



## Management & Development Process

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط نشاط، سلامت روان و رضایت از خانواده در شرکت شیر گاز آذران اصفهان است. جامعه آماری پژوهش، ۱۵۰ نفر بودند که با استفاده از روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، از آزمون‌های استاندارد فوردایس، آزمون سلامت روان MMPI-2 و آزمون رضایت از ازدواج (MSI) استفاده گردید و پایایی آزمون‌های مذکور با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۹۰ تعیین گردید. نتایج پژوهش حاضر، نشان داد که میزان شادی کارخانه، مطلوب است، شادی واحدها و کارکنان در بخش‌های گوناگون متفاوت است و میانگین شادی کارکنانی که کار فنی دارند، بیشتر است. در آزمون سلامت روان، وضعیت کارکنان در حد رضایت‌بخش ارزیابی شد و در همه پرسش‌ها، مقدار وضعیت بیمارگونه به بیش از ۵٪ نمی‌رسید. میزان رضایت از ازدواج، نسبتاً خوب بود و در زمینه روابط خانوادگی، نارضایتی از کودکان (پرورش فرزند)، پذیرش نقش، مشکلات مالی و رضایت قراردادی (عدم رضایت حقیقی) نیاز به آموزش‌های خاصی در کارمندان و همسران‌شان وجود داشت.

**کلیدواژه‌ها:** سلامت روان، رضایت خانوادگی، شادی، منابع انسانی

### بررسی رابطه نشاط، سلامت روان و رضایت از خانواده در شرکت شیر گاز آذران اصفهان

حسن قلاوندی  
پیمان یارمحمدزاده  
حسنعلی بختیار نصرآبادی  
وحید سلطانزاده  
یوسف پاشازاده

دریافت: ۱۳۹۰/۰۵/۲۹

پذیرش: ۱۳۹۰/۰۹/۲۸

مقاله برای اصلاح یک روز نزد پدیدآوران بوده است

## بررسی رابطه نشاط، سلامت روان و رضایت از خانواده در شرکت شیر گاز آذران اصفهان

حسن قلاوندی<sup>۱</sup>

پیمان یارمحمدزاده<sup>۲</sup>

حسنعلی بختیار نصرآبادی<sup>۳</sup>

وحید سلطانزاده<sup>۴</sup>

یوسف پاشازاده<sup>۵</sup>

### مقدمه

رشد سلامت روانی و فعالیت‌های تفریحی، نظیر انجام تمرین‌های ورزشی نشاط‌آور، در درمان افسردگی و برای افراد سالم نیز مؤثر هستند، زیرا فعالیت‌های مذکور، تحت کنترل خود افراد بوده و امکان دست‌کاری آنها وجود دارد، پس می‌توانند به‌طور جمعی و فردی به ایجاد شادی کمک کنند. بر اساس این نگرش، شادی تا حدودی به ویژگی فردی و اجتماعی افراد و وجود تسهیلات مشترک وابسته است. یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که افزایش رضایت و عواطف مثبت، باعث شادی می‌شود و درمان مبتنی بر فعالیت‌های خوشایند در محیط کار و برخی از شیوه‌های شناختی در شادی، می‌توانند در کارایی افراد مؤثر باشند. علاوه بر این، مشخص شده است که یادگیری، آموزش، تغییر نگرش‌ها و رشد شناخت‌ها، در محیط کار مؤثر هستند و می‌توانند اثربخش باشند.

۱. استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

com.gmail@Galavandi

۲. استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم آذربایجان

Yarmohammadzadeh@gmail.com

۳. دانشیار، عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

Nasrabadi@gmail.com

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه

Vahid.soltanzadeh@gmail.com

۵. استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه ارومیه

Ypashazadeh@yahoo.com

شرر، سامرفیلد و والنوت<sup>۱</sup> (۱۹۸۶)، پژوهشی را درباره رشد عواطف مثبت انجام دادند. آنها نتیجه گرفتند که رابطه با دوستان و ایجاد محیط توأم با محبت، تجارب موفق و لذت بردن از غذا، می‌توانند در رشد عواطف و به ویژه شادی مهم باشند. همچنین انجام تمرین ورزشی و داشتن احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به کارکنان و مشارکت آنها در امور مربوط به کار و سازمان، می‌تواند در اثربخشی عواطف مثبت تأثیر گذارد.

علاوه بر موارد فوق، هوای پاک (اولریچ، دیمبرگ و دریور<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱) استراحت (کوبی و سیکزنت میهالیا<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰)، سلامت روانی و رضایت از زندگی، داروهای اندورفین<sup>۴</sup> و ال. اس. دی<sup>۵</sup> (لارسن و دینر<sup>۶</sup>، ۱۹۸۷) در افزایش عواطف مثبت و در نتیجه شادی مؤثر هستند.

عوامل شناختی و نگرشی، مانند خوش‌بین بودن نیز بر رضایت و خوشنودی مؤثر هستند. برای مثال، شوخی پدیده‌ای اجتماعی است که در همبستگی اجتماعی مؤثر است و بخشی از مهارت‌های اجتماعی محسوب می‌شود. شوخی، به‌طور هوشمندانه، ارتباط عاطفی را افزایش می‌دهد و موجب احساس رضایت در افراد، حفظ ارتباط مثبت و خشنودی می‌شود (ماتلین و گاورن<sup>۷</sup>، ۱۹۷۹؛ کوباسا<sup>۸</sup>، ۱۹۸۲).

کاهش فشار روانی و عواطف منفی، از عوامل مؤثر بر شادی هستند که باید مورد توجه قرار گیرند. نتایج پژوهش‌های بعدی نشان داده‌اند که رضایت شغلی کسانی که در دوره‌های آموزش کنترل استرس و کاهش عواطف منفی در محیط کار شرکت کرده‌اند، افزایش می‌یابد (مورفی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴). همچنین بر اساس نتایج برخی از پژوهش‌ها، بعضی از شرکت‌های آمریکایی با حذف اضطراب، افسردگی و سایر عواطف منفی، توانسته‌اند از آثار بسیار آن در رشد شادی و رضایت استفاده کنند (فالکنبورگ<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۷).

حمایت‌های عاطفی، سلامت روان، حمایت اجتماعی و سلامت خانواده، می‌توانند در افزایش شادی و در نتیجه بهره‌وری، آثار فراوانی داشته باشند، به طوری که کارکنانی که از حمایت خانوادگی بیشتری برخوردار بوده‌اند، عواطف منفی خود را بهتر کنترل کرده‌اند، نسبت به سایر کارکنان از شادی و رضایت بیشتری برخوردار بوده‌اند و در نتیجه، در بدترین شرایط، زندگی خود را به نحو بهتری مدیریت کرده‌اند (ویکراما، لورنز، کنگر، متز و الدر<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۷).

1. Scherer, Summerfield & Walnott
2. Ulrich, Dimberg & Driver
3. Kubey & Csikzentmihalyia
4. Endophines
5. LSD
6. Larsen & Diener
7. Matlin & Gawron
8. Kobasa
9. Murphy
10. Falkenburge
11. Wickrama, Lorenz, Conger, Mattews & Elder

فوردالین<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) در برنامه رشد شادی، پس از بیان چند مؤلفه تصدیق کرده است که می‌توان افراد را در یک طیف شادی قرار داد و عوامل مؤثر در رشد شادی را در آنها ایجاد کرد. وی تلاش برای ایجاد شخصیت سالم، کاهش توقع، رشد افکار مثبت، بها دادن به شادی، برنامه‌ریزی برای نشاط، کاهش احساسات منفی و رفع نگرانی را از عوامل مؤثر بر رشد عواطف مثبت دانسته است.

رضایت شغلی با افزایش حقوق، رشد مهارت، استقلال و تنوع شغلی افزایش می‌یابد و جنبه اجتماعی آن بسیار مهم است. برای مثال، روابط منفی و تعارض نقش در محیط کار، رضایت را کاهش می‌دهد. نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رضایت با سن، سلامت خانواده و سلامت روان نیز ارتباط دارد.

### ضرورت و اهداف پژوهش

افزایش عواطف مثبت، کاهش عواطف منفی و به طور کلی، شادی، می‌تواند در رشد کارایی کارکنان مؤثر باشد، زیرا کاهش شادی، باعث رشد فرسودگی شغلی و در نتیجه کاهش عملکرد افراد می‌شود. سلامت روان و رضایت از زندگی خانوادگی نیز می‌تواند در رشد بازدهی کار و ایجاد روحیه خوب مؤثر باشد. به اعتقاد کارشناسان، اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان‌رنجوری در برخی از مراکز صنعتی مشاهده می‌شود که پیامدهایی نظیر کاهش سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی-اجتماعی را داشته است، به طوری که گویا، شادی در محیط کار و جامعه، بسیار کاهش یافته است (آرگایل، ۱۳۸۲). وجود عوامل مذکور، کارایی افراد را کاهش داده است و سازمان‌ها در جستجوی راه‌حلی در این زمینه هستند. از این رو، برای حل این مشکلات و ایجاد جامعه‌ای سالم با سازمان‌هایی پویا و بانشاط، به راهکارهایی نیاز داریم که مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن را در محیط کارخانه رشد و تقویت کنند، رکود را در زندگی افراد از بین ببرند، سلامت روانی افراد را تضمین کنند و ارتباطات خانوادگی را سامان بخشند. یافته‌های پژوهش حاضر، نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشدیابنده تبدیل کند، بلکه می‌تواند بر خانواده کارکنان نیز تأثیر بگذارند و کیفیت زندگی خانوادگی و شغلی را افزایش دهند. انجام پژوهش حاضر، به دلایل زیر نیز ضروری است:

1. Fordalfin

- ۱- با بررسی عوامل مؤثر بر شادی در کارخانه، می‌توان به میزان شادی پی برد و با رشد عوامل مؤثر بر شادی، کارایی افراد را افزایش داد.
- ۲- با انجام پژوهش حاضر، می‌توان به میزان رضایت افراد از زندگی پی برد و اثربخشی زندگی را افزایش داد. خانواده مثبت و فرد راضی از زندگی، می‌تواند به ایجاد روابط اجتماعی مطلوب در محیط کار کمک کند، مهرورزی، محبت و صداقت را در محیط کار افزایش دهد و یک بستر حمایتی را در محیط کار ایجاد کند تا استرس‌ها و نیز فشارهای روانی ناشی از کار کاهش یابد.
- ۳- با شناسایی تأثیر عوامل مؤثر بر شادی، می‌توان متغیرهای کم‌اثر را که مشکلاتی برای نظام به وجود می‌آورند و باعث رشد احساس ناخشنودی، تکراری بودن، خطرساز بودن کار، فشارها، تعارض‌ها و در نهایت، عوامل منفی می‌شوند، شناسایی کرد و برای حذف آنها تلاش نمود تا در نهایت، میزان شادی را در کارکنان افزایش داد.
- ۴- با بررسی آثار عوامل شادی و سلامت روان، می‌توان آثار نظام‌های پاداشی و انگیزشی را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که درآمد، پاداش، سلامتی، اشتغال پویا، ارتباطات مطلوب، وجود مسکن و آموزش، آثار فراوانی در رشد شادی و کارایی افراد دارند، به طوری که کارگرانی که در زمینه موارد مذکور، رضایت دارند و از سلامت روان بیشتری برخوردار هستند، در محیط کار نیز کارایی و اثربخشی بیشتری دارند.
- ۵- انجام پژوهش حاضر، در تصمیم‌گیری مدیران برای جابجایی کارکنان، سازگاری شغل با شخصیت و رشد سلامتی سازمان مهم است.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر، یک بررسی مداخله‌ای است که دو مرحله دارد. در مرحله اول پژوهش، هدف اصلی بررسی وضعیت شادی و عوامل مؤثر بر آن بود. برای دستیابی به هدف مذکور، پس از تعیین عوامل نشاط‌آور و چند بار اجرای آزمون، ابتدا عوامل مؤثر بر شادی در حوزه‌های پژوهشی، بر اساس بررسی‌های اولیه و توافق کارشناسان انتخاب گردید و سپس عوامل مذکور، در قالب پرسشنامه برای مشارکت‌کنندگان ارسال گردید تا با استفاده از معیارهای با قابلیت سنجش، آنها را

نمره‌بندی کنند.

در مرحله دوم، نکات کاربردی و راهبردهای عملیاتی، بر اساس اجرای آزمون‌های رضایت از خانواده و سلامت روان، با روش کیفی مورد بررسی قرار گرفت و برای اجرای آن برنامه‌ریزی گردید.

### جامعه آماری و نمونه مورد بررسی

جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان شرکت شیر گاز آذران اصفهان بودند که به طور رسمی و قراردادی در واحدهای مختلف فعالیت می‌کردند. تعداد آنان، حدود ۱۵۰ نفر بود که با استفاده از روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. حجم نمونه مطابق با پرسشنامه‌های برگشتی، ۱۰۵ نفر تعیین شد.

### ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات

#### ۱. پرسشنامه

##### الف- پرسشنامه شادی فوردایس:

پرسشنامه شادی فوردایس، ۳۹ پرسش دارد که برای سنجش میزان شادی ساخته شده است. این پرسشنامه، چهار طیف زیاد، متوسط، کم و بسیار کم دارد و فرد در یک مقیاس (۰-۱۰۰) آن را نمره‌گذاری می‌کند.

در بررسی‌های پیشین، پایایی پرسشنامه شادی فوردایس، مطلوب بیان شده است. فوردایس<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) همسانی درونی تست را دامنه ۰/۷۳ تا ۰/۹۳ با میانگین ۰/۸۶ بیان کرده‌اند. همچنین به اعتقاد آنها، همسانی درونی پرسشنامه فوق برای افراد شاد و غیرشاد به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۶ است.

در پژوهش حاضر، به منظور تعیین ضریب پایایی تصنیف مقیاس آزمون شادی، از فرمول تصحیح اسپیرمن- براون استفاده شد و ضریب پایایی مذکور، در حد ۰/۸۳ محاسبه گردید. همچنین از روش بازآزمایی، در بین ۳۵ نفر استفاده شد و مقدار ضریب همبستگی بین نمره‌های آزمودنی‌ها، در دو نوبت با فاصله دو هفته، ۰/۸۸ بود. برای تعیین روایی آزمون شادی، از آزمون شادی اکسفورد استفاده شد. ضریب همبستگی به دست آمده بین دو مقیاس فوق در بین ۵۰ نفر - که از بین ۸۰۰ نفر به طور تصادفی انتخاب شده بودند - ۰/۷۸ بود که در حد  $p=0/01$  معنادار بود.

1. Fordyce

### ب - آزمون شخصیت MMPI

پرسشنامه شخصیت‌سنج چندوجهی مینه سوتا (MMPI) که در حال حاضر، پرکاربردترین پرسشنامه شخصیتی است، ۳۷۰ پرسش دارد که نه مقیاس آن، به گروه‌های متفاوت اختلال‌های بالینی مربوط است و سه مقیاس کنترل نیز دارد. این آزمون مانند سایر آزمون‌ها در ایران مورد بررسی قرار گرفت و تعدادی از روان‌شناسان از جمله، براهنی و همکاران، به بررسی هماهنگی آن با هنجارهای ایران پرداختند. روان‌شناسان مذکور، از ۵۶۶ پرسش در آزمون مذکور، ۳۷۰ پرسش را با فرهنگ ایران سازگار تشخیص دادند. در پژوهش براهنی (۱۳۸۱)، ضریب آلفای کرنباخ این آزمون، ۰/۹۰ محاسبه شد که بیانگر استاندارد بودن این آزمون برای ایران است.

### ج - پرسشنامه رضایت از ازدواج (MSI)

پرسشنامه رضایت از ازدواج، ۱۷۵ پرسش دارد که برای سنجش رضایت افراد از زندگی زناشویی تهیه شده است. این پرسشنامه ۱۱ مقیاس را مورد سنجش قرار می‌دهد که عبارت‌اند از: رضایت قراردادی<sup>۱</sup> (CNV)، آشفتگی فراگیر<sup>۲</sup> (GDS)، روابط عاطفی<sup>۳</sup> (AFC)، روابط حل مسئله<sup>۴</sup> (PSC)، عدم علائق مشترک و نارضایتی از کمیت و کیفیت اوقات فراغت<sup>۵</sup> (TTO)، عدم توافق درباره مسائل مالی<sup>۶</sup> (FIN)، نارضایتی از روابط جنسی<sup>۷</sup> (SEX)، پذیرش نقش<sup>۸</sup> (ROR)، تاریخچه آشفتگی خانوادگی<sup>۹</sup> (FAM)، نارضایتی از کودکان<sup>۱۰</sup> (DSC) و کشمکش در پرورش فرزند<sup>۱۱</sup> (CCR). تبریزی به ترجمه پرسشنامه مذکور در سال ۱۳۸۵ پرداخت و آن را متناسب با فرهنگ ایران استاندارد کرد. شایان ذکر است که برای تعیین روایی هر سه آزمون مذکور، از آرای متخصصان علم مدیریت، روان‌شناسی و مشاوره استفاده شد و ضریب پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرنباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۹۰ محاسبه گردید.

### ۲. مصاحبه

در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات، از روش مصاحبه استفاده گردید. تحلیل پاسخ‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی<sup>۱۲</sup> انجام شد. بدین ترتیب که پس از مشخص کردن چهارچوب دسته‌بندی اطلاعات و توافق گروه‌های پژوهش و گروه کارشناسان روان‌شناسی، تجزیه و تحلیل مجموعه اطلاعات به دست آمده، در قالب چهارچوب از قبل تعیین شده انجام شد.

1. Conventionalization
2. Global Distress
3. Affective Communication
4. Problem-Solving Communication
5. Time Together
6. Disagreement About Finance
7. Sexual Dissatisfaction
8. Role Orientation
9. Family History Of Distress
10. Dissatisfaction With Children
11. Conflict Over Children
12. Qualitative Content Analysis

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از نرم‌افزار آماری SPSS13 استفاده گردید و اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین) و استنباطی (آزمون تحلیل واریانس چند متغیره، ضریب رتبه‌ای اسپیرمن) تجزیه و تحلیل گردید.

## یافته‌های پژوهش

### بررسی پرسش‌های پرسشنامه شادی

در جدول (۱)، میانگین هر یک از پرسش‌های پرسشنامه شادی موردبیس، همراه با انحراف معیار و میانگین مطلوب هر پرسش و وزن‌های گویه‌های هر یک از پرسش‌ها بیان شده است.

جدول (۱): توزیع میانگین و انحراف معیار پرسش‌های پرسشنامه موردبیس در مقایسه با میانگین قابل قبول هر پرسش

ردیف	عنوان	انحراف معیار	میانگین موجود	میانگین قابل قبول بر اساس استاندارد
۱	رضایت	۰/۹۱۶	۲/۳۵	۳
۲	فعال بودن	۱/۲۳۶	۲/۷۵	۳
۳	میزان اوقات لذت بخش	۲/۲۰۹	*۱/۸۵	۳
۴	مفید بودن	۱/۴۸۷	۳/۵	۴
۵	ارتباط لذت‌بخش با دوستان	۱/۸۹۶	۳/۱۴	۴
۶	پیشرفت امور	۱/۹۵۸	۳/۲۹	۴
۷	قضاوت درباره خود	۱/۶۷۱	۳/۱۵	۴
۸	رضایت از تأهل	۱/۴۱۳	۴/۵	۵
۹	رابطه با همسر	۴/۲۱۶	۴/۵	۶
۱۰	رابطه با اعضای خانواده	۱/۵۴۴	۲/۷۵	۳
۱۱	درآمد	۱/۹۰۰	۲/۱	۳
۱۲	منزلت اجتماعی	۰/۷۸۳	۱/۵۶	۲
۱۳	جایگاه شغلی	۱/۱۷۵	۱/۷۲	۲



ادامه جدول (۱): توزیع میانگین و انحراف معیار پرسش‌های پرسشنامه فوردایس در مقایسه با

میانگین قابل قبول هر پرسش

ردیف	عنوان	انحراف معیار	میانگین موجود	میانگین قابل قبول بر اساس استاندارد
۱۴	رضایت از شغل	۱/۶۲۸	۲/۵	۳
۱۵	احساس موفقیت	۱/۲۳۵	۱/۵۸	۲
۱۶	ارزشمند	۰/۲۸۶	۱/۹۲	۲
۱۷	اعتماد به نفس	۰/۳۶۵	۰/۸۵	۱
۱۸	روشن بودن اهداف	۰/۳۲۲	۰/۸۹	۱
۱۹	توانمند بودن	۰/۳۰۷	۰/۸۹	۱
۲۰	مورد قبول بودن	۰/۴۴۲	۰/۷۳	۱
۲۱	دوست داشتن خود	۰/۲۲۲	۰/۹۵	۱
۲۲	پذیرش ضعف‌ها	۰/۳۷۴	۰/۸۳	۱
۲۳	شناخت خود	۰/۴۱۷	۰/۷۸	۱
۲۴	ایده‌آل‌گرا بودن	۰/۴۲۰	۰/۷۷	۱
۲۵	هدف‌دار بودن	۰/۳۲۴	۰/۸۸	۱
۲۶	داشتن آرزوهای مطلوب	۰/۵۰۰	۰/۵	۱
۲۷	خوش‌بین	۰/۲۸۴	۰/۹۱	۱
۲۸	تکراری بودن زندگی	۰/۴۹۵	۰/۵۷	۱
۲۹	بلندپرواز بودن	۰/۴۷۳	*۰/۳۴	۱
۳۰	بروز احساسات و برونگرایی	۰/۴۴۱	۰/۷۴	۱
۳۱	عدم دغدغه ذهنی	۰/۴۹۲	۰/۵۹	۱
۳۲	خود بودن و داشتن هویت مثبت	۰/۳۴۵	۰/۸۶	۱
۳۳	پذیرش دیگران	۰/۳۴۴	۰/۸۶	۱
۳۴	ارزیابی از خود	۰/۵۰۰	۰/۵۰	۱
۳۵	قانع بودن	۰/۴۹۶	*۰/۴۳	۱
۳۶	احساس استقلال	۰/۳۷۴	۰/۸۳	۱
۳۷	رضایت از قضای الهی	۰/۴۸۹	*۰/۴۰	۱
۳۸	احساس وجود مثبت	۰/۳۳۸	۰/۸۷	۱
۳۹	عموماً شاد هستم	۲/۰۹	۶/۶۸	۸

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به اطلاعات جدول (۱)، میانگین اکثر پرسش‌ها، به میانگین مطلوب نزدیک است و میانگین پرسش‌های شماره ۳، ۲۹، ۳۵ و ۳۷ تا میانگین مطلوب فاصله دارد. به عبارت دیگر، میانگین قانع بودن، رضایت از قضای الهی، بلندپرواز بودن و میزان استفاده از اوقات لذت‌بخش، کمتر از موارد دیگر است.

**الف. میزان شادی کارخانه:** نمره شادی کارخانه ۵۷/۴۸ است که با توجه به نمره‌های میزان شادی در جدول (۱)، مطلوب است.

**جدول (۲): توزیع فراوانی نمونه بر حسب میزان شادی**

٪/۱	٪/۱۸۷	٪/۹۷/۷۲	٪/۳۱
ضعیف	متوسط	خوب	بسیار خوب
۲۰	۳۵	۶۵	۸۰

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات جدول (۲)، میزان شادی ۱/۸۷ درصد از کارکنان، متوسط بوده است. میزان شادی ۹۷/۷۲ درصد از آنها نیز خوب و ۰/۳۱ درصد نیز بسیار خوب بوده است. به طور کلی، می‌توان شادی اکثر کارکنان را خوب ارزیابی کرد.

**ب- میزان شادی در بخش‌ها:** با توجه به مشابهت فعالیت کارکنان در بخش‌های مختلف کارخانه، می‌توان بخش‌های کارخانه را به چهار گروه تقسیم کرد.

**جدول (۳): توزیع فراوانی و میانگین میزان شادی در بخش‌های مختلف کارخانه**

شاخص‌های بخش‌های مختلف کارخانه	میانگین	انحراف معیار
ماشین‌سازی	۵۸/۹۶	۱/۴۷
اداری - مالی	۵۶/۹۵	۱/۱۳
ساخت و تولید	۵۷/۱	۱/۳۱
صنایع و نظام‌ها	۵۶/۹۴	۱/۳۷

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات جدول (۳)، بیشترین میزان شادی، در بخش‌های پشتیبانی فنی کارخانه با میانگین ۵۸/۹۵ و کمترین میزان شادی، در سایر بخش‌های تولیدی کارخانه وجود دارد. با توجه به مشخص بودن میزان شادی هر یک از بخش‌ها و فاصله آن تا میزان شادی قابل قبول، می‌توان با اولویت‌بندی، راهکارهای مناسبی را برای هر بخش به منظور افزایش شادی اعمال کرد. ظاهراً به دلیل گستره تنوع در

کارخانه و آزادی عمل، میزان شادی در کارکنان فنی، بیشتر است. به منظور بررسی تفاوت میانگین‌ها، جدول (۴) تهیه شده است.

جدول (۴): مقایسه میانگین شادی در بخش‌های مختلف کارخانه

P	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورات	
۰/۰۰۶	۴/۲۳	۶۵۹/۱۳	۳	۱۹۷۷/۴۰	درون‌گروهی
		۱۵۵/۸۱۵	۱۴۷	۱۳۷۲۷۲/۶۶	بین‌گروهی

منبع: یافته‌های پژوهش

ج. بررسی مقایسه‌ای میزان شادی بخش‌ها: همان طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار  $f$ ،  $۴/۲۳$  با سطح معناداری  $۰/۰۰۶$  است، پس بین میزان شادی کارکنان بخش‌های مختلف کارخانه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دقیق‌تر، حداقل یکی از میانگین‌ها با بقیه متفاوت است. برای اینکه مشخص شود میزان شادی کدام یک از بخش‌های کاری با بقیه متفاوت است، از آزمون توکی<sup>۱</sup> استفاده شد.

جدول (۵): مقایسه زوجی میانگین نمره میزان شادی بین بخش‌ها

P	اختلاف میانگین	مقایسه میانگین‌ها
۰/۰۰۴	۴/۰۱	واحد پشتیبانی فنی و سایر بخش‌های تولیدی

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، اختلاف میانگین نمره‌های کارکنان واحد ماشین‌سازی معنادار بوده است. بنابراین، میزان شادی این واحد، با میزان شادی سایر بخش‌ها تفاوت دارد. در مقایسه بین‌گروهی، در سایر موارد اختلاف میانگین معنادار نبود و بین میزان شادی آنها تفاوت مشاهده نشد.

د.موارد مربوط به رضایت خانوادگی

جدول (۶): نتایج مربوط به آزمون رضایت از ازدواج و مسایل خانوادگی

CCRR کشمکش در پرورش فرزند	DSC نارضایتی از کودکان	FAM تاربیحجه آشننگی های خانوادگی	ROR پذیرش نقش	SEX نارضایتی از روابط جنسی	FIN عدم توافق درباره مسائل مالی	TTO عدم علایق مشترک در اوقات فراغت	PSC روابط حل مسئله	AFC روابط عاطفی	GDS آشننگی فراگیر	CNV رضایت قراردادی	MSI مقیاس Tنمره
۰	٪۴۶	۰	٪۵۹	۰	٪۲۷	٪۹/۷	٪۵/۵	٪۱۵/۲	٪۲/۷	٪۷۷	نمره بیشتر از ۵۰ زنان
۰	٪۱۴/۲	٪۱/۲	٪۳۸/۹	٪۱۵/۵	٪۲۰/۷	٪۱۶/۸	٪۲۰/۷	٪۹/۰۹	٪۵/۱۰	٪۶۶/۲	نمره بیشتر از ۵۰ مردان
٪۱/۰۰	٪۵۴	٪۱/۰۰	٪۴۱	٪۱/۰۰	٪۳	٪۹۰/۳	٪۹۴/۵	٪۸۴/۸	٪۹۷/۲	٪۲۳	نمره کمتر از ۵۰ زنان
٪۱/۰۰	٪۸۵/۸	٪۹۸/۸	٪۶۱/۱	٪۸۴/۵	٪۷۹/۳	٪۸۳/۲	٪۷۹/۳	٪۹۰/۱	٪۹۴/۹	٪۲۳/۸	نمره کمتر از ۵۰ مردان

منبع: یافته‌های پژوهش

در جدول (۶)، روند کلی در آزمون رضایت از ازدواج مشاهده می‌شود. نمره‌های بیشتر از ۵۰، نقاط بحرانی هستند که نشان می‌دهند زنان و مردان در موارد CNV یا رضایت قراردادی، دچار مشکل هستند و رضایت آنها از ازدواج، قراردادی است و هنوز به رضایت پایدار و حقیقی تبدیل نشده است. از این رو، افراد مذکور به آموزش‌های لازم برای دستیابی به رضایت حقیقی نیاز دارند. در موارد دیگر، نقاط بحرانی برای زنان، در زمینه FIN (توافق مالی)، ROR (پذیرش نقش)، AFC (روابط عاطفی)، DSC (نارضایتی از کودکان) و برای مردان نیز در زمینه PSC (روابط حل مسئله)، TTO (عدم علایق مشترک در اوقات فراغت)، FIN (عدم توافق مالی)، SEX (نارضایتی جنسی)، ROR (پذیرش نقش) و DSC (نارضایتی از فرزندان) است.

### میزان ارتباط عوامل نشاط آور با سلامت روان

در ادامه، ابتدا ارتباط عوامل نشاط آور، به تفکیک بیان می شود و در مرحله بعد، ارتباط عوامل نشاط آور به طور دسته بندی شده با سلامت روان تحلیل می شود.

#### الف) تحلیل به صورت تفکیک عوامل با سلامت روان

در جدول (۷)، ضریب همبستگی پیرسون بیان شده است. به دلیل نبود رابطه بین بعضی از عوامل و سلامت روان، فقط میانگین عواملی بیان شده است که با سلامت روان ارتباط دارند.

جدول (۷): ضریب همبستگی بین عوامل نشاط آور با سلامت روان

شماره پرسشها	عوامل نشاط آور	ضریب همبستگی پیرسون با سلامت روان <sup>۱</sup>
۸	دانش کاری	۰/۲۶۴ P=۰/۰۴
۱۰	مشخص بودن وظایف	۰/۳۱۳ P=۰/۰۰۰
۱۱	مهارت کاری	۰/۳۸۸ P=۰/۰۰۶
۱۳	تناسب حقوق با کار	۰/۲۶۶ P=۰/۰۴
۱۴	منصفانه بودن قوانین کاری	۰/۲۶۴ P=۰/۰۴
۱۵	رابطه با همکاران	۰/۳۷۶ P=۰/۰۱
۱۶	مشخص بودن قوانین کاری	۰/۲۹۳ P=۰/۰۴
۲۶	احساس و تفکر مثبت	۰/۴۸۱ P=۰/۰۱
۲۷	رابطه با اعضای خانواده	۰/۲۸۹ P=۰/۰۰۶
۳۱	توجه به ابتکارها و خلاقیتها	۰/۳۹۶ P=۰/۰۰۳
۳۳	توجه به شأن و کرامت افراد	۰/۲۷۴ P=۰/۰۲
۳۴	توجه به شایسته سالی	۰/۲۷۲ P=۰/۰۲
۳۸	مشارکت در فعالیت اجتماعی	۰/۲۲ P=۰/۰۰۲
۳۹	توجه به شأن و کرامت افراد	۰/۲۷۶ P=۰/۰۱
۴۱	توجه به پیشنهادهای سودمند افراد	۰/۲۶۹ P=۰/۰۳
۵۱	وضعیت تحصیلی فرزندان	۰/۲۶۳ P=۰/۰۴

منبع: یافته های پژوهش

۱. برای محاسبه نمره سلامت روان، کل نمره سلامت افراد، به یک نمره تبدیل شد و همبستگی میانگین کل نمره ها، با نمره های عوامل نشاط آور به طور جداگانه محاسبه گردید.

بررسی رابطه نشاط، سلامت روان و رضایت... / حسن قلاوندی و دیگران

همان طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، فقط در هفده مورد، بین عوامل مؤثر بر شادی و سلامت روان، همبستگی معنادار وجود دارد و با توجه به محاسبات جدول coefficients، رابطه معناداری مشاهده نگردید ( $P > 0/05$ ).

### ب) تحلیل عوامل شادی با سلامت روانی

جدول (۸): ارتباط عوامل نشاط‌آور با سلامت روان در تحلیل دسته‌بندی شده

P	ضریب همبستگی	سلامت روان عوامل شادی
۰/۰۰۴	۰/۲۹۸	خانوادگی
۰/۰۹۱	۰/۲۹۱	شغلی
۰/۰۰۱	۰/۳۲۶	فردی
۰/۰۰۱	۰/۲۲	فیزیکی
۰/۰۰۲	۰/۱۷	انگیزشی
۰/۰۰۱	۰/۲۳	سازمانی

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات جدول (۸)، به غیر از عوامل شغلی که رابطه معناداری را نشان نمی‌دهند، بقیه عوامل، بیانگر وجود همبستگی مثبت، بین عوامل شادی و سلامت روان هستند، اما به منظور بررسی رابطه تأثیری، از جدول ضریب عامل<sup>۱</sup> استفاده شد.

جدول (۹): رابطه عوامل شادی با سلامت روان

Sig	T	B	سلامت روان عوامل شادی
۰/۶۷۱	۰/۴۲۶	۰/۱۱۹	خانوادگی
۰/۰۸۷	۱/۷۱۱	۰/۲۱۲	شغلی
۰/۱۶۰	۱/۴۵	۰/۱۸۹	سازمانی
۰/۰۷۴	۱/۷۹	۰/۱۸۶	شخصی
۰/۲۳۸	۱/۱۸۲	۰/۱۵۱	فیزیکی
۰/۲۸۷	۰/۰۷۵	۰/۵۷	انگیزشی

منبع: یافته‌های پژوهش

1. Coefficients

به دلیل اینکه  $P > 0/05$  است، در جدول (۹)، بین عوامل مؤثر بر شادی و سلامت روان، رابطه معناداری مشاهده نشد. ظاهراً عوامل دخالت‌کننده، مانع شفاف شدن رابطه معنادار هستند.

به طور کلی، همبستگی بین سلامت روان و رضایت از خانواده نشان می‌دهد که ضریب همبستگی  $0/482$  است و با احتمال  $0/001$  معنادار و قوی است. بنابراین، بین شادی، سلامت روان و رضایت از خانواده، همبستگی مثبت وجود دارد، ولی به انجام پژوهش‌های بیشتری نیاز است تا مشخص شود که کدام عامل از اولویت بیشتری در این زمینه برخوردار است.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، پی بردن به میزان نشاط و سلامت روان و رضایت از خانواده کارکنان بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که میانگین میزان شادی کارکنان کارخانه،  $0/5748$  است که مطلوب است، اما تا  $65$  درصد نیز می‌تواند افزایش یابد و با در نظر گرفتن فشارها و مشکلات بیرون از کارخانه، با  $10$  درجه افزایش، عالی‌ترین میزان شادی فراهم می‌شود.

در مقایسه نمره شادی بخش‌های مختلف کارخانه،  $t$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0.001$  نشان داد که نمره شادی معنادار است، به عبارت دیگر، میزان شادی ماشین‌سازی و قسمت فنی، بیشتر از سایر قسمت‌ها بوده و بیشترین میانگین شادی، مربوط به آن است.

در بررسی رابطه عوامل نشاط‌آور و سلامت روان، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که فقط در  $17$  مورد، بین عوامل مؤثر بر شادی و سلامت روان، همبستگی معنادار وجود دارد که با توجه به محاسبه ضریب عامل، این رابطه معنادار نبوده و ظاهراً عوامل دخالت‌کننده، مانع از شفاف شدن رابطه تأثیری است. مسائل زنان و مردان عبارت‌اند از:

### الف) زنان

۱. عدم توافق درباره مسائل مالی: این مقیاس، مشکلات ازدواج را در زمینه اداره امور مالی خانواده می‌سنجد. ناامنی مالی، عامل مهم و مؤثری در پیدایش

آشفتگی در ازدواج است و کنترل ضعیف همسر بر مسائل مالی، در این زمینه مؤثر است.

۲. پذیرش نقش: با این مقیاس، میزان قبول نقش سنتی در مقابل نقش غیرسنتی در نقش‌های ازدواج و جنسی والدینی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مقیاس مذکور، طرفداری از اشتغال زنان، اعتقاد به اشتراک مسئولیت در منزل را شامل می‌شود.

۳. روابط عاطفی: نارضایتی زن از میزان محبت و توجه همسر را می‌سنجد. در این مقیاس، بر فرایند کلامی و غیرکلامی ارتباطات تأکید می‌گردد و به محتوای آن توجه نمی‌شود.

۴. نارضایتی از کودکان: این مقیاس میزان نارضایتی مادران از فرزندان و روابط والدین با کودکان را ارزیابی می‌کند.

### ب) مردان

۱- روابط حل مسئله: این مقیاس، ناتوانی زن و شوهر را در حل اختلاف‌ها می‌سنجد و به جای احساس زیربنایی یا منزوی بودن، عدم توافق آشکار را اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس چند بخش را شامل می‌شود: ختم اختلاف‌های جزئی به مشاجره‌های بزرگ، داشتن همسری بیش از حد عیب‌جو، وجود اختلاف‌های حل نشده، و داشتن همسری حساس به انتقاد.

۲- عدم علائق مشترک در اوقات فراغت: با این مقیاس، عدم علائق مشترک و نارضایتی از کمیت و کیفیت اوقات فراغت بررسی می‌شود.

۳- عدم توافق درباره مسائل مالی: با این مقیاس، مشکلات ازدواج در زمینه اداره مالی خانواده مورد بررسی قرار می‌گیرد. مشکلات مذکور عبارت‌اند از: داشتن همسری ولخرج، ناامنی مالی به‌عنوان عاملی مهم و مؤثر در پیدایش آشفتگی در ازدواج، ناتوانی در صحبت درباره مسائل مالی با آرامش.

۴- نارضایتی جنسی: نارضایتی از مقدار و کیفیت روابط جنسی و سایر فعالیت‌های جنسی، شامل عدم علاقه همسر به انجام روابط جنسی، لذت ناکافی از روابط جنسی، علاقه به روابط جنسی نامشروع یا داشتن روابط جنسی نامشروع. این مقیاس، یکی از نامتجانس‌ترین مقیاس‌های این آزمون است.

۵- پذیرش نقش: این مقیاس، میزان قبول نقش سنتی در مقابل نقش غیرسنتی



در نقش‌های ازدواج و جنسی والدینی را مورد بررسی قرار می‌دهد که طرد نقش خانه‌دار بودن زنان و نقش‌های سنتی ازدواج از این قبیل هستند.

**۶- نارضایتی از کودکان:** این مقیاس، میزان نارضایتی والدین از فرزندان و روابط والدین با کودکان را ارزیابی می‌کند. توصیف کودکان به عنوان افراد بی‌توجه یا توهین‌کننده، عدم علاقه به انجام فعالیت‌های مشترک با فرزندان و نارضایتی از پرورش فرزند، از این قبیل است.

مسائل مذکور درباره زنان و مردان، بیانگر شناخت ناقص از زندگی زناشویی، فقدان مهارت‌های زندگی، عدم شناخت ویژگی‌های روان‌شناختی زن و مرد و عدم آگاهی درباره نحوه تربیت فرزندان است.

در تحلیل پرسش‌های مصاحبه مشخص شد که بعضی از عوامل با عوامل دیگر کمتر ارتباط دارند و تأثیر کمی در ایجاد شادی دارند. در صورتی که بعضی از عوامل می‌توانند موجب افزایش تأثیر عوامل دیگر در این زمینه شوند. برای مثال، احساس تبعیض، می‌تواند بر رضایت از زندگی، محیط کار، تناسب حقوق با کار و ارتباط با مدیریت و مافوق تأثیر بگذارد و در نتیجه، تأثیر آن فراوان است. از این رو، عواملی که موجب افزایش تأثیر عوامل دیگر می‌شوند، باید مورد توجه قرار گیرند.

با بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و میزان تأثیر عوامل نشاط‌آور بر سلامت روان، مشخص شد که نمره عوامل، به میزان ۱/۵ تا ۲ می‌تواند افزایش یابد و این موضوع، در ایجاد شادی در کارخانه تا حد زیادی مؤثر است.

بررسی نتایج آزمون رضایت از ازدواج نشان داد که زنان و مردان (کارکنان و همسرانشان) در خصوص رضایت قراردادی، دچار مشکلاتی هستند. موضوعات مطرح شده در این مقیاس، افکار فرد را درباره داشتن مشکلات رایج - اما ناچیز - ازدواج نشان می‌دهد و روابط زن و مرد را تا حدی غیرواقعی و مثبت توصیف می‌کند. در واقع، هنوز رضایت پایدار و حقیقی در ازدواج ایجاد نشده است، از این رو، افراد مذکور به آموزش‌های لازم برای افزایش رضایت حقیقی نیاز دارند.

بررسی نتایج آزمون MMPI-2 (سلامت روان) بیانگر سلامت روان افراد است، زیرا عوامل موجود - نمره‌های متوسط بین ۴۰ تا ۵۹ - سلامت روانی مطلوب سازمان را نشان می‌دهند. در این قسمت، اعداد بیش از ۵۰٪ را مشاهده می‌کنیم، اما

نمره‌های کمتر از ۴۰ و بیشتر از ۶۰ - که هر دو نقاط بحرانی هستند - نیز در بعضی عوامل مشاهده می‌شود. عامل Hy (هیستری تبدیلی) با نمره بالا و برافروختگی متوسط، بیانگر افرادی بسیار خوش‌بین (خوش‌بین بیمارگونه) و عامل Si (درون‌گرایی اجتماعی) با نمره بالا و برافروختگی بارز، بیانگر کناره‌گیری فرد از دیگران، اجتماعی نبودن، کم‌رویی، وجود نشخوارهای ذهنی در فرد است. عوامل یادشده، از نقاط بسیار بحرانی هستند و افراد مذکور، باید تحت روان‌درمانی و دارودرمانی قرار گیرند.

نمره‌های کمتر از ۴۰ عوامل Hs (خودبیمارانگاری)، D (افسردگی)، Hy (هیستری تبدیلی)، Pd (جامعه‌ستیزی) نشان می‌دهند که افراد در خصوص پایگاه اجتماعی خود نگران هستند، امکان ابراز وجود ندارند و به انتقاد از خود می‌پردازند، Ma (شیدایی) و Si (درون‌گرایی اجتماعی) نیز دارند. شایان ذکر است این قبیل افراد به آموزش در زمینه‌های یادشده نیاز دارند. به طور کلی، آزمون مذکور، نشان می‌دهد که حدود ۶۰٪ افراد سازمان، از سلامت روان برخوردار هستند، ولی باید میزان سلامت کلی کارخانه را به ۸۰٪ برسانیم. از این رو، افراد با نمره کمتر از ۸۰، که هفت مورد هستند، باید مورد مشاوره و درمان بیشتر قرار گیرند.

شادمانی، احساس خوب بودن و سلامت روان، یکی از موضوعات مهم ذهنی و روحی است که می‌تواند به خانواده، محیط کار، اجتماع و فرد مربوط باشد. عوامل مذکور، بر توانایی‌ها، دانش و خاطرات فرد تأثیر می‌گذارند. همچنین قضاوت فرد از محیط و عوامل مربوط به آن را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند که این موضوع، می‌تواند بر عملکرد وی، اثر مثبت یا منفی داشته باشد.

اگر فرد در مرکز و دریافت‌کننده پیام‌های ارسال شده از محیط درونی، ذهنی و شخصی‌اش در نظر گرفته شود، محرک‌های مختلف، موجب شکل‌گیری برداشت‌های ذهنی فرد و درک فرد از خود و محیط اطرافش می‌شوند. این محرک‌ها با توجه به نوع محرک و اهمیت آنها برای یک شخص و نوع ارزشیابی فرد از آن موضوع، می‌توانند تأثیر متفاوتی داشته باشند. برای مثال، برخی عوامل مانند سرما، گرما و سر و صدا در محیط کار، از عوامل نارضایتی هستند که افراد مختلف، تقریباً برداشت یکسانی از آن دارند. شاید این موضوع، ناشی از

ویژگی‌های جسمی مشابه انسان‌های مختلف، مانند دمای بدن، مقدار رطوبت هوا و نور کافی برای مطالعه باشد. از این رو، در صورتی که کارکنان، عوامل مذکور را به عنوان مشکل مطرح کنند، باید برای رفع آنها، از استانداردهای موجود و اجرای آنها در محیط کار استفاده کرد.

برخی دیگر از عوامل، به قضاوت و ادراک فرد وابسته است. در اینجا موضوع، متفاوت است، زیرا ادراک افراد، حاصل تجارب قبلی افراد، ژنتیک آنها و شرایط محیطی - فیزیکی و روحی آنها است که بر قضاوت فرد تأثیر می‌گذارد.

نتایج پژوهش حاضر، با پژوهش‌های صابری، پاشاشریفی، افروز، حسینیان (۱۳۸۸)، بختیاری (۱۳۸۶)، سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶)، نصیری و جوکار (۱۳۸۷)، متولی، ازگلی، بختیاری و علوی مجد (۱۳۸۸)، شرر و همکاران (۱۹۸۶)، لارسون (۱۹۸۷)، مورفی (۱۹۹۴)، فالکنبورگ (۱۹۸۷)، ویکراما (۱۹۹۷) و فورد الفین (۱۹۷۷) مشابه است و آنها نیز در پژوهش خود، به نتایجی مشابه رسیدند. با توجه به مطالب مذکور، پیشنهاد می‌شود که در تدوین راهبرد کلی برای رشد شادمانی و سلامت روانی در سازمانی مانند شرکت شیر گاز آذران، با استفاده از قوت‌های موجود در سازمان، به رفع ضعف‌ها پرداخت و با ایجاد کارگاه‌های عمومی ویژه، گفتگوها و نظارت مرتب بر منابع انسانی، از نگرش‌ها آگاهی یافت.

## منابع

- آرگایل، مایکل (۱۳۸۲). روانشناسی شادی. ترجمه فاطمه بهرامی، حسن پالهنگ، مسعود گوهری و حمید طاهر نشاط دوست. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- بختیاری، آمنه (۱۳۸۶). بررسی رضایتمندی از زندگی زناشویی در چهار نوع ساختار خانواده. تحقیقات زنان، ۲ (۱) صص ۳۳-۵۶.
- سامانی، سیامک، جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶). تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی. روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۳ (۳) صص ۲۹۵-۲۹۰.

صابری، هایده، پاشاشریفی، حسن، افروز، غلامعلی و حسینیان، سیمین (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی، رضایت زناشویی و احساس خودکارآمدی با سلامت روان معلمان مدارس عادی، تیزهوشان و آهسته گام. *اندیشه رفتار*. ۳ (۱۲) صص ۲۸-۳۷.

متولی، رویا، ازگلی، گیتی، بختیاری، مریم و علوی مجد، حمید (۱۳۸۸). رضایتمندی از زندگی زناشویی و صمیمت زوجین در زنان بادر شاغل و غیرشاغل شهر اردبیل. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل*، ۹ (۴) صص ۳۲۴-۳۱۵.

نصیری، حبی‌اله و جوکار، بهرام (۱۳۸۷). معناداری زندگی، امید، رضایت از زندگی و سلامت روان در زنان. *پژوهش زنان*، ۶ (۳) صص ۱۷۷-۱۵۷.

### ب) انگلیسی

- Falkenburge, L. E. (1987). Employee fitness programs: their impact on the employee and the organization. *Academy of management review*, 12, 511-522.
- Fordyce, M. W. (1972). *Happiness; Its Daily Variation and Its Relation to Values*. Doctoral Dissertation. United States International University. Dissertation Abstracts International 33,1266B [University Microfilms No. 72-23,491].
- Fordyce, M. W. (1988). A Review of Reserach on The Happiness Measures; A Sixty Second index of Happiness and Mental Health. *Social Indicators Research*, 20, 355-381.
- Kobasa, S. C. (1982). *The hardy personality: towards a social psychology of stress and health*. In Sanders GS, Suls J. *Social Psychology of Health and Illness* (3-32). Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Kubey.R. & Csikzentmihalyia, M. (1990). *Television and the quality of life*. Hillsdale NJ. Lawrence Erlbaum associates Inc.s
- Larsen, R. J. & Diener, E. (1987). *Emotional response intensity as an individual difference characteristic*. *J. Res. Pers.* 21, 1-39.
- Irish, R. S., Dimberg, U. & Driver, B. L. (1991). Psychophysiological indicators of leisure benefits, In Driver BL, Brown PJ, Peterson G. L. *Benefits of Leisure* (73-89). State College, PA: Venture Publishing.
- Matlin, M. W. & Gawron, V. J. (1979). Individual differences in pollyannaism. *Journal of Personality Assessment*, 43, 411-412.
- Murphy, L. R. (1994). *Workplace interventions for Stress reduction and prevention*. In Cooper CL, Payne R. Causes, coping and consequences of stress at work. (301-339). Chichester, UK:Wiley. activity and the incidence of coronary heart disease.
- Scherer, K. A., Summerfield, A. B. & Walcott, H. G. (1986). *Experiencing Emotion*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wickrama, K. A. S., Lorenz, FO., Conger, RD., Mattews, L. & Elder, GH. (1997). Linking occupational conditions to physical health through the marital, social and interpersonal processes. *Journal of health and social behavior*, 38, 363-370.