

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هفتم، شماره (۲۰)، بهار ۱۳۹۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۱ تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۰/۲۵

صص ۱۹۶ - ۱۶۹

## بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران

ابراهیم انصاری<sup>۱</sup>، احمد غضنفری<sup>۲</sup>، مینا فرهمندیان<sup>۳</sup>، آذیتا مکوندی<sup>۴</sup>

### چکیده

با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها امروزه با آن مواجه هستند، ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلندمدت است؛ هدف اصلی این تحقیق، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارمندان شرکت ملی حفاری اهواز است. چارچوب نظری این پژوهش بر اساس نظریات جامعه‌شناسی (دیدگاه کارکردگرایی، نظریات تلفیقی، نظریات مبادله) و نظریات روانشناسی و نظریات مدیریتی باشد. روش تحقیق، از نوع توصیفی - پیمایشی بوده و ابزار اندازه‌گیری از نوع پرسشنامه با طیف لیکرت (شاخص پنج قسمتی از خیلی کم تا

E.Ansari29@Yahoo.com

۱- استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

۲- دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه امام حسین (ع)

۳- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

۴- کارشناس روان‌شناسی

خیلی زیاد) است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۷۵ نفر حاصل شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS و با آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های T دو گروه مستقل، تحلیل واریانس، ضریب همبستگی پیرسون، و تحلیل رگرسیون) انجام گرفته است. متغیرهای مستقل این تحقیق برای سنجش شادی در محیط کار، فرضیه‌های جنس، سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، نوع شیفت کاری، سابقه کار، درآمد ماهیانه، خلاقیت، امنیت شغلی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، اوقات فراغت، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین متغیرهای سن، وضعیت تأهل، خلاقیت، امنیت شغلی، سابقه کار، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، اوقات فراغت، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی با شادی در محیط کار، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. و بین جنس، تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، نوع شیفت کاری و میزان درآمد ماهیانه با شادی در محیط کار رابطه معنادار وجود ندارد، به طور کلی ۲۸/۲ درصد تغییرات شادی در محیط کار ناشی از رضایت شغلی و امنیت شغلی است و بقیه مربوط به عوامل دیگر است. همچنین سن و تحصیلات پیش بینی کننده معنادار شادی در محیط کار است. تلویحات عملی یافته‌ها بحث شده‌اند.

**واژه‌های کلیدی:** شادی، شادی در محیط کار، سازمان، شرکت ملی حفاری ایران.

## مقدمه

امروزه یکی از معضلاتی که سازمان‌ها به آن مبتلا هستند مشکل نیروی انسانی و ناتوانی سازمان‌ها در استفاده بهینه از پتانسیل کارکنان به ویژه در سطوح کارشناسی و تخصصی است. این امر سبب کاهش بهره‌وری سازمان و ناتوانی در رقابت در عرصه‌های ملی و بین‌المللی گردیده است. ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، 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، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد. افراد با خواسته‌ها و آرزوهایی به سازمان می‌پیوندند؛ هماهنگی و همسویی سازمان با این آمال در افراد ایجاد

شادی می‌نماید این شادی و خوشنودی خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و خدمات و وفاداری افراد به سازمان شده و از این رهیافت سازمان هم؛ از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود. در پرتو شادی است که انسان می‌تواند خویش را بسازد و خود را برای آینده کاری و افراد موفق در محیط زندگی و اجتماع آماده کند. شادی و نشاط ماده اولیه تغییر جامعه و تحول و تکامل درونی انسان‌هاست. در محیط خوشحال و خرسند، تولید بهتر، اشتغال بیشتر و اقتصاد سالم تر خواهد بود. در محیط شاد، ذهن پویا، زبان گویا و استعداد شکوفا می‌شود (نیک نام، ۱۳۹۰: ۱۴).

از لحاظ تاریخی نشاط و کار از مدت‌ها قبل در کنار هم بودند مثلاً در عصر کشاورزی، آوازه‌های حین کار به اجرای وظایف شغلی و اجرای کارهای تکراری کمک می‌کردند و اگر چه حداقل نشاط را به دنبال داشتند اما می‌توانستند عنصری در قبال رفاه افراد باشند. به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر پایین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی در بر داشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است (نصرآبادی، ۱۳۸۸: ۴۸). سازمان‌هایی که کارکنان آن در مسئولیت‌های شغلی احساس تعهد دارند، از لحاظ بهره‌وری و کارآیی در سطح بالایی قرار می‌گیرند. در چنین محیطی به نیازهای عاطفی، روانی و اجتماعی افراد توجه کافی می‌شود و انتظار می‌رود که افراد هم نسبت به محیط خود احساس تعلق و وابستگی نمایند. شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود.

در واقع پیشینه تاریخی کشورمان نشان می‌دهد که نشاط در همه ادوار مورد توجه ایرانیان بوده است. در واقع شادمانی احساس رضایتمندی از زندگی و توانایی لذت بردن از تجربیات شخص است. به طور کلی تحقیقات نشان می‌دهد که دو دسته از عوامل در ایجاد و یا زوال نشاط و شادی مؤثر هستند: ۱: عوامل بیرونی مانند شرایط خانواده، محل زندگی، شرایط شغلی، سطح درآمد و نحوه گذراندن اوقات فراغت ۲: عوامل درونی مانند سلامت جسمانی،

روانی، اجتماعی و معنوی؛ از نظر جامعه‌شناسی شادی نه تنها در بعد اقتصادی بلکه در ابعاد سیاسی، فرهنگی، تربیتی، تأثیر همه جانبه دارد شادی زیر ساخت بسیاری از مسائل و نیروی محرکه جامعه است به همین دلیل همه کشورها کوشش می‌کنند که اگر نمی‌توانند همه عناصر لازم را برای بروز شادی فراهم کنند لااقل ابتکارهایی برای سوق دادن جامعه به سمت شاد زیستن را انجام دهند؛ اهمیت نقش شادی در بهداشت روانی، سلامت جسمانی، کارآمدی، بهره‌وری و مشارکت اجتماعی موجب افزایش توجه محققان حوزه‌های روان‌شناختی، علوم زیستی و علوم اجتماعی به عوامل مؤثر بر شادی شده است، شادی و نشاط نه تنها در پدیده‌های اجتماعی همچون روابط بین فردی نفوذ می‌کند بلکه به تنهایی در فرایندهای شناختی مانند حافظه یادگیری حل مسئله و انعطاف پذیری فکری نیز اثر می‌گذارد.

شادی حالت مثبتی است که در انسان به وجود می‌آید و در مقابل غم و اندوه قرار دارد. لغتنامه دهخدا در مقابل شادی معانی شادمانی، خوشحالی، مسرت، نشاط و طرب را قرار داده است (دانش، ۱۳۸۴: ۲۹). در مفهوم شادی حداقل سه جزء اساسی عاطفی، اجتماعی و شناختی وجود دارد. جزء عاطفی باعث حالات هیجانی مثبت جزء اجتماعی منجر به روابط اجتماعی گسترده و مثبت با دیگران و جزء شناختی موجب برخورداری از تفکری می‌شود که وقایع روزمره را با خوشبینی تعبیر و تفسیر می‌کند (ظهور و دیگران، ۱۳۸۲: ۶۴).

هر پژوهش به قصد یافتن پاسخ به یک یا چند سؤال اساسی صورت می‌گیرد، بنابراین محقق در این پژوهش در پی یافتن پاسخ به این سؤال اساسی است که عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار کدامند؟ دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها مختص محیط کار است وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار، بی‌عدالتی در محیط کار، فشار هیأت مدیره و رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها امروزه با آن مواجه هستند، ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلندمدت است؛ مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که به بهداشت روان کارکنان در سازمان منجر می‌شود توجه نمایند توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است.

امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمانها سپری می‌کنند؛ اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. بنابراین بایستی کارکنان ادارات با استفاده از امر نشاط آفرینی و شادی، یخ‌های موجود را ذوب و کار کردن در کنار همکاران را با احساس لذت انجام دهند و افراد از کار در محیط احساس آرامش نموده و افراد تازه وارد در این محیط خود را عضو گروه بدانند. با توجه به مطالب عنوان شده و ضرورت وجود شادی در محیط کار برای صنایع مختلف، شرکت ملی حفاری ایران در پی دستیابی به اهدافی چون افزایش انگیزه در کارکنان، تشویق روحیه و افزایش قابلیت حل مساله، تقویت و بهبود ارتباطات کارکنان، بهبود کار سازمان، تقلیل هزینه‌ها و... بوده است. محیط کار در سازمان‌های امروزی انسان را به سوی فقر روانی سوق می‌دهد و چون ایجاد سازمانی شاد یکی از نیازهای استراتژیک شرکت ملی حفاری برای کسب موفقیت در بلندمدت است و با آشکار شدن فواید و اهمیت این موضوع کشورهای مختلف توجه خاص به شادی در محیط کار مبذول داشته‌اند و لذا برای دستیابی به سازمان‌های اثربخش، توجه به عوامل کیفیت کاری شرکت ملی حفاری از اهمیت بسزایی برخوردار است. هدف از انتخاب این موضوع بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران (اهواز) است و یا به عبارتی دیگر سنجش این موضوع که عوامل اجتماعی اثرگذار بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران کدامند؟ و یا اینکه میزان شادی در محیط کار شرکت حفاری ایران (اهواز) به چه اندازه است؟ و میزان عوامل اجتماعی اثرگذار بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری به چه اندازه است؟ این پژوهش یک موضوع میان‌رشته‌ای است که می‌تواند پل ارتباطی بین رشته‌های جامعه‌شناسی و روانشناسی و مدیریت باشد و به نتایج عملی و کاربردی بسیاری دست یابد.

### مروری بر پژوهش‌های پیشین:

علوی (۱۳۸۴) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میزان احساس شادی با نوع رفتار در دانشجویان مختلف دانشگاه‌های شهر کرمان» انجام داده است. هدف این تحقیق، شناسایی و بررسی میزان احساس شادی دانشجویان در هنگام رفتارهای علمی، هنری، اخلاقی و دینی است

جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی دانشجویان دانشگاه‌های شهید باهنر، علوم پزشکی، آزاد اسلامی و پیام نور شهر کرمان (به تعداد ۳۲۷۹۵ دانشجو) در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۴ است که تعداد ۵۷۳ نفر از آنان با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش انجام تحقیق، توصیفی و ابزار جمع آوری اطلاعات، به صورت پرسشنامه‌ای است که توسط محقق طراحی گردیده و روایی آن، معادل ۰/۹۰۲ و پایایی آن، معادل ۰/۹۰۳ محاسبه شده است. تجزیه تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون دو جمله‌ای و با کمک نرم افزار آماری SPSS انجام شد. نتایج تحقیق نشانگر آن است که با افزایش رفتارهای علمی، هنری، اخلاقی و دینی دانشجویان، میزان شادی در آنان افزایش می‌یابد.

شریفی و همکاران (۱۳۸۵) پژوهشی با عنوان «وضعیت نشاط و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان» انجام داده‌اند. هدف از این مطالعه بررسی میزان نشاط دانشجویان و عوامل مرتبط با آن است. مطالعه به صورت مقطعی با نمونه گیری از نوع سرشماری روی ۱۴۴۴ دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی کاشان انجام شده و یافته‌ها ارتباط معنی داری بین نشاط با جنس، وضعیت اقتصادی، شرکت در فعالیتهای فوق برنامه، امید به آینده شغلی، رضایت از رشته تحصیلی، معدل، محل زندگی دائمی و تجربه حوادث استرس زا نشان داد. اما با سن، وضعیت تأهل، دوره تحصیلی، بومی و غیر بومی بودن، نوع دانشکده، محل زندگی فعلی، تعداد خواهران و برادران، تحصیلات، شغل والدین، منبع درآمد دانشجویان ارتباطی نشان نداد و نتایج نشان داد که باید به گروه‌های آسیب پذیر شامل دختران، دانشجویان با وضعیت اقتصادی نامناسب، در معرض حوادث استرس زا، معدل پایین، ناراضی از رشته تحصیلی و ناامید از آینده شغلی توجه ویژه‌ای صورت پذیرد.

تقی زاده (۱۳۸۵) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه رضایت شغلی با شادی و سرزندگی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان» به انجام رسیده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری شامل ۴۵۴ نفر عضو هیأت علمی است که از این تعداد ۸۰ نفر از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. یافته پژوهش نشان می‌دهد که بین شاخص‌های ماهیت کار، همکاران، حقوق، فرصت‌های ارتقا و ترفیع، رضایت شغلی و شادی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما بین سن، جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل

و مرتبه علمی رابطه‌ای وجود ندارد.

کشاورز و همکاران (۱۳۸۶) مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین سرزندگی و ویژگی‌های جمعیت شناختی با شادکامی در مردم شهر اصفهان» انجام داده‌اند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین سرزندگی و ویژگی‌های جمعیت شناختی با شادکامی در مردم شهر اصفهان بود. بدین منظور، در قالب طرح پژوهشی از نوع همبستگی، ۱۶۰ نفر (۸۰ مرد و ۸۰ زن) از مردم شهر اصفهان، با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه شادکامی آکسفورد ( $a=0/82$ )، مقیاس سرزندگی ( $a=0/79$ ) و پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی (شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات، معدل، وضعیت اقتصادی، تعداد اعضای خانواده و میزان درآمد) پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها، با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل کواریانس انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین شادکامی و سرزندگی، ارتباط مثبت و معنی‌دار ( $p<0/01$ ) و بین شادکامی و تعداد اعضای خانواده، ارتباط منفی و معنی‌دار وجود دارد ( $p<0/01$ ) و بین میزان شادکامی زنان و مردان و افراد مجرد و متأهل، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. لذا نتیجه گرفته شد که هر چه میزان سرزندگی افراد، بیشتر و تعداد اعضای خانواده آنها کمتر باشد، شادکامی بیشتری را تجربه خواهند کرد.

کشاورز و وفا بیان (۱۳۸۶) مقاله‌ای با عنوان «بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان شادکامی» انجام داده‌اند. هدف از این پژوهش، بررسی عوامل تأثیرگذار بر روی میزان شادکامی است. برای این منظور ۴۵۳ نفر (۱۹۱ مرد و ۲۶۲ زن) از مردم شهر یزد به صورت تصادفی انتخاب شدند و با پرسشنامه شادکامی آکسفورد، مقیاس نگرش سنج نشاط و پرسشنامه جمعیت شناختی (شامل سن، جنس، تحصیلات، شغل، وضعیت تأهل، فعالیت هنری، فعالیت ورزشی، فعالیت مذهبی) مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج پژوهش، حاکی از آن است که بین سن، جنس، تحصیلات، فعالیت هنری، فعالیت ورزشی و فعالیت مذهبی با شادکامی، رابطه مثبت و بین بیکاری و شادکامی، ارتباط منفی وجود دارد. همچنین بین سلامت جسمی و روانی، روابط اجتماعی و خانوادگی، خوش بینی نسبت به آینده و نگرش نسبت به شادی با نمرات شادکامی، ارتباط مثبت وجود دارد.

موسویان (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در بین شهروندان شهر اصفهان» انجام داده‌اند. در این تحقیق متغیرهای مستقلی چون جنسیت، تحصیلات، اوقات فراغت، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، پاره فرهنگها مورد نظر بوده که نتایج وجود رابطه معناداری بین میزان شادی شهروندان و پایبندی بر مذهب و مدرک تحصیلی نشان می‌دهند، اما بین شادی شهروندان، جنسیت، اوقات فراغت، پایگاه اقتصادی و اجتماعی، پاره فرهنگها رابطه معناداری وجود ندارد. جامعه آماری کلیه شهروندان اصفهانی ۱۸ سال که شامل ۱۶۳۵۲۳۶ نفر بوده است. روش پژوهش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای بوده که ابتدا از بین مناطق شهر اصفهان با توجه به قشر بندی اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، چهار منطقه مرداوچ، آتشگاه، زنبیه، بزرگمهر انتخاب و سپس تعداد نمونه‌ها از این مناطق به صورت تصادفی انتخاب گردیدند.

گنجی (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان «تحلیل عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر میزان احساس شادی سرپرستان خانوار در شهر اصفهان» انجام داده‌است. کنکاش در سؤالات و فرضیات پژوهش، منجر به نتایج گردیده که برخی از آنها به شرح زیر است. میانگین احساس شادی در بین سرپرستان خانوارها ۵۶/۳۲ بوده (بعد احساسی ۵۹/۳۷، بعد اجتماعی ۵۵/۴۲ و بعد شناختی ۵۳/۸۸) و از بین متغیرهای زمینه‌ای و جمعیت شناختی مورد مطالعه، شادی سرپرستان خانوار بر حسب جنس، وضعیت تأهل، نوع مسکن، استعمال سیگار، شغل، میزان تحصیلات و وضعیت سلامتی روحی و جسمی متفاوت است. همچنین متغیرهای سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، رضایت از امکانات منطقه‌ای، میزان برخورداری از حقوق شهروندی، میزان منزلت‌نقشی (کار آمدی اجتماعی، خانوادگی و فردی)، دینداری، وضعیت اوقات فراغت، درآمد، ورزش هفتگی و گوش دادن به موسیقی با احساس شادی سرپرستان دارای همبستگی مستقیم است. بطوری که مدل بدست آمده از متغیرهای مؤثر، بر اساس رگرسیون چندگانه با روش گام به گام، ۴۵ درصد از واریانس احساس شادی در جامعه آماری را تبیین می‌کند.

حسن‌زارعی و همکاران، (۱۳۸۸) مقاله‌ای با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم» انجام داده‌اند. در این بررسی ضمن مطالعه ادبیات پژوهش و بررسی پیشینه تحقیق، ۱۰ مؤلفه برای نشاط در محیط کار



شناسایی گردیده و با توجه به مؤلفه‌ها پرسش نامه‌ای برای سنجش نشاط در محیط کار طراحی گردید. روایی مؤلفه‌ها و پرسش نامه مربوط با استفاده از نظر اساتید مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسش نامه، پرسش نامه را در بین ۳۰ نفر از کارکنان اجرا نموده و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت پرسش نامه در نمونه مورد نظر که شامل ۱۳۴ نفر از کارکنان سازمان‌های منتخب در استان قم بود به اجرا در آمد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که در سازمان‌های منتخب استان قم مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خود گشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط است.

نیک نام (۱۳۹۰) پایانامه‌ایی با عنوان «بررسی رابطه بین نشاط آفرینی و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز» انجام داده است. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است و جامعه آماری تحقیق را کارکنان ادارات دولتی ستادی شهر شیراز تشکیل می‌دهند. حجم نمونه ۳۷۷ نفر است که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده از بین افراد جامعه آماری انتخاب شده اند. ابزار اندازه گیری دو پرسشنامه محقق ساخته با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای شامل سوال‌های نشاط و عملکرد کارکنان بوده و ضریب پایایی پرسشنامه نشاط ۰/۹۲۳ و عملکرد ۰/۷۶۴. برآورد شده است. داده‌های آماری با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (جداول فراوانی، درصد، میانگین نمودار) و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی) در محیط نرم افزار spss پردازش شده است. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین نشاط آفرینی در محیط کار و ابعاد عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده در رتبه بندی، بیشترین تأثیر بر نشاط را بعد کیفیت زندگی کاری از ابعاد عملکرد داشته است. بعد از آن به ترتیب قابلیت اعتماد، نگرش مثبت، ابتکار عمل و همکاری مؤثر تأثیرگذارترین ابعاد عملکرد بر نشاط هستند.

فیلیس<sup>۱</sup> (۱۹۷۶) پژوهشی را تحت عنوان «مشارکت اجتماعی و شادی» انجام داد ابزار او از

یک پرسشنامه ۳درجه‌ای تشکیل شده بود جامعه آماری او شامل افراد بزرگسال نیوها مشایر آمریکا و حجم نمونه این پژوهش ۷۵۰ نفر بود نتیجه پژوهش حاکی از آن است مشارکت اجتماعی موجب افزایش سطح شادی و سایر عواطف مثبت می‌گردد.

لو و شیخ<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) پژوهشی با عنوان «بررسی همبستگی عوامل شخصیتی با شادی» را بر روی ۴۹۱ نفر از شهروندان کوشینگ تایوان انجام دادند که نتایج آن نشان می‌دهد که روابط اجتماعی، بیشترین ارتباط با شادی افراد مورد مطالعه دارد.

هیلز و آرگایل<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) با انجام پژوهشی تحت عنوان «تجارت مذهبی و موسیقیایی و ارتباط آنها با شادی» به این نتیجه دست یافتند که تجارب مذهبی و موسیقیایی تا حدودی در ایجاد نشاط مؤثرند یکی از نتایج این پژوهش این است که تأثیر مثبت موسیقی و مذهب بر نشاط بواسطه این است که روابط اجتماعی افراد را توسعه می‌دهند.

### جدول ۱: پژوهش‌های انجام شده مرتبط با شادی

محقق	سال	مؤلفه‌های به کار برده شده مرتبط با شادی
علوی	۱۳۸۴	با افزایش رفتارهای علمی، هنری، اخلاقی و دینی دانشجویان، میزان شادی در آنان افزایش می‌یابد.
شریفی و همکاران	۱۳۸۵	رابطه نشاط با جنس، وضعیت اقتصادی، شرکت در فعالیتهای فوق برنامه، امید به آینده شغلی، رضایت از رشته تحصیلی، معدل، محل زندگی دائمی و تجربه حوادث استرس زا نشان داد. اما با سن، وضعیت تأهل، دوره تحصیلی، بومی و غیر بومی بودن، تنوع دانشکده، محل زندگی فعلی، تعداد خواهران و برادران، تحصیلات، شغل والدین، منبع درآمد دانشجویان ارتباط نشان نداد.
تقی زاده	۱۳۸۵	بین ماهیت کار، ارتباط با همکاران، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقاء و ترفیع و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و بین سن، جنسیت، سابقه کار، وضعیت تأهل و مرتبه علمی رابطه معنادار وجود ندارد.

1 Lur & shih

2 Hills & Argyle

<p>بین شادکامی و سرزندگی، ارتباط مثبت و معنی دار است. بین شادکامی و تعداد اعضاء خانواده ارتباط منفی و معنی دار وجود دارد. و بین میزان شادکامی زنان و مردان و افراد مجرد و متأهل، تفاوت معنی دار وجود ندارد. لذا هر چه میزان سرزندگی افراد بیشتر و تعداد اعضاء خانواده آنها کمتر باشد شادکامی بیشتری را تجربه خواهند کرد.</p>	<p>۱۳۸۶</p>	<p>کشاورز و همکاران</p>
<p>بین سن، جنس، تحصیلات، فعالیت هنری، فعالیت ورزشی، فعالیت مذهبی با شادکامی رابطه مثبت و بین بیکاری و شادکامی رابطه منفی و بین سلامت جسمی و روانی، روابط اجتماعی و خانوادگی، خوش بینی نسبت به آینده و نگرش نسبت به شادی با نمرات شادکامی، ارتباط مثبت وجود دارد.</p>	<p>۱۳۸۶</p>	<p>کشاورز و وفائیان</p>
<p>بین میزان شادی شهروندان و پایبندی بر مذهب و مدرک تحصیلی رابطه معنادار نشان می دهد، بین شادی شهروندان، جنسیت، اوقات فراغت، پایگاه اقتصادی اجتماعی، پاره فرهنگها رابطه معنادار وجود ندارد.</p>	<p>۱۳۸۶</p>	<p>موسویان</p>
<p>شادکامی با رضایت زناشویی، خوش بینی، شادکامی شوهران، حضور در اماکن مذهبی، ایمان قلبی به خداوند، 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.</p>	<p>۱۳۸۶</p>	<p>نشاط دوست و همکاران</p>
<p>از بین متغیرهای زمینه‌ای و جمعیت شناختی مورد مطالعه، شادی سرپرستان خانوار بر حسب جنس، وضعیت تأهل، نوع مسکن، استعمال سیگار، شغل، میزان تحصیلات و وضعیت سلامتی روحی و جسمی متفاوت است. همچنین متغیرهای سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، رضایت از امکانات منطقه ای، میزان برخورداری از حقوق شهروندی، میزان منزلت نقشی (کار آمدی اجتماعی، خانوادگی و فردی) دینداری، وضعیت اوقات فراغت، درآمد، ورزش هفتگی و گوش دادن به موسیقی با احساس شادی سرپرستان دارای همبستگی مستقیم است.</p>	<p>۱۳۸۷</p>	<p>گنجی</p>
<p>مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خود گشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط است.</p>	<p>۱۳۸۸</p>	<p>حسن زارعی و جندقی</p>

بیشترین تأثیر بر نشاط را بعد کیفیت زندگی کاری از ابعاد عملکرد داشته است. بعد از آن به ترتیب قابلیت اعتماد، نگرش مثبت، ابتکار عمل و همکاری مؤثر تأثیر گزار ترین ابعاد عملکرد بر نشاط می‌باشند.	۱۳۹۰	نیک نام
مشارکت اجتماعی موجب افزایش سطح شادی و سایر عواطف مثبت می‌گردد.	۱۹۶۷	فیلیس
روابط اجتماعی بیشترین ارتباط را با شادمانی دارد.	۱۹۹۷	لو و شیخ
تجارب مذهبی و موسیقایی تا حدودی در ایجاد نشاط مؤثرند. و تأثیر مثبت موسیقی و مذهب بر نشاط بواسطه این است که روابط اجتماعی افراد را توسعه می‌دهند.	۱۹۹۸	هیلز و آرگایل
با افت رضایت از زندگی، نشاط کاهش یافته و افرادی دارای زندگی کامل هستند که بالاترین رضایت از زندگی را داشته باشند. در حالی که زندگی پوچ با حداقل رضایت از زندگی وجود دارد.	۲۰۰۵	پیترسون و همکاران
بین عوامل عینی: درآمد، وضعیت ازدواج، محیط زندگی، سلامتی جسمی، کیفیت همسایگی، سن، شغل، آموزش عوامل ذهنی: رضایت از استانداردهای ذهنی، نگرانی‌های مادی، تجربه فقر، سرمایه اجتماعی، سلامت روانی و ... تمایز و تفکیک قائل شده و معتقد است که در تبیین توأمان عوامل ذهنی و عینی، اگر چه فاکتورهای عینی بر شادی افراد تأثیر گذار است اما اثر مقولات ذهنی بویژه رضایت از استانداردهای زندگی بیشتر و قوی تر است.	۲۰۰۶	برواح
اثرات منفی نابرابری در مقولاتی چون ثروت، پایگاه، وضعیت استخدامی، تحصیلات، امکانات بهداشتی و ... می‌پردازند و در نهایت محقق نتیجه می‌گیرد که نابرابری در امکانات فوق بر شادی افراد اثرات منفی بر جای می‌گذارد.	۲۰۰۶	گراهام و فلتون

### چار چوب نظری تحقیق:

شادی<sup>۱</sup> اصطلاحی است که برای Happiness پیشنهاد شده است. در ادبیات شادی تعاریف متعدد و مختلفی از شادی یافت می‌شود که شاید به دلیل استفاده عامه مردم از شادی است. یکی از مشکلات موجود در تعریف شادی این است که این لغت چندان دقیق نیست و مردم مختلف آن را با معانی نسبتاً متفاوتی به کار می‌برند (آیزنک، ۱۸: ۱۳۷۸).

و از آنجا که شادی یکی از هیجانانگیزترین اساسی بشر است، لذا هر کسی به فراخور خود آن را تجربه می‌نماید. اما تعریف شادی به سادگی تجربه آن نیست (میر شاه جعفری و دیگران، ۱۳۸۱: ۵۱).

لغت «شاد» در فرهنگ عمید به معنای خشنود، خوشحال، خوشوقت، بی غم، خوش و خرم آمده است (عمید، ۱۳۶۹: ۸۲۸).

جرمی بنتام<sup>۱</sup> معتقد است "شادی حاصل جمع لذات و دردهاست. یا به عبارت دیگر، شادی مبتنی است بر تعداد وقایع لذت بخش. ارسطو فیلسوف بزرگ یونانی می‌گوید: عالی‌ترین خوبیهای قابل دستیابی که چه مردم عوام و چه خواص بر آنان اذعان می‌کنند، شادی است (مرادی، ۱۳۸۴: ۱۶). به عقیده وی دست کم سه نوع شادی وجود دارد، در پایین‌ترین سطح، نظریه مردم عادی است که شادی همان لذت است، در سطح بالاتر از آن، شادی همان موفقیت و کامیابی است و نوع سوم شادی به زعم ارسطو، ناشی از معنویت است. مک‌گیل<sup>۲</sup> مطرح کرده شادی حالتی پایدار است که فرد میان امیال ارضا شده و کل امیال خود، مطلوبترین نسبت را می‌یابد؛ مشروط به آنکه امیال ارضا شده شامل مواردی باشند که فرد از قبل میل خاصی به آنها نداشته است، بلکه به طور نامنتظر اتفاق افتاده اند. به این ترتیب، به طور ناگهانی از مصاحبت فردی که انتظار آن را نداشته ایم شاد می‌شویم، در حالی که اگر در گذشته در فکر چنین گفتگویی نبوده ایم، احتمالاً الان هم نباید به طور اتفاقی از آن لذت ببریم" (آیزنک، ۱۳۷۸: ۱۸-۱۹). همچنین برادبورن<sup>۳</sup> در تعریف خود از شادی بر این امر تأکید می‌کند که شادی عبارتست از میزان احساسات مثبت منهای میزان احساسات منفی. احساسات مثبت یعنی خوشی، سر حالی، لذت بردن و احساسات منفی همانند ترس، اضطراب، اندوه، دلهره و نگرانی" (عابدی، ۱۳۸۳: ۱۸).

- "شادی عبارتست از هیجان مثبتی که از دو بعد رفتارهای اجتماعی و رضایت درونی تشکیل شده و می‌تواند احساس نشاط فرد را نشان دهد" (رستم خوانی، ۱۳۸۶: ۲).

1 J. Bentham

2 MCGill

3 Bradburn

افلاطون در کتاب جمهوری به سه عنصر در وجود انسان اشاره می‌کند که عبارتند از: "قوه عقل یا استدلال، احساسات و امیال. افلاطون شادی را حالتی از انسان می‌داند که بین این سه عنصر تعادل و هماهنگی وجود داشته باشد". جامع‌ترین و در عین حال عملیاتی‌ترین تعریف شادی را وینهون<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) ارائه می‌دهد. به نظر او، "شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اطلاق می‌گردد. به عبارت دیگر شادی به این معناست که فرد چقدر زندگی خود را دوست دارد" (میر شاه جعفری و دیگران، ۱۳۸۱: ۵۱).

در تبیین نظری (جامعه‌شناختی) بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار، به نظریه‌های عمده‌ای پرداخته شده که به پشتوانه نظری آنها می‌توان موضوع را به این گونه تحلیل کرد:

- بر اساس نظریه ارضای نیازهای عینی، رفع نیازهای عینی همانند درآمد، شغل، همسر، سلامتی و غیره از منابع شادی اند. دارد (آرگایل، ۱۳۸۶: ۳۴۴). همچنین بر اساس نظریه برابری، هر فرد خصوصیات و قابلیت‌هایی چون تجزیه و تبصر، تحصیلات، هوش، استعداد، سن و سوابق کاری را با خود به سازمان (یا محیط زندگی و فعالیت خود) می‌آورد و در مقابل انتظار دارد سازمان یا محیط بیرون نیز متناسب با این خصوصیات مزایا و پاداش‌هایی را در اختیارش قرار دهد، چنانچه شخصی احساس کند که بین این دو دسته عوامل نوعی برابری و همپایگی موجود است، این امر در او آرامش و رضایت ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر بشر همیشه در پی آن است که با او بطور منصفانه رفتار شود (مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی، ۱۳۷۰: ۱۶). همچنین بر اساس دیدگاه محرومیت نسبی، فرد به مقایسه خود با افراد دیگر و گروه مرجع دست می‌زند و دوست دارد که شرایط مشابه با آنها را داشته باشد و اگر در نتیجه مقایسه برای فرد چنین پنداشتی بروز نماید که بر اساس میزان سرمایه‌گذاری و تلاش، پاداش و نتیجه‌ای که عایدش شده در مقایسه با دیگران، عادلانه و منصفانه نیست دچار احساس محرومیت نسبی می‌گردد (الماسی کوپایی، ۱۳۸۸: ۴۵). و همچنین طبق تئوری انتظار، در حقیقت انگیزش و رضایت افراد را بر مبنای انتظارات آنها از عملکرد مؤثر و پاداش‌هایی که در مقابل آن بدست

می‌آورند، تشریح می‌کند و بنابراین اگر پاسخ انتظارات فرد مثبت باشد در فرد ایجاد رضایت کرده از طرفی باعث ایجاد نشاط اجتماعی در او می‌گردد (مقاله‌هایی درباره رفتار سازمانی و انگیزش، ۱۳۷۱: ۱۷). و همچنین طبق نظریه مبادله پیتر بلاو واژه مبادله اجتماعی به اعمالی ارادی فرد اطلاق می‌شود که انگیزه اش دریافت پاداشی است که وی انتظار برآورده شدنش را دارد (توسلی، ۱۳۸۷: ۴۲۳-۴۲۶). و همچنین بر اساس نظریه مبادله هومنز میزان سرمایه گذاری که یک فرد مبادله می‌کند، مانند کوشش‌ها، صرف وقت و ... مستقیماً به او بر می‌گردد. اگر سرمایه گذاری سنگین باشد، انتظار پاداش نیز هست. بر عکس اگر سرمایه گذاری زیادی نکرده باشد انتظار نمی‌رود که پاداش زیادی برسد (ادیبی / انصاری، ۱۳۵۸: ۲۷۵-۲۷۳). بر این اساس می‌توان گفت که نظریه ارضای نیازهای عینی، نظریه محرومیت نسبی، تئوری انتظار، نظریه مبادله پیتر بلاو، نظریه مبادله هومنز مبنای فرضیه "بین میزان حقوق کارمندان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد" است.

- انسان گرایی از جمله مکاتبی است که به خلاقیت توجه خاص نموده است. انسان‌گرایان از جمله مزلو و راجرز تأکید خاصی بر ارتباط خلاقیت با سلامت روانی، خود شکوفایی و کمال انسانی دارند. راجرز معتقد است انگیزه اصلی خلاقیت، گرایش انسان به فعال نمودن خود، کشش به سوی گسترش، رشد، پختگی و گرایش به آشکار سازی همه قابلیت‌های خویش است (حسینی، ۱۳۸۷: ۴۴). و همچنین طبق نظریه ساسله مراتب نیازها خودشکوفایی یعنی «آنچه انسان می‌تواند در شغل بشود». در واقع استعدادها بالقوه خود را به بالفعل برساند. در سازمان‌ها افرادی که دارای این نیاز هستند، به دنبال آموزش و یادگیری بوده، مایلند محیط کاری خود را تحت کنترل خود قرار دهند، کارهای تلاش برانگیز را دوست دارند، توفیق شخصی را دنبال می‌کنند و همیشه در پی یافتن راه‌های بهتر انجام دادن کار و کسب نتیجه کار خود هستند (زارعی متین، ۱۳۸۸: ۶۰-۶۳). بر این اساس می‌توان گفت که مکتب انسان‌گرایی، نظریه ساسله مراتب نیازها مبنای فرضیه "بین خلاقیت کارمندان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد" است.

- کارکردگرایان نظام اجتماعی را کلی می‌دانند که دارای یگانگی یا یکپارچگی است. این یگانگی از خلال اثرات متقابل هر ساخت بر ساختهای دیگر حاصل می‌شود. « (توسلی، ۱۳۸۶:

۹۸). همچنین در نظریه کارکردی - ساختاری پارسونز گرایش به تأکید بر ساختارهای جامعه در روابطشان با همدیگر دارد. پارسونز نیز بر وحدت و انسجام بخشیدن به اعضای خود در کار دسته جمعی هماهنگی در درون سازمان اجتماعی تأکید دارد (توسلی، ۱۳۸۹: ۲۴۷). بر این اساس می‌توان گفت کارکردگرایی مبنای فرضیه "بین نوع شیفت کاری کارمندان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد" است.

- اساس نظریه برابری مبتنی بر ادراکات فرد از شغل خود بوده و چگونگی رفتار او در برابر سازمان بیان می‌دارد. بنابر این نظریه هر فرد خصوصیات و قابلیت‌هایی چون تجزیه و تبحر، تحصیلات، هوش، استعداد، سن و سوابق کاری را با خود به سازمان (یا محیط زندگی و فعالیت خود) می‌آورد و در مقابل انتظار دارد سازمان یا محیط بیرون نیز متناسب با این خصوصیات مزایا و پاداش‌هایی را در اختیارش قرار دهد، چنانچه شخصی احساس کند که بین این دو دسته عوامل نوعی برابری و همپایگی موجود است، این امر در او آرامش و رضایت ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر بشر همیشه در پی آن است که با او بطور منصفانه رفتار شود (مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی، ۱۳۷۰: ۱۶). و همچنین نظریه عدالت بر این پایه استوار است که اشخاص می‌خواهند با آن‌ها به عدالت رفتار شود. در این نظریه برابری به عنوان باوری که با ما در ارتباط با دیگران به عدالت رفتار شده است تعریف می‌شود (زارعی متین، ۱۳۸۸: ۶۹). بر این اساس می‌توان گفت که نظریه برابری، نظریه عدالت مبنای فرضیه "بین سابقه کار و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد" است.

از این همه نظریات در مورد شادی در محیط کار به نظریات ریتزر و کلمن که از دانشمندان تلفیق‌گرای خرد و کلان است هی‌رسیم ریتزر با ارائه یک الگوی تلفیقی و ترکیبی، پدیده‌های اجتماعی را از نظر اندازه در طیف خرد و کلان قرار می‌دهد یعنی معتقد است آنها از سطح فرد(شادی در افراد سازمان) شروع می‌شوند و به گروه، جامعه و جهان ختم می‌گردند، و از ذهنیت به عینیت می‌رسند، یعنی اگر ذهن فرد شاد باشد عینیت که همان رفتار افراد هست هم شاد بودن را نشان می‌دهد. و همچنین کلمن کوشید پیوندی را میان سطوح خرد و کلان پدیده‌های اجتماعی برقرار سازد.



## فرضیات تحقیق

- بین وضعیت استخدامی کارکنان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین نوع شیفت کاری کارکنان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین سابقه کار کارکنان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین میزان حقوق کارکنان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین خلاقیت کارکنان و شادی در محیط کار رابطه وجود دارد.

## روش تحقیق

تحقیق حاضر بر حسب نوع هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر روش تحقیق از نوع مطالعات توصیفی-پیمایشی است. از لحاظ زمانی از نوع مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شرکت ملی حفاری ایران (اهواز) تشکیل می‌دهد که تعداد آنها بالغ بر ۱۶۰۶۷ (زن و مرد) است، که شامل نیروهای رسمی و پیمانی و قراردادی است. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید و حجم نمونه آماری ۳۷۵ نفر انتخاب گردید. در این پژوهش برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی هدفمند استفاده شده است. شرکت ملی حفاری دارای هجده کارگاه است، که به هر کارگاه بر حسب حجم هر کارگاه، به آنها بطور تصادفی پرسشنامه داده شده است. با توجه به اهداف مورد نظر تحقیق، ابتدا به مرور متون از طریق مطالعه منابع موجود، تحقیقات و مقالات انجام شده، سمینارها و همایش‌های برگزار شده و جستجوی اینترنتی اطلاعات، و منابع فیش برداری شد سپس کلیه اطلاعات سازمان بندی و مورد تلخیص و طبقه بندی قرار گرفت. به منظور دستیابی به اطلاعات تجربی و کاربردی و راهکارهای مورد توجه، از پرسشنامه استفاده گردید. برای آزمون فرضیات تحقیق، با استفاده از تکنیک‌های آمار استنباطی هم‌چون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson) و آزمون تحلیل واریانس، آزمون  $t$  دو گروه مستقل و تحلیل رگرسیون به بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته و بررسی فرضیه‌های تحقیق خواهیم پرداخت.

## اعتبار(روایی)

برای تهیه پرسشنامه پژوهش مورد نظر، به مطالعه مباحث نظری پیرامون عنوان پژوهش، تعریف مفهومی متغیر وابسته و متغیر مستقل، گویه‌هایی برای متغیرهایی که به صورت طیف مورد سنجش قرار می‌گیرد تهیه و تنظیم گردید، و در نهایت مورد بازبینی اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت و اعتبار صوری و محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت.

در طراحی پرسشنامه، برای این تحقیق، از اعتبار صوری، محتوایی و سازه استفاده شده است. بر اساس تعریف اعتبار سازه چنانچه در تحقیق بین ابزار سنجش یعنی پرسشنامه یا چارچوب نظری کلی ارتباط وجود داشته باشد اعتبار سازه معلوم خواهد شد. برای بررسی اعتبار سازه از روش همسانی درونی استفاده گردید در این روش برای بررسی اعتبار سازه ضریب همبستگی نمره کل شادی با تک تک سوالات مربوط به شادی محاسبه گردید و ضرایب در سطح ۰.۵٪ معنی دار بود.

## پایایی

منظور این است که بینیم آیا ابزار سنجش دارای ویژگی تکرار پذیری هست؟ یعنی در صورت تکرار عملیات تحقیق می‌توان به نتایج مشابه رسید؟ به بیان دیگر اگر خصیصه مورد نظر را با همان روش تحت شرایط مشابه بیش از یک بار اندازه گیری کنیم، نتایج تا چه حد مشابه خواهد بود؟ برای این منظور پس از آماده شدن پرسشنامه برای اطمینان خاطر از این که پرسش‌ها خوب فهمیده شوند، پرسش‌ها تست شد و مورد پیش آزمون قرار گرفت. به این صورت که پرسش نامه به تعداد ۳۰ نفر کارمند شرکت ملی حفاری شهر اهواز داده شد تا پرسش‌ها برای همه قابل فهم باشد و اگر اشکالی وجود دارد رفع گردیده و سؤالات به یکسان قابل فهم باشد. با انجام پیش آزمون پایایی سوال‌ها برای سنجش متغیر مورد نظر از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده که نهایتاً مقدار آن ۰/۸۸ محاسبه شد.

### یافته‌ها

فرضیه ۱: به نظر می‌رسد بین وضعیت استخدامی و شادی در محیط کار تفاوت معناداری وجود دارد.

#### جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس شادی در محیط کار بر حسب وضعیت استخدامی

sig	f	میانگین مجذورات	df	مجموع مجذورات	
۰/۵۰	۰/۷۸	۰/۵۵	۳	۱/۶۶	بین گروهی
		۰/۷۱	۳۶۳	۲۵۸/۵۱	درون گروهی
			۳۶۶	۲۶۰/۱۷	جمع

بنابراین براساس داده‌های جدول ۴-۲۵: تفاوت مشاهده شده بین ۴ میانگین بر اساس آزمون f با مقدار (۰/۷۸) در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی دار نیست؛ یعنی ( $sig > 0/05$ ) بنابراین فرضیه رد می‌گردد.

فرضیه ۲: به نظر می‌رسد بین نوع شیفت کاری و شادی در محیط کار تفاوت معناداری وجود دارد.

#### جدول شماره ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس شادی در محیط کار بر حسب نوع شیفت کاری

sig	f	میانگین مجذورات	df	مجموع مجذورات	
۰/۷۱	۰/۳۳	۰/۲۴۱	۲	۰/۴۸	بین گروهی
		۰/۷۲۱	۳۵۳	۲۵۴/۳۹	درون گروهی
			۳۵۵	۲۵۴/۸۸	جمع

بنابراین براساس داده‌های جدول: تفاوت مشاهده شده بین ۳ میانگین بر اساس آزمون f با مقدار (۰/۳۳) در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی دار نیست. یعنی ( $\text{sig} > 0/05$ ) بنابراین فرضیه رد می‌گردد.

فرضیه ۳: به نظر می‌رسد بین سابقه کار و شادی در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۴: بررسی رابطه بین سابقه کار و شادی در محیط کار**

مقدار پی‌رسون	تعداد	sig
۰/۱۰	۳۵۵	۰/۰۴

در این فرضیه به بررسی رابطه بین سابقه کار و شادی در محیط کار پرداخته شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق با توجه به نوع متغیر از ضریب همبستگی پی‌رسون استفاده شده است. براساس داده‌های جدول بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه سابقه کار بیشتر باشد شادی در محیط کار بیشتر است. یعنی ( $\text{sig} < 0/05$ ) بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

فرضیه ۴: به نظر می‌رسد بین درآمد ماهیانه و شادی در محیط کار تفاوت معناداری وجود دارد.

**جدول شماره ۵: نتایج آزمون شادی در محیط کار بر حسب درآمد ماهیانه**

مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	f	sig
۴/۲۶	۷	۰/۶۰	۰/۸۵	۰/۵۴
۲۵۵/۶۶	۳۵۸	۰/۷۱		
۲۵۹/۹۳	۳۶۵			
جمع				

بنابراین براساس داده‌های جدول: تفاوت مشاهده شده بین ۸ میانگین بر اساس آزمون f با مقدار (۰/۸۵) در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی دار نیست. یعنی ( $\text{sig} > 0/05$ ) بنابراین فرضیه مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

فرضیه ۵: به نظر می‌رسد بین خلاقیت و شادی در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۶: بررسی رابطه بین خلاقیت و شادی در محیط کار**

مقدار پیرسون	تعداد	sig
۰/۲۲	۳۶۴	۰/۰۰۱

جدول در این فرضیه به بررسی رابطه بین خلاقیت و شادی در محیط کار پرداخته شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق با توجه به نوع متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. براساس داده‌های جدول بین دو متغیر رابطه اطمینان وجود دارد؛ به عبارت دیگر هرچه خلاقیت بیشتر باشد شادی در محیط کار بیشتر است؛ یعنی ( $sig < 0/05$ ) فرضیه تأیید می‌گردد.

### بحث و نتیجه گیری

از مزایای هرکاری رسیدن به نتایج مهم و اساسی آن کار است. کار اگر با سهولت و یا مشقت انجام شود حاصل پیام‌هایی است که غالباً از آن‌ها به عنوان نتیجه یاد می‌شود. در ابتدای کار در انتخاب موضوع تردیدی بود که آیا موضوع "بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران" می‌تواند در حد یک مقاله در برگیرنده مضامین مربوط به این موضوع باشد یا خیر؟ و یا انجام تحقیق نتایج مثبت و خوبی را می‌تواند در برداشته باشد؟ اما با مطالعه و پی‌گیری‌های مستمر نتایج جالبی به دست آمد. شادی در حقیقت دارای یک زمینه عاطفی، روانی و احساسی است که فرد در درون خود، نسبت به زندگی و کاری که پذیرفته، احساس می‌کند و به تحرک، کارایی و اثر بخشی فرد در محیط کاری کمک می‌نماید. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود. در این پژوهش عوامل مؤثر بر شادی مورد

بررسی قرار گرفت و برخی از نتایج توصیفی این پژوهش به قرار زیر هستند:

در بررسی رابطه بین درآمد ماهیانه و شادی در محیط کار نتیجه فرضیه نشان می‌دهد بین درآمد ماهیانه و شادی در محیط کار تفاوت معنا داری وجود ندارد و فرضیه مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. شاید یکی از علتهایی که این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفته این است که درآمد ماهیانه شخصی و محرمانه بوده و کارمندان تمایلی به صحیح جواب دادن این سوال نداشتند. این نتیجه با یافته‌های مطالعات تقی زاده با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی با شادی و سرزندگی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان که بین حقوق و مزایا و شادی رابطه وجود دارد همخوانی ندارد. بر اساس نظریه ارضای نیازهای عینی، رفع نیازهای عینی همانند درآمد، شغل، همسر، سلامتی و غیره از منابع شادی اند. و همچنین طبق تئوری انتظار، در حقیقت انگیزش و رضایت افراد را بر مبنای انتظارات آنها از عملکرد مؤثر و پاداش‌هایی که در مقابل آن بدست می‌آورند، تشریح می‌کند و بنابراین اگر پاسخ انتظارات فرد مثبت باشد در فرد ایجاد رضایت کرده از طرفی باعث ایجاد نشاط در او می‌گردد. این نتایج با نظریه ارضای نیازهای عینی قرابت همخوانی ندارد. شاید یکی از دلایلی که فرضیه ما رد شده به دلیل محرمانه و شخصی بودن حقوق کارمندان است که کارمندان به درستی به سوالها جواب ندادند.

همچنین در بررسی رابطه بین سابقه کار و شادی در محیط کار نتیجه فرضیه نشان می‌دهد بین سابقه کار و شادی در محیط کار رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. شاید یکی از علت‌هایی که این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد به این دلیل است کسانی که سابقه کار بیشتری دارند خود را بیشتر با شرایط سخت محیط کار وفق می‌دهند. و شاید یکی از دلایل تایید این فرضیه این باشد که اکثر افرادی که سابقه کار بیشتری دارند درآمد بیشتری کسب می‌کنند و در نتیجه شادی در محیط کار بیشتر می‌شود. براساس نظریه برابری مبتنی بر ادراکات فرد از شغل خود بوده و چگونگی رفتار او در برابر سازمان بیان می‌دارد. بنابراین نظریه هر فرد خصوصیات و قابلیت‌هایی چون تجزیه و تبحر، تحصیلات، هوش، استعداد، سن و سوابق کاری را با خود به سازمان (یا محیط زندگی و فعالیت خود) می‌آورد و در مقابل انتظار دارد سازمان یا محیط بیرون نیز متناسب با این خصوصیات مزایا و پاداش‌هایی را در اختیارش قرار دهد، چنانچه شخصی احساس کند که بین این دو دسته عوامل

نوعی برابری و همپایگی موجود است، این امر در او آرامش و رضایت ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر بشر همیشه در پی آن است که با او بطور منصفانه رفتار شود. این نتایج با نظریه برابری قرابت همخوانی دارد.

در بررسی رابطه بین خلاقیت و شادی در محیط کار نتایج نشان داد که بین خلاقیت و شادی در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی هر چه خلاقیت افزایش یابد شادی در محیط کار نیز افزایش می‌یابد. این نتایج با نظریه سلسله مراتب نیازها همخوانی دارد، طبق نظریه سلسله مراتب نیازها خودشکوفایی یعنی «آنچه انسان می‌تواند در شغل بشود». در واقع استعدادهای بالقوه خود را به بالفعل برساند. در سازمان‌ها افرادی که دارای این نیاز هستند، به دنبال آموزش و یادگیری بوده، مایلند محیط کاری خود را تحت کنترل خود قرار دهند، کارهای تلاش برانگیز را دوست دارند، توفیق شخصی را دنبال می‌کنند و همیشه در پی یافتن راه‌های بهتر انجام دادن کار و کسب نتیجه کار خود هستند. در نتیجه سازمان باید شرایطی را مهیا سازد که کارمند بتواند چنین ابتکاراتی را از خود نشان داده و استعدادهای بالقوه را به بالفعل تبدیل کند و این شرایط باعث آرامش در کارمند را ایجاد می‌کند. این نتایج با نظریه سلسله مراتب نیازها همخوانی دارد. همچنین در بررسی رابطه بین وضعیت استخدامی و نوع شیفت کاری با شادی در محیط کار نتایج نشان داد که بین وضعیت استخدامی و شیفت کاری با شادی در محیط کار تفاوت معناداری وجود ندارد. پارسونز در نظریه کارکرد گرای بر وحدت و انسجام بخشیدن به اعضای خود در کار دسته جمعی هماهنگ در درون سازمان اجتماعی تأکید دارد. و این نتایج با نظریه کارکرد گرای همخوانی ندارد.

### **پیشنهادات و ارائه راهکارها:**

به طور کلی، باید گفت که شادی در محیط کار باید هدفمند و متناسب با میزان دسترسی به منابع و نیازهای عینی و ذهنی افراد باشد، تابتواند به بهبود شادی در محیط کار کمک کند. همچنین، لازم است بهبود شادی در محیط کار، به عنوان هدف اصلی طرح‌های برنامه ریزی سازمانی محسوب شود. در این راستا انجام مطالعات جامعی در مورد منابع مادی و انسانی موجود در سازمان، تدوین شیوه‌های بهره برداری از این منابع برای شادی سازمان با بکارگیری

امکانات مختلف، جهت گیری برنامه‌های آموزشی - رفاهی به سمت تحول شادی در محیط کار پیشنهاد می‌گردد، بنابراین به طور کلی می‌توان گفت لازم است این اقدامات جهت بهره‌وری بیشتر در سازمان‌ها انجام گیرد.

- بررسی کارشناسانه حقوق کارمندان

- افزایش سالانه حقوق کارکنان به جهت افزایش علاقه آنها به کار

- اعطای تسهیلات مالی در فصول یا ماههای پر هزینه خانواده مانند مهرماه (شروع مدارس).

- کارکنانی که سابقه کار بیشتری دارند مورد قدردانی و تشکر قرار گیرند.

- سازمان سعی کند کارمندانی که دارای سابقه کار بیشتر هستند را در کنار کارمندانی که سابقه کار کمتر دارند قرار دهد که سطح بهره‌وری سازمان بیشتر شود.

- با افزایش سابقه کار کارمندان حقوق آنها نیز افزایش یابد.

- اعطای تسهیلات رفاهی، تفریحی و ... به صورت پله‌ای با توجه به سابقه کار کارمندان

- استقبال از پیشنهادات و نوآوری کارکنان و تخصیص پاداش و فرهنگ سازی نوآوری

- پرورش دادن افراد مبتکر و توجه به پیشنهادات مبتکرانه و امکان پذیر و ترغیب کارکنان

به ایجاد ابتکار در فعالیتها و برنامه ریزی جهت عملیاتی نمودن آنها و دادن پاداش در این خصوص.

- تعویض شیفت کاری افراد با نظرخواهی از کارمندان تعیین گردد.

- جلوگیری از اختصاص شیفت‌های متوالی به یک شخص

- امکانات رفاهی آموزشی برای تمامی وضعیت استخدامی کارکنان یکسان باشد.

## منابع

دانش، شکرالله، ۱۳۸۴، شادی و نشاط در منابع و متون اسلامی، چاپ اول، تهران، انتشارات

خرد پژوهان

ظهور، علیرضا و فکری، علیرضا، ۱۳۸۲، وضعیت شادابی دانشجویان دانشکده مدیریت و اطلاع

رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، فصلنامه ارمغان دانش، سال هشتم، شماره ۳۰:



جعفری، ابراهیم، عابدی، محمد رضا، لیاقتدار، محمد جواد، ۱۳۸۳، بررسی میزان شادمانی و عوامل همبسته آن در میان دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان، گزارش نهایی طرح

پژوهشی، معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان، شماره طرح: ۸۲۰۱۰۱

علوی، حمید رضا، ۱۳۸۸، بررسی رابطه میزان احساس شادی با نوع رفتار در دانشجویان مختلف دانشگاه‌های شهر کرمان، فصلنامه علمی پژوهشی تربیت اسلامی، سال چهارم،

شماره ۹: ۹۵-۱۲۳

شریفی، خدیجه و سوکی، زهرا و تقریبی، زهرا و اکبری حسین، ۱۳۸۹، وضعیت نشاط و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان، فصلنامه علمی پژوهشی، دوره

چهاردهم، شماره ۱: ۶۹-۶۲

تقی زاده، کبری، ۱۳۸۵، بررسی بین رضایت شغلی با شادمانی و سرزندگی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علمی دانشگاه اصفهان، پایانامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت

آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

کشاوری، امیر و مولوی، حسین و کلانتری، مهرداد، ۱۳۸۷، رابطه بین سرزندگی و ویژگی‌های جمعیت شناختی با شادکامی در مردم شهر اصفهان، فصلنامه مطالعات روان شناختی، دوره

۴، شماره ۴: ۶۴-۴۶

کشاوری، امیر و وفاپیان، محبوبه، ۱۳۸۶، بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان شادکامی، فصلنامه روان شناسی کاربردی، دوره دوم، شماره ۵: ۶۲-۵۱

موسویان، سمیه، ۱۳۸۶، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی بین شهروندان شهر اصفهان، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه دهقان، دانشکده ادبیات و علوم اجتماعی، گرایش جامعه

شناسی، گروه جامعه شناسی

نشاط دوست، حمید طاهر و مهربانی، حسینعلی و کلانتری، مهرداد و پالاهنگ، حسن و سلطانی، ایرج، ۱۳۸۶، تعیین عوامل مؤثر در شادکامی همسران کارکنان شرکت فولاد

مبارکه، فصلنامه خانواده پژوهی، سال سوم، شماره ۱۱، ۶۶۹-۶۸۱

- گنجی، محمد، ۱۳۸۷، تحلیل عوامل جامعه شناختی مؤثر بر میزان احساس شادی سرپرستان خانوار در شهر اصفهان، پایانامه دکتری رشته جامعه شناسی گرایش مسائل اجتماعی، دانشگاه اصفهان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
- زارعی متین، حسن و جندقی، غلامرضا و حق گویان، زلفا، ۱۳۸۸، شناسائی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان اجرایی استان قم، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، ص ۳۵-۴۸
- نیک نام، مریم، ۱۳۹۰، بررسی رابطه نشاط آفرینی در محیط کار و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز، پایانامه کارشناسی ارشد مدیریت
- میر شاه جعفری، ابراهیم و عابدی، محمد رضا و دریکوندی، هدایت الله، ۱۳۸۱، شادمانی و عوامل مؤثر بر آن، تازه‌های علوم شناختی، سال ۴، شماره ۳
- آیزنک، مایکل، ۱۳۷۸، همیشه شاد باشید، ترجمه زهرا چولنگر، چاپ دوم، ناشرنسل نو اندیش عمید، حسن، ۱۳۶۹، فرهنگ عمید، تهران مؤسسه انتشارات امیر کبیر
- عابدی، محمد رضا، ۱۳۸۳، شادی در خانواده، تهران: انتشارات مطالعه خانواده رستم خوانی، سیما، ۱۳۸۶، بخند تا دنیا به تو بخندد. [www.iranpsychology.ir](http://www.iranpsychology.ir) (on line).
- ادیبی، حسین، انصاری، عبدالمعبود، ۱۳۵۸، نظریه جامعه شناسی، تهران، نشر جامعه توسلی، غلامعباس، ۱۳۸۶، جامعه شناسی و آموزش و پرورش، چاپ اول، تهران، نشر علم
- توسلی، غلامعباس، ۱۳۸۹، نظریه‌های جامعه شناسی، چاپ شانزدهم، تهران، انتشارات سمت
- توسلی، غلامعباس، ۱۳۸۷، چاپ چهاردهم، نظریه‌های جامعه شناسی، تهران، انتشارات سمت
- آرگایل، مایکل، ۱۳۸۶، روان شناسی شادی، ترجمه مسعود گوهری انارکی، دکتر حمید طاهر نشاط دوست، حسن پالاهنگ، دکتر فاطمه بهرامی، چاپ سوم، اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان
- گروهی از اساتید و نویسندگان مدیریت، ۱۳۷۰، مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش، چاپ اول، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی
- زارعی متین، حسن، ۱۳۸۸، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ یکم، تهران، نشر آگاه

الماسی کوپایی، زهرا، ۱۳۸۸، تحلیل عوامل جامعه شناختی مؤثر بر نشاط اجتماعی در شهر اصفهان، پایانامه کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، دانشکده ادبیات و علوم اجتماعی

حسینی، افضل السادات، ۱۳۸۷، ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن، چاپ چهارم، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی

گروهی از اساتید و نویسندگان مدیریت، ۱۳۷۱، مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش، چاپ اول، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی

Philips. D. L. (1976). Mental health status, social participation and happiness. *Journal of Health and social behaviour* 18: 285\_291

Lu. L & J. B shih. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator. *Personality and Individual difference* 25: 91\_102

Hills. P& Argyle. M. (1998). Musical and religious experiences and their relationship to happiness. *Personality and Individual differences* 25: 91\_102

Graham. C & A. Felton,(2006). Inequality and happiness: In sights from Latin America. *Journal of Economic Inequality* 4: 104\_122

Borooh. V.(2006). what makes people happy? some evidence from northern Ireland. *Journal of Happiness studies* 7: 427\_465

christopher peterson. (2005). nansook park and martin E. P. seligman. orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of happiness studies* 6: 25\_41

furnham. A&H. chrng. (2000). Lay theories of happiness. *Journal of Happiness studies* 1: 227\_246



شرویش گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتمال جامع علوم انسانی