

# بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

نیر ابراهیمی<sup>۱</sup>

حسین بنی فاطمه<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۰۵

تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۱۲/۲۰

## چکیده

احساس نشاط یکی از مهمترین پستوانه‌های ما برای مقابله با مشکلات است. نشاط واقعی به این بستگی دارد که انسان نیازهای درونی و پنهانی خود را از طریق چه جامعه و هنجارهای معمول آن را قبول دارد، برآورد. هدف اصلی این تحقیق عبارت بود از: بررسی رابطه بین میزان امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی که برای مطالعه این هدف از روش پیمایش استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان سازمان استانداری آذربایجان شرقی اعم از زن و مرد متشکل از ۴۴۷ نفر هستند. تعداد ۲۰۵ نفر از جامعه آماری بر اساس جدول مورگان به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شد و بعد از جمع آوری داده‌ها نتایج زیر به دست آمد: بین میزان احساس امنیت اجتماعی و مؤلفه‌های آن؛ احساس امنیت روانی و شغلی و میزان نشاط اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد و به غیر از سن، تفاوت معناداری در میزان نشاط اجتماعی بر اساس جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی و سابقه کاری وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** نشاط اجتماعی، احساس امنیت اجتماعی، احساس امنیت شغلی، احساس امنیت

روانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> - گروه علوم اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

<sup>۲</sup> - گروه علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، Email: Banifatemeh1382@yahoo.com

#### مقدمه

امنیت در شالوده بندی حیات آدمی نقش اساسی داشته و با تمام حوزه‌های فعال زندگی سر و کار دارد و تار و پود هستی با آن درهم تنیده است. (لیک، ۱۳۸۱: ۴۵-۴۱). انسان برای تسلط بر طبیعت، فرار از ناامنی<sup>۳</sup> و تهدید، تأمین نیازهای اساسی خود و در یک کلمه برای دستیابی به امنیت و احساس ایمنی، زندگی اجتماعی را بر گزید و انگهی به موازات گسترش اجتماعات و با پیچیده‌تر شدن روابط و تعاملات اجتماعی، وارد روابط گوناگونی شد که عرصه‌های زندگی را تحت عناوین اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... از هم متمایز کرده و امنیت او را تحت الشعاع قرار داد. بدین ترتیب، بشر با تجمع و تشکیل جامعه، بستری نو برای تهدید امنیت خود فراهم آورد که از زندگی جمعی او ناشی می‌شد؛ او که برای فرار از ناامنی و دستیابی به احساس امنیت، جامعه را تشکیل داده بود، به زودی در یافت که این بار امنیت اش نه تنها از سوی طبیعت و عوامل طبیعی، بلکه از سوی انسان‌ها و عوامل گوناگون اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نیز تهدید می‌شود. از این رو دغدغه همیشگی او جهت دستیابی به احساس امنیت در مقوله‌ای جدید تحت عنوان «احساس امنیت اجتماعی»<sup>۴</sup> ظهور کرد که در پی تأمین آن علل و اسباب لازم را باید شناخت.

اکثر صاحب‌نظران برآنند که امنیت مفهومی بیرونی و عینی<sup>۵</sup> است و احساس امنیت مفهومی درونی و ذهنی<sup>۶</sup>. تأمین احساس امنیت اجتماعی تنها با شناخت رفتارهایی صورت می‌گیرد که به افزایش یا کاهش امنیت در سطح «اجتماع» منجر می‌گردد. برخی از این رفتارها ممکن است در یک اجتماع احساس ناامنی و هراس را پدید آورده و مانع از توسعه روانی جامعه گردد. نتیجه یک نظرخواهی از سوی مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران (ایسپا) مبین این گفته می‌باشد که ۸۱ درصد از ایرانیان به گونه‌ای احساس ناامنی می‌کنند (کلاهیچیان، ۱۳۸۴: ۱۵۴).

شادمانی به عنوان یکی از احساسات ریشه‌ای مثبت و بسیار تأثیرگذار بر رفتار و حالات دیگر فرد نقش تعیین کننده‌ای در تأمین سلامت روحی و فیزیکی فرد و جامعه دارد. هرچند که یکی از عوامل افزایش دهنده در سطح فردی و جمعی را ارتقای سطح کیفیت زندگی و توسعه در ابعاد مختلف آن می‌دانند اما این رابطه در جهت عکس آن نیز کاملاً مصداق دارد. شادمانی به دلیل آنکه همواره با خرسندی، خوش‌بینی و امید و اعتماد همراه است می‌تواند به عنوان یک کاتالیزور، نقش تسریع کننده‌ای در فرآیند توسعه یک جامعه داشته باشد. همچنین در نقطه مقابل، فقدان شادمانی در یک جامعه منجر به ایجاد فضای سرد و منسددی خواهد شد که قادر به تأمین حداقل انرژی عاطفی لازم برای نوآوری و پیشرفت نخواهد بود.

۳-Insecurity

۴-Societal security feeling

۵-Objective

۶- Subjective

بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

در جامعه ما ایران هرچند که هنوز فقدان شادی به لحاظ بین الذهانی یک مسأله اجتماعی به شمار نیامده و همچنان آسیب‌های اجتماعی نظیر جرم، طلاق، فساد، خشونت، اعتیاد و ... در صدر مسائل اجتماعی در این حوزه باز شناخته می‌شوند، اما باید گفت که این مسائل همگی وجه منفی همان چیزی را باز می‌نمایانند که توجه و تمرکز بر وجه مثبت آن - که احساس شادمانی بخشی از آن را تشکیل می‌دهد - می‌تواند تا حد قابل توجهی از میزان و اثرات مخرب این آسیب‌ها کاسته و علاوه بر آن با ایجاد فضایی با نشاط و امیدبخش در بین افراد جامعه، جایگزین‌های جدید و پویا سازی را برای توسعه و ترقی پیشنهاد کند. روان‌شناسان نیز تقابل این دو وجه را تحت عنوان عناوین روانشناسی مثبت و روانشناسی منفی یاد کرده و بر لزوم این پارادایم تاکید می‌کنند.

ارضای نیازهای ایمنی، یک احساس ذهنی مثبت به دنبال دارد که به موجب آن، انسان احساس جسارت و شجاعت بیشتری می‌کند (مازلو، ۱۳۷۵)؛ همچنین ارضای نیاز ایمنی، حرکت به سوی ارضای نیازهای بالاتر را امکان‌پذیر ساخته و فرد را به ظاهر شدن و کسب مهارت‌ها و تسلط بر می‌انگیزد؛ در حالی که با در معرض خطر قرار گرفتن امنیت، شخص به نیازهای سطح پایین باز می‌گردد (میلون، ۱۳۵۱). علاوه بر آن امنیت پایه ریز علایم معینی نظیر تنش مداوم، هراس عمومی، بی‌قراری، بی‌خوابی، لرزش و ترس‌های مبهم از مصیبت‌های احتمالی است (حق طلب، ۱۳۷۲).

### چارچوب نظری

آنتونی گیدنز را اغلب به عنوان یکی از برجسته‌ترین تحلیل‌گران مدرنیته می‌شناسند به طوری که او خود در صفحات آغاز این کتاب «دولت - ملت و خشونت» مدعی است که: «وظیفه جامعه‌شناسی بنا به تعریفی که من از نقش این رشته دارم، این است که در پی تحلیل ماهیت جهان نوظهوری باشد که اکنون در پایان سده بیستم، ما خود را در آن می‌یابیم» (کسل، ۱۳۸۳: ۳۶). به نظر دورکیهم در عصر مدرنیته شیوه‌های زیستی‌ای پدید آمده است که ما را به شکل بی‌سابقه‌ای، از همه انواع سنتی نظم اجتماعی دور کرده است. گیدنز خود اظهار می‌دارد که «... برای پی گرفتن کاوش‌هایم درباره منش مدرنیته، مایلم بخش شایان توجهی از این بحث را بر مضامین امنیت در مقابل خطر و اعتماد در مقابل ریسک متمرکز سازم. همه کسانی که در سال‌های پایانی سده بیستم زندگی می‌کنند می‌توانند دریابند که مدرنیته پدیده‌ای دو سویه است. توسعه نهادهای اجتماعی جدید و گسترش آنها در سطح جهان فرصت‌های بسیار بیشتری برای انسان‌ها ایجاد کرده است تا در مقایسه با همه انواع نظام‌های پیشا مدرن از زندگانی ایمن‌تر و لذت‌بخش‌تری برخوردار باشند. اما در عین حال، مدرنیته سوی تاریکی نیز دارد که در قرن حاضر بسیار آشکارتر شده است» (گیدنز، ۱۳۷۷: ۱۰).

گیدنز در مجموع، قوی‌ترین تأکیده‌های بنیان‌گذاران کلاسیک جامعه‌شناسی را بر «سویه روشن» و فرصت‌های مدرنیته می‌داند. به باور گیدنز هم مارکس و هم دورکیهم عصر مدرن را عصری پر دردسر می‌دیدند. اما هر دو معتقد بودند که امکان‌های پرثمری که عصر مدرن پدید می‌آورد بر ویژگی‌های منفی

آن می‌چربد. مارکس نبرد طبقاتی را سرچشمه شکاف‌های بنیادی در نظم سرمایه‌داری می‌دانست، اما در عین حال سودای پیدایش نظم اجتماعی انسانی‌تری را در سر می‌پروراند. دورکیهم معتقد بود که گسترش آتی صنعت‌گرایی موجب تثبیت و تحکیم زندگی اجتماعی متوازن و ارضا‌کننده‌ای خواهد شد که به واسطه تقسیم کار و فردگرایی اخلاق قوام خواهد یافت.

ماکس وبر به باور گیدنز بدین‌ترین فرد در میان این سه بنیان‌گذار جامعه‌شناسی است. او جهان مدرن را جهانی ناسازگار می‌بیند که در آن پیشرفت مادی فقط به بهای گسترش بوروکراسی بدست می‌آید که آن نیز به سهم خود خلاقیت و خودمختاری فرد را قلع و قمع می‌کند. اما حتی وبر نیز به طور کامل پیش‌بینی نمی‌کرد که سویه تاریک مدرنیته چه اندازه عظیم از آب در می‌آید. به طور مثال از نظر هر سه نویسنده کلاسیک، کار صنعتی نوین پیامدهای خفت باری داشت و انسانهای بسیاری را اسیر انضباط کار تکراری و ملال آور می‌ساخت اما پیش‌بینی نمی‌شد که پیشرفت نیروهای تولید در بطن خود ظرفیت تجربی عظیمی در خصوص محیط مادی داشته باشد. مثال دوم، کاربرد تشدید یافته قدرت سیاسی است، به ویژه به همان صورتی که در نظام‌های توتالیتر تجلی یافته است. به نظر بنیان‌گذاران جامعه‌شناسی، کاربرد خودسرانه قدرت سیاسی اساساً مقوله‌ای است مربوط به گذشته. به نظر گیدنز حکومت تمامیت خواه یا توتالیتر با استبداد سنتی تفاوت دارد، اما نتیجه‌اش بسیار خوفناک‌تر از این استبداد است. فرمانروایی توتالیتر، قدرت سیاسی، نظامی و ایدئولوژیک را به صورت متمرکزتر از آنچه که پیش از پیدایش دولت‌های ملی امکان‌پذیر بوده با هم جمع می‌کند (گیدنز، ۱۳۷۷: ۱۲). همچنین اندیشمندان اجتماعی اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، نمی‌توانستند اختراع سلاح هسته‌ای را پیش‌بینی کنند. گیدنز در این زمینه می‌نویسد: «... جهانی که امروزه ما در آن زندگی می‌کنیم جهان دلهره آور و خطرناکی است. این قضیه ما را واداشته است که در مورد این فرض که پیدایش مدرنیته به شکل‌گیری سامان اجتماعی شادمانه‌تر و ایمن‌تری خواهد انجامید، تجدیدنظر کنیم. البته از دست دادن اعتقاد به «پیشرفت» یکی از عواملی است که باعث انحلال «روایت‌های» موجود تاریخی شده است. اما در اینجا چیزهای بیشتری از این مطرح است که تاریخ هدفی را دنبال نمی‌کند» (همان، ۱۴).

گیدنز معتقد است که مدرنیته احتمال خطر را در بعضی حوزه‌ها کاهش داده است اما در عین حال خطرات و ناامنی‌های دیگری را جایگزین آن ساخته است. گیدنز، مدرنیته را به عنوان فراگیرترین واقعیت عصر حاضر، هم نوید دهنده فرصت‌هایی برای بشر می‌داند و هم به بارآورنده مخاطرات. از نظرات گیدنز می‌توان استنباط کرد که مدرنیته خالق بسیاری از وقایع پیش‌بینی نشده و در عین حال دلهره‌آور و خطرناکی است که هیچ تضمینی بر شادمانی و خرسندی با ثبات برای انسان‌هایی که در این عصر زندگی می‌کنند، وجود ندارد و به عبارت دیگر پایه‌های احساس امنیت هستی‌شناختی در دوران مدرن، متزلزل شده است. گیدنز در جایی دیگر از «شک بنیادین» به عنوان یکی از پیامدهای پیچیده مدرنیته و تاثیرگذار به هویت شخصی افراد بحث می‌کند. البته نباید دیدگاه‌های مزبور را اینگونه تفسیر کرد که از نظر گیدنز شادمانی بشر روز به روز در حال زوال است. گیدنز اعتماد به نظام‌های انتزاعی و شکل‌گیری رابطه ناب در دوران مدرنیته را به عنوان تخفیف دهنده و تعدیل‌کننده مخاطرات این عصر دانسته و از

بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

تغییر شکل صمیمیت و فراگیر شدن چیزی به نام «عشق» به عنوان یکی از پیامدهای مدرنیته بحث می‌کند. بنابراین به طور کلی می‌توان مدرنیته را واجد دو سویه تاریک و روشن قلمداد کرد که نتیجه آن، هویت انسان‌ها در رفت و آمد بین این دو مدام در حال شکل‌گیری و بازسازی است. گیدنز اظهار می‌کند که جامعه‌شناسان کلاسیک در مجموع بیشتر بر سویه روشن مدرنیته تأکید داشته و از پیامدهای عظیم مخاطره آمیز این عصر تا حد زیادی غافل بوده‌اند. بنابراین با توجه به نظریه گیدنز می‌توان گفت: احساس ناامنی شغلی و اداری و مالی می‌تواند احساس شادمانی را از افراد انسانی در دوره مدرنیته تقلیل دهد.

به عقیده بسیاری از کارشناسان، وجود امنیت در یک جامعه به همان اندازه مهم است که احساس امنیت در آن جامعه و چه بسا احساس امنیت در جامعه مهمتر از وجود امنیت است، چرا که واکنش‌های فرد در جامعه بستگی به میزان دریافت و ادراک او از امنیت دارد. براین اساس تا زمانی که از نظر فرد امنیت در جامعه وجود نداشته باشد، پس احساس امنیت نیز نخواهد کرد. تا زمانی که زنان در مدرسه، دانشگاه، محیط کار، مکان‌های عمومی، خیابان و ... احساس آرامش نداشته باشند، مسلماً احساس امنیت نیز نخواهند کرد (نوروزی و فولادی سپهر، ۱۳۸۸: ۱۳۲).

علی‌رغم نیاز به امنیت، نیاز به شادی هم در وجود بشری است. انسان موجودی هدفمند و جویای نشاط (شادکامی)، خوشبختی و سعادت می‌باشد و تا زمانی که به آنچه می‌خواهد دست نیابد احساس نشاط، خوشبختی و سعادت نمی‌کند. شاید به جرأت بتوان گفت همه تلاش هر انسان در جهت یافتن شادی، نشاط و خوشبختی در آینده است (هزارجریبی و دیگری، ۱۳۸۸: ۱۲۰). در واقع می‌توان گفت احساس نشاط یکی از مهمترین پشتوانه‌های ما برای مقابله با مشکلات است. نشاط واقعی به این بستگی دارد که انسان نیازهای درونی و پنهانی خود را از طریق که جامعه و هنجارهای معمول آن را قبول دارد، برآورد.

نشاط اجتماعی یا شادمانی در سازمانها، به عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و خوشبختی انسان مطرح است که نه تنها زندگی شخصی، بلکه جنبه‌های اجتماعی حیات ما؛ یعنی کنش‌ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می‌کنیم، تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (ون پراگ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ به نقل از زارع شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۰).

بوهمن و همکارش نشان می‌دهد که افراد شاد تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کند. همچنین کارکنان شاد نسبت به سازمان متعهدترند (بوهمن و دیگری، ۲۰۰۷).

<sup>۷</sup> - Van praag B etal

نشاط می‌تواند موجبات کارایی سازمانی را ارتقا دهد نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت کند می‌تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است. برعکس نیروی انسانی با احساس عدم رضایت و شادابی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران نیز مؤثر است.

شرط و لازمه پیشرفت در امور اداری و سازمانی ثبات و امنیت و فقدان تهدید و اطمینان در جهت از دست ندادن شغل برای کارکنان است در وجود چنین شرایطی کارکنان احساس نشاط می‌کنند و بازخورد این نشاط در سازمان باعث پیشرفت امور کشور می‌شود این درحالی است که استانداری از سازمان‌ها و نهادهایی است که بیشترین تأثیرات را از تغییرات سیاسی در جامعه به خود می‌بیند افرادی با موقعیت‌ها و سمت‌های بالا به افراد با رده‌های پایین بدل می‌شوند و افراد درگیر جابجایی‌های شغلی خردکننده و تحقیرآمیز شده و در یک محیطی رقابتی ناسالم گرفتار می‌شوند و این می‌تواند روحیه نشاط افراد را ضایع کند و موجبات درج‌زدن و پس رفت را در سازمان فراهم سازد بنابراین مسئله اصلی در این تحقیق تبیین رابطه بین احساس امنیت اجتماعی و مؤلفه‌های آن و نشاط اجتماعی در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی می‌باشد.

سؤال‌هایی که در این تحقیق مطرح می‌شود عبارتند از:

- ۱- چه ارتباطی بین احساس امنیت اجتماعی و نشاط اجتماعی وجود دارد؟
- ۲- میزان احساس امنیت اجتماعی در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی چقدر است؟
- ۳- میزان نشاط اجتماعی در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی چقدر است؟

### فرضیه های تحقیق

- ۱- بین میزان احساس امنیت اجتماعی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی آنان رابطه وجود دارد (پشتوانه نظری، گیدنز).
- ۲- بین میزان امنیت شغلی و میزان نشاط اجتماعی آنان رابطه وجود دارد (پشتوانه نظری، گیدنز)
- ۳- بین میزان امنیت روانی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی آنان رابطه وجود دارد (پشتوانه نظری، گیدنز).
- ۴- میزان نشاط اجتماعی براساس متغیرهای سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه کار متفاوت است.
- ۵- میزان نشاط اجتماعی براساس متغیر وضعیت استخدامی متفاوت است.

بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

- ۶- میزان نشاط اجتماعی کارکنان استانداری تا چه حد است؟  
۷- میزان احساس امنیت اجتماعی کارکنان استانداری چقدر است؟

**روش شناسی تحقیق**

روش مورد استفاده در این پژوهش، پیمایش (Survey) می باشد که رایج ترین روش بررسی در مطالعات اجتماعی است. تحقیق حاضر را از جهت دامنه می توان جزو تحقیقات پهنانگر و از نظر زمانی جزو مطالعات مقطعی دانست. گردآوری اطلاعات به صورت میدانی از طریق پرسشنامه خواهد بود و برای جمع آوری پیشینه نظری تحقیق از مطالعه کتابخانه ای هم استفاده می شود و با رجوع به کتابخانه منابع مورد نیاز مطالعه خواهند شد.

ابزار تحقیق حاضر پرسشنامه محقق ساخته ای خواهد بود که بر اساس اهداف و فرضیات تحقیق سعی خواهد شد بهترین ابزار لازم جهت انجام بهتر پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گیرد. پرسشنامه ترکیبی از سؤال های باز و بسته خواهد بود که در قالب طیف های لیکرت جهت گردآوری اطلاعات تنظیم می شوند. اطلاعات مورد نظر از یک جمعیت نمونه معرف گردآوری شده و نتایج به کل جامعه آماری تعمیم داده می شود. برای مطالعه میزان احساس امنیت اجتماعی از پرسشنامه محقق ساخته و برای مطالعه نشاط اجتماعی از پرسشنامه شادکامی آکسفورد که در سال ۸۴ توسط هادی نژاد هنجاریابی شده و پایایی ۰/۷۸ به دست آمده (هادی نژاد، ۱۳۸۸)، استفاده خواهد شد.

با مطالعه مقدماتی روی نمونه ۳۰ نفری از جامعه آماری، برای بررسی اعتبار پرسشنامه از تکنیک های اعتبار صوری و اعتبار سازه ای<sup>۸</sup> بهره گرفته خواهد شد. بدین صورت که بعد از اینکه پرسشنامه مورد تأیید استادان و اهل فن قرار گرفت (اعتبار صوری) و برای مشخص کردن میزان روایی پرسشنامه نیز از آزمون آلفا کرونباخ استفاده شد که میزان آن بین ۰ و ۱ است هرچه به سمت یک سوق پیدا می کند نشانه پایایی بالا است.

جدول شماره (۱): ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی متغیر احساس امنیت

تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ
۳۳	۰/۸۴

جدول شماره (۲): ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی متغیر نشاط

تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ
۲۹	۰/۸۳

۸- Construct validity

همچنین در بررسی نهایی پایایی ضرایب زیر به دست آمد:

جدول شماره (۳): ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی میزان شادکامی و میزان احساس امنیت

متغیر	آلفای	تعداد گویه
میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان شادکامی	۰/۸۶	۶۲
احساس امنیت اجتماعی	۰/۷۴	۳۳
احساس امنیت شغلی	۰/۶۷	۱۳
احساس امنیت روانی	۰/۷۴	۲۰
میزان شادکامی	۰/۹۰	۲۹

آلفای کل پرسشنامه ۰/۸۶، آلفای میزان احساس امنیت اجتماعی ۰/۷۴، مولفه‌های احساس امنیت شغلی ۰/۶۷ و روانی ۰/۷۴ و میزان شادکامی ۰/۹۰ است.

جدول شماره (۴): میزان اعتبار سازه ای برای متغیر مستقل و وابسته

ضریب کبزر - می بر - الکین	۰/۶۸۵
ضریب آزمون بارتلت	۲۳۰۰۴/۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول بالا نشان می دهد که ضریب کبزر بالاتر از ۶/ است و به این معناست که ابزار اندازه گیری از اعتبار برخوردار است و گویه ها می توانند واقعیت را بسنجند.

جامعه آماری این پژوهش، کارکنان استانداری آذربایجان شرقی اعم از زن و مرد متشکل از ۴۴۷ نفر هستند. تعداد ۲۰۵ نفر از جامعه آماری بر اساس جدول مورگان (به نقل از نادری و سیف زاده، ۱۳۹۰) به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب می شوند. با توجه به حجم کم جامعه آماری تعداد نمونه انتخاب شده تقریباً نصف جامعه آماری را در بر می گیرد که می توان از این جهت در صورت انتخاب صحیح و مناسب نمونه‌ها از قابلیت تعمیم پذیری آن اطمینان حاصل کرد. روش نمونه‌گیری در این



بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

تحقیق نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی خواهد بود. پس از به دست آوردن لیست کل کارکنان در حوزه‌های معاون از آنها به صورت تصادفی به انتخاب ۲۰۵ نفر اقدام شد.

**متغیرهای تحقیق**

در این تحقیق متغیر امنیت اجتماعی با مؤلفه‌های:

۱- امنیت شنلی

- ۱-۱- جابجایی کمتر در شغل
- ۱-۲- تمرکز بر نقش محوله به افراد
- ۱-۳- رضایت از وضعیت استخدامی
- ۱-۴- رضایت از وضعیت حقوق و مزایا

۲- امنیت روانی

- ۲-۱- عاطفی بودن محیط کار
- ۲-۲- احساس آرامش
- ۲-۳- وابسته شدن فرد به سازمان

این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از طریق طیف لیکرت مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. همچنین متغیر نشاط اجتماعی با مؤلفه‌های پاداش دهنده‌گی زندگی، آمادگی روانی، رضایت از خود، احساس زیبایی شناختی رضایت از زندگی، سازماندهی زمانی، جستجوی جذابیت، و خاطرات شاد در طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

در تحقیق حاضر ضمن استفاده از نرم‌افزار (اس پی اس اس) برای نشان دادن وضعیت کلی توزیع متغیرها از آمارهای توصیفی نظیر میانگین‌ها، جداول فراوانی و تقاطعی و نمودارهای مختلف بهره گرفته خواهد شد. فرضیه‌های ۱ و ۲ و ۳ در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شوند و بنابراین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود و برای فرضیه ۴ (جنس) به دلیل دوشقی و دو حالتی بودن از آزمون مقایسه میانگین‌ها تی تست و برای (سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه کار) به دلیل بیش از دو حالتی بودن از تحلیل واریانس استفاده می‌شود و برای فرضیه ۵ یعنی وضعیت استخدامی به دلیل بیش از دو حالتی بودن از تحلیل واریانس استفاده شده و برای سؤال‌های ۶ و ۷ از آمارهای توصیفی بهره گرفته می‌شود.

### یافته‌های تحقیق

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که میزان احساس امنیت اجتماعی در بین ۸۳/۴ درصد پاسخگویان پایین و ۱۶/۶ درصد پاسخگویان بالا است به عبارتی افراد پاسخگو به لحاظ امنیت شغلی و روانی احساس امنیت کمتری می‌کنند. همچنین میزان نشاط اجتماعی بین پاسخگویان براساس تحلیل داده‌ها ۱۲/۷ درصد نشاط اجتماعی پایین و ۴۶/۳ درصد نشاط اجتماعی متوسط و ۴۱ درصد نشاط اجتماعی بالایی دارند.

جدول شماره (۵): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان احساس امنیت اجتماعی

میزان احساس امنیت اجتماعی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
پایین	۱۷۱	۱/۴	۸۳/۴	۸۳/۴
		۸۳		
بالا	۳۴	۱/۶	۱۶/۶	۱۰۰
		۱۶		
جمع	۲۰۵	۱۰۰	۱۰۰	-

جدول شماره (۶): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان نشاط اجتماعی

میزان نشاط اجتماعی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
پایین	۲۶	۱۲/۷	۱۲/۷	۱۲/۷
متوسط	۹۵	۴۶/۳	۴۶/۳	۵۹
بالا	۸۴	۴۱	۴۱	۱۰۰
جمع	۲۰۵	۱۰۰	۱۰۰	-

### آزمون فرضیه‌ها

**فرضیه:** بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۷): همبستگی بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی

متغیر	آزمون	احساس امنیت اجتماعی	میزان نشاط اجتماعی
احساس امنیت اجتماعی	همبستگی پیرسون	۱	۰/۳۳۵
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۲۰۵	۲۰۵

بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

نشاط اجتماعی	همبستگی پیرسون	۰/۳۳۵	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد نمونه	۲۰۵	۲۰۵

بر اساس خروجی جدول فوق همبستگی بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی برابر  $I = 0/335$  به دست آمده است که می‌توان نتیجه گرفت رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی معنی‌دار است. زیرا سطح معنی‌داری از  $0/05$  کمتر است. بنابراین فرض تحقیق قبول و فرض صفر رد می‌شود.

**فرضیه:** بین میزان احساس امنیت شغلی و میزان نشاط اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۸): همبستگی بین میزان احساس امنیت شغلی و میزان نشاط اجتماعی

متغیر	آزمون	احساس	میزان نشاط
احساس امنیت شغلی	همبستگی	۱	۰/۲۶۵
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۲۰۵	۲۰۵
میزان نشاط اجتماعی	همبستگی	۰/۲۶۵	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد نمونه	۲۰۵	۲۰۵

بر اساس خروجی جدول فوق همبستگی بین میزان احساس امنیت شغلی و میزان نشاط اجتماعی با  $I = 0/265$  درصد اطمینان و معنی‌دار است که می‌توان نتیجه گرفت بین میزان احساس امنیت شغلی و میزان نشاط اجتماعی رابطه معنی‌دار است. زیرا سطح معنی‌داری از  $0/05$  کمتر است. بنابراین فرض تحقیق قبول و فرض صفر رد می‌شود.

**فرضیه:** بین میزان احساس امنیت روانی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۹): همبستگی بین میزان احساس امنیت روانی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی

متغیر	آزمون	احساس امنیت روانی	میزان نشاط اجتماعی
احساس امنیت روانی	همبستگی پیرسون	۱	۰/۲۹۵
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۲۰۵	۲۰۵
میزان نشاط اجتماعی	همبستگی پیرسون	۰/۲۹۵	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد نمونه	۲۰۵	۲۰۵

بر اساس خروجی جدول فوق همبستگی بین میزان احساس امنیت روانی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی با ۹۹ درصد اطمینان و  $I = ۰/۲۹۵$  معنی دار است که می‌توان نتیجه گرفت رابطه بین میزان احساس امنیت روانی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی معنی دار است. زیرا سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین فرض تحقیق قبول و فرض صفر رد می‌شود.  
**فرضیه:** میزان نشاط اجتماعی براساس جنس متفاوت است.

جدول شماره (۱۰): میزان نشاط اجتماعی کارکنان برحسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	مقدار $F$	سطح معناداری
میزان نشاط اجتماعی	مرد	۱۴۷	۱۰۹/۸	۱/۴۴	۰/۱۵۰
	زن	۵۸	۱۰۷/۵۵		

جدول فوق نشان می‌دهد که بین کارکنان زن و مرد از نظر میزان نشاط اجتماعی تفاوت معناداری وجود ندارد. عبارتی می‌توان گفت جریان زندگی و مدرنیته و مسائل زندگی مدرن بر زنان و مردان تأثیر یکسانی دارد.

بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

**فرضیه:** میزان نشاط اجتماعی براساس متغیر وضعیت تأهل متفاوت است.

جدول شماره (۱۱): میزان نشاط اجتماعی کارکنان برحسب وضعیت تأهل

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار f	سطح معنی داری
بین گروهی	۵۱۵/۴	۳	۱۷۱/۸	۰/۷۴۱	۰/۵۲۹
درون گروهی	۴۶۱۴۴/۴	۱۹۹	۲۳۱/۸		
جمع	۴۶۶۵۹/۸	۲۰۲			

مطابق با جدول فوق، آزمون F با معناداری ۰/۵۲۹ از لحاظ میزان نشاط اجتماعی در نظر گرفته شده است که معنادار نیست. به این معنی که، وقتی افراد درگیر سازمان‌ها و نهادهایی بخصوص ثانویه هستند و مشغله‌های زندگی روزمره آنها را دربر گرفته است از نظر میزان نشاط اجتماعی با همدیگر تفاوتی ندارند و این افراد، چه متأهل و چه مجرد و چه مطلقه و... باهم متفاوت نیستند بنابراین فرض تحقیق رد و فرض صفر قبول می‌شود.

**فرضیه:** میزان نشاط اجتماعی براساس متغیر سابقه کار متفاوت است.

جدول شماره (۱۲): میزان نشاط اجتماعی کارکنان برحسب میزان سابقه کار

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار f	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۸۴/۱	۶	۳۰/۸	۰/۱۳۱	۰/۹۹۲
درون گروهی	۴۶۷۱۱/۱	۱۹۸	۲۳۵/۹		
جمع	۴۶۸۹۶/۳	۲۰۴			

مطابق با جدول فوق، آزمون F با معناداری ۰/۹۹۲ از لحاظ میزان سابقه کار و میزان نشاط اجتماعی در نظر گرفته شده است که معنادار نیست. چون سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض تحقیق رد و فرض صفر تأیید می‌شود.

فرضیه: میزان نشاط اجتماعی براساس متغیر سن متفاوت است.

جدول شماره (۱۳): میزان نشاط اجتماعی کارکنان برحسب سن پاسخگویان

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار f	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۴۱۷/۵	۲	۷۰۸/۷	۳/۱۴۸	۰/۰۴۵
درون گروهی	۴۵۴۷۸/۷	۲۰۲	۲۲۵/۱		
جمع	۴۶۸۹۶/۳	۲۰۴			

مطابق با جدول فوق، آزمون  $F$  با معناداری ۰/۰۴۵ از لحاظ سن و میزان نشاط اجتماعی در نظر گرفته شده است که معنادار است. چون سطح معناداری پایین تر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض تحقیق تأیید و فرض صفر رد می شود.

جدول شماره (۱۴): مقایسه گروههای سنی با در نظر گرفتن میزان نشاط اجتماعی

سن و میزان نشاط اجتماعی	میانگین تفاوت (i-j)	انحراف معیار	سطح معنی داری
۲۷-۳۷	-۵/۵۸	۲/۳۹	۰/۰۶۹
۴۹-۶۰	-۵/۸۹	۳/۰۲	۰/۱۵۲
۳۸-۴۸	۵/۵۸	۲/۳۹	۰/۰۶۹
۴۹-۶۰	-۳/۱۳	۲/۸۰	۰/۹۹۴
۴۹-۶۰	۵/۸۹	۳/۰۲	۰/۱۵۲
۳۸-۴۸	۰/۳۱	۲/۸	۰/۹۹۴

جدول فوق مقایسه چندگانه از طریق آزمون حداقل مجذورات یا LSD را نشان می دهد براساس این جدول تفاوت معناداری در بین گروههای سنی دیده نمی شود ولی این تفاوت در بین گروه سنی ۲۷-۳۸ و ۳۸-۴۸ کم و بیش قابل ملاحظه است.

فرضیه: میزان نشاط اجتماعی براساس متغیر وضعیت استخدامی متفاوت است.

بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

جدول شماره (۱۵): میزان نشاط اجتماعی کارکنان برحسب وضعیت استخدامی پاسخگویان

متغیر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	مقدار f	سطح معنی داری
بین گروهی	۴۲۵/۵	۳	۱۴۱/۸	۰/۶۱۵	۰/۶۰۶
درون گروهی	۴۵۱۸۸/۳	۱۹۶	۲۳۰/۵۵		
جمع	۴۵۶۱۳/۸	۱۹۹			

مطابق با جدول فوق، آزمون F با معناداری ۰/۶۰۶ از لحاظ وضعیت استخدامی و میزان نشاط اجتماعی در نظر گرفته شده است که معنادار نیست. چون سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض تحقیق رد و فرض صفر تأیید می شود.

### بحث و نتیجه گیری

در بخش استنباطی، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه‌گیری از این بخش با توجه به اهداف، سوال‌ها و یا فرضیه‌های تحقیق صورت می‌گیرد. لذا ضروری است تا یافته‌های مربوط به هر یک از آنها با نتایج حاصل از تحقیقات قبلی مقایسه شده و وجوه تشابه و یا اختلاف میان آنها به روشنی بیان گردد. در صورتی که نتایج مشابه باشد تاکید به نتایج قبلی به تعمیم نتایج کمک می‌رساند، اگر تفاوتی میان نتایج مشاهده گردد باید به دلایل احتمالی وجود آن اشاره کرد. با توجه به یافته‌ها به بررسی کاربرد عملی و نظری نتایج پژوهش پرداخته می‌شود.

همبستگی بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی برابر  $r = 0/335$  به دست آمده است که می‌توان نتیجه گرفت رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی معنی دار است. زیرا سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین فرض تحقیق قبول و فرض صفر رد می‌شود. از نظر گیدنز بی‌معنایی شخصی و احساس ناامنی و اضطراب وجودی شادمانی را تهدید می‌کند. بر اساس نتایج پژوهش‌های ورامینی (۱۳۹۰) و هزارجریبی (۱۳۸۷) بین میزان امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی رابطه وجود دارد. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به عنوان متغیرهای کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند نمی‌توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۸۹: ۷۲-۳۱)

همبستگی بین میزان احساس امنیت شغلی و میزان نشاط اجتماعی با  $r = 0/265$  و  $r = 0/295$  معنی دار است که می‌توان نتیجه گرفت بین میزان احساس امنیت شغلی و میزان نشاط اجتماعی رابطه معنی دار است. زیرا سطح معنی داری از  $0/05$  کمتر است. بنابراین فرض تحقیق قبول و فرض صفر رد می‌شود.

همبستگی بین میزان احساس امنیت روانی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی با  $r = 0/295$  معنی دار است که می‌توان نتیجه گرفت رابطه بین میزان احساس امنیت روانی کارکنان و میزان نشاط اجتماعی معنی دار است. زیرا سطح معنی داری از  $0/05$  کمتر است. بنابراین فرض تحقیق قبول و فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با توجه به نظریه گیدنز می‌توان گفت: احساس ناامنی شغلی و اداری و مالی می‌تواند احساس شادمانی را از افراد انسانی در دوره مدرنیته تقلیل دهد.

نشاط اجتماعی یا شادمانی در سازمانها، به عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و خوشبختی انسان مطرح است که نه تنها زندگی شخصی، بلکه جنبه‌های اجتماعی حیات ما؛ یعنی کنش-ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می‌کنیم، تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (ون پراگ و همکاران، ۲۰۰۳؛ به نقل از زارع شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۰).

بوهمن و همکارش نشان می‌دهد که افراد شاد تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کند. همچنین کارکنان شاد نسبت به سازمان متعهدترند (Boehm.K.J. & Lyubomirsky, 2007).

نشاط می‌تواند موجبات کارایی سازمانی را ارتقا دهد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت کند می‌تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد.

از نظر گیدنز شادمانی بشر روز به روز در حال زوال است. گیدنز اعتماد به نظام‌های انتزاعی و شکل‌گیری رابطه ناب در دوران مدرنیته را به عنوان تخفیف دهنده و تعدیل کننده مخاطرات این عصر دانسته و از تغییر شکل صمیمیت و فراگیر شدن چیزی به نام «عشق» به عنوان یکی از پیامدهای مدرنیته بحث می‌کند. بنابراین به طور کلی می‌توان مدرنیته را واجد دو سویه تاریک و روشن قلمداد کرد که نتیجه آن، هویت انسان‌ها در رفت و آمد بین این دو مدام در حال شکل‌گیری و بازسازی است. گیدنز اظهار می‌کند که جامعه‌شناسان کلاسیک در مجموع بیشتر بر سویه روشن مدرنیته تأکید داشته و از پیامدهای عظیم مخاطره آمیز این عصر تا حد زیادی غافل بوده‌اند.

آزمون F با معناداری  $0/045$  از لحاظ سن و میزان نشاط اجتماعی در نظر گرفته شده است که معنادار است. چون سطح معناداری پایین تر از  $0/05$  است بنابراین فرض تحقیق تأیید و فرض صفر رد می‌شود تفاوت معناداری در بین گروه‌های سنی دیده نمی‌شود ولی این تفاوت در بین گروه سنی ۲۷-۳۸ و ۳۸-۴۸ کم و بیش قابل ملاحظه است.



بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

میزان نشاط اجتماعی در حالت های مختلف وضعیت تأهل متفاوت نیست به این معنی که، وقتی افراد درگیر سازمانها و نهادهایی بخصوص ثانویه هستند مشغله های زندگی روزمره آنها را دربرگرفته است از نظر میزان نشاط اجتماعی باهمدیگر تفاوتی ندارند و این افراد، چه متأهل و چه مجرد و چه مطلقه و.... باهم متفاوت نیستند بنابراین فرض تحقیق رد و فرض صفر قبول می شود در مورد رابطه وضعیت تاهل و احساس شادمانی نتایج آزمون t نشان داد که هرچند شادمانی افراد متأهل کمی بالاتر از میانگین شادمانی افراد مجرد می باشد اما به لحاظ آماری تفاوت معناداری در شادمانی این دو گروه وجود نداشت. نتیجه این تحقیق برخلاف تحقیق عنبری و قنبری سال ۹۱ است.

بین کارکنان زن و مرد از نظر میزان نشاط اجتماعی تفاوت معناداری وجود ندارد به عبارتی می توان گفت جریان زندگی و مدرنیته و مسائل زندگی مدرن بر زنان و مردان تأثیر یکسانی دارد. نتایج حاصل از آزمون t نشان داد که رابطه معناداری بین جنسیت و شادمانی وجود ندارد و تنها مردان به میزان بسیار کمی از زنان شادترند. البته برخی روان شناسان اظهار می کنند که نوسانات احساسی در زنان بیشتر از مردان بوده و ممکن است میانگین شادمانی زنان در مجموع برابر با میانگین شادمانی مردان به دست آید، اما این برابری، به معنای برابر بودن احساس شادمانی دو جنس نمی باشد. تحقیق کشاورز ۸۴ نیز تفاوت بین سن، جنسیت، وضعیت تاهل و تحصیلات و میزان نشاط اجتماعی نشان نداد. پیمایش جهانی ۱۹۹۷ نیز نشان داده که وضعیت تاهل، سن و شغل داری رابطه معنادار با شادمانی و جنسیت، سطح تحصیلات و حتی درآمد رابطه ای با شادمانی ندارد.

آزمون F با معناداری ۰/۹۹۲ از لحاظ میزان سابقه کار و میزان نشاط اجتماعی در نظر گرفته شده است که معنادار نیست. چون سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض تحقیق رد و فرض صفر تأیید می شود. آزمون F با معناداری ۰/۶۰۶ از لحاظ وضعیت استخدامی و میزان نشاط اجتماعی در نظر گرفته شده است که معنادار نیست. چون سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض تحقیق رد و فرض صفر تأیید می شود. به دلیل حاکمیت ساختارهای سازمانی و اداری و اقتصادی مشترک در بین کارکنان و همچنین با توجه به زمینه های کم و بیش یکسان جامعه پذیری و محیط های اجتماعی مکانیکی و ارگانیکی مشخص و تثبیت شده، نشاط اجتماعی افراد تحت شرایط و متغیرهای زمینه ای تفاوت چندانی ندارد.

از این نتایج می توان استنباط کرد که وضعیت استخدامی، سابقه کاری، سوابق اجرایی و مدیریتی، درآمد و سطح مادی افراد به طور اخص، قادر به پیش بینی میزان شادمانی آنها نمی باشد البته اغلب نظریات حوزه خوشبختی ذهنی (SWB)، عوامل مادی را بر بعد شناختی ذهنی (رضایت از زندگی) بیشتر مؤثر می دانند تا بر بعد احساس آن (شادمانی).

### پیشنهادهای کاربردی

۱- هرچند بخش قابل توجهی از نیاز افراد به شادمانی از طریق روابط گرم خانوادگی و دوستانه تامین می‌شود، اما در شرایط زندگی امروزی که حیات انسانها شدیداً در هم تنیده شده و افراد ناگزیر به تعامل با یکدیگرند، نیاز به داشتن احساس مثبت و شاد در این گروه‌های گسترده‌تر همچنان وجود دارد. براساس نتایج حاصل از این تحقیق یکی از لوازم بسیار مهم شادی در محیط‌های وسیع‌تر، اعتماد متقابل به یکدیگر و همچنین اعتماد به نظامهای تخصصی است. همچنین نتایج این تحقیق بیانگر سطح پایین اعتماد در بین افراد جامعه می‌باشد. به منظور ایجاد اعتماد بیشتر از جمله راههایی که به نظر این محقق می‌رسند عبارتند از: صداقت بیشتر مسئولین و دولتمردان در ادعاهایشان تحت هر شرایطی، ایجاد و تقویت نهادها و انجمن‌های برخاسته از خواست مردم و کاهش فاصله بین دولت و مردم، فعالیت بیشتر نهادهای حقوقی در جهت جلوگیری از عواملی که موجب عدم اعتماد در بین مردم می‌شوند و تلاش در جهت بازآفرینی اعتماد به نهاد دین.

۲- آموزش راههای صحیح نشاط اجتماعی از طریق رسانه‌ها و....

۳- ایجاد اعتماد و امنیت ذهنی و عینی در کارکنان نسبت به آینده از طریق اطمینان

دادن به امنیت شغلی و امنیت روانی محیط کار



## منابع

### منابع فارسی

- آرجایل، م (۱۳۸۵). **روانشناسی شادی**. ترجمه مسعود گوهری انارکی و همکاران. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- آزموده، پ (۱۳۸۲): **رابطه جهت‌گیری با سرسختی و شادکامی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- اینگلهارت، ر (۱۳۷۳): **تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی**، ترجمه مریم وتر، انتشارات کویر.
- جعفری، ر (۱۳۸۶) **سرمایه اجتماعی رهیافتی بدیل برای تبیین امنیت اجتماعی**، فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، سال سوم، شماره دهم، تهران، معاونت اجتماعی ناجا.
- جعفری، ا؛ عابدی، م (۱۳۸۳): **شادمانی دانشجویان دانشگاه اصفهان**، میزان و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه طب و تزکیه، شماره ۵۴، پاییز ۱۳۸۳، ص ۲۴-۱۵.
- دورکیم، امیل (۱۳۶۹): **درباره تقسیم کار اجتماعی**، ترجمه باقر پرهام، تهران، کتابسرای بابل.
- صفری شال، ر (۱۳۸۷)، **پروژه «بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان استان قم و ارائه فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان»** به نمایندگی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم
- صمدی بگه جان، ج (۱۳۸۴)، **امنیت اجتماعی در شهر سنندج**، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران
- عابدی، م (۱۳۸۱)، **بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی و مدل شناختی و رفتار شادمانی بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آ.پ اصفهان**، پایان نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- فروید، ز (۱۳۸۴): **تمدن و ملامت‌های آن**، ترجمه محمد مباشری، تهران، نشر ماهی.
- کار، آ (۱۳۸۵). **علم شادمانی و نیرومندی انسان**. ترجمه حسن پاشاشریفی، جعفر نجفی زند. تهران، انتشارات سخن.
- کار، آ (۱۳۸۵): **روانشناسی مثبت، علم شادمانی و نیرومندی های انسان**، ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند، انتشارات سخن.
- گیدنز، آ (۱۳۷۷) **پیامدهای مدرنیت**، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، نشر مرکز.
- هادی نژاد، ح و زارعی، ف. (۱۳۸۸) **پایایی، اعتبار و هنجاریایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد**. پژوهش‌های روانشناختی، دوره ۱۲، شماره ۱ و ۲
- هزارجریبی، ج. صفری شال، ر (۱۳۸۹) **«بررسی مفهوم شادکامی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی در استان مرکزی)»**، علوم انسانی، شماره ۳.

### منابع انگلیسی

- Adams, Virgil. H (۱۹۹۹). Predictors of Aferican American well-being, *Journal of black psychology*, Vol.۲۵ No.۱. February: ۷۸-۱۰۴.
- Ahuvia, Aaron (۲۰۰۲). Individualism/Collectivism and cultures of happiness a theoretical conjecture on the: Relationship between consumption, culturand subjective e Well-Being at the National Level, *Journal of happiness studies*: ۲۳-۳۶.
- Aldous, Joan & Ganey Rodney .F. (۱۹۹۹). Family life and the Pursuit o happiness the influence of Gender and Race, *Journal of Family Issues*, Vol۲۰. No. ۲. March: ۱۵۵-۱۸۰.
- Boehm.K.J & Lyubomirsky.S (۲۰۰۷),” Does happiness promote career Success”, *Journal of career assessment*, vol.۱۶, no.۱, pp.۱۰۱-۱۱۶.
- Bostic, Terence & Ptacek, J.T (۲۰۰۱). Personality factors and the shortter variability in subjective well-being, *Journal of happiness studies* ۲: ۳۵۵-۳۷۵
- Darling, N. and Steinberg, L. (۱۹۹۳). Parenting Style as contex: anintegrative model. *Psychological Bulletin*, ۱۱۳
- Diener, ED. & Lucas, Richard E (۲۰۰۰). Explaining Differences in Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, and Evaluation Theory, *Journal of Happiness Studies* ۱: ۴۱-۷۸. ۶
- Galati, Dario & Manzona, Mayar & Lgor, Sotgio (۲۰۰۶). The Subjective components of happiness and their attainment: a cross-cultural comparison between Italy and Cuba, *Social Science Information*, Vol.۴۵ No.۴. ۶۰۱-۶۳۰.
- Galatzer, Wolfgang (۲۰۰۰). Happiness: Classic theory in the light of current Research, *Journal of happiness studies*۱: ۵۰۱-۵۱۱

بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی  
در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی

Hilles, P., & Argyle, M. (۱۹۹۸). Positive moods derived from leisure and their relationship to happiness and personality. *Personality and Individual Differences*, ۲۵, ۵۲۳-۵۳۵.

Kousha, Mahnaz & Mohseni, Navid (۲۰۰۰). Are Iranins Happy? A Comparative Study between Iran and the United States, *Social Indicator Research* ۵۲: ۲۵۹-۲۸۹.

Lane, Robert (۲۰۰۰). Diminishing Returns to income; Companionship and happiness, *Journal of happiness studies* ۱:۱۰۳-۱۱۹.

Layard Richard (March ۲۰۰۳), Happiness: Has social science a clue? London school of economics [www.independent.co.uk/business/comment](http://www.independent.co.uk/business/comment)

Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (۱۹۹۶). Discriminant validity of wellbeing measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۷۱: ۶۱۶-۶۲۸.

Ott, Jan (۲۰۰۱). Did the market Depress happiness in the US? , *Journal of happiness studies* ۲:۴۳۳-۴۴۳.

Rojas, Mariano (۲۰۰۵). A Conceptual- Referent Theory of Happiness: Heterogeneity and Its Consequences, *Social Indicator Research* ۷۴:۲۶۱-۲۹۴.

Seligman and Danner, (۲۰۰۲), very happy people. *Psychological science*. ۱۳: ۸۱-۸۴

Tsou, Meng-Wen & Liu, Jin-Tan (۲۰۰۱). Happiness and Domain.

Veenhoven, Ruut (۲۰۰۱); Interdisciplinary Forum on subjective well-being, *Journal of happiness studies* ۲: ۸۵-۹۲.