A study of the happiness level among the staff of the faculties in Isfahan University of Medical Sciences in 2009

Hassan-Ali B. Nasrabadi
Susan Bahrami
Mahmoud Keyvanara
Mehrdad Kalantari

Abstract

Background and aims: Today for access to effective organizations, notice to the work quality factors is very important. The aim of this study is investigating the happiness level among the staff of the faculties in Isfahan University of Medical Sciences.

Methods: For achieving this descriptive, survey research, with random sampling, we selected 144 persons among 401 persons of the staff of the faculties in Isfahan University of Medical Sciences. Data gathered with two researcher-made questionnaires are happiness, internal and external happiness factors. Validity of the questionnaires calculated with validity of the content and their reliability calculated with Kranbakh Alpha coefficients method. Analysis of the results accomplished in two levels of descriptive and inferential Statistics.

Results: The mean of happiness scores and external happiness factors were less than the average level, but the mean of internal happiness factors were the average level. So, there are not meaningful difference between the mean of happiness scores and internal and external happiness factors scores depend on education, experience, and work department, but men happiness scores are more than women happiness scores. On the other hand the mean of internal and external happiness factors scores in married people are more than single.

Discussion: Necessity of happiness investigating and their factors are both important for community and its institutions.

Keywords: happiness, happiness factors, staff, Isfahan University.
بررسی سطح شادی در کارکنان دانشگاه‌های دانشگاه علوم پزشکی
اصفهان در سال ۱۳۸۸

جهتی باختار نصرآبادی، سوسن بهرامی، محمود کیوان آرا، مهدوکلاطری

تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۲۲
تاریخ دریافت: ۸۸/۷/۲۳

چکیده
زمینه و هدف: امروزه برای دستیابی به سازمان‌های اثرپذیر، توجه به فاکتورهای کیفیت کاری اهمیت بسزایی برخوردار است. هدف از انجام این پژوهش، بررسی سطح شادی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

روش بررسی: برای انجام این مطالعه توصیفی، پیمایش ۱۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای صادقی از بین کلیه کارکنان دانشگاه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۱ تفریب‌محمدرضا) انتخاب شدند. اطلاعات با استفاده از دوربین‌شماره محقق ساخته شدند. عوامل شاخص و عوامل آماری‌افزایشی، تغییر آموزشی/درمانی، تغییر نظارتی، تغییر سیاستی و تغییر دستیابی به محیط وارونگی کاری جمع آوری گردید. روابط پرسشنامه‌ها با استفاده از روابط اختیاری و پایدار آنها با روش ضریب آلفای کرناخای محبوبیت گردید. تحلیل یافته‌های پژوهش در دو آمار آماری و استنباطی صورت گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمرات شادی و عوامل شادی آفرین خارجی کمتر از سطح متوسط بوده، لیکن میانگین عوامل شادی آفرین داخل در سطح متوسط بوده است. همچنین بین میانگین نمرات شادی و عوامل شادی آفرین داخل و خارجی بر حسب سایه‌گیری و حمایت تفاوت وجود نداشته. بنابراین نمرات شادی مردان بیش از زنان بوده است. اطراف میانگین نمرات عوامل شادی آفرین داخل و خارجی در افراد متعاف بیش از افراد مجرد بوده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به مقداری کمک یافته‌ای که قابل انجام کننده نسبت به آن‌ها می‌باشد، به شکلی که قابل انجام کننده نسبت به آن‌ها می‌باشد.

کلید واژه‌ها: شادی، عوامل شادی آفرین، کارکنان، دانشگاه اصفهان

آن‌ها نهاده‌ای که هم برای جامعه و هم برای نهاده‌ایان آن بسیار مهم است. به اطلاع کارشناسان هم اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عاطفه منفی و روان انتخاب در برخی سازمان‌ها به جمع می‌خورند که پیامدهای نظری انسانی امیران سن خودکشی اخراجی طلاق و برزگاری، ترک کار و بیماری از مشکلات روی-اجتماعی در پارادیش، بطوریکه گویا شادی از محیط کار و جویای رخت بررسی و فورسودی جوانشین آن شده است.[۱]

مقدمه
در اواخر قرن بیستم تحقیقات گسترشده‌ای در زمینه روشن‌سازی صنعتی، پیوسته در زمینه عوامل مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی نظیر توجه به ساعات کار، غیبت، ترک شغل، شرایط جوامع‌سازمانی و بالاخره کیفیت زندگی کاری صورت گرفته که ازجمله مهم‌ترین فاکتورهای کیفیت کاری، مقوله شادی و نشاط است. ضرورت برداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجاد کننده

1. دانشیار و مدیر گروه علوم تربیتی، دانشگاه علوم تربیتی و روان‌سازی، دانشگاه اصفهان
Bahrami837@gmail.com
2. (نورستاد مسئول) دانشجوی رشته مدیریت، دانشگاه علوم تربیتی و روان‌سازی، دانشگاه اصفهان
3. استادیار مرکز علوم انسانی و دانشگاه مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
4. استادیار گروه روان‌سازی دانشگاه علوم تربیتی و روان‌سازی، دانشگاه اصفهان

•...
باشد. شکل، ساختار، میزان مشارکت پرسنل در تصمیمات اسزمانی عمل پیوسته مهمی در افزایش نشاط است که بتواند به دو اصلی شاید بتواند منفی هرمان است. باشد.

برای رشد عوامل مثبت کوشا و همکاران (۲۰۰۴) برای اثبات شده است که عوامل متعددی بر شادی کارکننده‌ها اثر گذار است. این عوامل عبارتند از: حقوک و سپرده‌پذیری، تجاویز و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب، همچنین تمرین و ورزش و احساس هماهنگی با روابط سالیان در محیط کار، بهداشت به صورت قابل دیده و دکل‌ها در امکان مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بهبود عوامل مثبت اثر گذار باشد. [۴]

امورهای این شده است که عوامل متعددی بر شادی کارکننده‌ها تأثیر می‌گذارد. برخی از این عوامل عبارتند از حقوق و سپرده‌پذیری، تجاویز و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب. این عوامل می‌تواند باعث بهبود شادی شود. تحقیقات نشان داده که کارکنان احساس فاصله کمی به دادگانشان می‌کنند. شاید در مواقع مختلف می‌تواند کمی کاهش یابد. [۴] علاوه بر این میزان سگاری در خوش‌خونی و افزایش شادی مؤثر است. [۴] علاوه بر این عوامل مختلفی که در محیط کار و سازمان می‌تواند اثر گذار باشد، بهبود بخشن در خوش‌خونی و افزایش شادی موثر است. [۴]

کاهش فشار روانی و حذف عوامل منفی از فاکتورهای دیگر شادی هستند که باید به آنها توجه شود. در محیط کار با کسانی که در دوره‌های اموزشی کنترل شغلی افزایش یافته است تحقیقات بعید آمده نشان داده‌های آماری با حذف اضطراب، افسردگی و حذف دیگر عوامل منفی توانسته اند اثرات چشم گیری در افزایش شادی و کاهش بیماری رضایتندی بهبود بیوند. [۱] تحقیقات جامعه‌ای و سلامت خانواده می تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهبود اثرات چشم گیری از دیدگاه بعضی از صاحب نظرین مفهوم مهم و اسرار آزمایش، عیان می‌تواند از جمله خوشحالی، سرور و یا در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از چنین بنابراین تحقیقات جامعه‌ای و سلامت خانواده می‌تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهبود اثرات چشم گیری از دیدگاه بعضی از صاحب نظرین مفهوم مهم و اسرار آزمایش، عیان می‌تواند از جمله خوشحالی، سرور و یا در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از چنین بنابراین تحقیقات جامعه‌ای و سلامت خانواده می‌تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهبود اثرات چشم گیری
بپشتی برو خورار بوده اند عاطفه منفی خود را به‌پر
کنترل کرده و در نتیجه نسبت به هر دیگر خود از
شادی و رضایت بپر خورادر بوده اند و در
صدای از دیگر عوامل مهم در شادی است که در اثر عوامل
گوناگون بوجود آید. هر افزایش حقوق، افزایش مراتب,
استقلال و تنوای شغلی افزایش می‌یابد. نهشته‌ای انجام
است هنگامی که عوامل تحت تأثیر قرار گرفته و
کوتور و همین‌طور عادات شخصی، اجتماعی و
تربیتی یا اجتماعی اصلاح کرده و وجود نشده است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
نگهداری بپر خورادر از دنیای اجتماعی داشته است.
روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی - طبقه‌ای و محاسبه‌فرمول حجم نمونه (دقیقه احتمالی مطلوب 0/1 و سطح اطمینان 95 درصد) حجم آن (144) نفر تعیین شد.

روش جمع آوری اطلاعات، در دو پرسشنامه به شرح زیر تنظیم شد:

1- پرسشنامه سوال‌کشهای 17 سوال چهارگزینه‌ای که به ترتیب از صفر تا سه تا مرحله‌گذاری شده است.
2- پرسشنامه دوم: عوامل شادی آفرین داخلی و خارجی محیط کار را در 60 سوال با مقیاس 10 درجه‌ای لیکت تحت بررسی قرار می‌گیرد.

برای تایید ویژگی پرسشنامه، از روایی متواتریت استفاده شده است. چهار نوع اعتبار محتمل، پرسشنامه در اختیار استادی و صاحب‌نظر گذاشته و اعتبار آن توسط آنها مورد تایید قرار گرفت و برای تایید پایایی آن از روش ضریب آلفای کرابایک استفاده شد. بطوریکه آلفای کرابایک برای پرسشنامه اول (0/80) و در پرسشنامه دوم (0/94) محاسبه گردید.

توجه و تحلیل یافته‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی، محاسبه‌های آماری نظری فرآیند و درصد استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی مناسب با سطح سنجش داده‌ها و معرفیال آماری آزمون‌ها ۴ درصد آزمون‌های نظری و آزمون‌های مستقل، آزمون‌های اوج و آزمون لومین استفاده شده است.

### جدول ۲: مقایسه نمرات سطح شادی کارکنان بر حسب جنس

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>احتمال معنی</th>
<th>احتمال معنی</th>
<th>احتمال معنی</th>
<th>احتمال معنی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>12/04</td>
<td>12/03</td>
<td>14/99</td>
<td>0/16</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>24/97</td>
<td>24/96</td>
<td>24/95</td>
<td>24/94</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نماد</th>
<th>آزمون لومین</th>
<th>Sig</th>
<th>F</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نمره</td>
<td>0/20</td>
<td>0/20</td>
<td>0/20</td>
<td>0/20</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول 3- مقایسه میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محيط کار کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sig</th>
<th>df</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف معيار</th>
<th>عوامل شادی آفرین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>110</td>
<td>134</td>
<td>1/47</td>
<td>داخل محيط کار</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>144</td>
<td>7/22</td>
<td></td>
<td>خارج از محيط کار</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 4- مقایسه میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محيط کار کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر حسب وضعیت تاهل

<table>
<thead>
<tr>
<th>p</th>
<th>t</th>
<th>زمان لیور</th>
<th>احراق</th>
<th>اسکای</th>
<th>امیره</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/09</td>
<td>0/37</td>
<td>0/67</td>
<td>0/89</td>
<td>0/12</td>
<td>0/15</td>
</tr>
<tr>
<td>0/89</td>
<td>0/98</td>
<td>0/46</td>
<td>0/24</td>
<td>0/34</td>
<td>0/14</td>
</tr>
<tr>
<td>0/46</td>
<td>0/46</td>
<td>0/96</td>
<td>0/24</td>
<td>0/34</td>
<td>0/14</td>
</tr>
<tr>
<td>0/24</td>
<td>0/24</td>
<td>0/96</td>
<td>0/24</td>
<td>0/34</td>
<td>0/14</td>
</tr>
<tr>
<td>0/34</td>
<td>0/34</td>
<td>0/96</td>
<td>0/24</td>
<td>0/34</td>
<td>0/14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث و نتیجه گیری

در جهان امروز برای دستیابی به سازمانهای حدمتوسط بوده است، در ضمن یافته ها مشخص کرده که 1 مشاهده شده عوامل شادی آفرین خارجی از دانشجویان بین میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محيط کارکنان دانشکده دانشگاه علوم پزشکی اصفهان 

سوال دوم: میزان سطح شادی کارکنان بر حسب مشخصات دموگرافیک چگونه است?

نتایج نشان داد که میانگین نرخ دانشجویان در سطح خطر 5 درصد کوچکتری باشد. بنابراین بین میانگین نمرات پاسخگویان بر حسب سن، سیاست خدمت، مدرک تحصیلی و محل و تفاوت وجود ندارد.

براساس یافته های جدول 2، مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح 5% معنادار می باشد. بنابراین بین میانگین نمرات پاسخگویان بر حسب جنس تفاوت وجود دارد، بطوریکه نمرات شادی در بین مردان بیش از زنان بوده است.

سوال سوم: مقایسه میانگین عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محيط کار کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر حسب مشخصات دموگرافیک چگونه است؟

براساس یافته های جدول فوق، مشاهده شده از...

10

حسینی بختیار، تصدای، و همکاران

فاضل‌زاده بادیگران می‌کند و شادی کیفیت کاری از اهداف برای است. بطوریکه عدم توجه به عوامل موثر بر رضایت شغلی و افتخار کارکنان باعث بروز نشان‌های افسردگی، عوامل منفی و سوگیری روان رنجی خواهد شد.

این کمتر از سطح متوسط بوده است. بنابراین اختلاف میانگین نمرات سطح شادی بر حسب سن در سطح 50/0 سال و نیز 50/0 سال بوده است. همچنین اختلاف شادی سطح شادی بر حسب سابقه خدمت در سطح 700/0 پایاک‌های باید از طرفی میانگین نمرات سطح شادی بر حسب سن، جنس، مقام و جایگاه بطوریکه نمرات شادی در سن متوسط بیش از 270/0 سال بوده است. تحقیقات انجام شده شان می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط نمی‌تواند یافت شود. این کمتر از سن‌های نازک نمی‌تواند این اظهارات انجام دهند تا اینکه افرادی که به دلیل تغییر بالای هر یک از منابع ایجاد شده به شدت می‌دهد که شادی بیشتر از سن‌های نازک تا سن‌های سنین متوسط NMR-0002128


