

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی

Center of
Development of
Islamic Studies
of IAU



بررسی تقویت شادمانی در مراکز آموزش درمانی (نمونه موردی مرکز آموزش درمانی امام خمینی شهرستان ساری)

مبینا قاضی زاده^۱، میثاق قاضی زاده^۲

۱. کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)

ghazizadeh1392@gmail.com

۲. کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی (گرایش مالی)

gid00ra@yahoo.com

چکیده

این پژوهش به منظور شناسایی راهکارهای تقویت نشاط در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری صورت گرفته است. پژوهش پیش رو، از نظر هدف کاربردی و از دید روش، در دسته پژوهش های توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری آن، کلیه مدیران و کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری هستند که برای جمع آوری داده ها، تعداد ۲۶۹ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع شد. نمونه گیری به روش نمونه گیری احتمالی طبقه بندی شده صورت گرفته است. با نظر اساتید و متخصصان مدیریت، روائی سوال ها در حد مطلوبی ارزیابی شد که ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی مناسبی را برای پرسشنامه نشان داد. آزمون مدل مفهومی با استفاده از آزمون t تک نمونه ای و آزمون فریدمن و با به کارگیری نرم افزار spss انجام شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد، امید به آینده، احساس مقبولیت اجتماعی، احساس امنیت اجتماعی و پابندی به معتقدات دینی از راهکارهای تقویت نشاط در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری محسوب می شود. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان داد که احساس مقبولیت اجتماعی مهم ترین عامل در تقویت نشاط کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری می باشد.

واژه های کلیدی: نشاط، امید به آینده، مقبولیت اجتماعی، امنیت اجتماعی، پابندی به معتقدات دینی، پایگاه های اقتصادی اجتماعی، عدالت اجتماعی.

۱-مقدمه

چه اندازه می توانیم شوخی را در محیط کار جدی بگیریم و با مسائل جدی با شوخی برخورد کنیم؟ هنگامی که از معیارهای یک کارمند اثربخش سوال می کنیم مدیران ارشد و مدیران روابط انسانی، شوخ طبع بودن را از فاکتورهای یک کارمند مطلوب بر می شمارند. چرا شوخ طبعی به عنوان یک دارایی در سازمان ها شناخته شده است؟ شوخ طبعی ارتباطات را تسهیل می کند، رابطه ها را مستحکم می کند، استرس را کاهش می دهد، به انسان دیدگاه می دهد، و توجه را بالا برده نشاط می بخشد. (تریپتی، ۱۳۸۴) انسان موجودی هدفمند و جویای نشاط (شادکامی)، خوشبختی و سعادت می باشد و تا زمانی که به آنچه می خواهد دست نیابد احساس نشاط، خوشبختی و سعادت نمی کند. شاید به جرات بتوان گفت همه تلاش هر انسان در جهت یافتن شادی، نشاط و خوشبختی در آینده است. در واقع می توان گفت احساس نشاط یکی از مهم ترین پشتوانه های ما برای مقابله با مشکلات است. همه افراد با مسائلی رو به رو می شوند، مسئولیت های جدید می پذیرند و خود را با تغییرات سازگار می کنند. این شرایط حتی شخصیت های قوی را تحت فشار قرار می دهد. توانایی در کسب نشاط به انسان استقامت می دهد تا از عهده مشکلات برآید. 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. در این راستا می توان گفت احساس نشاط (مثل رضایت) به آن حالت موجود زنده گفته می شود که تمایلات حرکت وی به هدف خود رسیده اند، یا برنامه ریزی فرد به ثمر رسیده و یا در حال رسیدن به نتیجه می باشد. به صورت دقیق تر می توان گفت: نشاط واقعی احساسی خاص است که شخص به هنگام رسیدن به آرزوهایش پیدا می کند. اما باید یادآور شد که احساس نشاط به متغیرهای متفاوت اجتماعی

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی

Center of
Development of
Modern Training
of Iran



و فردی بستگی دارد که از یکسو این نیازها به حکومت و از سوی دیگر به جامعه و نظام ارزشی و در نهایت خود شخص بر می گردد. (هزار جریبی و آستین فشان، ۱۳۸۸) شادی حالت مثبتی است که در انسان به وجود می آید و در مقابل غم و اندوه ... قرار دارد. لغتنامه دهخدا در مقابل شادی معانی شادمانی، خوشحالی، مسرت، نشاط و طرب را قرار داده است. (دانش، ۱۳۸۴) در مفهوم شادی حداقل سه جزء اساسی عاطفی، اجتماعی و شناختی وجود دارد. جزء عاطفی باعث حالات هیجانی مثبت، جزء اجتماعی منجر به روابط اجتماعی گسترده و مثبت با دیگران و جزء شناختی موجب برخورداری از تفکری می شود که وقایع روزمره را با خوشبینی تعبیر و تفسیر می کند. (ظهور و همکاران، ۱۳۸۲) افزودن اندکی عطر شادی به محتوای پیچیده موقعیت های کاری، کارکنان را قادر می سازد تا از چشم اندازهای تازه ای به زندگی نگاه کنند. شوخ طبعی امروزه به عنوان یکی از حربه های مهم اعمال مدیریت است. به تنهایی نوش دارو نیست؛ بلکه مکملی بسیار قوی برای تمام سبک هاست. (ترپیتی، ۱۳۸۴) مجموعه مطالعات نشان می دهند که تقویت نشاط در بین کارکنان به صورت تک علتی نمی باشد بلکه مجموعه ای از عوامل فردی و فرافردی (مثل احساس محرومیت، ارضای نیازها، احساس مقبولیت نزد دیگران، احساس عدالت توزیعی، فضای عمومی جامعه، پایگاه اقتصادی و اجتماعی) در تقویت و یا کاهش نشاط در افراد جامعه تاثیر دارند. در شرایط کنونی، حجم زیاد کار و یا فشارهای مالی موجود در جامعه باعث شده که کارکنان از مدیران ارشد گرفته تا پرسنل یک مجموعه، به صورت یک ماشین برنامه ریزی شده عمل کنند. در این حالت خصوصیات انسانی از جمله آرامش، صمیمیت، صداقت، عزت نفس و خصوصیات زیبای انسانی دیگری مثل شادی و نشاط کمرنگ و در مواردی ناپدید شده است که مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری نیز از این امر مستثنی نمی باشد؛ چرا که حضور در یک مجتمع درمانی و رو به رو شدن با خیل عظیمی از مراجعه کنندگانی که دارای انواع امراض و بیماری های گوناگون می باشند بر رنج، درد و الم ناشی از مشکلات شغلی و شخصی کارکنان می افزاید. از این رو تقویت نشاط در این مرکز آموزشی می تواند موجب بهبود روحیه کارکنان گردیده و در نهایت موجبات بهره وری بیشتر کارکنان را فراهم آورد. با توجه به اهمیت موضوع محقق بر آن شد تا در پژوهش حاضر به بررسی راهکارهای تقویت نشاط در بین کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری بپردازد. در این تحقیق، دیدگاهها در مورد راهکارهای تقویت نشاط در بین کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی شهرستان ساری مورد بررسی و تشریح قرار خواهند گرفت. آنگاه به تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات جمع آوری شده پرداخته و بالاخره به ارائه نتیجه گیری ها و کاربردهای مدیریتی ناشی از خروجی تحقیق پرداخته خواهد شد.

۲-اهداف تحقیق

-شناسایی راهکارهای تقویت نشاط در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری.
-شناسایی امید به آینده؛ احساس مقبولیت اجتماعی؛ احساس امنیت اجتماعی؛ پایداری به معتقدات دینی؛ پایگاه های اقتصادی و اجتماعی (شغل، درآمد، منزلت و ...) و احساس عدالت اجتماعی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان راهکارهای تقویت نشاط.

۳- پرسش های تحقیق

-راهکارهای تقویت نشاط در بین کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی شهرستان ساری کدامند؟
-آیا امید به آینده؛ احساس مقبولیت اجتماعی؛ احساس امنیت اجتماعی؛ پایداری به معتقدات دینی؛ پایگاه های اقتصادی و اجتماعی (شغل، درآمد، منزلت و ...) و احساس عدالت اجتماعی از راهکارهای تقویت نشاط در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری است؟

۴-مدل مفهومی پژوهش

هر مدل مفهومی بعنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است به گونه ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می کند. عبارت دیگر می توان گفت که بصورتی ایده آل، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی، یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است بگونه ای که انتظار می رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت تعدیلاتی در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم و یا به آنها اضافه شود. از بین نظریات گوناگون در مورد شادی در محیط کار به نظریات ریترو کلمن که از دانشمندان

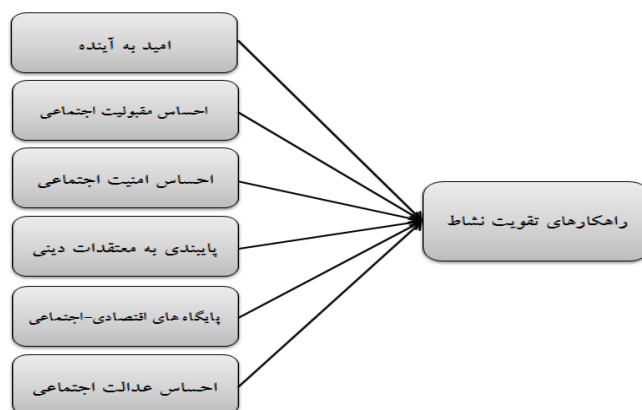
International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



تلفیق گرای خرد و کلان است می رسیم. ریتزر با ارائه یک الگوی تلفیقی و ترکیبی، پدیده های اجتماعی را از نظر اندازه در طیف خرد و کلان قرار می دهد یعنی معتقد است آن ها از سطح فرد (شادی در افراد سازمان) شروع می شوند و به گروه، جامعه و جهان ختم می گردند، و از ذهنیت به عینیت می رسند، یعنی اگر ذهن افراد شاد باشد عینیت که همان رفتار افراد است هم شاد بودن را نشان می دهد؛ و همچنین کلان کوشید پیوندی را میان سطوح خرد و کلان پدیده های اجتماعی برقرار سازد. (انصاری و همکاران، ۱۳۹۲)



شکل (۱-۱): مدل مفهومی پژوهش؛ منبع: (هزارجریبی و آستین فشان، ۱۳۸۸)

۵- قلمرو تحقیق

با توجه به اثرات اقتضایی متغیرهای مختلف و بخصوص متغیرهای محیطی بر موضوع تحقیق، دوره زمانی اجرای تحقیق بعنوان محدوده زمانی طرح در نظر گرفته شده است. قلمرو زمانی تحقیق از اسفند (۱۳۹۲) تا (۱۳۹۳) می باشد. قلمرو مکانی تحقیق حاضر مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری در نظر گرفته شده است. تمامی موضوعات مرتبط با نشاط در کارکنان به عنوان قلمرو موضوعی تحقیق حاضر در نظر گرفته شده اند.

۶- روش تحقیق

غالب مطالعات تحقیقی یک روش یا استراتژی را نشان می دهد که به سادگی قابل تشخیص است و شامل رویه های مشترک خاصی مانند بیان مساله، جمع آوری اطلاعات و نتیجه گیری اند. جزئیات این رویه های خاص تا حدود زیادی با روش تحقیق معین می شوند. (خاکی، ۱۳۷۹، ۱۰۲ و ۱۰۳)

این پژوهش از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی محسوب گردیده و از نظر روش تحقیق نیز یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است. در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونه بودن موضوع است و می خواهد بداند پدیده، متغیر، شیء یا مطلب چگونه است. به عبارت دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم و نظام دار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگی ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می نماید (حافظ نیا، ۱۳۸۷، ۵۸). به جهت ماهیت تحقیق و موضوع مورد بررسی در تحقیق حاضر و با توجه به اهداف پژوهش، جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری است که تعداد این افراد ۹۰۰ نفر می باشد.

در این پژوهش از شیوه نمونه گیری احتمالی طبقه بندی شده استفاده شده است. در روش نمونه گیری اتفاقی ساده فرض بر این بود که افراد جامعه از تجانس نسبی برخوردار و همگون هستند؛ ولی همیشه اینطور نیست که افراد جامعه از تجانس و همگونی برخوردار باشند؛ بنابراین به زیربخش ها و زیرگروه های خاصی که از تجانس درون گروهی برخوردارند قابل تقسیم بندی هستند. در این جوامع استفاده از روش اتفاقی ساده مناسب نیست، چون ممکن است تمام یا اکثر افراد نمونه از یک گروه یا قشر برگزیده شوند و بنابراین، معرف کل جامعه نخواهند بود. برای حل این مشکل در انتخاب افراد نمونه از روش طبقه بندی استفاده می شود؛ یعنی اینکه افراد جامعه با توجه به صفات درون گروهی خود به طبقات مختلفی تقسیم می شوند و افراد نمونه به تناسب از بین تمامی طبقات انتخاب می گردند؛ مثلاً در یک سازمان دولتی که معمولاً کارکنان آن ها یکدست نیستند و در گروه های شغلی مدیران، کارشناسان، کاردانان، کارکنان خدماتی، مهندسان و غیره جای می گیرند. از این رو مطالعه آن ها مستلزم طبقه بندی آنهاست.

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



به جهت ماهیت تحقیق و موضوع مورد بررسی در تحقیق حاضر و با توجه به اهداف پژوهش جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری است که برای دستیابی به اهداف مورد نظر، اهل فن و دارای مسئولیت باشند. تعداد نمونه آماری با توجه به جمعیت جامعه آماری در دو بخش مدیران و کارکنان با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و از روش نمونه برداری طبقه ای محاسبه خواهد شد. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه آماری ۲۶۹ نفر است. از این رو تعداد ۲۶۹ پرسشنامه به شیوه حضوری از نمونه آماری پژوهش جمع آوری و استفاده شد. روش جمع آوری اطلاعات در این تحقیق کتابخانه ای و میدانی می باشد.

مختصات پرسشنامه

مشخصات ساختاری شکلی و محتوایی پرسشنامه بدین شرح توصیف می گردد؛ بطوریکه در جدول (۶-۱) ملاحظه می شود گزینه های پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت تنظیم شده است.

جدول (۶-۱): مختصات پرسشنامه

متغیر	امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱
شادکامی	گزینه	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
امید به آینده		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
امنیت اجتماعی		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
پابندی به معتقدات دینی		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
پایگاه های اقتصادی- اجتماعی		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
مقبولیت اجتماعی		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
احساس عدالت اجتماعی		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم

(۲): تفکیک

جدول (۶)-

سوالات پرسشنامه

منبع	آلفای کرونباخ	شماره سوالات	متغیر
هیلز و آرچی (۲۰۰۲)	۰/۷۸	۲۹-۱	نشاط
هزاروسی (۱۳۹۱)		۴۵-۳۰	امید به آینده
حسینی و قاسمی (۱۳۸۸)		۵۳-۴۶	امنیت اجتماعی
گلزاری (۱۳۷۹)		۷۲-۵۴	معتقدات دینی
بابایی و همکاران (۱۳۷۲)		۸۰-۷۳	پایگاه اقتصادی- اجتماعی
هزارجریبی (۱۳۹۰)		۹۲-۸۱	عدالت اجتماعی
کراون و مارلو (۱۹۶۰)		۱۱۳-۹۳	مقبولیت اجتماعی

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



۷- مبانی نظری تحقیق

۷-۱- تعریف اصلاحات کلیدی

۷-۱-۱- شادی و نشاط! پس از آنکه شادی به عنوان یک اصل علمی در روان شناسی مطرح و تحت عنوان «احساس خوشی» تعریف شد، مبنای تجربیات آگاهانه ای قرار گرفت که در تحقیقات علمی به عنوان «روان شناسی شادی» از آن نام برده شده است. (راین و دسی، ۲۰۰۵) شادی احساسی است که همگام خواهان آن هستند؛ اما تعداد کمی به آن دست می یابند. نشانه و مشخصه چنین احساسی؛ قدردانی، آرامش درونی و احساس رضایت و علاقه به خود و دیگران است. (شریفی، ۱۳۸۰)

شادی پنج بعد دارد که این ابعاد به وسیله آرجیل ساخته شده است و عبارتند از: رضایت زندگی، سلامت روان، کارآمدی، عزت نفس و خلق مثبت.



محصول نهایی شادی

شکل (۷-۱): ابعاد شادی؛ منبع: (حیدرزادگان و مهدی، ۱۳۹۰)

احساس نشاط به احساسات مثبت فرد و رضایت خاطر او از زندگی مربوط می شود، مطالعات انجام شده نشان می دهد، نشاط، عواطف مثبت^۳، تعادل عاطفی^۴ و رضایت خاطر^۵ عوامل شخصیتی هستند که با هم همبستگی بالایی دارند. (کار، ۲۰۰۴)

با توجه به مباحث فلسفی مربوط به اثبات طبقات هستی و یا عوالم هستی، حکمای اسلامی به چهار عالم کلی یا به چهار منشأ معتقدند: (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵).

۱-عالم طبیعت یا ناسوت: یعنی عالم ماده و حرکت در زمان و مکان به عبارت دیگر عالم طبیعت و محسوسات یا عالم دنیا.

۲-عالم مثال یا ملکوت: یعنی عالمی برتر از طبیعت که دارای صور و ابعاد است اما فاقد حرکت در زمان و تغییر می باشد.

۳-عالم جبروت یا عقول: یعنی عالم معنی که از صور و اشباح مبراست و فوق عالم ملکوت است.

۴-عالم الوهیت: یعنی عالم لاهوت و احدیت. (مطهری، ۱۳۵۸)

با توجه به عوالم ماوراء طبیعت می توان رابطه هر یک از عوالم ماوراء طبیعت را با علم طبیعت و همچنین رابطه هر کدام از عوامل و گونه های باز یافت انرژی عالم طبیعت را با عوامل موثر از طریق مدیریت نشاط انگیز معین و مشخص نمود. شکل (۷-۲)

عوامل فرعی درون سازمانی	عوامل اصلی موثر از طریق اعمال نشاط	عالم طبیعت (گونه های باز یافت انرژی)	عالم ماوراء طبیعت
-------------------------	---------------------------------------	---	-------------------

1 . Happiness

2. Rayn & Dcie

3 . Positive affect

4 . Affect balance

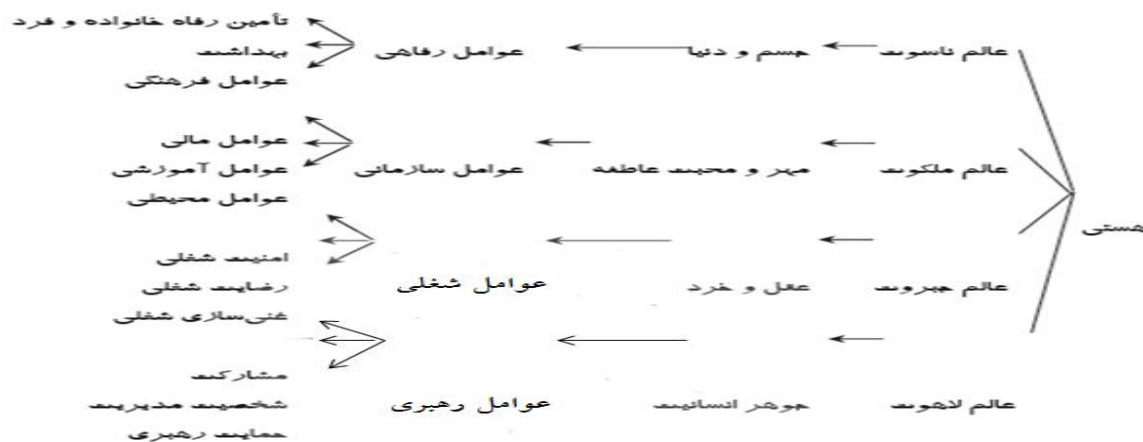
5 . Satisfaction

6 . Carr

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



شکل (۷-۲): عوامل اثرگذار ماوراء طبع بر بشر با عنایت به تأثیرات آن از زوایای مختلف؛ منبع: (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵)

همچنین منابع و مکتوبات علمی، سری عواملی را که می توانند در ایجاد نشاط در کارکنان دخالت نمایند، در زمینه های متعددی مطرح کرده اند که آنان را می توان به صورت زیر طبقه بندی کرد: (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵)

۱- عوامل مرتبط با شغل؛ ۲- عوامل در ارتباط با سازمان؛ ۳- عوامل در ارتباط با مدیریت؛ ۴- عوامل مرتبط با ابعاد رفاهی.

۷-۱-۲- امید به آینده؛ امید عبارت است از تمایلی که با انتظار وقوع مثبت همراه است و یا به عبارت دیگر ارزیابی مثبت از آنچه را که فرد متمایل است و می خواهد که به وقوع بپیوندد. (هزارجریبی و آستین فشان، ۱۳۸۸)

۷-۱-۳- مقبولیت اجتماعی؛ مقبولیت اجتماعی بیانگر ارزش، احترام و منزلتی است که برای یک فرد از سوی خانواده و جامعه در نظر گرفته می شود. (آلرد و اسمیت^۲، ۱۹۸۹)

۷-۱-۴- امنیت اجتماعی؛ احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آنچه را که شخص دارد و حصول اطمینان از تداوم برخورداری آن در آینده می باشد. (لین و همکاران^۵، ۱۹۹۰)

۷-۱-۵- پایبندی به معتقدات دینی؛ در خصوص تعریف دین «میلتون یینگر» عقیده دارد که انسان روی آنچه که ذات دین است، متمرکز نشود بلکه به آنچه که دین انجام می دهد، توجه کند. او اظهار می دارد که باید یک پدیده اجتماعی را به عنوان دین تعریف کرد، به شرطی که کارکرد آشکار دین را ایفا نماید. وی از ماکس وبر در اثبات این نکته که معنا در زندگی، نیاز اساسی بشر است، پیروی می کند (اگرچه ماهیت و شدت این نیاز در بین افراد متفاوت خواهد بود). (هزارجریبی و آستین فشان، ۱۳۸۸)

پایگاه های اقتصادی- اجتماعی؛ دربرگیرنده مولفه هایی چون شغل، درآمد، منزلت و غیره است. (همان منبع)

۷-۱-۶- عدالت اجتماعی (توزیعی)؛ کتاب تئوری های روانشناسی اجتماعی این واژه را اینگونه تعریف کرده است: عدالت توزیعی در روابط اجتماعی به معنای آن است که یک فرد در روابط متقابل با دیگران انتظار خواهد داشت پاداش های هر فرد در جهت هزینه های وی باشد، معمولاً پاداش یا منافع خالص هر فرد متناسب با سرمایه گذاری وی می باشد و هر چه سرمایه گذاری بیشتر، سود بیشتر. (کانتورو و ساندرسون^۹، ۱۹۹۹)

- 1 . Hope for the future
- 2 . Social acceptability
- 3 . Allred & Smith
- 4 . Social Security
- 5 . Lane et al
- 6 . Adherence to religious beliefs
- 7 . Socio - economic status
- 8 . Social justice (distributive)
- 9 . Cantor & Sanderson

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



۲-۷) تعریف متغیرهای عملیاتی

۲-۷-۱-نشاط: در این پژوهش به منظور سنجش عملیاتی متغیر امید به آینده از ۲۹ سوال (۱-۲۹) استفاده شده که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم تنظیم شده است.

۲-۷-۲-امید به آینده: در این پژوهش به منظور سنجش عملیاتی متغیر امید به آینده از ۱۶ سوال (۱-۱۶) استفاده شده که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم تنظیم شده است.

۲-۷-۳-احساس مقبولیت اجتماعی: به منظور سنجش عملیاتی متغیر احساس مقبولیت اجتماعی از ۲۲ سوال (۱-۲۲) استفاده می شود که بر اساس دو گزینه صحیح و غلط تنظیم شده است.

۲-۷-۴-احساس امنیت اجتماعی: در این پژوهش به منظور سنجش عملیاتی متغیر احساس امنیت اجتماعی از ۸ سوال (۱-۸) استفاده شده که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم تنظیم شده است.

۲-۷-۵-پابندی به معتقدات دینی: در این پژوهش به منظور سنجش عملیاتی متغیر پابندی به معتقدات دینی از ۱۸ سوال (۱-۱۸) استفاده شده که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم تنظیم شده است.

۲-۷-۶-پایگاه های اقتصادی- اجتماعی: در این پژوهش به منظور سنجش عملیاتی متغیر پایگاه های اقتصادی- اجتماعی از ۸ سوال (۱-۸) استفاده شده که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم تنظیم شده است.

۲-۷-۷-احساس عدالت اجتماعی: در این پژوهش به منظور سنجش عملیاتی متغیر احساس عدالت اجتماعی از ۱۲ سوال (۱-۱۲) استفاده شده که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم تنظیم شده است.

۸-پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده در این زمینه را می توان در جدول زیر مشاهده نمود.

جدول (۸-۱): خلاصه ای از پژوهش های انجام شده

محقق	سال	عنوان	یافته ها
زارعی مثنی و همکاران	۱۳۸۸	شناسایی مولفه های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مولفه ها در سازمان های اجرایی استان قم	نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که در سازمان های منتخب استان قم مولفه های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مولفه های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط است.
اکبرپوری و توکلی	۱۳۹۰	ارتباط اعتقادات مذهبی با شادی، نشاط و سلامت روانی کارمندان زن دانشگاه قم	یافته های حاصل از تحقیق بیانگر این نکته بود که سلامت روانی کارمندان زن دانشگاه قم و نشاط کاری آنها، در ارتباط مستقیم و مثبت با باورها و اعتقادات مذهبی بوده و در مقابل اضطراب، پرخاشگری، افسردگی و روان پریشی دارای رابطه معکوس با باورهای مذهبی است.
انصاری و همکاران	۱۳۹۲	بررسی عوامل اجتماعی موثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی	نتایج تحقیق حاکی از آن است که به طور کلی ۲۸/۲ درصد تغییرات شادی در محیط کار ناشی از رضایت شغلی و امنیت شغلی است و بقیه مربوط به عوامل دیگر است.
وار	۲۰۰۹	کار، شادی و ناخشنودی	نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن بود که اگر افراد شغل خود را شامل ویژگی هایی که به طور کلی مطلوب بوده و ویژگی های شخصی و فرایندهای ذهنی آن ها را تشویق می کند داشته باشند در محل کار شادترند.

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده های آماری حاکی از آن بود که بازخورد رهبری به شاخص های شادی کارکنان در محیط کار بر عملکرد آنان موثر می باشد؛ عملکرد بالا همجهت با شادی کارکنان به رضایت ارباب رجوع منجر می گردد. در این پژوهش تاثیر شادی کارکنان بر عملکرد آن ها به رسمیت شناخته شد و تشریح گردید که چگونه شادی را می توان در ارتباط با اقدامات کسب و کار سنتی مورد بررسی قرار داد.	تشریح شادی و عملکرد در محیط کاری	۲۰۱۰	کرتز و کو
یافته های حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی و شادی، به خصوص بین شادی و بازده آنان وجود دارد. آنچه که در این پژوهش دارای اهمیت بود این است که تعهد سازمانی و افزایش بهره وری یک رابطه خاص با شادی دارند.	شادی به عنوان یک عامل موثر در تعهد سازمانی مدیران	۲۰۱۲	راضی دهقانی

۹- تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها برای بررسی صحت و درستی فرضیات تحقیق از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه در بیشتر تحقیقاتی که متکی بر اطلاعات جمع آوری شده از موضوع مورد تحقیق می باشد. تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهمترین بخش های تحقیق محسوب می شود. بنابراین پس از معرفی روش تحقیق، لازم است با استفاده از داده ها و روش های آماری، به آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته شود. در این فصل داده های جمع آوری شده برای تایید یا رد فرضیه های تحقیق مورد استفاده قرار می گیرند. جهت تحلیل یافته ها ابتدا داده های پژوهش (که در عملیات میدانی از طریق پرسشنامه جمع آوری شده بودند)، استخراج شده اند. سپس کلیه داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در بخش آمار استنباطی از آزمونهای کولموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده ها و از آزمون تی تک نمونه ای جهت بررسی راهکارهای تقویت نشاط در بین کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری استفاده گردیده است.

۹-۱) توصیف متغیرهای دموگرافیک

۱. جنسیت

با توجه به نتایج جدول ۴-۱، از ۲۶۹ نفر شرکت کننده در مطالعه، ۸۰ نفر (۲۹،۷ درصد) زن، و ۱۸۹ نفر (۷۰،۳ درصد) مرد می باشند.

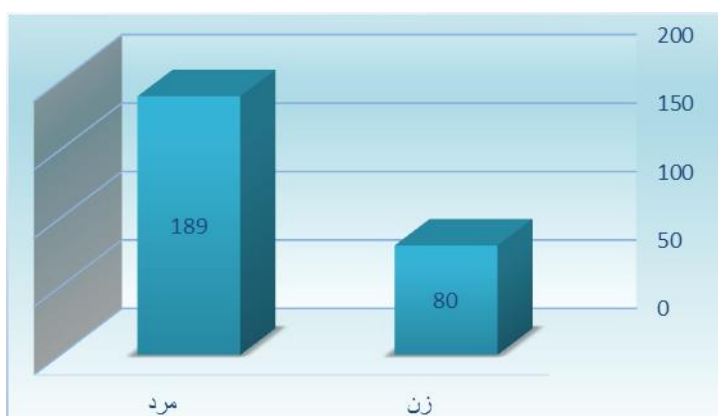
جدول (۹-۱): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب جنسیت

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۸۰	۲۹،۷
	مرد	۱۸۹	۷۰،۳
	جمع	۲۶۹	۱۰۰

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



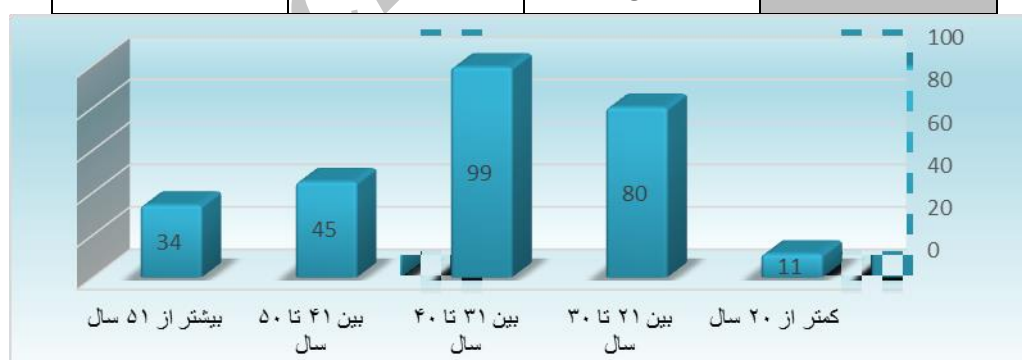
نمودار (۱-۹): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب جنسیت

۲. سن

با توجه به نتایج جدول ۲-۴، از ۲۶۹ نفر شرکت کننده در مطالعه، ۱۱ نفر (۴,۱ درصد) کمتر از ۲۰ سال، ۸۰ نفر (۲۹,۷ درصد) بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۹۹ نفر (۳۶,۸ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۵ نفر (۱۶,۷ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال، و ۳۴ نفر (۱۲,۶ درصد) بیشتر از ۵۱ سال می باشند.

جدول (۲-۹): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر سن

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
سن	کمتر از ۲۰ سال	۱۱	۴,۱
	بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۸۰	۲۹,۷
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۹۹	۳۶,۸
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۴۵	۱۶,۷
	بیشتر از ۵۱ سال	۳۴	۱۲,۶
	جمع	۲۶۹	۱۰۰



نمودار (۲-۹): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب سن

۳. وضعیت تاهل

با توجه به نتایج جدول ۳-۴، از ۲۶۹ نفر شرکت کننده در مطالعه، ۸۴ نفر (۳۱,۲ درصد) مجرد و ۱۸۵ نفر (۶۸,۸ درصد) متاهل می باشند.

جدول (۳-۹): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب تاهل

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
وضعیت تاهل	مجرد	۸۴	۳۱,۲

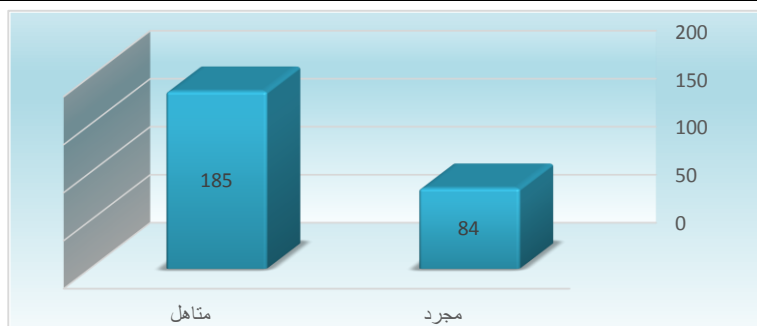
International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



۶۸,۶	۱۸۵	متاهل
۱۰۰	۲۶۹	جمع



نمودار (۳-۹): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب تاهل

۴. تحصیلات

با توجه به نتایج جدول ۴-۴، از ۲۶۹ نفر شرکت کننده در مطالعه، ۴ نفر (۱,۵ درصد) زیر دیپلم، ۲۷ نفر (۱۰,۰ درصد) دیپلم، ۵۴ نفر (۲۰,۱ درصد) فوق دیپلم، ۱۵۲ نفر (۵۶,۵ درصد) لیسانس، و ۳۲ نفر (۱۱,۹ درصد) فوق لیسانس و بالاتر می باشند.

جدول (۴-۹): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب تحصیلات

درصد	فراوانی	سطوح متغیر	متغیر
۱,۵	۴	زیر دیپلم	تحصیلات
۱۰,۰	۲۷	دیپلم	
۲۰,۱	۵۴	فوق دیپلم	
۵۶,۵	۱۵۲	لیسانس	
۱۱,۹	۳۲	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۰۰	۲۶۹	جمع	



International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



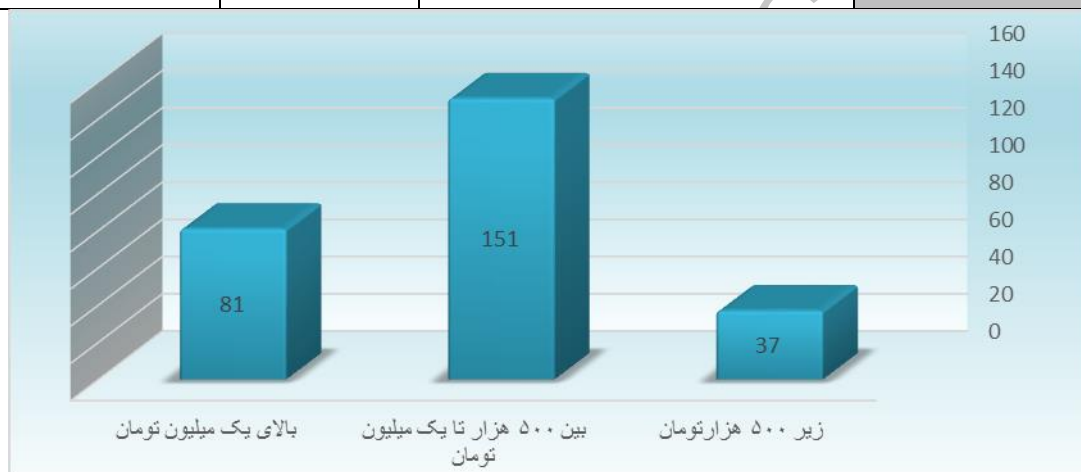
نمودار (۹-۴): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب تحصیلات

۵. درآمد

با توجه به نتایج جدول ۴-۵، از ۲۶۹ نفر شرکت کننده در مطالعه، ۳۷ نفر (۱۳,۸ درصد) زیر ۵۰۰ هزار تومان، ۱۵۱ نفر (۵۶,۱ درصد) بین ۵۰۰ هزار تا یک میلیون تومان، و ۸۱ نفر (۳۰,۱ درصد) بالای یک میلیون تومان درآمد دارند.

جدول (۹-۵): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب درآمد

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
درآمد	زیر ۵۰۰ هزار تومان	۳۷	۱۳,۸
	بین ۵۰۰ هزار تا یک میلیون تومان	۱۵۱	۵۶,۱
	بالای یک میلیون تومان	۸۱	۳۰,۱
	جمع	۲۶۹	۱۰۰



نمودار (۹-۵): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب درآمد

۶. سابقه شغلی

با توجه به نتایج جدول ۴-۶، از ۲۶۹ نفر شرکت کننده در مطالعه، ۲۹ نفر (۱۰,۸ درصد) دارای کمتر از ۵ سال، ۱۱۸ نفر (۴۳,۹ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۹۹ نفر (۳۶,۸ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، و ۲۳ نفر (۸,۶ درصد) بالای ۱۵ سال سابقه می باشند.

جدول (۹-۶): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب سابقه شغلی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
سابقه شغلی	کمتر از ۵ سال	۲۹	۱۰,۸
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۱۱۸	۴۳,۹
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۹۹	۳۶,۸
	بالای ۱۵ سال	۲۳	۸,۶
	جمع	۲۶۹	۱۰۰

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



نمودار (۶-۹): توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر حسب سابقه شغلی

۲-۹) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف: بررسی تست نرمال بودن متغیرها

H_0 : توزیع داده ها نرمال است. Sig. ≥ 0.05

H_1 : توزیع داده ها نرمال نیست. Sig. < 0.05

جدول (۷-۹): جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرها

آیتم ها	امید به آینده	امنیت اجتماعی	معتقدات دینی	پایگاه اجتماعی	عدالت اجتماعی	مقبولیت اجتماعی
تعداد داده ها	۲۶۹	۲۶۹	۲۶۹	۲۶۹	۲۶۹	۲۶۹
آماره کولموگروف-اسمیرنوف	۲,۸۹۰	۲,۵۲۷	۲,۵۶۰	۳,۰۹۴	۲,۸۰۶	۲,۷۸۸
سطح معنی داری	۰,۴۵۰	۰,۲۳۰	۰,۳۲۰	۰,۲۸۰	۰,۴۵۰	۰,۷۰۰

جدول (۷-۹) و مقادیر بدست آمده ($P > 0.05 =$ سطح معنی داری) نشان می دهند که فرض H_0 مورد تایید می باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا

نمود که هر شش متغیر از توزیع نرمال پیروی می کنند. بنابراین برای آزمودن فرضیه های پژوهش از آزمون های پارامتری استفاده می کنیم.

۳-۹) فرضیات پژوهش

فرضیه اول: امید به آینده در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

H_0 : امید به آینده در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط نمی باشد. Sig. $\geq 0,05$

H_1 : امید به آینده در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد. Sig. $< 0,05$

در جدول (۸-۹) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی تاثیر امید به آینده بر تقویت نشاط کارکنان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. آماره تی بدست آمده ($t = ۲,۰۸۹$) می باشد که با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار می باشد. بنابراین فرض صفر را می توان رد

کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، امید به آینده بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر می گذارد.

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



جدول (۸-۹): نتایج آزمون تی تک نمونه ای فرضیه اول پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
تاثیر امید به آینده بر تقویت نشاط کارکنان	۳,۱۹	۱,۴۵۹	۲,۰۸۹	۲۶۸	۰,۰۳۸	رد

فرضیه دوم: احساس مقبولیت اجتماعی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

$H_0: Sig. \geq 0,05$ احساس مقبولیت اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط نمی باشد.

$H_1: Sig. < 0,05$ احساس مقبولیت اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

در جدول (۹-۹) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی تاثیر احساس مقبولیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. آماره تی بدست آمده ($t = 2,078$) می باشد که با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار می باشد. بنابراین فرض صفر را می توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، احساس مقبولیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار است.

جدول (۹-۹): نتایج آزمون تی تک نمونه ای فرضیه دوم پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
احساس مقبولیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان	۳,۱۸	۱,۴۰۸	۲,۰۷۸	۲۶۸	۰,۰۳۹	رد

فرضیه سوم: احساس امنیت اجتماعی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

$H_0: Sig. \geq 0,05$ احساس امنیت اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط نمی باشد.

$H_1: Sig. < 0,05$ احساس امنیت اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

در جدول (۱۰-۹) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی تاثیر احساس امنیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. آماره تی بدست آمده ($t = 2,446$) می باشد که با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار می باشد. بنابراین فرض صفر را می توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، احساس امنیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار می باشد.

جدول (۱۰-۹): نتایج آزمون تی تک نمونه ای فرضیه سوم پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
تاثیر احساس امنیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان	۳,۲۰	۱,۳۷۱	۲,۴۴۶	۲۶۸	۰,۰۱۵	رد

فرضیه چهارم: شناسایی پابندی به معتقدات دینی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

$H_0: Sig. \geq 0,05$ پابندی به معتقدات دینی در میان کارکنان مرکز به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط نمی باشد.

$H_1: Sig. < 0,05$ پابندی به معتقدات دینی در میان کارکنان مرکز به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

در جدول (۱۱-۹) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی تاثیر پابندی به معتقدات دینی بر تقویت نشاط کارکنان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. آماره تی بدست آمده ($t = 2,196$) می باشد که با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار می باشد. بنابراین فرض صفر را می توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، پابندی به معتقدات دینی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار می باشد.

جدول (۱۱-۹): نتایج آزمون تی تک نمونه ای فرضیه چهارم پژوهش

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
تأثیر پابندی به معتقدات دینی بر تقویت نشاط کارکنان	۳,۱۹	۱,۳۸۹	۲,۱۹۶	۲۶۸	۰,۰۲۹	رد

فرضیه پنجم: شناسایی پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی (شغل، درآمد، منزلت و ...) در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

$H_0: Sig \geq 0,05$ شناسایی پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط نمی باشد.

$H_1: Sig < 0,05$ شناسایی پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

در جدول (۹-۱۲) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی تأثیر پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. آماره تی بدست آمده ($t = 0,090$) می باشد که با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار نمی باشد. بنابراین فرض صفر را می توان تأیید کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تأثیر گذار نمی باشد.

جدول (۹-۱۲): نتایج آزمون تی تک نمونه ای فرضیه پنجم پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
تأثیر پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان	۳,۰۱	۱,۳۵۲	۰,۰۹۰	۲۶۸	۰,۹۲۸	تأیید

فرضیه ششم: شناسایی احساس عدالت اجتماعی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

$H_0: Sig \geq 0,05$ احساس عدالت اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط نمی باشد.

$H_1: Sig < 0,05$ احساس عدالت اجتماعی در میان کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

در جدول (۹-۱۲) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی تأثیر احساس عدالت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. آماره تی بدست آمده ($t = 0,770$) می باشد که با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار نمی باشد. بنابراین فرض صفر را می توان تأیید کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، احساس عدالت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تأثیر گذار نمی باشد.

جدول (۹-۱۳): نتایج آزمون تی تک نمونه ای فرضیه ششم پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
تأثیر احساس عدالت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان	۳,۰۷	۱,۴۲۶	۰,۷۷۰	۲۶۸	۰,۴۴۲	تأیید

آزمون فریدمن جهت معنی دار بودن تفاوت میان راهکارهای مختلف تقویت نشاط در بین کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری و اولویت بندی عوامل

$H_0: Sig \geq 0.05$ میان راهکارهای مختلف تقویت نشاط کارکنان مرکز تفاوت معنی داری وجود ندارد.

$H_1: Sig < 0.05$ میان راهکارهای مختلف تقویت نشاط کارکنان مرکز تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول (۹-۱۴): جدول رتبه های مربوط به آزمون فریدمن

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



میانگین رتبه ها	عوامل
۳,۶۰	امید به آینده
۳,۶۳	امنیت اجتماعی
۳,۶۱	پایبندی به معتقدات دینی
۳,۰۷	پایگاه های اقتصادی و اجتماعی
۳,۴۵	احساس عدالت اجتماعی
۳,۶۴	احساس مقبولیت اجتماعی

جدول (۹-۱۵): جدول آزمون فریدمن

میانگین رتبه ها	ابعاد
۲۶۹	تعداد
۴۴,۱۵۰	آماره خیدو
۵	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معنی داری

نتایج جدول (۹-۱۴) فرضیه جانبی پژوهش نشان می دهد که ($Sig < 0.05$) فرضیه صفر پژوهش رد می گردد. یعنی میان راهکارهای تقویت نشاط کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری تفاوت معنی دار آماری وجود دارد که اولویت بندی سطوح به صورت زیر است:

جدول (۹-۱۶): جدول اولویت بندی راهکارهای تقویت نشاط کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری

راهکارهای تقویت نشاط کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری	ردیف
احساس مقبولیت اجتماعی	۱
امنیت اجتماعی	۲
پایبندی به معتقدات دینی	۳
امید به آینده	۴
احساس عدالت اجتماعی	۵
پایگاه های اقتصادی و اجتماعی	۶

جدول (۹-۱۵) نشان می دهد که از بین راهکارهای مختلف تقویت نشاط کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری، «احساس مقبولیت اجتماعی» به عنوان مهم ترین عامل و «پایگاه های اقتصادی و اجتماعی» کم اهمیت ترین عامل در میان عوامل مختلف تقویت نشاط کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری محسوب می شوند.

۱۰- نتیجه گیری

۱۰-۱ اثبات فرضیات

فرضیه اول: امید به آینده در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

با توجه به اینکه آماره تی بدست آمده ($t = ۲,۰۸۹$) با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < ۰,۰۵$) معنادار می باشد بنابراین در مورد جامعه مورد بررسی، امید به آینده بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر می گذارد.

فرضیه دوم: احساس مقبولیت اجتماعی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی

Center of
Development of
Modern Training
of Iran



با توجه به اینکه آمار تی بدست آمده ($t=2,078$) با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار می باشد بنابراین در مورد جامعه مورد بررسی، احساس مقبولیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار است.

فرضیه سوم: احساس امنیت اجتماعی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

با توجه به اینکه آماره تی بدست آمده ($t=2,446$) با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار می باشد بنابراین در مورد جامعه مورد بررسی، احساس امنیت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار می باشد.

فرضیه چهارم: شناسایی پایبندی به معتقدات دینی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

با توجه به اینکه آماره تی بدست آمده ($t=2,196$) با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار می باشد بنابراین در مورد جامعه مورد بررسی، پایبندی به معتقدات دینی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار می باشد.

فرضیه پنجم: شناسایی پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی (شغل، درآمد، منزلت و ...) در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

با توجه به اینکه آماره تی بدست آمده ($t=0,090$) با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار نمی باشد بنابراین در مورد جامعه مورد بررسی، پایگاه‌های اقتصادی و اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار نمی باشد.

فرضیه ششم: شناسایی احساس عدالت اجتماعی در میان کارکنان مرکز آموزش درمانی امام خمینی ساری به عنوان یکی از راهکارهای تقویت نشاط می باشد.

با توجه به اینکه آماره تی بدست آمده ($t=0,770$) با درجه آزادی ۲۶۸ در سطح ($p < 0,05$) معنادار نمی باشد بنابراین در مورد جامعه مورد بررسی، احساس عدالت اجتماعی بر تقویت نشاط کارکنان تاثیر گذار نمی باشد.

۱۰-۲) بحث و مقایسه نتایج بدست آمده با سایر تحقیقات

طالبی و زاهدی (۱۳۸۵)، در پژوهش خود نشان دادند که هر یک از عوامل شغلی، سازمانی، مدیریتی و رفاهی (مادی و معنوی) تاثیر گذار در نشاط کارکنان شرکت ساپکو می باشد که با یافته های پژوهش حاضر همسو نبوده و آن را تائید نمی کند.

نتایج پژوهش زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، نشان داد که در سازمان های منتخب استان قم مولفه های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی و ساختار منعطف به عنوان عوامل موثر بر شادکامی در وضعیت نامناسب به سر می برند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد. از دیگر نتایج پژوهش زارعی متین و همکارانش این بود که مولفه های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران به عنوان عوامل موثر بر شادکامی در محیط کار در وضعیت متوسط است که با نتایج پژوهش حاضر همسو می باشد.

نتایج پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۸۹)، نشان داد که ارتباط معنی داری بین نشاط با وضعیت اقتصادی، شرکت در فعالیت های فوق برنامه، امید به آینده شغلی وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

اکبرپورینی و توکلی (۱۳۹۰)، در پژوهش خود نشان دادند که سلامت روانی کارمندان و نشاط کاری آنها، در ارتباط مستقیم و مثبت با باورها و اعتقادات مذهبی بوده است که با نتایج پژوهش حاضر همسو بوده و آن را تائید می کند.

یافته های انصاری و همکاران (۱۳۹۲)، حاکی از آن است که بین متغیرهای امنیت شغلی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، اوقات فراغت، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی با شادی در محیط کار، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

نتایج پژوهش گاناپاکول و همکاران (۲۰۰۶)، حاکی از آن بود که چهار عامل آموزش، رضایت گروهی، درآمد و تجربه کاری بیشترین تاثیر را بر شادکامی پرسنل این دانشگاه در محیط کاریشان داشته است که با نتایج پژوهش حاضر همسو نمی باشد.

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



یافته های پژوهش وار (۲۰۰۹)، حاکی از آن بود که اگر افراد شغل خود را شامل ویژگی هایی که به طور کلی مطلوب بوده و ویژگی های شخصی و فرایندهای ذهنی آن ها را تشویق می کند داشته باشند در محل کار شادترند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد.

پیوست ها

پیوست (۱)

JENSS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid zan	80	29.7	29.7	29.7
mard	189	70.3	70.3	100.0
Total	269	100.0	100.0	

sen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kamtar az 20 sal	11	4.1	4.1	4.1
21-30	80	29.7	29.7	33.8
31-40	99	36.8	36.8	70.6
41-50	45	16.7	16.7	87.4
bish az 51 sal	34	12.6	12.6	100.0
Total	269	100.0	100.0	

tahol

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid mojarad	84	31.2	31.2	31.2
motahel	185	68.8	68.8	100.0
Total	269	100.0	100.0	

tahsilat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid zire diplom	4	1.5	1.5	1.5
diplom	27	10.0	10.0	11.5
foghdiplom	54	20.1	20.1	31.6
lisans	152	56.5	56.5	88.1
foghlisans va balatar	32	11.9	11.9	100.0
Total	269	100.0	100.0	

daramad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



Valid	zire 500hezar	37	13.8	13.8	13.8
	bein 500 ta 1milion	151	56.1	56.1	69.9
	balaye 1 milion	81	30.1	30.1	100.0
	Total	269	100.0	100.0	

sabegheshoghli

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kamtar az 5 sal	29	10.8	10.8	10.8
	10-6sal	118	43.9	43.9	54.6
	11ta15sal	99	36.8	36.8	91.4
	balataraz15sal	23	8.6	8.6	100.0
	Total	269	100.0	100.0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NTILES of OMIDBAYA	269	3.19	1.459	.089

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
NTILES of OMIDBAYA	2.089	268	.038	.186	.01	.36

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NTILES of MAGHBOLI	269	3.18	1.408	.086

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
NTILES of MAGHBOLI	2.078	268	.039	.178	.01	.35

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NTILES of AMNIATEJ	269	3.20	1.371	.084

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
NTILES of AMNIATEJ	2.446	268	.015	.204	.04	.37

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
N Tiles of DINI	269	3.19	1.389	.085

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
N Tiles of DINI	2.196	268	.029	.186	.02	.35

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
N Tiles of EJTEMAI	269	3.01	1.352	.082

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
N Tiles of EJTEMAI	.090	268	.928	.007	-.15	.17

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
N Tiles of ADALATEJ	269	3.07	1.426	.087

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
N Tiles of ADALATEJ	.770	268	.442	.067	-.10	.24

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N Tiles of OMIDBAYA	N Tiles of AMNIATEJ	N Tiles of DINI	N Tiles of EJTEMAI	N Tiles of ADALATEJ	N Tiles of MAGHBOLI
N	269	269	269	269	269	269
Normal Parameters ^{a,b}						
Mean	3.19	3.20	3.19	3.01	3.07	3.18
Std. Deviation	1.459	1.371	1.389	1.352	1.426	1.408
Most Extreme Differences						
Absolute	.176	.154	.156	.189	.171	.170
Positive	.145	.124	.153	.181	.171	.152

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



Negative	-.176	-.154	-.156	-.189	-.171	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z	2.890	2.527	2.560	3.094	2.806	2.788
Asymp. Sig. (2-tailed)	.450	.230	.320	.280	.450	.700

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Friedman Test

Ranks

	Mean Rank
NTILES of OMIDBAYA	3.60
NTILES of AMNIATEJ	3.63
NTILES of DINI	3.61
NTILES of EJTEMAI	3.07
NTILES of ADALATEJ	3.45
NTILES of MAGHBOLI	3.64

Test Statistics^a

N	269
Chi-square	44.150
df	5
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	112

پیوست (۲)

پایایی پرسشنامه: روش آلفای کرونباخ

$H_0 : \text{Alpha} < 0.7$

$H_1 : \text{Alpha} \geq 0.7$

معمول ترین آزمون پایایی ضریب آلفای کرونباخ می باشد که در این تحقیق نیز به کار گرفته شده است. بدین ترتیب که ۳۰ پرسشنامه بین اعضای نمونه توزیع و بین داده های جمع آوری شده ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. ضریب قابلیت اعتماد آلفای کرونباخ بین صفر و یک قرار می گیرد که صفر عدم پایایی و مثبت ۱ پایایی کامل را نشان می دهد. در این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS میزان پایایی پرسشنامه ها بدست آمد که بیانگر آن است که پرسشنامه از پایایی نسبتاً بالایی برخوردار می باشد.

پایایی پرسشنامه

پرسشنامه ها	تعداد آیتم	آلفای کرونباخ
راهکار های مختلف تقویت نشاط در بین کارکنان	۱۱۲	۰٫۷۸

فرض صفر در مورد پرسشنامه پذیرفته می شود، زیرا $\text{Alpha} \geq 0.7$ شده است، یعنی اینکه قابلیت اعتماد پرسشنامه در تمامی موارد در حد قابل قبول است.

فهرست منابع

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی

Center of
Development of
Modern Training
of Iran



- انصاری، ابراهیم، غضنفری، احمد. فرهنگیان، مینا. مکوندی، آذیتا. (۱۳۹۲)، "بررسی عوامل اجتماعی موثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران"، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، سال هفتم، شماره (۲۰)، صص ۱۶۹-۱۹۶.
- تریبی، ام.ام. (۱۳۸۴)، "لزوم نشاط آفرینی در سازمان ها"، ترجمه: احمدعلی رضایی، مدیریت، شماره ۱۰۵-۱۰۶.
- حیدرزادگان. علیرضا، مهدی. فاطمه، (۱۳۹۰)، "رابطه شادی و نشاط با موفقیت تحصیلی دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان"، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال اول، شماره ۱، صص ۶۹-۸۳.
- حافظ نیا. محمد رضا، (۱۳۸۷)، "مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی"، تهران: (سمت)، چاپ چهاردهم، صص ۳۳۳-۱.
- حسینی نثار، مجید. قاسمی، علی. (۱۳۹۱)، "بررسی احساس امنیت و عوامل موثر بر آن در کشور"، چهارمین کنفرانس برنامه ریزی و مدیریت شهری.
- خاکی. غلامرضا، (۱۳۷۹)، "روش تحقیق در مدیریت"، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی؛ مرکز انتشارات علمی، صص ۱-۴۰۲.
- دانش، شکرالله. (۱۳۸۴)، "شادی و نشاط در منابع و متون اسلامی"، چاپ اول، تهران، انتشارات خردپژوهان.
- رایزینز، استیفن پی. (۱۳۸۴)، "رفقار سازمانی"، جلد اول، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ دوم، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- شریفی، خدیجه؛ سوکی، زهرا؛ تقریبی، زهرا؛ اکبری، حسین. (۱۳۸۹)، "وضعیت نشاط و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان"، فصلنامه علمی پژوهشی، دوره چهاردهم، شماره ۱، صص ۶۲-۶۹.
- طالبی، داوود. زاهدی، لیلا. (۱۳۸۵)، "بررسی عوامل موثر بر نشاط کارکنان در شرکت سایکو"، مدیریت فردا، فصلنامه اطلاع رسانی، سال چهارم، شماره ۱۳ و ۱۴.
- ظهور، علیرضا. فکری، علیرضا. (۱۳۸۲)، "وضعیت شادابی دانشجویان دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران"، فصلنامه ارمغان دانش، سال هشتم، شماره ۳۰، صص ۶۴-۷۱.
- کار، آلان، (۱۳۸۵)، "روان شناسی مثبت"، ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند، تهران: نشر سخن.
- گلزاری، محمود. (۱۳۷۹)، "ساخت مقیاس سنجش ویژگی های افراد مذهبی و رابطه این خصوصیات با بهداشت روانی آن ها"، رساله دکترای چاپ نشده، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۵۸)، "علوم اسلامی منطق و فلسفه"، چاپ اول، انتشارات صدرا.
- هزار جریبی، جعفر. آستین فشان، پروانه. (۱۳۸۸)، "بررسی عوامل موثر بر نشاط اجتماعی (با تاکید بر استان تهران)"، جامعه شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره پیاپی (۳۳)، شماره ۱، صص ۱۱۹-۱۴۶.
- هزار جریبی، جعفر. (۱۳۹۰)، "بررسی احساس عدالت اجتماعی و عوامل موثر بر آن (مطالعه موردی شهر تهران)"، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره پیاپی (۴۳)، شماره سوم، صص ۴۱-۶۲.
- هزاروسی، بهرام. (۱۳۹۱)، «کاربرد مشاوره گروهی به شیوه معنا درمانی در افزایش امید به زندگی در بیماران مبتلا به سرطان».
- Allred, K.D., & Smith, T.W.(1989). "The hardly personality: Cognitive and physiological responses to evaluative threat". Journal of Personality and Social Psychology, 56, 257-266.
- Cantor, S. & Sanderson, H.D., (1999). "Tolerance of Suicide, Religion and Suicide Rates: an Ecological and Individual Study in Western Countries", Psychol Med, 27(5), P.165-71.
- Carr, A (2004). "Positive Psychology". Hove and New York: Brunner – Rutledge.
- Lane, R., Quilan, D., Schwartz, G., Walker, P. and Seitlin, S. (1990). "Levels of Emotional Awareness Scale: a cognitive developmental measure of emotion". Journal of Personality Assessment 55:124-34.
- Ryan, R.M. & E.L. Deci (2005). "On Happiness and Human Potential: A Review of Research on Hedonic and Eudemonic well-being", Annual Review of Psychology, 52, P.141-166.