

تعیین عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه

حمید طاهر نشاط دوست ، مهرداد کلانتری، حسینعلی مهرابی، حسن پالاهنگ ،

نرگس السادات نوری و ایرج سلطانی

گروه روانشناسی دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین سهم عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه بود. نمونه تحقیق شامل 400 نفر بود که به شیوه تصادفی از کارکنان استخدام رسمی (6200 نفر) این شرکت انتخاب گردیدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه شادکامی آکسفورد و پرسشنامه ویژگیهای فردی، شغلی و خانوادگی بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد شادکامی کارکنان با رضایت از زندگی، خوش بینی، رضایت از خانواده، شادکامی همسر، ورزش، رضایت شغلی، مهمانی رفتن و مهمانی دادن، ایمان قلبی به خدا، فعالیت‌های هنری، مطالعه، مسافرت، مشکلات روانشناختی و سابقه بیماری جسمانی ارتباط معنادار دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که پنج متغیر رضایت از زندگی، میزان ورزش هفتگی، میزان خوش بینی به زندگی، شادکامی همسر و سابقه بیماری عصبی در کارکنان، در مجموع 54 درصد شادکامی آنان را به طور معناداری تبیین می‌کند ($P < 0/05$).

واژه‌های کلیدی: شادکامی، رضایت از زندگی، ورزش، خوش بینی، شادکامی همسر .

Predicting Factors of Happiness in Mobarekeh Steel Company Personnel

H. T. Neshat Doost, H.A. Mehrabi, N. Nouri, M. Kalantari, H. Palahang & I. Soltani
Psychology Department , the University of Isfahan

Abstract

The purpose of the present study was to predict factors of happiness in the Mobarekeh Steel Company personnel. Subjects were consisted of 400 individuals who were randomly selected from stuffs (6200 individuals) of Mobarekeh Steel Company. The measures were consisted of Oxford Happiness Questionnaire and demographic questionnaire.

The results of the Pearson correlation coefficient showed a significant relationship between personnel happiness with life satisfaction, optimism, family satisfaction, wife happiness, sport, job satisfaction, social relations, deep faith to God, art, studying, traveling, psychological problems, and history of physical illnesses ($P < 0.01$).

The results of stepwise regression showed that in total, life satisfaction, sport, optimism, wife happiness and history of psychiatric disorders of personnel significantly predicted 54% of their happiness.

Key words: Happiness, life satisfaction, sport, optimism, wife happiness and psychiatric disorders

مقدمه

در یکی دو دهه اخیر رویکرد روانشناسی مثبت مورد توجه روانشناسان بسیاری قرار گرفته است (سلیگمن^۱ و سکزنتیمی هالای^۲، ۲۰۰۱). یکی از مباحثی که در سالهای اخیر در رویکرد روانشناسی مثبت مورد توجه قرار گرفته است، مبحث شادی^۳ است. واژه شادی مفهومی روانشناختی است که دارای تعاریف و ابعاد مختلفی می باشد. در واژه نامه‌ها، شادی با واژه‌هایی همچون خوشحالی، شادکامی، خوشی و نشاط هم معنا دانسته شده است (معین، ۱۳۷۱). در سطح عموم مردم شادی، بودن در حالت خوشحالی و سرور یا دیگر هیجانات مثبت، رضایت از زندگی و فقدان افسردگی و دیگر عواطف منفی است. در مباحث روانشناختی شادی به عنوان یکی از هیجانات مثبت طبقه بندی شده است که انسانها در فعالیتهای روزمره خود آنرا

تجربه می‌کنند. روانشناسانی همچون آرگایل^۴ (۲۰۰۱) نیز شادی را ترکیبی از وجود عاطفه مثبت، عدم وجود عاطفه منفی و رضایت از زندگی می‌دانند. سرور^۵ یکی از سه جزو شادی یا شادکامی است. همانگونه که در تعریف آرگایل مشخص شده است دو بعد دیگر شادی، رضایت از زندگی و فقدان عاطفه منفی است. سرور جنبه هیجانی شادی و رضایت از زندگی جنبه شناختی آن می باشد (آرگایل، ۲۰۰۱).

شادی جنبه‌ای از عواطف انسانی است که دارای جنبه‌ها و تجلیات مختلف فردی-اجتماعی، روانی-جسمانی و شناختی-عاطفی می‌باشد. از آنجا که شادی تأثیر کمی و کیفی زیادی بر زندگی دارد، در فرآیند تحول و توسعه مورد تأکید و توجه قرار گرفته است. هدف از پژوهش‌های مربوط به شادی، بررسی علل شادی و فرآیندهای مولد آن است، برخی از علل آن نظیر اوقات فراغت، خلق مثبت و حتی عوامل علی نظیر شخصیت نیز تا حدودی قابل

1-Seligman

2- Scikszentimihaly

3-Happiness

4-Argyle

5-Joy

افزایش ایمنی کار، رضایت شغلی و خانوادگی ارتباط دارد. برنامه ریزی جهت افزایش میزان شادی، نیاز به شناخت میزان شادی کارکنان و عوامل مرتبط با شادی دارد. بر این اساس، هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه بود.

پیشینه تحقیق

بعد از جنگ جهانی دوم تعداد پژوهش های مربوط به شادکامی در جهان افزایش یافت (وینهوون، 1994: a). در دهه 1960 مؤسسات پژوهشی آمریکا، کار خود را در مورد سنجش میزان شادکامی افراد آغاز کردند، این کار به چند پژوهش کلاسیک منجر شد (آرگایل، 2001). در خلال سالهای دهه 1970 مطالعات مربوط به شاخص های اجتماعی آمریکا با محوریت بررسی شادی مردم صورت گرفت. کمپل³ و همکاران (1976) کتاب کیفیت زندگی آمریکایی و اندروز و ویتی⁴ شاخص های اجتماعی سلامتی را به رشته تحریر در آوردند که موضوع اصلی آنها میزان و چگونگی شادی مردم آمریکا بود. آلاردت⁵ (1976) به بررسی ابعاد رفاه اجتماعی و میزان شادی در کشورهای اسکاندیناوی پرداخت. گلاتزر⁶ (1991) نیز، پژوهشی راجع به کیفیت زندگی در آلمان غربی انجام داد. در استرالیا نیز هدی و ویرینگ⁷ (1992) اولین پیمایش بزرگ مقیاس طولی را با عنوان فهم شادی انجام دادند. مجلات روان شناختی نظیر مجله شخصیت و روان شناسی اجتماعی نیز شروع به

تغییرند. از سوی دیگر، داشتن شادی و خلق خوب پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد. شادی فعالیت فرد را بر می انگیزد، بر آگاهی او می افزاید، خلاقیت وی را تقویت می کند و روابط اجتماعی وی را تسهیل می نماید، شادی همچنین مشارکت سیاسی را رونق می بخشد و موجب حفظ سلامتی و طول عمر افراد می شود (وینهوون¹، 1993). شادی و آرامش روحی زمینه های باروری خرد و اندیشه را بوجود می آورد (مظفر، 1379). افراد شاد دارای عزت نفس بالا، روابط دوستانه محکم و اعتقادات مذهبی معنادار هستند (مایرز²، 1996). تحقیقات نشان می دهد که شادی صرف نظر از چگونگی کسب آن می تواند سلامتی جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند احساس امنیت بیشتری می کنند، آسان تر تصمیم می گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنها زندگی می کنند، بیشتر احساس رضایت دارند (مایرز، 2002).

افزایش شادی فردی و اجتماعی یکی از اهداف و اولویت های بسیاری از سازمانها و مؤسسات است. هدف بسیاری از فعالیتهای حرفه ای و تخصصی، ایجاد شادی و افزایش شادی در افراد و گروه هاست. در سطح کلان، مسئولین و مدیران ارشد کشورهای مختلف همواره سعی دارند در قوانین و روشهای اجرایی اداره کشورشان به گونه ای عمل شود که بطور مستمر شادی مردم افزایش یابد. داشتن کارکنانی شاد و کارآمد از آرمانهای مجموعه های صنعتی می باشد. شادی کارکنان با بهره وری،

³ - Campbell

⁴ - Andrews & Withy

⁵ - Allardt

⁶ - Glatzer

⁷ - Heady & Wearing

1-Veenhoven

2-Myers

شادی می‌توان به کار، درآمد، ثروت، رفاه اجتماعی، توسعه اقتصادی و رشد درآمد ملی اشاره داشت (مورفی و آتاناسو⁶، 1999، و زیمرمن و کتان⁷، 2005). حضور در مراسم و اماکن مذهبی، ارتباط با خدا، اعتقاد به اصول و فروع دین و توجه به معنویات از جمله منابع و عوامل مذهبی و معنوی شادی می‌باشد (پولوما و پندلتون⁸، 1990، موکرچی و بران⁹، 2005 و لکس¹⁰، 2006). از عوامل فرهنگی، می‌توان از توسعه علمی و فرهنگی، تحصیلات، هنر و رسانه‌های جمعی نام برد. تفریح و نحوه گذران اوقات فراغت از منابع و عوامل شادی است که دارای جنبه‌های روانی، جسمانی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد (آرگایل، 1996).

دالن، پیسگوود و وایت¹¹ (2007) با مرور مقالات منتشر شده از سال 1990، به این جمع بندی رسیدند که تحقیقات انجام گرفته در مورد عوامل مرتبط با شادکامی، به دلیل بکارگیری روشها و ابزارهای متفاوت، نادیده گرفتن بعضی عوامل مرتبط و نامشخص بودن جهت ارتباط علی، به نتایج متفاوت و در بعضی موارد به نتایج متناقضی رسیده اند. دالن و همکاران (2007) به این جمع بندی رسیدند که بیماری، بیکاری، جدایی از همسر و نداشتن ارتباط اجتماعی در تحقیقات مختلف عوامل مشترکی هستند که با شادکامی رابطه منفی قوی دارند.

با توجه به پیشینه پژوهشی که بر نقش عوامل مختلف مؤثر در شادکامی انسان ها اشاره داشته

منتشر نمودن مقالات مربوط به شادی کردند. وینهون (1994: b) کتاب سه جلدی همبسته‌های شادی را منتشر ساخت و در آن به تحلیل تحقیقات انجام گرفته پرداخت. آرگایل در سال 2001، کتاب روانشناسی شادی را منتشر ساخت، و در آن به طور تخصصی به تعریف شادی، عوامل مؤثر بر شادی و مرور تحقیقات مربوطه پرداخته است.

مجموعه نظریه پردازان و پژوهشگران در کارهای علمی خود سعی کرده‌اند منابع و عوامل مؤثر بر شادی یا شادکامی را معرفی نمایند (بعنوان مثال آرگایل، 2001). این منابع و عوامل می‌تواند تحت مجموعه عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی، اقتصادی، مذهبی، معنوی و فرهنگی مورد بحث قرار گیرد. از منابع عوامل روانی می‌توان به شخصیت و ابعاد آن همچون درون گرایی و برون گرایی، اعتماد به نفس، سبک های شناختی، خوش بینی، خشنودی و رضایتمندی، وظیفه شناسی، ثبات، سازگاری و سلامت روانی اشاره داشت (دینر و کولکر¹، 1998، هیلز و آرگایل² 2001 و چنگ و فارنهام³، 2007، چامرو-پرمیوزیک، بنت و فارنهام⁴، 2007). از منابع و عوامل جسمانی، سلامتی، خوردن و آشامیدن، خواب و استراحت، فعالیت‌های جنسی و تمرین‌های ورزشی رایج‌ترین می‌باشد (وینهون، 1994: a، اسپرر و همکاران، 1986، آرگایل، 2001 و پیرو⁵، 2006). موفقیت و تأیید اجتماعی، ارتباطات اجتماعی و روابط دوستانه، خانواده، عشق و صمیمیت از جمله منابع و عوامل اجتماعی شادی می‌باشد (مایرز، 2001). از منابع و عوامل اقتصادی

⁶- Murphy & Athanasoud

⁷- Zimmerman & katon

⁸-Poloma & Pendelton

⁹- Mookerjee, R., & Beron

10- Lelkes

11- Dolan, Peasgood, & White

¹ - Denneve & Colker

² - Hills & Argyle

³ - Cheng & Furnham

⁴ - Chamorro-Premuzic, Bennett & Furnham

⁵- Peir'o

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت فولاد مبارکه بود که در سال 1385، زمان انجام این پژوهش، 6600 نفر بودند. این افراد شامل کارکنان شرکتهای پیمانکاری نبودند.

بر این اساس، نمونه مورد تحقیق شامل 400 نفر از کارکنان شرکت فولاد مبارکه بود که بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از واحدهای مختلف این شرکت انتخاب شدند. ملاک تعیین حجم نمونه تعداد متغیرهای مستقل بود (گال، بورگ و گال، 1382). برای هر یک از متغیرهای مستقل 20 نفر نمونه در نظر گرفته شد.

فراوانی و درصد فراوانی نمونه پژوهشی بر حسب نوع شغل در جدول (1) ارایه شده است.

اند و لزوم شناسایی عوامل مختلف مؤثر در شادکامی کارکنان کارخانه‌های صنعتی در ایران، در این پژوهش ضمن مرور پیشینه تجربی مبنی بر علل مؤثر در شادکامی، به بررسی همبسته‌های شادکامی در کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان پرداخته شد.

روش تحقیق

نوع تحقیق، کمی و با استفاده از روش همبستگی بود. در این پژوهش متغیرهای فردی، خانوادگی، شغلی، اعتقادی و سلامت جسمانی و روانی به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند و میزان شادکامی کارکنان، متغیر ملاک یا متغیر وابسته بود. به منظور تعیین رابطه هر یک از متغیرهای مستقل دارای توان پیش بینی با شادکامی کارکنان، از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

جدول (1) فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد پژوهش بر حسب نوع شغل

نوع شغل	فراوانی	درصد فراوانی
آهن‌سازی	47	11/8
فولادسازی	70	17/5
نورد گرم	31	7/8
نورد سرد 1	44	11
نورد سرد 2	31	7/8
انرژی و سیالات	26	6/5
حمل و نقل و پشتیبانی	5	1/3
خدمات فنی	54	13/5
طرح‌های توسعه	13	3/3
واحدهای ستادی	72	18
نامشخص	7	1/6
تعداد کل	400	100

پرسشنامه جمعیت شناختی

پرسشنامه جمعیت شناختی شامل سئوالاتی در مورد ویژگیهای فردی (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، وضعیت سکونت)، ویژگیهای خانوادگی (رضایت خانوادگی)، ویژگیهای شغلی (سابقه کار، محل کار، نوع شیفت، ساعات کار در هفته و استرس شغلی)، وضعیت اعتقادی (ایمان قلبی و شرکت در مراسم مذهبی)، سلامت جسمانی و روانی و میزان و نوع تفریح (ورزش، مسافرت، میهمانی، تلویزیون، مطالعه و فعالیتهای هنری) بود. این پرسشنامه بمنظور بررسی ارتباط ویژگیهای فردی، خانوادگی و شغلی با میزان شادی تدوین و اجرا گردید.

روش های تجزیه و تحلیل آماری

تحلیل آماری داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری **SPSS_13** انجام شد. بدین منظور، ضمن محاسبه میانگین و انحراف استاندارد نمرات از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن جهت تعیین رابطه بین متغیرهای مورد بررسی با شادکامی استفاده شد. همچنین، از تحلیل رگرسیون گام به گام جهت تعیین عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان استفاده شد.

نتایج

میانگین نمره شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه و همسران آنها در جدول (2) ارایه شده است

از مجموع 400 نفر مورد بررسی، یک نفر مجرد، هفت نفر برابر با 1/8 درصد از کل نمونه عقد کرده و 392 نفر برابر با 98 درصد کل نمونه متأهل بودند.

ابزار تحقیق

پرسش نامه شادکامی آکسفورد

ابزار مورد استفاده در این پژوهش جهت سنجش میزان شادکامی کارکنان، پرسشنامه شادکامی آکسفورد بود. این مقیاس توسط آرگایل، مارتین و کراسلند (1989) تهیه شده است. این مقیاس دارای 29 ماده می باشد. هر یک از سئوال های این آزمون دارای 4 گزینه می باشد که از صفر تا 3 نمره به خود اختصاص می دهند. بنابراین حداکثر نمره کل آزمون 87 می باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال، آرگایل و همکاران (1989) پایایی این پرسش نامه را با استفاده از روش آلفای کرانباخ در مورد 347 آزمودنی مورد بررسی قرار دادند و ضریب آلفای 0/90 را بدست آوردند. همچنین علی پور و نور بالا (1378) نیز ضریب پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرانباخ بر روی 132 نفر 0/93 بدست آوردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسش نامه بر اساس داده های کارکنان (398 نفر) 0/921 بدست آمد. روایی آزمون نیز در تحقیق آرگایل و همکاران (1989) مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

جدول (2) میانگین نمرات شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه

متغیر	آماره	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
شادکامی		400	73/48	13/66

همانطور که جدول (2) نشان می دهد میانگین نمره شادکامی کارکنان 48/73 با انحراف استاندارد 13/7 بود. جدول (3) ضریب همبستگی بین شادکامی و متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان شرکت فولاد را نشان می دهد.

جدول (3) ضریب همبستگی بین شادکامی و برخی متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان شرکت فولاد مبارکه

متغیرهای جمعیت شناختی	کارکنان	
	ضریب همبستگی	معناداری
سن	-0/0490	0/219
میزان تحصیلات	-0/054	0/195
سابقه کار	-0/079	0/104
تعداد ساعات کاری	-0/013	0/421
سابقه بیماری جسمانی	0/023	0/360
سابقه بیماری عصبی	-0/189	0/001
سابقه مراجعه به مشاور	-0/175	0/003
تعداد فرزندان	0/055	0/291
خوش بینی نسبت به زندگی	0/551	0/000
ایمان قلبی به خدا	0/127	0/022
استرس شغلی	-0/187	0/001
رضایت شغلی	0/342	0/000
رضایت از خانواده	0/463	0/000
رضایت از زندگی	0/589	0/000
میزان ورزش هفتگی	0/403	0/000
تعداد مسافرت سالانه	0/168	0/004
تعداد مهمانی در ماه	0/327	0/000
میزان تماشای تلویزیون	0/015	0/406
میزان فعالیت هنری	0/252	0/000
میزان مطالعه غیر درسی	0/180	0/002
شادکامی همسران	0/493	0/000

درسی کارکنان و شادکامی همسرانشان بیشتر باشد، آنها شادکامی بیشتری را تجربه می کنند.

با توجه به معناداری رابطه شادکامی کارکنان با برخی متغیرهای جمعیت شناختی، به منظور پیش بینی شادکامی کارکنان از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج در جدول (4) ارائه شده است. لازم به ذکر است که در تحلیل رگرسیون گام به گام از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب، متغیرهایی که دارای بیشترین سهم معنادار هستند، در گام های متوالی وارد معادله می‌شوند. ضمن این که در زمان ورود هر متغیر به معادله، سایر متغیرها نیز کنترل می‌شوند؛ یعنی اگر دو متغیر با یکدیگر هم پوشی داشته باشند، این همپوشی کنترل می‌شود.

نتایج جدول (3) نشان می دهد شادکامی کارکنان رابطه معناداری با سابقه بیماری عصبی و سابقه مراجعه به مشاور، خوش بینی، ایمان به خدا، استرس شغلی، رضایت شغلی، رضایت از خانواده، رضایت از زندگی، ورزش هفتگی، مسافرت سالانه، مهمانی رفتن و مهمانی دادن، فعالیت های هنری، میزان مطالعه غیر درسی آنها و شادکامی همسرانشان دارد. به بیان دیگر هر چه استرس شغلی، سابقه بیماری عصبی و سابقه مراجعه به مشاور در کارکنان بیشتر باشد، شادکامی آنها کمتر است و هر چه خوش بینی، ایمان به خدا، رضایت شغلی، رضایت از خانواده، رضایت از زندگی، ورزش هفتگی، مسافرت سالانه، مهمانی رفتن و مهمانی دادن، فعالیت های هنری، میزان مطالعه غیر

جدول (4) تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی شادکامی بر اساس متغیرهای فردی، شغلی و خانوادگی کارکنان

مرحله	متغیر	ضریب رگرسیون	مجذور رگرسیون	خطای استاندارد	سهم خالص (درصد)	F تبدیل شده	درجه آزادی 2	معناداری
1	رضایت از زندگی	0/573	0/328	11/1	%32/8	106/88	219	0/000
2	رضایت از زندگی + ورزش	0/648	0/419	10/33	%9/1	34/33	218	0/000
3	رضایت از زندگی + ورزش + خوش بینی نسبت به آینده	0/699	0/488	9/72	%6/9	29/25	217	0/000
4	متغیرهای مرحله سوم + شادکامی همسر	0/728	0/530	9/34	%4/2	19/10	216	0/000
5	متغیرهای مرحله چهارم + سابقه بیماری عصبی	0/735	0/540	9/26	%1/0	4/62	215	0/000

میزان شادکامی همسر به معادله اضافه شده است و قدرت پیش بینی را به 53 درصد افزایش می‌دهد و به صورت خالص 4/2 درصد از شادکامی کارکنان را تبیین می‌کند. در مرحله پنجم، متغیر سابقه بیماری عصبی به معادله اضافه شده است و یک درصد از شادکامی را به طور معناداری پیش بینی می‌کند. پنج متغیر مذکور، در مجموع 54 درصد شادکامی کارکنان را به طور معناداری پیش بینی می‌کنند ($P < 0/05$).

ضرایب معادله پیش بینی شادکامی کارکنان در جدول (5) ارائه شده است.

جدول (5) ضرایب خام و استاندارد جهت معادله پیش بینی شادکامی کارکنان

معناداری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		متغیر
		بتا	خطای استاندارد	B	خطای استاندارد	
0/000	3/80	-	2/81	10/68		عدد ثابت
0/000	5/54	0/309	0/86	4/77		رضایت از زندگی
0/000	5/44	0/262	0/61	3/31		ورزش هفتگی
0/000	5/01	0/272	0/93	4/68		خوش بینی
0/000	4/11	0/205	0/05	0/189		شادکامی همسر
0/000	-2/15	-0/102	1/74	-3/75		سابقه بیماری عصبی

با جایگذاری نمرات هر یک از کارکنان در این معادله، می‌توان نمره شادکامی آنان را پیش بینی کرد.

بحث

این پژوهش بمنظور بررسی شادکامی و عوامل مرتبط آن در کارکنان شرکت فولاد مبارکه اجرا گردید. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه شادکامی آکسفورد و پرسشنامه ویژگی‌های فردی، شغلی و

همانطور که در جدول (4) ملاحظه می‌شود، در این تحلیل پنج متغیر دارای سهم معنادار جهت تبیین شادکامی هستند. رضایت از زندگی اولین متغیری است که وارد معادله شده و 32/8 درصد از شادکامی را تبیین می‌کند. در مرحله دوم، میزان ورزش هفتگی به معادله اضافه شد، سهم کلی را به 41/9 درصد افزایش داده است، سهم خالص ورزش برای پیش بینی شادکامی 9/1 درصد است. در مرحله سوم، متغیر خوش بینی کارکنان به معادله اضافه شده و سهم کلی را به 48/8 درصد افزایش داده است. خوش بینی کارکنان به تنهایی 6/9 درصد از شادکامی کارکنان را تبیین می‌کند. در مرحله چهارم،

در جدول (5) مشاهده می‌شود تمامی متغیرها دارای ضرایب معناداری برای پیش بینی شادکامی کارکنان هستند. بر اساس مندرجات جدول 5 معادله پیش بینی شادکامی کارکنان بر حسب نمرات خام، بدین صورت ارائه می‌شود:

سابقه بیماری عصبی $-3/75$ شادکامی همسر $+0/19$ خوش بینی $+4/68$ ورزش هفتگی $3/31$ رضایت از زندگی $10/68+4/67$ = شادکامی

ارتباط شامل: رضایت از زندگی ($r=0/589$)، خوش بینی ($r=0/51$)، رضایت از خانواده ($r=0/463$)، ورزش ($r=0/403$)، رضایت شغلی ($r=0/342$)، مهمانی رفتن و مهمانی دادن ($r=0/327$)، فعالیت هنری ($r=0/252$)، مطالعه ($r=0/180$)، مسافرت ($r=0/168$)، و ایمان قلبی به خدا ($r=0/127$) بود. به عبارت دیگر، افزایش در رضایت از زندگی، خوش بینی، رضایت از خانواده، ورزش، رضایت شغلی، مهمانی رفتن و مهمانی دادن، فعالیت هنری، مطالعه، مسافرت و ایمان قلبی به خدا با افزایش شادی کارکنان ارتباط معنادار دارد. با در نظر داشتن رابطه دو طرفه شادکامی و این عوامل با یکدیگر، می‌توان نتیجه گرفت که هر نوع برنامه‌ای که به افزایش یک یا چند مورد از مقوله‌های مذکور گردد، می‌تواند بر شادکامی کارکنان نیز اثر مثبت گذارد؛ به عنوان مثال، در نظر گرفتن تمهیداتی که بتواند رضایت شغلی را افزایش دهد یا فعالیت‌های فوق برنامه‌ای که میزان ساعات ورزش یا خوش‌بینی کارکنان را افزایش دهد، می‌تواند شادکامی کارکنان را افزایش دهد. این مسأله از آن رو برای برنامه‌ریزان نیروی انسانی حایز اهمیت باشد که افزایش شادی، بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم داشته و به افزایش بهره‌وری و کاهش رفتارهایی نظیر غیبت، تأخیر، کم‌کاری می‌انجامد (آرگایل، 2001).

همچنین عواملی که ارتباط منفی با شادکامی کارکنان دارد، به ترتیب میزان تأثیر منفی شامل: بیماری عصبی ($r=-0/189$)، استرس شغلی ($r=-0/187$)، و مراجعه به مشاوره که نشانگر

خانوادگی بود. نمونه پژوهش شامل 400 نفر از کارکنان دارای استخدام رسمی شرکت فولاد مبارکه بود که بطور تصادفی از بین کارکنان این شرکت انتخاب گردیدند. همان طور که در بخش نتایج مشخص گردید، میانگین نمرات شادکامی کارکنان 48/73 از 87 نمره بود. این سطح از شادکامی، کمی بالاتر از میانگین بدست آمده از نمونه های ایرانی قرار دارد که از آزمون شادکامی آکسفورد در تحقیق خود استفاده نمودند؛ بعنوان مثال، در تحقیق انجام شده بر اعضاء هیات علمی دانشگاه اصفهان، میانگین نمره شادکامی آنها 42/84 بدست آمد (تقی زاده، سیادت و عابدی، 1385). همچنین در تحقیق انجام شده بر دانشجویان دانشگاه اصفهان، میانگین نمره شادکامی دانشجویان دانشگاه های اصفهان، علوم پزشکی، صنعتی و هنر به ترتیب 42/91، 45/19.45/83 و 44/83 بدست آمد (جعفری، عابدی و لیاقت دار، 1383) که نسبت به میانگین به دست آمده در این پژوهش، پایین تر است.

با وجود گرایشی که در سالهای اخیر به سوی مطالعه شادکامی و عوامل همبسته با آن در ایران پیدا شده است، هنوز میانگین نمرات شادکامی برای نمونه های ایرانی نه به صورت نمرات استاندارد و نه بر حسب مقوله‌هایی چون جنسیت، طبقه اجتماعی اقتصادی، گروه‌های شغلی و گروه‌های سنی ارایه نشده است. بنابراین در مقایسه میانگین نمرات شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه با گروه های مشابه محدودیت وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد عوامل مرتبط با شادکامی کارکنان به ترتیب میزان

زندگی هم در نظر گرفت (آرگایل، 2001)، لذا هر چه شادکامی فرد بالاتر باشد، رضایت از زندگی نیز بیشتر می باشد.

از سوی دیگر، این نتایج بیانگر آن بود که تعداد ساعاتی که کارکنان در هفته به ورزش اختصاص می دهند، پس از متغیر رضایت از زندگی، بیشترین سهم را در تعیین شادکامی آنها دارد. گنجاندن فعالیت‌های ورزشی در برنامه های روزانه کارکنان - چه در زندگی شخصی و چه در فعالیت‌های فوق برنامه سازمانی می تواند میزان شادکامی آنان را به نحو چشمگیری افزایش دهد. برنامه‌های ورزشی می‌تواند بصورت انفرادی و یا گروهی باشد. بطور کلی ورزش آثار جسمانی، روانی و عملکردی زیادی دارد. بطور مثال ورزش، حملات قلبی، خطر سرطان، فشار خون، چاقی، دیابت، پوکی استخوان و کمردرد را کاهش می دهد و موجب بهبود کارکرد دستگاه گوارش و اصلاح خواب می شود. ورزش، موجب کاهش تاثیر استرس، کاهش افسردگی و اضطراب و افزایش اعتماد به نفس و خودپنداره مثبت می گردد. از نظر عملکردی، ورزش موجب کاهش غیبت درکار و افزایش بهره‌وری می شود. ورزش های گروهی، اضافه بر تاثیرات ورزشهای فردی، شامل تعاملات اجتماعی است که عامل مهمی در افزایش شادی می باشد (آرگایل، 2001).

همانطور که نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد میزان خوش بینی فرد نسبت به زندگی نیز نقش مهمی در شادکامی کارکنان ایفا می کند؛ به عبارت دیگر، نوع نگرشی که فرد نسبت به کلیت زندگی خود بر اساس حوادث و رویدادهای آن دارد، از عوامل مهم تعیین کننده شادی وی می باشد. تحقیقات نشان داده‌اند خوش بینی از عواملی است که تأثیر بسزایی در بهداشت روانی و سلامت

مشکلات روانشناختی و خانوادگی است (0/175- r) = بود. به عبارت دیگر، وجود سابقه بیماری عصبی، استرس شغلی و سابقه مراجعه به مشاور با کاهش شادکامی ارتباط معنادار دارد. این نتایج بیانگر آن است که با در نظر گرفتن فعالیت‌ها و راهبردهایی که استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد و تقویت برنامه‌های خدمات بهداشتی و درمانی می‌توان در افزایش شادکامی کارکنان گام برداشت.

نتایج تحلیل رگرسیون در مورد مجموع عوامل فردی و خانوادگی که در شادکامی کارکنان مؤثر بود، نشان داد پس از کنترل هم پوشی بین تأثیر متغیرها، 5 متغیر که سهم معنادار در تبیین میزان شادکامی کارکنان داشتند به ترتیب شامل: رضایت از زندگی به میزان 32/8 درصد، ورزش به میزان 9/1 درصد، خوش‌بینی به میزان 6/9 درصد، شادکامی همسر به میزان 4/2 درصد و سابقه بیماری عصبی به میزان 1 درصد بود. این نتایج با یافته های تحقیقات انجام شده توسط دینر و کولکر، (1998) و هیلز و آرگایل (2001)، در زمینه تاثیر عامل رضایت از زندگی و خوش بینی در شادی همسو می باشد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات انجام شده توسط اسپرر و همکاران (1986) وینهوون (1994)، آرگایل (2001)، مایرز (2002)، پیرو (2006) و دالن و همکاران (2007) مبنی بر ارتباط شادکامی با ورزش و سلامت روانی همسو می باشد.

نتایج این پژوهش بیانگر آن است که شادکامی کارکنان در درجه اول از میزان رضایت از زندگی تاثیر می پذیرد. در واقع، میزان شادکامی کارکنان را می توان به عنوان شاخصی از رضایت کلی آنان از

محیط کاری و در زندگی نیز از اهمیت زیادی برخوردار است.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از نتایج طرح تحقیقاتی "بررسی میزان شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه" بود که با حمایت شرکت فولاد مبارکه و دانشگاه اصفهان انجام پذیرفته است. پژوهشگران بر خود لازم می دانند از همکاریهای مدیریت محترم تحقیق و توسعه شرکت فولاد مبارکه، کارشناس محترم تحقیقات نیروی انسانی و کارکنان پرتلاش شرکت فولاد مبارکه و خانواده های محترم آنها که در این پژوهش شرکت داشتند، صمیمانه تشکر کنند.

منابع

- ۱- آرگایل، م، روان شناسی شادی، ترجمه مسعود گوهری، حمیدطاهر نشاط دوست، حسن پالاهنگ، فاطمه بهرامی، مهرداد کلاتری، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی (تاریخ انتشار اصل کتاب به زبان انگلیسی 2000 میلادی)، (1382).
- ۲- جعفری، ا، عابدی، م، و لیاقت دار، م، بررسی میزان شادمانی در دانشجویان دانشگاه های شهر اصفهان و تعیین عوامل همبسته با آن، طرح پژوهشی، دانشگاه اصفهان: معاونت پژوهشی، (1383).
- ۳- مظفر، ح، اثر نشاط روحی بر شکوفایی خرد، تربیت، شماره 7، صص 12-15، (1379)
- ۴- علیپور، ا، ازه‌ای، ج، و مطیعان، ح، شادکامی و عملکرد ایمنی بدن، مجله روانشناسی، سال چهارم، شماره 3، صص 219-233، (1378).

جسمانی دارد و موجب شادی افراد می شود (آرگایل و همکاران، 1989).

همچنین میزان شادکامی همسر نیز به عنوان عاملی مهم در تعیین و پیش بینی میزان شادی کارکنان شناخته شد، به نحوی که هر چه میزان شادکامی همسران بیشتر باشد میزان شادکامی کارکنان نیز افزایش می یابد. این ارتباط می تواند متأثر از نقش عوامل واسطه‌ای دیگر و حتی ناشی از رابطه دو سویه شادکامی زن و شوهر با یکدیگر باشد؛ در حالت اول، فرض بر آن است که شاید آن دسته از عواملی که به افزایش شادی شوهر می انجامد به افزایش شادکامی همسر نیز منجر شود، مثلاً سطح درآمد، وضعیت اجتماعی، رضایت زناشویی، علاقه زوجین به یکدیگر، رابطه مطلوب و توأم با رضایت طرفین با یکدیگر می تواند به افزایش شادکامی زوجین منجر شود. اما از آنجا که شادکامی تا اندازه زیادی از وضعیت روان شناختی فرد اثر می پذیرد، تأثیر 4/2 درصدی شادکامی همسر بر شادکامی شوهر بیانگر آن است که وضعیت همسر نیز نقش به سزایی در شادکامی شوهر دارد. بر این اساس یکی از راهکارهای ارتقای سطح شادکامی کارکنان، تدوین برنامه هایی در جهت افزایش سلامت و بهداشت روانی همسران کارکنان می باشد؛ به عنوان مثال درگیر ساختن آنان در فعالیت ها و تعاملات اجتماعی به ویژه فعالیتهای مشترک بین همسران و کارکنان و ارایه برنامه های افزایش شادکامی نظیر برنامه شادکامی فوردایس (1983) در افزایش شادی همسران و به تبع آن در افزایش شادکامی کارکنان نقش مهمی ایفا می کند.

نتایج همچنین نشان داد بهداشت روانی، سهم معناداری در تبیین شادکامی کارکنان دارد؛ به گونه‌ای که سابقه بیماری عصبی به عنوان پنجمین متغیر پیش بینی کننده شادکامی بود. این یافته نشانگر آن است که پرداختن به مقوله بهداشت روان کارکنان در

- emotional intelligence, *Personality and Individual Differences*, 42, 1633-1639.
- 16- Cheng, H., & Furnham, (2007). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression, *Personality and Individual Differences* 34, 921-942.
- 17- Deiner, D., N., & Colker, L. (1992). *The creative curriculum for early childhood*, Washington: Teaching strategies Inc.
- 18- DeNeve, K.M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- 19- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2007). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, doi:10.1016/j.joep. Available on the WWW: Weinedrit.com, 1-29.
- 20- Furnham, A. (1997). Eysenck's personality theory and organizational psychology. In H. Nyborg (Ed.), *The Scientific Study of Human Nature Tribute to Hans J. Eysenck at Eighty* (pp. 462-490). Oxford: Pergamon/Elsevier.
- 21- Glatzer, W. (1991). Quality of life in advanced industrialized countries: the case of West Germany. in Strack, F., Argyle, M. and Schwarz, N. (eds) *Subjective wellbeing: an interdisciplinary approach*, Great Britain: Paragons Press, 261-279.
- 22- Headey, B.W., & Wearing, A.J. (1992). *Understanding Happiness*. Melbourne: Longman Cheshire.
- 23- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional Stability as a major
- ۵- علی پور، ا. و نوربالا، ا. ع. بررسی مقدماتی و پایایی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان دانشگاههای تهران. فصلنامه اندیشه و رفتار؛ 5، (2و1)، (1381).
- ۶- گال، م.، بورگ، و.، و گال، ج روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی، جلد دوم، ترجمه احمد رضا نصر و همکاران، تهران: دانشگاه شهید بهشتی و انتشارات سمت، (1382).
- ۷- مظفر، ح. اثر نشاط روحی بر شکوفایی خرد، تربیت، شماره 7، صص 15-12، (1379).
- ۸- معین، م. فرهنگ فارسی، دکتر محمد معین، تهران: انتشارات امیر کبیر، (1371).
- 9- Allardt, E. (1976). Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study. *Acta Sociologica*, 19, 3:169-176.
- 10- Argyle, M. (1996). *The Social psychology of leisure*. London: Rutledge.
- 11- Argyle, M. & Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences*, 14: 256-267.
- 12- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J. P. Forgas, & J. M. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective*. North Holland: Elsevier.
- 13- Argyle, M., & Lu, L. (2001). *The psychology of happiness*. London: Rutledge.
- 14- Campbell, A., Converse, P. E., & Rogers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York: Sage.
- 15- Chamorro-Premuzic, T., Bennett, B., & Furnham, A. (2007). The happy personality: Mediation role of trait

- 34- Scheier, M. F., Weintraub, J. K. & Carver, S. S. (1986). Coping with stress: Divergent strategies of optimism and pessimists, *Journal of personality and Social Psychology*, 51, 1257-1260.
- 35- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health. *Health Psychology*, 28, 219-247.
- 36- Seligman, M., & Scikszentimihaly, M. (2001). *Positive Psychology*. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- 37- Veenhoven, R. (1996). Happy life expectancy: A new comprehensive measure of quality of life in nations, *Social Indicators Research*. 69, 157-166.
- 38- Veenhoven, R. (1994a). *World data bases of happiness: Correlates of happiness*. Rotterdam: Erasmus University.
- 39- Veenhoven, R. (1994b). *Correlates of Happiness (3 Vols)*. Rotterdam, The Netherlands: RISBO, Center for Socio- Cultural Transformation.
- 40- Veenhoven, R. (1993). *Happiness in nations, subjective appreciation of life in 56 nations 1946-1992*. RISBO, Studies in Social and Cultural Transformation nr2. Erasmus University Rotterdam. Netherlands.
- 41- immerman, F. J. & Katon W. (2005). Socioeconomic status, depression disparities, and financial strain: what lies behind the income-depression relationship? *Health Economic*, Chi Chester: 14, 12; p. 1197.
- dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31, 1327-1364.
- 24- Lelkes, O. (2006). Tasting freedom: Happiness, religion and economic transition. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 59, 173-194.
- 25- Maroukalis, E., & Zervas, Y. (1993). Effects of aerobic exercise on mood of adult women. *Perceptual and Motor Skills*, 76, 795-801.
- 26- Mookerjee, R., & Beron, K. (2005). Gender, religion and happiness. *The Journal of Socio-Economics*, 34, 674-685.
- 27- Murphy, G.C., & Athanasoud, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- 28- Myers, D. G. (2001). *Psychology*, 6th Ed. New York: Worth Publishing.
- 29- Myers, D. G. (2002). *Exploring Psychology*. 3rd Ed. New York: Worth Publishers.
- 30- Myers, D.G. (1996). Close relationships and quality of life. In Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (Eds.), *Well-Being: The Foundation of Hedonic* (pp. 374-391). New York: Russell Sage.
- 31- Peiró, P. (2006). Happiness, satisfaction and socio-economic conditions: Some international evidence. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 348-365.
- 32- Pinel, J. (1997). *Biopsychology*. 3rd ed. London: Allyn and Bacon Publisher.
- 33- Poloma, M. & Pendleton, B. F. (1990). Religious dimensions and general well being, *Journal of Social Indicators Research*, 22:245-276.