



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

Received: 2009/6/16

Revised: 2009/9/9

Accepted: 2009/10/14

Hassan-Ali B. Nasrabadi¹
Susan Bahrami²
Mahmoud Keyvanara³
Mehrdad Kalantari⁴

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.

1. Associate Professor and Dean of Educational Sciences Department, Faculty of Educational Sciences & Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran.

2. (**Corresponding author**) PhD student of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences & Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran. Email: Bahrami837@gmail.com

3. Assistant Professor of Health Humanities Research Center and Faculty of Management and Medical Information, Isfahan University of Medical Sciences.

4. Assistant Professor of Psychology Department, Faculty of Educational Sciences & Psychology

بررسی سطح شادی در کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸

حسنعلی بختیار نصرآبادی^۱، سوسن بهرامی^۲، محمود کیوان آرا^۳، مهرداد کلانتری^۴

تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۲۲

تاریخ ویرایش: ۸۸/۶/۱۸

تاریخ دریافت: ۸۸/۳/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: امروزه برای دستیابی به سازمانهای اثربخش، توجه به فاکتورهای کیفیت کاری از اهمیت بسزایی برخوردار است. هدف از انجام این پژوهش، بررسی سطح شادی و عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می باشد.

روش بررسی: برای انجام این مطالعه توصیفی، پیمایشی ۱۴۴ نفر با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی از بین کلیه ی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۴۰۱ نفر) انتخاب شدند. اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته شادی و عوامل شادی آفرین داخلی و خارجی جمع آوری گردید. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوایی و پایایی آنها با روش ضریب آلفای کرانباخ محاسبه گردید. تحلیل یافته های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت.

یافته ها: میانگین نمرات شادی و عوامل شادی آفرین خارجی کمتر از سطح متوسط بوده، لیکن میانگین عوامل شادی آفرین داخلی در سطح متوسط بوده است. همچنین بین میانگین نمرات شادی و نمرات عوامل شادی آفرین داخلی و خارجی بر حسب سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و محل خدمت تفاوت وجود نداشته، لیکن نمرات شادی مردان بیش از زنان بوده است. از طرفی میانگین نمرات عوامل شادی آفرین داخلی و خارجی در افراد متأهل بیش از افراد مجرد بوده است. نتیجه گیری: ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجاد کننده آن از آنجائیکه می شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است.

کلید واژه ها: شادی، عوامل شادی آفرین، کارکنان، دانشگاه اصفهان

مقدمه

در اواخر قرن بیستم تحقیقات گسترده ای در زمینه روانشناسی صنعتی، بویژه در زمینه ی عوامل موثر بر انگیزش و رضایت شغلی نظیر توجه به ساعات کار، غیبت، ترک شغل، شرایط جوسازمانی و بالاخره کیفیت زندگی کاری صورت گرفته که از جمله مهمترین فاکتورهای کیفیت کاری، مقوله شادی و نشاط است. ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجاد کننده

آن از آنجائیکه می شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمانها به چشم می خورد که پیامدهایی نظیر پائین آمدن سن خودکشی افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی در برداشته، بطوریکه گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است [۱].

۱. دانشیار و مدیر گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

۲. (نویسنده مسئول) دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. Bahrami837@gmail.com

۳. استادیار مرکز علوم انسانی سلامت و دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

۴. استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

باشد. شکل، ساختار، میزان مشارکت پرسنل در تصمیمات سازمانی عامل بسیار مهمی در افزایش نشاط است که با توجه به دو بعد اصلی شادی یعنی افزایش رضامندی و عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی همراه است [۳].

برای رشد عواطف مثبت کووما و همکاران (۲۰۰۴) تحقیقی را انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه بادوستان و ایجاد فضای توأم با محبت، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می تواند در رشد عواطف و بخصوص شادی مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بهادادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان می تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد [۴].

امروزه ثابت شده است که عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد. برخی از این عوامل عبارتند از: حقوق و سیستم پاداش نیز بر خوشنودی و در نتیجه شادی اثر قابل توجهی دارد [۵]. پرهیز از مقایسه نابجا با خوشنودی ارتباط دارد. تحقیقات نشان داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می کنند شادترند ولی کسانی که احساس فاصله زیادی با دیگران می کنند شادی کمی دارند [۶] علاوه بر این میزان سازگاری در خوشنودی و افزایش شادی مؤثر است [۷]. عوامل شناختی و نگرشی مانند خوشبین بودن و بدبین بودن روی رضامندی و خوشنودی مؤثر است [۸]. علاوه بر این خود کنترلی عواطف را بالا می برد و باعث خوشنودی و در نتیجه شادی می شود [۹].

کاهش فشار روانی و حذف عواطف منفی از فاکتورهای دیگر شادی هستند که باید به آنها توجه شود. در محیط کار برای کسانی که دوره های آموزش کنترل استرس و حذف عواطف منفی را گذرانده رضایت شغلی افزایش یافته [۱۰] تحقیقات بعمل آمده نشان می دهد بعضی از شرکت های آمریکایی با حذف اضطراب، افسردگی و حذف دیگر عواطف منفی توانسته اند از اثرات چشم گیر آن در افزایش شادی و کاهش بار منفی رضامندی بهره ببرند [۱۱].

حمایت اجتماعی و سلامت خانواده می تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهره وری اثرات چشم گیری

از دیدگاه بعضی از صاحب نظران مفهوم مبهم و اسرار آمیز شادی، عبارت است از حالت خوشحالی، سرور و یاد در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از آن، بنابر این داشتن عواطف مثبت و رضامندی از عناصر اصلی زندگی می تواند شادی بخش و شادی آفرین باشد. روانشناسان معتقدند که عنصر سومی نیز وجود دارد که در شادی باید به آن توجه شود و آن کم کردن اضطراب و کاهش عواطف منفی است. البته شادی مانند هر مقوله دیگری دارای درجات پائین تا بالا است و معمولاً افراد بین دو طیف کم و زیاد شادی قرار می گیرند. این که فرد در چه میزانی از شادی قرار دارد، تا حد زیادی بستگی به یادگیری، آموزش و داشتن نگرش مطلوب نسبت به محیط کار و زندگی دارد. این موضوع این مساله را در پی دارد که اگر چه رابطه قوی بین برخی از صفات شخصیتی نظیر برون گرایی و روان شادی وجود دارد ولیکن ابعاد دیگری از شخصیت هستند که در حیطه سبک های تفکر و یادگیری قرار دارند و بطور غیر مستقیم باعث شادی می شوند. مثلاً افراد شاد عزت نفس، حس کنترل و خوش بینی بیشتری دارند که این حالت از حس داشتن هدف در زندگی مشتق می شود. به عبارت دیگر افراد دارای ویژگی ها شخصیت چه بطور مستقیم و غیر مستقیم، شادترند و از زندگی بیشتر لذت می برند [۲].

تحقیقات اخیر نشان می دهد درمان مبتنی بر فعالیت های خوشایند در محیط کار و برخی از شیوه های شناختی در شادی مورد توجه قرار گرفته اند و معلوم شده که یادگیری، آموزش، تغییر نگرش ها و رشد شناخت ها در محیط کار می توانند مؤثر باشند مثلاً آموزش مهارتهای اجتماعی در بر طرف کردن عواطف منفی بخصوص افسردگی تأثیر مثبت دارد و در افراد سالم نیز از طریق بهبودی روابط اجتماعی نتایج مشابهی به وجود می آید. افزایش فعالیت های تفریحی نظیر افزایش تمرینات ورزشی شاد در درمان افسردگی و برای شادی افراد سالم مؤثر است. تفریح تحت کنترل خود ماست و به منظور افزایش شادی می توان آن را دستکاری کرد. افزایش شادی می تواند بصورت جمعی و یا یک موضوع نسبتاً فردی باشد. تفریح همراه با پیوستگی اجتماعی و یادداشتن روحیه سازمانی بالا می تواند عامل مؤثر در شادی جمعی

مؤثر در شادی تأکید دارد [۱۴]. از طرفی جوکار در پژوهشی به منظور تأثیر الگوهای ارتباطی خانواده بر شادی در گروهی از دانش آموزان دبیرستانی شهر شیراز با استفاده از پرسشنامه تجدیدنظر شده شادی آکسفورد و نیز پرسش نامه تجدیدنظر شده کوئرر و فیتزپاتریک نشان داد که بین الگوهای ارتباطی از نظر میزان شادی تفاوت معنی دار وجود دارد و در الگوهای توافق کننده و کثرت گرامیانگین نمره شادی بالاتر و در الگوهای محافظت کننده و بی قید میزان آن پایین تر است همچنین در الگوی توافق کننده و کثرت گرامیان شادی پسران بالاتر از دختران بود [۱۵].

دهنوی در پژوهشی به منظور بررسی رابطه بین میزان شادمانی و عوامل آموزشی دانش آموزان دبیرستانی که بر روی ۴۸۲ نفر از دانش آموزان (دختر و پسر) سال سوم متوسطه به پرسشنامه های شادکامی آکسفورد و روابط در مدرسه و ۲۴۰ نفر از دبیران به پرسشنامه سبک رهبری مسیر هدف پاسخ دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین میزان شادمانی دانش آموزان با کیفیت روابط آنان با مدیر، معاون، دبیران، دبیر ورزش، مربی پرورشی، مشاور، فضای فیزیکی، امکانات مدرسه و سبک رهبری همبستگی وجود دارد و بین میزان شادمانی دانش آموزان دختر و پسر و روستا و هنرستان و دبیرستان تفاوت وجود داشته است [۱۶]. میرشاه جعفری (۱۳۸۱) نیز معتقد است که شخصیت، عزت نفس، اعتقادات مذهبی، سرمایه اجتماعی و فعالیت های اوقات فراغت از جمله عواملی هستند که بر شادمانی تأثیر بسزائی دارند [۱۷].

با توجه به اینکه تحقیقی در این زمینه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام نشده است، این تحقیق در صدد است تا به بررسی سطح شادی و عوامل نشاط آفرین داخلی و خارجی مؤثر بر آن پردازد.

روش بررسی

نوع پژوهش توصیفی، پیمایشی است. جامعه آماری ۴۰۱ نفر از کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شامل دانشکده پزشکی (۳۴۲ نفر)، دندانپزشکی (۶۷ نفر)، پرستاری (۷۰ نفر)، داروسازی (۴۷ نفر)، توانبخشی (۱۴ نفر)، بهداشت (۳۵ نفر)، مدیریت و اطلاع رسانی (۱۹ نفر) بوده و با استفاده از

داشته باشد بطوری که پرسنلی که از حمایت خانوادگی بهتری برخوردار بوده اند عواطف منفی خود را بهتر کنترل کرده و در نتیجه نسبت به همردیف خود از شادی و رضامندی بهتری برخوردار بوده اند و در شدیدترین مراحل خود را کنترل نموده اند. رضامندی از دیگر عوامل مهم در شادی است که در اثر عوامل گوناگون بوجود می آید. رضایت مندی شغلی در اثر افزایش حقوق، افزایش مهارت، استقلال و تنوع شغلی افزایش می یابد و جنبه اجتماعی آن بسیار مهم است. مثلاً روابط منفی و تعارض نقش در محیط کار رضامندی را کاهش می دهد. رضایت مندی با سن و گذشت زمان ارتباط دارد. جایگاه شغلی و ارتباطات سازمانی می توانند در افزایش رضایت مندی مؤثر باشند و در نهایت با رضامندی و افزایش شادی در محیط کار، بهره وری سازمان را افزایش دهند [۱۲].

جعفری در بررسی شادمانی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان «میزان و عوامل مؤثر بر آن نتایج نشان داد در بین عوامل شناختی - رفتاری عامل بیان احساسات بیشترین سهم را در تبیین شادمانی دانشجویان داشته است [۱۳].

نشاط دوست (۱۳۸۶) در تحقیقی به منظور بررسی عوامل مؤثر در شادکامی همسران کارکنان شرکت فولاد مبارکه مشخص کرد: نتایج تحلیل همبستگی نشان داد شادکامی در نمونه مورد بررسی با رضایت زناشویی، خوش بینی، شادکامی شوهران، حضور در اماکن مذهبی، ایمان قلبی به خدا، تعداد مسافرت سالانه، میزان تماشای تلویزیون، میزان فعالیت هنری، رضایت از زندگی و میزان ورزش هفتگی ارتباط معنادار مثبت و با سابقه بیماری عصبی، سابقه مراجعه به مشاور، سابقه بیماری جسمانی، ارتباط معنادار منفی دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که هفت متغیر رضایت زناشویی، خوش بینی، شادکامی شوهر، تماشای تلویزیون، سابقه بیماری عصبی، حضور در اماکن مذهبی و میزان مسافرت های غیرکاری در مجموع ۵۷٪ شادکامی زنان نمونه مورد بررسی را به طور معناداری تبیین می کند. به طور کلی این نتایج بر توجه به اهمیت خانواده و افزایش رضایت زناشویی، خوش بینی، ارائه خدمات روان شناختی، گسترش فضای معنوی و تسهیلات تفریحی به عنوان عوامل

| گزینه | تعداد (n) | میانگین | انحراف معیار | خطای معیار | t تک متغیره | درجه آزادی | حداکثر نمره | حداقل نمره |
|------------------------|-----------|---------|--------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| میزان سطح شادی | ۱۱۵ | ۴۸/۸۹ | ۶/۱۸ | ۰/۶۰ | -۳/۵۱ | ۱۱۴ | ۶۸ | ۱۷ |
| عوامل شادی آفرین داخلی | ۱۱۵ | ۶/۰۱ | ۱/۳۷ | -۰/۱۳۴ | ۷/۵۶ | ۱۱۴ | ۱۰ | ۱ |
| عوامل شادی آفرین خارجی | ۱۱۵ | ۴/۳۷ | ۱/۴۴ | -۰/۱۲۸ | -۲/۱۸۳ | ۱۱۴ | ۱۰ | ۱ |

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار میزان سطح شادی و عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

یافته ها

نشان داد که ۴۱/۷ درصد پاسخگویان زن و ۵۸/۳ درصد مرد همچنین ۲/۶ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی ابتدایی یا سیکل، ۴۴/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا فوق دیپلم، ۳۳ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۲۰ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری از طرفی ۱۹/۱ درصد از پاسخگویان یک فرزند، ۳۳ درصد از پاسخگویان دو فرزند، ۱۹/۱ درصد از پاسخگویان سه فرزند، ۳/۵ درصد از پاسخگویان بیش از سه فرزند داشته و ۱۸/۳ درصد از پاسخگویان بدون فرزند بوده اند، سابقه خدمت ۱۳ درصد از پاسخگویان زیر ۱۰ سال، ۳۴/۸ درصد از پاسخگویان ۱۵-۱۱ سال، ۴۱/۷ درصد از پاسخگویان ۱۶-۲۰ سال، ۸/۷ درصد از پاسخگویان بالای ۲۵ سال بوده است. حال به بررسی سوالات پژوهش می پردازیم:

سوال اول: میزان سطح شادی و عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان چقدر است؟

بر اساس یافته های جدول ۱، مشاهده شده سطح شادی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر می باشد. بنابر این میزان سطح شادی کمتر از سطح متوسط بوده است. همچنین نتایج نشان داد که مشاهده شده عوامل شادی آفرین داخلی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر می باشد. بنابر این میزان عوامل شادی آفرین داخلی در

روش نمونه گیری به صورت تصادفی - طبقه ای و محاسبه فرمول حجم نمونه (دقت احتمالی مطلوب ۰/۰۱ و سطح اطمینان ۹۵ درصد) حجم آن (۱۴۴) نفر تعیین شد.

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

۱ پرسشنامه شادکامی دارای ۱۷ سوال چهارگزینه ای که به ترتیب از صفر تا سه نمره گذاری می شود.

۲ پرسشنامه دوم: عوامل شادی آفرین داخلی و خارجی محیط کار را در قالب ۵۰ سوال با مقیاس ۱۰ درجه ای لیکرت تحت بررسی قرار می گیرد.

برای تایید روایی پرسشنامه، از روایی محتوا استفاده شده است. جهت تعیین اعتبار محتوای، پرسشنامه در اختیار اساتید و صاحب نظران گذاشته شد و اعتبار آن توسط آنها مورد تایید قرار گرفت. و برای تایید پایایی آن از روش ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد. بطوریکه آلفای کرانباخ برای پرسشنامه اول ($r=0/86$) و در پرسشنامه دوم ($r=0/92$) محاسبه گردید.

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی از مشخصه های آماری نظیر فراوانی و درصد استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده ها و مفروضات آماری از آزمون های نظیر: آزمون t مستقل، آزمون زوج و آزمون لوین استفاده شده است.

| جنس | میانگین | انحراف معیار | آزمون لوین | | t | p |
|-----|---------|--------------|------------|-------|------|-------|
| | | | Sig | F | | |
| مرد | ۵۰/۳۲ | ۵/۹۵ | ۰/۷۰۰ | ۰/۱۴۹ | ۲/۰۴ | ۰/۰۴۴ |
| زن | ۴۷/۹۴ | ۶/۱۵ | | | | |

جدول ۲- مقایسه نمرات سطح شادی کارکنان بر حسب جنس



| Sig | df | t زوج | انحراف معیار | میانگین | عوامل شادی آفرین |
|-------|-----|--------|--------------|---------|------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۱۱۴ | -۱۱/۸۶ | ۱/۳۷ | ۶/۰۱ | داخل محیط کار |
| | | | ۱/۴۴ | ۴/۷۲ | خارج از محیط کار |

جدول ۳- مقایسه میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محیط کار کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. بنابراین بین میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محیط کار تفاوت وجود دارد، بطوریکه میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در خارج از محیط کار کمتر از عوامل شادی آفرین در داخل محیط کار بوده است.

بر اساس یافته‌های جدول ۴، F مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین بین میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محیط کار بر حسب وضعیت تاهل تفاوت وجود دارد، بطوریکه میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در خارج و داخل از محیط کار افراد متاهل بیش از افراد مجرد بوده است.

از طرفی نتایج نشان داد که جهت مقایسه نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محیط کار بر حسب جنس، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، محل خدمت، F مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد. بنابراین بین میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محیط کار بر حسب جنس، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، محل خدمت تفاوت وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در جهان امروز برای دستیابی به سازمانهای

حد متوسط بوده است. در ضمن یافته‌ها مشخص کرد که مشاهده شده عوامل شادی آفرین خارجی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر نمی باشد. بنابراین میزان عوامل شادی آفرین خارجی کمتر از سطح متوسط بوده است.

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

نتایج نشان داد که F مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر نمی باشد. بنابراین بین میانگین نمرات پاسخگویان بر حسب سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و محل خدمت تفاوت وجود ندارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۲، F مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ 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 نمرات میانگین عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محیط کار کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر حسب مشخصات دموگرافیک چگونه است؟

بر اساس یافته‌های جدول فوق، مشاهده شده از

| p | t | آزمون لوین | | t تک متغیره | انحراف معیار | میانگین | آماره | عوامل |
|-------|------|------------|-------|-------------|--------------|---------|-------|------------------|
| | | Sig | F | | | | | |
| ۰/۰۰۹ | ۲/۶۷ | ۰/۳۷۱ | ۰/۸۰۷ | -۲/۶۷ | ۰/۹۸ | ۳/۸۹ | مجرد | خارج از محیط کار |
| | | | | -۳/۴۳ | ۱/۳۹ | ۴/۸۶ | | |
| ۰/۰۲۰ | ۲/۶۳ | ۰/۶۳۰ | ۱/۲۳۳ | -۲/۳۶ | ۱/۳۰ | ۵/۲۵ | مجرد | داخل محیط کار |
| | | | | -۲/۵۳ | ۱/۴۳ | ۶/۱۵ | | |

جدول ۴- مقایسه میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در داخل و خارج از محیط کار کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر حسب وضعیت تاهل

فاصله زیادی با دیگران می‌کنند شادی کمی دارند. [۶] علاوه بر این میزان سازگاری در خوشنودی و افزایش شادی مؤثر است [۷].

برای رشد عواطف مثبت کووما و همکاران (۲۰۰۴) تحقیقی را انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه با دوستان و ایجاد فضای توأم با محبت، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و بخصوص شادی مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بهادادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد. [۴]

بر اساس نتایج فوق پیشنهاد می‌گردد:

- برنامه ریزی اصولی و استفاده بهینه از منابع انسانی و امکانات مادی در دانشگاه
- توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان و استفاده از اوقات فراقت آنان
- فراهم آوردن شرایط محیطی مناسب جهت افزایش امنیت شغلی و بهبود جو سازمانی
- برگزاری برنامه‌های رفاهی - تفریحی برای افزایش انگیزه و بهبود روحیه کارکنان.

سپاسگزاری

این بررسی با حمایت مالی مرکز تحقیقات علوم انسانی سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (کد طرح ۲۸۷۰۲۷) انجام شده است که بدین وسیله از حمایت های مادی و معنوی مرکز سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- 1- Argyle, M. Causes and correlates of happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.). Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology. 1999, 353-373.
- 2- Strawbridge WJ, Shame SJ, Cohen RD, Roberts RE, Kaplan GA.. Religiosity buffers effects of some stressors on depression but exacerbates others. Journals of Gerontology: Series B. Psychological Sciences and Social Sciences, 1998 53, 118-126.
- 3- Fordyce, M. W. "A Review of Reserach on The Happiness Measures; A Sixty Second Index of Happiness and Mental Health." Social Indicators Research. 1988. 20, 355-381

اثر بخش و کارا، توجه به فاکتورهای کیفیت کاری از اهمیت بسزایی برخوردار است. بطوریکه عدم توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان باعث بروز نشانه‌هایی از افسردگی، عواطف منفی و سرانجام روان رنجوری خواهد شد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان سطح شادی کارکنان کمتر از سطح متوسط بوده است و نیز اختلاف میانگین نمرات سطح شادی بر حسب سن در سطح ۰/۰۵ در پاسخگویان با سن ۲۰-۳۰ سال کمتر از ۳۱-۴۰ سال و نیز کمتر از ۵۱-۶۰ سال بوده است. همچنین اختلاف میانگین نمرات سطح شادی بر حسب سابقه خدمت در سطح ۰/۰۵ در پاسخگویان با سابقه خدمت بالای ۲۵ سال بیشتر از زیر ۱۰ سال و ۱۵-۱۱ سال و ۱۶-۲۰ سال بوده است. از طرفی بین میانگین نمرات سطح شادی بر حسب جنس تفاوت وجود دارد، بطوریکه نمرات شادی در بین مردان بیش از زنان بوده است. تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که زنان بیشتر از مردان از زندگی شان ناراضی اند و آشفتگی بیشتری دارند و لیکن زنان نسبت به مردان اجتماعی تر لذا زنان از روابط اجتماعی بیشتر کسب لذت می‌کنند. مردان از موقعیت های شغلی بیشتر بهره می‌گیرند افراد ۴۰ تا ۶۰ ساله و متاهل شادترند فرزند زیاد به دلیل تحمیل بار هزینه های اقتصادی باعث ناشادی و نداشتن فرزند در سالهای آخر زندگی باعث افسردگی البته بعضی مطالعات فرزند کم و رشد یافته را عامل شادی می‌دانند. تحصیلات در صورتی که افزایش کیفیت شغلی و زندگی را در بر داشته باشد باعث شادی می‌شود و اگر نه اثر چندانی در شادی ندارد [۱].

از طرفی نتایج نشان داد که میزان عوامل شادی آفرین داخلی در سطح متوسط و میزان عوامل شادی آفرین خارجی کمتر از سطح متوسط بوده است. همچنین میانگین نمرات عوامل شادی آفرین در خارج از محیط کار کمتر از عوامل شادی آفرین در داخل محیط کار بوده است. آدامز (۱۹۹۷) در پژوهشی مشخص کرد که حقوق و سیستم پاداش نیز بر خوشنودی و در نتیجه شادی اثر قابل توجهی دارد. [۵] پرهیز از مقایسه نابجا با خوشنودی ارتباط دارد. تحقیقات نشان داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می‌کنند شادترند ولی کسانی که احساس



- 4- Koivumaa-Honkanen H, Koskenvuo M, Honkanen RJ, Viinamaki H, Heikkila K, Kaprio J. Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow-up. *Psychology Medicine*. 2004 Feb; 34(2):221-8.
- 5- Adams, V.H. A Paradox in African American quality of life. *Social Indicators Research*. 1997, 42, 205-219.
- 6- Gilbert P, Trower P. The Evolution and manifestation of social anxiety. In Crozier WR, Shyness and Embarrassment: Prospective from social psychology Cambridge, UK: Cambridge University Press. 1990. 144-177.
- 7- Krause, J.S, Sternberg M. Aging and adjustment after spinal cord injury: the roles of chronological age, time since injury, and environmental change. *Rehabilitation Psychology*, 1997. 42, 287-302
- 8- Matlin, MW, Gawron, VJ. Individual differences in Pollyannaism. *Journal of Personality Assessment*. 1979. 43, 411-412.
- 9- Kobasa SC. The hardy personality: towards a social psychology of stress and health. In Sanders GS, Suls J. *Social Psychology of Health and Illness* Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc. 1982. 3-32.
- 10- Murphy LR. Workplace interventions for Stress reduction and prevention. In Cooper CL, Payne R. *Causes, coping and consequences of stress at work*. Chichester, UK: Wiley. Activity and the incidence of coronary heart disease. 1994. 301-339.
- 11- Falkenburge LE. Employee fitness programs: their impact on the employee and the organization. *Academy of Management Review*, 1987. 12, 511-522.
- 12- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, et al. Health effects of anticipation of job change. And non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study. *British Medical Journal*, 1995. 311, 1264-1269.
- 13- Jafari, SL. Happiness in students of Isfahan medical science university and a the effective factors on it. *Talim & Tarbiat Journal*, 2004. 54, 96.
- 14- Neshatdost, HT. Studying the effective factors in husbands happiness of personnel's of the Folad Mobareke Company. *Khavvadeh Pagohi Journal*, 2007. 11, 80
- 15- Jokar, B, Rahimi, M. Effect family relationship models on happiness in high school student in shiraz. *Iran Phsycology journal*. 1386. 13 (4).
- 16- Dehnavi, M, et al. The relationship between happiness and institute factors high school student. *Khorasgan Danesh & pagohesh journal*. 1383(19,20): 33-50
- 17- Mershad Jafari, A, et al. Happiness and effect factors. *Tazehay Olom shenakhty Journal*. 1381. (4)3.