. نتیجه‌ی همین تلاش‌ها بود که، مسیر پیشرفت روان‌شناسی محیطی را فراهم کرد. روان‌شناسان با توجه به موضوع: «نقش محیط در رفتار انسان»، از معماران خواستند به طراحی

سلام استاد، وقتتون بخیر باشه، امیدوارم که سلامت باشید. ممنون از اینکه امروز وقتتون رو برای این مصاحبه در اختیار ما قرار دادید.

خب همون جور که مستحضرد این مصاحبه، در رابطه با تاثیر روان‌شناسی محیطی بر کسب و کار است. امیدوارم که مصاحبه خوبی رو داشته باشیم. حالا با اجازه شما سوالات رو شروع می‌کنم.

### ۱. روان‌شناسی محیط چیست؟»

روان‌شناسی محیطی شاخه‌ای از روان‌شناسی اجتماعی است، که برنامه کار مشخص و روش‌های پژوهشی خاصی دارد. کار روان‌شناسی محیطی بر پایه‌ی بررسی رفتار انسان و نقش محیط و شرایط آن است. انسان به



مکان‌هایی مطابق با نیازهای انسانی پردازند، که در آن احساس آرامش و لذت کنند. با گذشت زمان و ایجاد فضاهای مناسب شامل: برپا کردن چشم اندازها و استفاده آن در طراحی ساختمان‌ها، پارک‌ها و... باعث شد؛ روان‌شناسان به طور قطع دریابند: هر چقدر تجانس و تعادل محیط با نیازهای انسان یکسان باشد، آرامش و لذت بیشتری نصیب او می‌شود. اما بعکس؛ هر چقدر عدم تجانس‌ها و تعادل‌ها در محیط زندگی رخ دهد، منجر به سلب آرامش و تأثیرگذاری منفی می‌شود. بنابراین؛ لازمه‌ی ایجاد یک محیط سالم و متقابلاً رفتار درست، منطبق کردن محیط با نیازهای انسان است. بعد‌ها این حوزه‌ی جدید تحت عنوان «روانشناسی محیطی» یا «روانشناسی اجتماعی» به اصطلاح دقیق‌تر، نام‌گذاری شد.

### ۳. محیط کار تا چه میزان می‌تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد؟

اگر محیط کار و یا محیط زندگی، به گونه‌ای باشد که صرفاً فرد در یک چهاردیواری و زیرسقف برای مدت‌های طولانی قرار بگیرد؛ دیر یا زود حالت‌های: بی‌خوابی، خستگی مزمن و افسردگی سراغ او می‌آیند. این افراد به دلیل نداشتن تحرک، ممکن است درگیر چاقی و یا بی‌اشتهایی شوند. چهارچوب کم تحرکی، آنقدر قوی است که در صورت درست هدایت نشدن، استرسی بر فرد وارد می‌کند که کل سیستم ایمنی او را ضعیف می‌کند. از جمله عوارض کم تحرکی می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: افزایش خطر ابتلا به سرطان، تأثیر مخرب بر عملکرد غدد سیستم عصبی، ایجاد مشکلات در زمینه‌ی قاعدگی و باروری و نابودکننده‌ی عملکرد درست استخوان‌ها و مشکلات استخوانی. در حوزه‌ی شغلی، پدیده‌ای تحت عنوان «فرسودگی شغلی» وجود دارد. این پدیده، اگرچه نتیجه‌ی استرس‌های شغلی است؛ اما بخشی از آن به محیط فیزیکی که فرد با آن سروکار دارد، مرتبط می‌شود. به عنوان مثال: محیطی را در نظر بگیرید؛ یک فضای کوچک با تراکم زیاد دارد، و فرد خدمتگزار جدایت کافی ندارد؛ تمام این عوامل به مرور دست به دست هم می‌دهند و فرد را دچار فرسودگی می‌کند. گاهی اوقات، ممکن است فرد تصمیم بگیرد که شغل خود را رها کند.

### ۴. مناظر طبیعی و ساختمان‌ها چه تأثیری در میزان رشد کسب و کار دارد؟

ابتدا باید به این موضوع نگاه کنیم؛ که انسان نیاز دارد با طبیعت در تماس باشد. این تماس داشتن با طبیعت، می‌تواند به بقای ما کمک کند. محققان معتقدند: محیطی که در آن زندگی یا کار می‌کنیم، اگر شبیه محیط‌های طبیعی باشد؛ به فرد احساس عمیق آرامش می‌دهد. به بیان دیگر، یک محیط خوب، زمینه شکوفایی و کاهش استرس فرد را به همراه دارد. در طراحی کردن ساختمان‌ها و فضای شهری همواره این موضوع را مدنظر قرار دهیم که، هر چقدر محیط زندگی و کار، نزدیک‌تر و شبیه‌تر فضای طبیعی باشد؛ افراد در آن احساس خوبی را تجربه می‌کنند. به عنوان مثال: اگر ساختمانی تجاری است، بیابیم از گل و گیاه، آکواریوم و هر وسیله‌ی دیگر که نشان دهنده‌ی فضای طبیعی باشد، استفاده کنیم؛ بیشتر مخاطب جذب آن می‌شود. در این مکان‌ها اگر مشتری قصد خاصی هم نداشته باشد، احساس لذت و آرامش می‌کند. همین جذب شدن به محیط، زمینه را برای

فروش بیشتر، فراهم می‌کند. یک محیط کار شبیه به محیط طبیعی، حتی برای خود آن افراد که در آنجا کار می‌کنند، بسیار مفید واقع می‌شود. افراد در اینگونه محیط‌ها کمتر دچار فرسودگی شغلی و استرس داشتن، می‌شوند؛ در مقابل عملکرد و بهره‌وری بالاتری را در پی خواهند داشت.

### ۵. سازمان‌ها در معماری ساختمان‌های اداری-تجاری چه نکاتی را باید رعایت کنند؟

همانطور که گفتیم؛ رابطه‌ی محیط و انسان، یک رابطه‌ی متوازی است؛ که انسان بر محیط تأثیر می‌گذارد و بعکس محیط بر انسان تأثیر گذار است. با توجه به این موضوع، باید نکاتی را در ضمن چگونگی بوجود آوردن محیط و ارائه پیامدهای آن، رعایت کنیم. طراحی ساختمان‌هایی را در نظر بگیرید که از نور طبیعی استفاده نمی‌کنند؛ در اینجا شما مجبور هستید، به سراغ نورهای مصنوعی با مصرف انرژی بالا بروید. در راستای همین اقدامات است که با وجود آوردن اثراتی مانند: زمین آلوده و گرم، منجر به از دست دادن چرخه‌ی طبیعی زندگی مان می‌شویم. سازمان‌ها در طراحی ساختمان‌ها باید به این امر توجه کنند که: کمترین مصرف انرژی را داشته باشند. از نورهای طبیعی استفاده کنند؛ بگونه‌ای که در روزها حداقل امکان استفاده، از نورهای مصنوعی باشد. طراحی ساختمان‌ها بخصوص در محیط‌هایی که طرد جغرافیایی هستند؛ امکان حفظ انرژی گرمایی را داشته باشند. در محیط‌های جغرافیایی مانند: شهرهای جنوبی استفاده از «بادگیر» که ساختمان را خنک نگه دارد، توصیه می‌شود. به هر میزان که بتوانیم، در مصرف انرژی صرفه جویی کنیم؛ زمین پاک‌تری خواهیم داشت و این به نفع خود انسان‌ها نیز می‌باشد. اولین دستورالعمل مهم در طراحی ساختمان‌ها، به مصرف و نوع انرژی، بخصوص استفاده از «انرژی سبز»، باز می‌گردد. برق، سیستم گرمایشی و سرمایشی تا هر میزان که بتوانند کمترین مصرف انرژی را داشته باشند، بهتر است؛ اما اگر از انرژی پاک مورد مصرف قرار می‌گیرند، محدودیت کمتری خواهد داشت. معماران در طراحی ساختمان‌ها، باید استفاده از مناظر طبیعی، درخت و فضای سبز را مدنظر خود قرار بدهند؛ تا جلوه دهنده‌ی آرامش و امنیت خاطر برای فرد باشد. از نظر زیبا شناسی طراحی ساختمان‌ها بسیار مهم است. برخی اوقات ساختمان‌های بزرگ، به انسان احساس آرامش و امنیت را نمی‌دهند و ناخودآگاه در ارتفاعات بالا، ترس و استرسی ناشی از اینکه، اگر اتفاقی رخ دهد چه بلایی سرمان خواهد آمد؛ برایمان بوجود می‌آید. بنابراین؛ عنصر زیباشناسی از این نظر در طراحی و معماری ساختمان‌ها بسیار حائز اهمیت است.

### ۶. در طراحی ساختمان‌ها معمولاً چه رنگ‌هایی مورد استفاده قرار می‌گیرند؟

افراد سالم از نظر سلامت روان، آن‌هایی هستند؛ که در انتخاب‌هایشان از رنگ‌های روشن و شاد استفاده می‌کنند. در طراحی ساختمان‌ها، انتخاب رنگ بسیار مهم است؛ رنگ‌هایی که در طیف، شاد، روشن و گرم هستند، برای طراحی ساختمان‌ها مناسب هستند. اما برخلاف نظر طراحی، ساختمان‌های امروزی بیشتر بر پایه‌ی سنگ‌ها و موزائیک‌های تیره و تاریک است؛ که فضای سنگینی را به مخاطب القاء می‌کند. پیشنهاد ما این است، در طراحی و رنگ ساختمان، تا می‌توان از رنگ‌های شاد و روشن که القاء کننده‌ی حس صمیمیت و نزدیکی



است، استفاده شود.

## ۷. صدا، موسیقی، میزان روشنایی، درجه حرارت و ... بر محیط چه تأثیری می‌گذارند؟

محیطی که درجه حرارت آن در حالت بهینه باشد؛ قطعاً بهترین عملکرد را بروی کارکنان، می‌گذارد. ساختمان‌ها نباید خیلی گرم یا خیلی سرد باشند. دمای بهینه، دمایی است که: با همین لباس مناسب فصل که پوشیده‌اید، در ساختمان احساس راحتی داشته باشید. در محیط‌ها که معمولاً دمای بهینه را ۱۸+ یا برخی برای صرفه جویی ۱۵+ اعلام می‌کنند، نباید گرم‌تر شود؛ زیرا وقتی گرما از حدی بالاتر می‌رود، افراد کلافه و پرخاشگر می‌شوند. نکاتی در جهت بهینه مصرف کردن: بهتر است برای روشنایی در طول روز، از نورهای طبیعی استفاده شود. محیط، کم سروصدا باشد؛ زیرا سروصدا و صدای زیاد، موجب افزایش استرس می‌شود. ساختمان باید دارای عایق صدا باشد؛ بطوری که صدای محیط بیرون را به داخل، منتقل نکند. معمولاً موسیقی آرام و بدون کلام، احساس خوبی را منتقل می‌کند؛ که می‌توان ساعتی، از این موسیقی‌ها استفاده کرد. در ساختمان‌ها بهتر است از ابزارهایی که صدای آب را انتقال می‌دهند، مانند: آب‌نماها و همچنین آکواریوم، استفاده کرد. این وسایل به دلیل انتقال دادن حال خوب و آرامش بخش بسیار توصیه می‌شود.

## ۸. پیامدهای اکولوژی، در کسب و کار چگونه رخ می‌دهد؟

انسان، با اعمالی که در طبیعت انجام می‌دهد؛ پیامدهای آن دیر یا زود به سمت خودش برمی‌گردد. نمونه‌هایی از این موضوع را می‌توان در موارد زیر اشاره کرد: در هنگام برداشت بی‌رویه‌ی آب که منجر به خالی کردن سفره‌های آب زیرزمینی و خشک شدن رودخانه‌ها می‌شوند. سد سازی‌های نامناسب که در نهایت، بحث کسب و کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. شاید در ۳۰ یا ۴۰ سال پیش، مردم نمی‌دانستند و یا آگاه نبودند؛ که وقتی بر محیط تغییری را اعمال می‌کنند، آیا باعث افزایش کسب و کار می‌شود یا منجر به از دست دادن همین کسب و کارهای موجود است؟ بنابراین؛ زمانی که ما در محیط مداخله‌ی انجام می‌دهیم، باید ببینیم که در بلند مدت چه تأثیری ابتدا بر محیط، و سپس بر خود انسان خواهد گذاشت. مداخلات محیطی، اگر بدون فکر و برنامه صورت پذیرند؛ آسیب‌های غیرقابل جبرانی بر زندگی اجتماعی و انسان خواهد گذاشت. برای نمونه: طرح ویلا سازی در محدوده‌ی جنگل‌ها، می‌تواند نظر اکثریت مردم را به خود جلب کند. اما از طرفی با ساختن ویلا در این مکان‌ها و با قطع درختان، در نهایت یک زمین با پوششی تهی از گیاه و مستعد با ورود سیل، روبرو خواهیم شد. در نتیجه بخشی از کسب و کارها، به همین دلیل تغییرات آب و هوایی ناشی از آلودگی‌ها، از دست خواهند رفت.

## ۹. چگونه محیط فیزیکی کار افراد بر ابعاد روانشناختی تأثیر می‌گذارد؟

در مباحث قبلی به سروصدا، حرارت، آلودگی‌ها و مواردی از این قبیل در محیط کار اشاره کردیم؛ بار دیگر تأثیر محیط کار بر افراد، با محوریت «فشار روانی»، توضیح می‌دهیم. فشار روانی ناشی از محیط

کار بر افراد، بصورتی است که؛ اگر هیچ مشکلی در محیط فیزیکی نداشته باشیم، ولی با به دلیل به عهده گرفتن مسئولیت‌ها، بخشی از استرس را تجربه خواهیم کرد. می‌توانیم با توجه به عناصر طبیعی موجود در محیط کار، سطح استرس را کاهش بدهیم.

تئوری «توجه-ترمیم» به وضوح بیان می‌کند: محیط طبیعی ذاتاً جذاب است، و توجه‌ی ما را بصورت خودکار به خود جلب می‌کند. بگونه‌ای که ما هیچ بار شناختی، برای جذب توجه مان نسبت به محیط تحمل، نمی‌کنیم. زمانی که در محیط طبیعی قرار می‌گیریم؛ به دلیل توجه غیر ارادی، تلاش کمتری صورت می‌گیرد. به این ترتیب؛ به راحتی منجر به کاهش سطح استرس می‌شود.

## ۱۰. خطرات زیست محیطی چگونه در جهت نوآوری کسب و کار تأثیر می‌گذارد؟

همواره ما پیام‌هایی در جهت بیشتر مراقب بودن محیط اطرافمان، کسب می‌کنیم. گوشه‌ای از این پیام‌ها شامل موارد زیر می‌باشد؛ از جمله: خطر آلودگی هوا، گرمایش زمین، نابود شدن جنگل‌ها، افزایش استفاده‌ی سموم و کودهای شیمیایی و...، مهم‌ترین آن‌ها، تغییرات آب و هوایی است. پیام این تغییر، معنای بیشتر مراقب بودن اطرافمان را القاء می‌کند. درک ما از محیط باید به گونه‌ای باشد؛ که کسب و کار ما، کمترین آسیب و تغییر را بر محیط اعمال کند. کارهایی مانند: جمع‌آوری زباله‌ها از محیط زیست و تبدیل آن‌ها به بسته بندی‌های پاک، نگرانی ما را چنانچه به گرم شدن زمین، صرفه جویی در مصرف انرژی‌ها و دست‌آورد استفاده از انرژی پاک. زمانی که دید مردم به محیط اینگونه باشد؛ ما دوست‌دار محیط زیست می‌شویم، کمترین آسیب را به آن وارد می‌کنیم و در نتیجه طبیعتی سالم خواهیم داشت. در سال‌های اخیر؛ بیشتر کشورها برای بالا بردن صرفاً درآمد ناخالص خودشان، به تولیدات صنعتی روی می‌آوردند. اما امروزه برای کم کردن تولیدات صنعتی، تمرکز خود را بر حوزه گردشگری گذاشتند؛ و توانستند سرمایه‌گذاری هنگفتی بر آن داشته باشند. با انجام این عمل‌ها، علاوه بر اینکه کمترین مداخله در محیط زیست صورت می‌گیرد؛ این حوزه (زیست بوم) را به درجات بالاتر ارتقاء می‌دهد. این یک نوآوری در جهت کسب و کار بدون کمترین آسیب به محیط است.

\* بله درسته

خیلی ممنونم

لطف کردید که زمانی رو به این کار اختصاص دادید و ما را در این مصاحبه همراهی کردید.

استاد: خواهش می‌کنم، امیدوارم که مفید واقع شده باشه براتون.

\* خسته نباشید.

# از شروع تا موفقیت

## معرفی کتاب از صفر به یک

• فرزانه چک

• دانشجوی کارشناسی روان‌شناسی



صفر به یک، مدل‌هایی از رقابت طبق گفته مارکس و شکسپیر آورده شده است؛ و این مدل‌ها با هم مقایسه می‌شوند. فصل بعدی کتاب با عنوان «مزیت حرکت آخر»، توصیه می‌کند که برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار جدید و موفق، وجود یک فکر نو و باز ضروری است.

فصل ششم کتاب، «تولیت بخت آزمایی نیستی» نام دارد. نویسنده در این فصل «چگونگی موفق شدن» را بررسی می‌کند.

فصل هفتم کتاب که «پول را دنبال کن» نامیده شده است، «قانون توان» را توصیف می‌کند و فصل بعدی کتاب صفر به یک با عنوان «معماها»، از وجود حتمی پیچیدگی‌ها در اقتصاد می‌گوید.

فصل نهم کتاب، «بنیان‌ها» نام دارد که مسائل مربوط به تأسیس شرکت‌ها را مطرح می‌کند.

فصل بعدی کتاب، «سازوکار مافیا» نام دارد و «فرهنگ شرکت» را توضیح می‌دهد؛ در این فصل، مجموعه فعالیت‌ها و تدارک‌هایی که منجر به ایجاد یک فضای مناسب برای کار می‌شود، یادآوری شده و پس از آن، استخدام افراد در شرکت‌ها را بررسی می‌کند.

فصل‌های بعدی کتاب، عناوین «آیا اگر چیزی بسازید کسی به سراغش خواهد آمد؟»، «انسان و ماشین»، «سزاندیشی» و «تناقض بنیان‌گذار» داراست و در مجموع می‌توان گفت: مطالعه‌ی دقیق کتاب صفر به یک، یادداشت‌های شروع کار یا چگونگی ساختن آینده، فرد را در مسیر درست موفقیت در یک تجارت و یا کارآفرینی قرار می‌دهد.

اگر به فکر راه‌انداختن یک کسب‌وکار جدید هستید و می‌خواهید قبل از آن مسیر پیش‌روی‌تان را یک بار تجربه کنید؛ باید زندگی کسانی را مطالعه کنید، که قبل از شما این مسیر را پیموده‌اند. افراد موفق، با بازگو کردن تجربیات و شکست‌هایشان، «بهترین راهنما» هستند. بلک مسترز و پیتریل، چهره‌های موفق دنیای استارت‌آپ‌ها؛ با انتشار کتاب صفر به یک هر آن چیزی که شروع یک تجارت نیاز دارد را با خوانندگان در میان می‌گذارند.

کتاب صفر به یک؛ نوشته‌ی کارآفرین موفق، پتر تیل و بلیک مسترز و ترجمه‌ی راحله یوسف‌زاده.

پیتر تیل در این کتاب مفهوم «فناوری» و «جهانی‌سازی» را توضیح می‌دهد. همچنین درباره «رقابت» و «انحصار» و تأثیر آن‌ها را بر روی شرکت‌های نوپا صحبت می‌کند. برای حضور در دنیای متشنج و پرتلاطم کسب و کار راهنمایی‌های سودمندی را بیان می‌کند.

این کتاب در سال ۲۰۱۴ به زبان انگلیسی به چاپ رسید.

در نقد و بررسی آن آمده است که:

## مروری بر فصول کتاب:

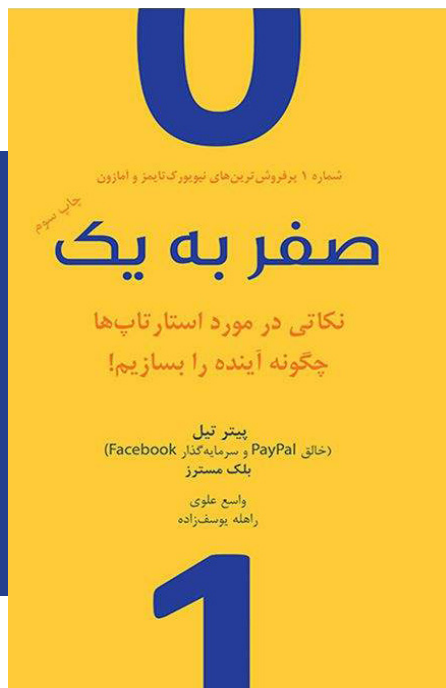
کتاب صفر به یک، یادداشت‌های شروع کار یا چگونگی ساختن آینده است.

این کتاب شامل چهارده فصل است. فصل اول این کتاب، «چالش‌های آینده» نام دارد که توضیحاتی را درباره‌ی پیشرفت افقی یا توسعه‌ای و پیشرفت عمودی یا شدید بیان می‌کند. در این فصل با اصطلاح «جهانی سازی» آشنا می‌شویم؛ جهانی سازی طبق تعریف کتاب به معنای «گرفتن چیزهایی که در جایی کار می‌کنند و بردشان به همه‌جا» می‌باشد.

«تاریخ مختصر دهه‌ی نود» نام فصل دوم کتاب صفر به یک است؛ که در آن فرآیند آغاز و رشد فناوری در دهه‌ی نود میلادی، مطرح می‌شود و نویسنده نگاهی تاریخی به دهه نود میلادی دارد.

فصل سوم کتاب «همه‌ی شرکت‌های شاد متفاوت‌اند» نام دارد. در این فصل نویسنده با مثال در مورد رستوران‌های مختلف، اصطلاح «انحصار» را توضیح می‌دهد. کسب‌وکارهایی که انحصاری کار می‌کنند و به دنبال انحصار، نوآوری را به خدمت می‌گیرند، می‌توانند موفق شوند؛ زیرا سکون یک شرکت سبب مرگ و شکست آن سرمایه و انرژی می‌شود.

فصل چهارم که «جهان بینی رقابت» نام دارد، رقابت در کسب‌وکار را توصیف می‌کند. رقابت در همه جا اعم از سیستم‌های آموزشی تا شرکت‌های بزرگ اقتصادی نفوذ کرده است. در این بخش از کتاب



# یک پیشنهاد شنیدنی

نشریه‌ی ما با همکاری کانون کتاب‌خوانی دانشگاه بجنورد این کتاب را به صورت پادکست و فایل صوتی تهیه کرده است.

شما می‌توانید با استفاده از لینک (<https://castbox.fm/va/4777362>) به این کتاب صوتی دسترسی پیدا کنید.

در آخر لازم می‌دانیم ضمن تشکر از تولیدکنندگان و گویندگان این کتاب صوتی، این عزیزان را معرفی نماییم.

**تدوین صدا:** وحید مژدی \_ فرزانه چک

**صدا پیشه:** مائده بیگی

**گویندگان:** سینا محمدزاده، سحر معین فر، محدثه ذبیحی، فاطمه امیدوار، محبوبه بشپول، مینا موقر مقدم، سپیده پریشان مقدم، مریم حمیدی، فاطمه ریحانی، مرضیه تسلیخ، زهرا اسعدی، معصومه علیزاده نیکنام، آرزو شهرام زاده، نرگس منیری مقدم، سجاد حمیدی، نازنین شافعی، حوری قادریان، فاطمه سنگ سفیدی، سید سبا سیدی، نرگس منصوری، فاطمه نظری، فاطمه حسن زاده، ریحانه پاکزاد مقدم، راضیه کریمی، فرزانه چک.





# سخن پایانی

زمستان ۹۹ بود؛ که چهار نفر از دانشجویان رشته‌ی روان‌شناسی تصمیم گرفتند. شماره جدیدی از نشریه‌ی روانشر را منتشر کنند؛ نشریه‌ای که زمانی «بهترین» در دانشگاه بود. اما اکنون، یک سالی از آخرین شماره آن می‌گذشت. کار بسیار سختی بود. کیفیت عالی دو شماره‌ی قبلی انتظارات را از ما بالا می‌برد و از طرفی امکانات لازم را نداشتیم. ما بزرگتر شدیم از دانشجویان رشته‌های مختلف با نشریه همراه شدند. ده نفر بودیم که شماره سوم روانشر منتشر شد؛ از ساختن نشریه هیچ نمی‌دانستیم. نویسندگی را تا حدودی بلد بودیم؛ و روش تحقیق را حتی کمتر... ولی اشتیاق سوزانی داشتیم؛ اشتیاقی که به ما، جسارت انجام دادن کارهای بزرگ را می‌داد. شماره چهارم نشریه، در بهار ۱۴۰۰ بهتر از قبل و با تعداد نفرات بیشتر منتشر شد. حال، یاد گرفته بودیم چطور بنویسم، تحقیق کنیم و در آخر بیافرینیم. ما ریشه دواندیم؛ تجربه کسب کردیم و در کنار هم جوانه زدیم.

برای شکوفا کردن استعداد هایتان تلاش کنید.

جسور باشید و از خطر کردن نترسید.

در راهی سخت، قدم بردارید و به چیزی برسید. که لایقش هستید.

گر مرد رهی میان خون باید رفت

وز پای فتاده سرنگون باید رفت

تو پای به راه در نه و هیچ مپرس

خود راه بگویدت که چون باید رفت

اگر شوق نویسندگی و یا مهارتی در طراحی و فتوشاپ دارید؛ از هر رشته و دانشگاهی که هستید؛ می‌توانید با روانشر همراه باشید...

زندگی تان پر از امید

**محمد مهدی میر سعیدی**

بهمن ۱۴۰۰

