

Original Article

Individual and organizational factors related to social vitality of women working in Birjand University of Medical Sciences, Iran, in 2020

Maryam Bahlgerdi¹, Mohammadreza Miri², Enseiyeh Norozi³,
Gholamreza Sharifzadeh³

ABSTRACT

Background and Aims: Happiness and vitality are among the most important and effective components in the process of human life, without which activity, creativity, initiative, invention, and healthy life cannot be created. Happiness is a valuable tool for improving the personality and job performance of employees; meaning that happy people are more successful in the workplace. The creation of social vitality is the priority for comprehensive intervention in South Khorasan Province, Iran, for comprehensive intervention. Therefore, this study aimed to investigate the individual and organizational factors related to the social vitality of women working at the Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

Materials and Methods: This descriptive-analytical cross-sectional study was performed on 214 females working at Birjand University of Medical Sciences selected using a systematic random sampling method in 2019. The 29-item Oxford Happiness Standard was used to collect data to measure social vitality.

Results: The mean score of the females' happiness was estimated at 73.55 ± 12.32 and the majority of the subjects had moderate happiness (60.3%). Moreover, most of the cases had not participated in happiness courses before (85.6%). The results also showed that happiness had no significant relationship with age, educational level, marital status, education level of the spouse, and occupation of spouse among the women ($P > 0.05$); however, happiness showed a significant relationship with income and place of residence ($P < 0.05$).

Conclusion: It seems that the social vitality of working women was moderate; in this respect, it is recommended to officials and planners implement educational interventions to improve the vitality of employees.

Keywords: Individual and organizational factors, Social vitality, Working women



Citation: Bahlgerdi M, Miri MR, Norozi E, Sharifzadeh Gh. [Individual and organizational factors related to social vitality of women working in Birjand University of Medical Sciences, Iran, in 2020]. J Birjand Univ Med Sci. 2021; 28(2): 170-178. [Persian]

DOI <http://doi.org/10.32592/JBirjandUnivMedSci.2021.28.2.107>

Received: March 17, 2020

Accepted: June 2, 2020

¹ Student Research Committee, Department of Health Education and Health Promotion, School of Health, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

² Social Determinants of Health Research Center, Department of Health Education and Health Promotion, School of Health, Birjand university of medical sciences, Birjand, Iran

³ Social Determinants of Health Research Center, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Health, Birjand university of medical sciences, Birjand, Iran

Corresponding author: Social Determinants of Health Research Center, Department of Health Education and Health Promotion, School of Health, Birjand university of medical sciences, Birjand, Iran

Tel: +985632381654

Fax: 05631631651 E-mail: Miri_moh2516@yahoo.com

بررسی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با نشاط اجتماعی زنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در سال ۱۳۹۸

مریم بهلگردی^۱، محمدرضا میری^۲، انسیه نوروزی^۳، غلامرضا شریف زاده^۳

چکیده

زمینه و هدف: شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آن زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. شادی ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و عملکرد شغلی کارکنان محسوب می‌شود؛ به‌طوری‌که افراد شاد در محیط کار بیشتر موفق هستند. با توجه به اینکه ایجاد نشاط اجتماعی، اولویت اول استان خراسان جنوبی برای مداخله جامع می‌باشد؛ هدف از این مطالعه، بررسی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با نشاط اجتماعی زنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند بود.

روش تحقیق: این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی، بر روی ۲۱۴ زن شاغل در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک در سال ۱۳۹۸ انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها به منظور سنجش نشاط اجتماعی، از پرسشنامه استاندارد ۲۹سؤالی شادکامی آکسفورد استفاده گردید.

یافته‌ها: میانگین نمره شادکامی زنان $73/55 \pm 12/32$ بود و اکثریت افراد مورد مطالعه از وضعیت شادی متوسطی برخوردار بودند ($60/3\%$). ضمناً اکثریت افراد، سابقه شرکت در کلاس‌های شادی را نداشتند ($85/6\%$). همچنین نتایج نشان داد که بین سن، سطح تحصیلات، تأهل، سطح تحصیلات همسر، شغل همسر در زنان مورد مطالعه با شادکامی، رابطه معنی‌داری وجود نداشت ($P > 0/05$)؛ اما بین شادکامی با درآمد، محل سکونت رابطه معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد وضعیت نشاط اجتماعی زنان کارمند در حد متوسطی می‌باشد؛ لذا انجام مداخلات آموزشی برای بهبود وضعیت نشاط کارمندان به مسئولین و برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: عوامل فردی و سازمانی، نشاط اجتماعی، زنان شاغل

مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. ۱۴۰۰؛ ۲۸ (۲): ۱۷۰-۱۷۸.

دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۷ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۳

^۱ کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

^۲ مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

^۳ مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

نویسنده مسئول: مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

آدرس: بیرجند- دانشگاه علوم پزشکی بیرجند- دانشکده بهداشت

تلفن: ۵۶۳۳۳۸۱۶۵۴؛ پست الکترونیکی: Miri_moh2516@yahoo.com

مقدمه

یکی از موضوعات و نیازهای مهم هر جامعه برای قشرهای مختلف نشاط اجتماعی است (۱). شادی و نشاط به عنوان یکی از احساسات ریشه‌ای مثبت و یکی از ضروری‌ترین خواسته‌های فطری و نیازهای روانی انسان می‌باشد. نشاط اجتماعی مولد انرژی، شور، حرکت و پویایی می‌باشد و همچون سپری می‌تواند آدمی را در برابر فشارها و مشکلات محافظت نموده و سلامت جسمانی و روانی او را نیز تضمین کند (۲). نشاط اجتماعی نقش تعیین کننده‌ای در تأمین سلامت فرد و جامعه داشته و از آنجا که شادی همواره با خرسندی، خوش‌بینی، امید و اعتماد همراه است، می‌تواند نقش تسریع‌کننده‌ای در فرآیند توسعه جامعه داشته باشد. در همین راستا از سال ۲۰۰۰ میلادی به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط یا شادکامی، امید به آینده، خشنودی و رضایت‌مندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است، به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس شادکامی، خشنودی و رضامندی نکنند، نمی‌توان آن جامعه را توسعه یافته (به‌ویژه در حوزه توسعه اجتماعی) قلمداد نمود (۳). در واقع نشاط اجتماعی به عنوان یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین شاخص‌های اجتماعی در گسترش احساس رضایت عمومی از زندگی، بسط تعاملات اجتماعی سازنده، رشد اعتماد عمومی و مشارکت همه جانبه اجتماعی به شمار می‌رود (۳).

علی‌رغم اهمیت بحث نشاط اجتماعی، مطالعات کلی در ایران و جهان حاکی از این است که وضعیت کلی نشاط در جامعه ایران مناسب نیست (۴، ۳)؛ به عنوان مثال نتایج مطالعه‌ای نشان داد که وضعیت نشاط در میان افراد ۱۸ تا ۶۵ سال ایرانی در سطح متوسط می‌باشد (۴). همچنین گزارش‌های جهانی شادی و نشاط نیز حاکی از نامناسب بودن وضعیت نشاط اجتماعی در ایران می‌باشد. یکی از مهم‌ترین این گزارش‌ها، گزارش نشاط سازمان ملل متحد است که داده‌های طی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ از ۱۵۷ کشور جهان با شاخص‌های اقتصاد، کارآفرینی و فرصت‌ها، درک از فساد، بخشندگی، سلامت، اطمینان، امنیت و آزادی‌های فردی جمع‌آوری شد (۳). براساس نتایج این گزارش، نمره نشاط در ایران با ۴/۸ در

رتبه ۱۰۵ ام قرار دارد. بر این اساس جامعه ایران بین کشورهای با چهار رده نشاط (رده بالا، بالاتر از میانگین، پایین‌تر از میانگین و رده پایین) در دسته کشورهای "پایین‌تر از میانگین" قرار می‌گیرد. در بررسی روند نشاط طی دو دوره ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۷ و ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ نمره نشاط در ایران حدود ۰/۵۰۷ کاهش پیدا کرده است (۳). روانشناسان، نشاط را نوعی هیجان مثبت می‌دانند که تأثیر ژرفی بر ساز و کارهای جسمانی، شناختی و روانی از جمله توانمندی انجام کار در سازمان دارد (۵)؛ لذا توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه شادی آن‌ها راهی مؤثر و قابل اعتماد برای سلامت روان کارکنان است. ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از اینجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگترین کلید برای بهره‌وری، داشتن کارکنان شاد است. بین شادی در کار و بهره‌وری ارتباط روشنی وجود دارد. از دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار می‌توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان اشاره کرد (۶) که از میان کارکنان، توجه به نیازهای سلامت روانی زنان از اهمیت خاصی برخوردار است که در این میان زنان کارمند به دلیل داشتن تکثر نقشی نیازمند توجه ویژه می‌باشند.

با توجه به روند نزولی نشاط اجتماعی در ایران در سال‌های اخیر و با عنایت به اینکه نشاط اجتماعی یکی از اولویت‌های مهم نظام سلامت محسوب می‌شود و از طرفی نقش خطیر زنان کارمند، لذا مطالعه حاضر در سال ۱۳۹۸ با هدف تعیین عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی در زنان کارمند دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام گرفت.

روش تحقیق

مطالعه حاضر از نوع توصیفی تحلیلی بود که به‌صورت مقطعی، پس از تأیید شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند و کمیته اخلاق دانشگاه با کد IR.BUMS.REC.1398.261 در زنان شاغل در ستاد دانشگاه انجام شد.

حجم نمونه بر اساس مطالعه معینی و همکاران (۷) و براساس فرمول برآورد میانگین، با میانگین و انحراف معیار نمره شادکامی $(\alpha=0/05, d=1/7, S=12/69)$ ۲۱۴ برآورد شد. روش نمونه‌گیری نیز به‌صورت تصادفی سیستماتیک بود. به این صورت که ابتدا لیست خانم‌های شاغل به خدمت در ستاد دانشگاه که معیارهای ورود به مطالعه را داشتند از کارگزینی توسعه اخذ و بر اساس لیست اخذ شده فاصله نمونه‌گیری از تقسیم تعداد کل افراد مورد مطالعه بر تعداد نمونه مورد نیاز به‌دست آمده و سپس به‌صورت تصادفی سیستماتیک اقدام به انتخاب نمونه گردید.

معیارهای ورود مطالعه شامل شاغل بودن در ستاد دانشگاه، حداقل سابقه یک سال خدمت، عدم مصرف داروهای اعصاب و روان، عدم اتفاق غیرمعمول از جمله مرگ نزدیکان، بیماری صعب‌العلاج در خانواده در طی شش ماه گذشته، تمایل به شرکت در مطالعه بود. معیار خروج تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود.

جهت گردآوری اطلاعات به‌منظور سنجش نشاط اجتماعی از پرسشنامه استاندارد ۲۹ سؤالی شادکامی آکسفورد که در سال ۱۹۸۹ توسط Argyle^۱ تهیه شده است، استفاده گردید. نمره‌گذاری پرسشنامه در یک طیف چهار گزینه‌ای از یک تا چهار انجام شد. حداکثر نمره هر آزمودنی ۱۱۶ بود. این پرسشنامه در ایران در مطالعه علی‌پور و نور بالا روایی و پایایی آن تأیید شده است و آلفای کرونباخ آن ۰/۹۳ و پایایی دو نیمه‌سازی آزمون ۰/۹۲ گزارش شده است (۸) و نیز جهت بررسی عوامل فردی و سازمانی، از سوالات دموگرافیک محقق ساخته شامل: سن، سطح تحصیلات (دیپلم - فوق دیپلم - لیسانس - فوق لیسانس - دکتری)، محل خدمت (حوزه ریاست، معاونت پشتیبانی، معاونت درمان، معاونت آموزشی، معاونت تحقیقات، معاونت بهداشتی، معاونت دانشجویی، معاونت غذا و دارو، دانشکده‌ها)، وضعیت تأهل (مجرد - متأهل - بیوه - مطلقه)، تعداد فرزندان، تحصیلات همسر (بیسواد، ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، دانشگاهی)، شغل همسر، درآمد خانواده (ضعیف - متوسط - خوب) وضعیت محل سکونت (شخصی - اجاره یا رهن - سازمانی - منزل والدین)، سابقه شرکت در کلاس‌های شادی و شادکامی، سابقه کار

(سال)، وضعیت خدمت (مدیر واحد، کارشناس مسئول واحد، کارشناس واحد) استفاده گردید.

نمره شادکامی به سه سطح ضعیف (نمره کمتر از ۵۸)، متوسط (نمره ۵۹-۸۷) و خوب (نمره ۸۸ به بالا) سطح‌بندی گردید.

داده‌ها پس از جمع‌آوری در نرم‌افزار SPSS 19 وارد گردید و ابتدا توزیع نرمال داده‌ها به وسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی و با توجه به برخورداری داده‌ها از توزیع نرمال از آزمون‌های آماری آنالیز واریانس یک‌طرفه، تست تعقیبی توکی، استفاده شد. در تمام موارد سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این مطالعه ۲۱۴ زن شاغل در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند مورد مطالعه قرار گرفتند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه $36/6 \pm 8/4$ سال و میانگین سابقه کار آن‌ها $11/88 \pm 8/01$ سال بود. اکثریت افراد مورد مطالعه دارای تحصیلات لیسانس ($50/2\%$) و فوق لیسانس ($34/4\%$) بودند، از نظر وضعیت تأهل، اکثریت افراد متأهل بودند ($82/3\%$) و سطح درآمد خود را متوسط گزارش نمودند ($71/2\%$). ضمناً اکثریت افراد سابقه شرکت در کلاس‌های شادی را نداشتند ($85/6\%$).

میانگین نمره شادکامی زنان $73/55 \pm 12/32$ بود و اکثریت افراد مورد مطالعه از وضعیت شادی متوسطی برخوردار بودند (جدول ۱) جدول ۲ و ۳ به تفکیک عوامل فردی و سازمانی مرتبط با شادکامی را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد که مقایسه میانگین نمره شادکامی بر حسب سن، سطح تحصیلات، تأهل، سطح تحصیلات همسر، شغل همسر در زنان مورد مطالعه، اختلاف آماری معنی‌داری ندارد ($P>0/05$)؛ اما مقایسه میانگین نمره شادکامی بر حسب درآمد، محل سکونت اختلاف آماری معنی‌داری را نشان داد (جدول ۲). همچنین مقایسه میانگین نمره شادکامی بر حسب محل خدمت و وضعیت خدمت اختلاف آماری معنی‌داری را نشان نداد (جدول ۳).

¹ Argyle&lo

جدول ۱- توزیع فراوانی نمره شادکامی در زنان مورد مطالعه

وضعیت شادکامی	تعداد	درصد
ضعیف	۴۲	۲۰/۶
متوسط	۱۲۳	۶۰/۳
خوب	۳۹	۱۹/۱

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره شادکامی به تفکیک عوامل فردی در زنان مورد مطالعه

نام متغیر	شاخص آماری	فراوانی (درصد)	X±SD	نتیجه آزمون آماری ANOVA
سن	کمتر از ۲۵ سال	۴۰ (۱۸/۶)	۷۵/۷±۱۲/۳۶	P=۰/۵۹
	۲۵-۴۰ سال	۶۴ (۲۹/۸)	۷۳/۹±۱۲/۳۱	
	۴۰ سال به بالا	۵۴ (۲۵/۱)	۷۳/۱۱±۱۲/۳۷	
سطح تحصیلات	دیپلم	۹ (۴/۲)	۷۳/۷±۱۳/۷	P=۰/۴۹
	فوق دیپلم	۱۳ (۶)	۶۷/۹±۱۲/۸	
	لیسانس	۱۰۸ (۵۰/۲)	۷۳/۸±۱۲/۴	
	فوق لیسانس	۷۴ (۳۴/۴)	۷۳/۸±۱۱/۸	
	دکتر	۱۱ (۵/۱)	۷۶/۵±۱۲/۹	
تاهل	مجرد	۳۲ (۱۴/۹)	۷۱/۵±۱۰/۶	P=۰/۳۲
	متاهل	۱۷۷ (۸۲/۳)	۷۴/۱±۱۲/۵	
	بیوه و مطلقه	۶ (۲/۸)	۶۸/۳±۱۲/۴	
درآمد	ضعیف	۱۳ (۶)	۶۲/۴±۷/۹	P<۰/۰۰۱
	متوسط	۱۵۳ (۷۱/۲)	۷۲/۷±۱۱/۵	
	خوب	۴۹ (۲۲/۸)	۷۸/۸±۱۳/۲	
	تست توکی			
محل سکونت	شخصی	۱۳۰ (۶۰/۵)	۷۴/۵±۱۲/۱	P=۰/۰۴۹
	اجاره	۵۹ (۲۷/۴)	۷۳/۶±۱۲/۸	
	سازمانی	۵ (۲/۳)	۷۳/۶±۲۳/۱	
	منزل والدین	۲۱ (۹/۸)	۶۷/۲±۷/۴	
سطح تحصیلات همسر	بی سواد	۳ (۱/۴)	۷۰/۳±۱۶/۴۴	ANOVA
	ابتدایی	۳ (۱/۴)	۶۷/۳±۵/۱۳	
	راهنمایی	۵ (۲/۳)	۸۲/۸±۱۰/۵۶	
	متوسطه	۲۲ (۱۰/۲)	۶۹/۰±۱۱/۳۲	
	دانشگاهی	۱۳۷ (۶۳/۷)	۷۴/۶±۱۲/۳۴	
شغل همسر	کارمند	۱۱۲ (۵۲/۱)	۷۴/۸±۱۲/۵	P=۰/۵۶
	بازنشسته	۱۰ (۴/۷)	۷۱/۹±۱۱/۴۹	
	آزاد	۳۹ (۱۸/۱)	۷۲/۶±۱۱/۸۸	
	سایر	۲ (۹)	۸۲±۱۴/۱۴	

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره شادکامی به تفکیک عوامل سازمانی در زنان مورد مطالعه

نتیجه آزمون آماری ANOVA	X±SD	فراوانی (درصد)	شاخص آماری نام متغیر
P=۰/۱	۶۷/۹±۸/۹	۱۸(۸/۴)	محل خدمت
			ریاست
	۷۲/۶±۱۱/۱۵	۲۵(۱۱/۶)	معاونت پشتیبانی
	۷۸/۴±۱۱/۹	۱۳(۶)	معاونت درمان
	۷۳/۱±۱۲/۹	۱۰(۴/۷)	معاونت آموزشی
	۷۱/۹±۱۴/۹	۱۸(۸/۴)	معاونت تحقیقات
	۷۱/۱±۱۳/۲	۳۹(۱۸/۱)	معاونت بهداشتی
	۷۱/۱±۱۱/۵	۱۸(۸/۴)	معاونت دانشجویی
	۷۶/۸±۱۲/۲	۵۵(۲۵/۶)	دانشکده ها
P=۰/۹۶۸	۷۶/۱±۱۰/۷	۱۹(۸/۸)	معاونت غذا دارو
			وضعیت خدمت
	۷۴/۹±۱۱/۳	۱۲(۵/۶)	مدیر واحد
	۷۳/۸±۱۱/۲	۲۷(۱۲/۶)	کارشناس مسئول
P=۰/۵۹	۷۴/۱±۱۲/۷	۱۴۲(۶۶)	کارشناس
			سابقه کار
	۷۴/۲۵±۱۳/۷۵	۷۱(۳۳)	۰-۴
	۷۴/۷±۱۱/۸۹	۳۰(۱۴)	۵-۹
	۷۱/۴۸±۱۱/۶۱	۴۹(۲۲/۸)	۱۰-۱۴
	۷۳/۸۱±۱۱/۷۷	۶۵(۳۰/۳)	۱۵ سال به بالا

بحث

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، اکثریت زنان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی بیرجند از وضعیت نشاط متوسطی برخوردار بودند. نتایج سایر مطالعات نیز مؤید نتیجه مطالعه حاضر می‌باشد (۹-۱۱)؛ به عنوان مثال نتیجه مطالعه فانی و آقا زیارتی که با هدف شناسایی مؤلفه های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در یکی از سازمان‌های پژوهشی انجام شد؛ نشان داد که وضعیت شادی در میان کارکنان سازمان مذکور در حد متوسط می‌باشد (۱۱). برخی روانشناسان، نشاط را نوعی هیجان مثبت می‌دانند که تاثیر ژرفی بر ساز و کارهای جسمانی، شناختی و روانی دارد و عملکرد کارکنان را در زمینه‌های مختلف بهبود می‌بخشد (۵)؛ بنابراین شناسایی عوامل تاثیر گذار بر نشاط کارکنان بسیار مهم می‌باشد.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر سه متغیر سطح درآمد، محل

سکونت و شرکت در کلاس‌های شادی و نشاط با وضعیت شادکامی کارکنان ارتباط معنی‌داری داشت. در خصوص وضعیت درآمد، اکثریت زنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند سطح درآمد خود را متوسط ارزیابی نموده‌اند؛ ضمناً نتایج مطالعه حاضر نشان داد هرچه ارزیابی افراد از وضعیت درآمد خود بالاتر باشد، از وضعیت نشاط بهتری برخوردارند که این نتیجه مؤید نتایج سایر مطالعات می‌باشد (۱۴-۱۲) Eysenck نیز بیان کرده است که افراد با درآمد بالا بیش از افراد با درآمد پایین شاد هستند (۱۲). امروزه اجماع بر این است که درآمد تأثیر مثبت بر روی رفاه فردی بر جای می‌گذارد و این ارتباط از نظر آماری معنی‌دار است (۱۵). رفاه اجتماعی در نهایت وضعیتی است که در آن نیازهای فرد تأمین و مسائل او مدیریت و مرتفع شده است و در نتیجه احساس شادکامی و خرسندی دارد (۱۶)؛ همچنین مطالعه حاضر نشان داد که وضعیت مسکن نیز بر نشاط افراد تأثیرگذار می‌باشد و افراد دارای مسکن شخصی نسبت

به سایر افراد از نشاط بیشتری برخوردار هستند. از آنجاکه وضعیت مسکن یکی از متغیرهای وابسته به درآمد افراد می‌باشد، لذا این نتیجه منطقی به نظر می‌رسد.

متغیر دیگر تأثیر گذار بر شادکامی، شرکت در کلاس‌های شادی و نشاط بود. افرادی که سابقه شرکت در کلاس‌های شادی و نشاط را داشتند از شادکامی بیشتری برخوردار بودند. نتایج سایر مطالعات نیز حاکی از اثر بخشی کلاس‌های آموزشی بر بهبود وضعیت نشاط و شادکامی افراد می‌باشد (۱۹-۱۷). این مسئله لزوم برگزاری کلاس‌های شادی و نشاط کارکنان را در سازمان‌ها ملموس می‌نماید. سایر متغیرهای فردی و سازمانی همچون سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، محل خدمت و... بر شادکامی افراد مورد مطالعه تأثیری نداشتند. البته نتایج سایر مطالعات (۲۱، ۲۰، ۱۲) با نتایج مطالعه حاضر همسو نمی‌باشد؛ به عنوان مثال نتایج مطالعه حاجی‌زاده میمندی (۲۰) حاکی از تأثیر تحصیلات بر وضعیت نشاط می‌باشد. البته محمدزاده و همکاران در یک مطالعه مروری به بررسی تأثیر درآمد بر شادی نیروی کار در ایران پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که میزان تحصیلات تأثیر آماری معنی‌داری بر میزان شادی ندارد. رابطه ضعیف بین تحصیلات و شادی، به دلیل کواریانس شادی با درآمد یا وضعیت شغلی و حرفه‌ای افراد است. به این صورت که تحصیلات تنها به صورت غیرمستقیم به رفاه و شادی وابسته می‌باشد (۱۵). به نظر می‌رسد برآورده نشدن انتظارات نیروی کار به دلیل بیکاری و یا نامناسب بودن شغل از نظر نامرتب بودن با رشته تحصیلی، سطح پایین دستمزد، ناتوانی در به‌کارگیری آموزه‌های تئوریک به صورت عملی منجر می‌شود که تحصیلات تأثیر معنی‌داری بر نشاط اجتماعی نداشته باشد.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، سن تأثیر معنی‌داری بر وضعیت نشاط اجتماعی کارکنان نداشت. نتایج سایر مطالعات حاکی از ارتباط سن با وضعیت نشاط می‌باشد (۲۲، ۱۹)؛ به عنوان مثال در مطالعه هزار جریبی و آستین‌افشان نشان داده شد که افراد زیر ۲۰ سال نسبت به گروه‌های سنی بالاتر از وضعیت شادی مناسب‌تری برخوردار هستند (۲۲). به نظر می‌رسد عدم وجود رابطه معنی‌دار بین سن و نشاط اجتماعی در مطالعه حاضر به دلیل عدم پراکندگی سنی

نمونه‌های مورد بررسی در مطالعه حاضر باشد.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، میانگین نمره نشاط اجتماعی در میان زنان متأهل نسبت به زنان مجرد و مطلقه یا بیوه، بالاتر بود؛ ولی تأثیر تأهل بر روی نشاط از لحاظ آماری معنی‌دار نبود. نتایج سایر مطالعات در زمینه تأثیر تأهل بر روی نشاط اجتماعی متناقض می‌باشد؛ به عنوان مثال نتایج مطالعه بخارایی و همکاران که با هدف بررسی میزان نشاط اجتماعی در شهر بوشهر و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن انجام شد، نشان داد که وضعیت تأهل بر نشاط اجتماعی تأثیر گذار می‌باشد (۲۲، ۲۱). در این مطالعه میزان نشاط اجتماعی در بین مجردین در بوشهر بیشتر از متأهلین بود. در حالی که در مطالعه حاجی‌زاده میمندی تأهل تأثیر معنی‌داری بر روی نشاط اجتماعی نداشت (۲۰).

مهم‌ترین نقطه قوت این مطالعه بررسی نشاط اجتماعی به عنوان یکی از مهم‌ترین اولویت‌های نظام سلامت در ایران و استان خراسان جنوبی می‌باشد. نقطه قوت دیگر مطالعه بررسی نشاط اجتماعی در زنان کارمند که دارای تکرر نقشی می‌باشند هست. یکی از نقاط ضعف مطالعه، مقطعی بودن آن است که در نتیجه، روابط علی و معلولی بررسی نشده است؛ ضمناً با توجه به حجم کاری بالای کارمندان ممکن است افراد دقت لازم در هنگام تکمیل پرسشنامه‌ها را نداشتند و نیز عدم معنی‌داری برخی آنالیزها، ممکن است به دلیل تعداد افراد کم در زیر گروه‌ها باشد.

نتیجه‌گیری

نتیجه مطالعه حاضر نشان داد که وضعیت نشاط در سطح متوسط بوده است. با توجه به اینکه نشاط از شاخصه‌های ارتقای توسعه سازمانی می‌باشد و بزرگترین کلید برای بهره‌وری سازمان، کارکنان شاد می‌باشند و نیز علی‌رغم اینکه در این تحقیق برخی عوامل مؤثر بر شادی و نشاط (عوامل فردی و سازمانی) مورد توجه و بررسی قرار گرفت؛ لیکن به منظور ساختن فضایی پرنشاط در دانشگاه‌ها باید اقدامات همه جانبه‌ای از جمله برگزاری جلسات/کلاس‌های نشاط و شادی صورت گیرد تا اهداف مورد نظر سریع‌تر محقق شوند.

تقدیر و تشکر

تضاد منافع

نویسندگان مقاله اعلام می‌دارند که هیچ گونه تضاد منافی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

این مقاله، حاصل طرح تحقیقاتی دانشجویی مصوب دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با کد مصوب ۵۲۰۳ می باشد. از کلیه افرادی که زمینه اجرای این پژوهش را فراهم کردند، قدردانی می‌گردد.

منابع:

- 1- Afshani SA. An Investigation of Social Happiness among the Youth in the City of Yazd and the Factors Affecting It. *Journal of Social analysis of social order and inequality*. 2015; 7(2): 1-27. [Persian] [Link](#)
- 2- Hills P, Argyle M. Happiness, Introversion-Extroversion and Happy Introvets. *Pers Individ Dif*. 2001; 30 (4): 595-608. DOI: [10.1016/S0191-8869\(00\)00058-1](#)
- 3- Sharifzadeh Ha-S, Mirmohammad Tabar SA, Adlipour S. A Study of Factors Affecting Social Happiness in Iran: A Meta-analysis of Conducted Research. *Strategy for Culture*. 2018; 10(40): 159-80. [Persian] [Link](#)
- 4- Moeini B, Barati M, Farhadian M, Heydari ara M. The effectiveness of an educational intervention to enhance happiness in Iranian older people: Applying social support theory. *Australas J Ageing*. 2020; 39(1): e86-e93. DOI: [10.1111/ajag.12702](#)
- 5- Porsoltani ZarandiH, Shafiee SH. The relationship of Happiness at work with organizational entrepreneurship of employees of the Ministry of Sport and Youth. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2015; 2(2): 117-28. [Persian] [Link](#)
- 6- Darvishi A, Kalateh S M. The Effect of Organizational Exhilaration on the Productivity of Employees in Sport and Youth General Office of Mazandaran Province. *New Trends in Sport Management (NTSMJ)*. 2017; 5(16): 9-19. [Persian] [Link](#)
- 7- Moeini B, Babamiri M, Mohammadi Y, Barati M, Rashidi S. Relationship Between Happiness and Mental Health Status Among High School Female Students: A Descriptive Analytic Study. *Nurs Midwifery J*. 2017; 14(11): 942-51. [Persian] [Link](#)
- 8- Tehrani A, Heidari H. The effect of group training based on Lazarus multimodal therapy on the happiness of women in Islamshahr, Iran. *Journal of Fundamentals of Mental Health(JFMH)*. 2015; 17(2): 98-102. [Persian] DOI: [10.22038/JFMH.2015.4035](#)
- 9- Zareshahabadi A, Torkan R, Hidari M. A Survey of the Relationship between Job Satisfaction and Social Happiness among High-schools Teachers of Giroft City. 2013; 23(4): 165-188. [Persian] [Link](#)
- 10- Akhshi N, Golabi F. Social happiness and social participation. *Journal of Applied Sociology*. 2015; 26(3): 139-60. [Persian] [Link](#)
- 11- Fani AA, Aghaziarati M. Identification of individual and organizational happiness Factors and assessment of this Factors. *Organizational Culture Management*. 2013; 11(1): 69-86. [Persian] DOI: [10.22059/jomc.2013.35318](#)
- 12- Haghi S, Anbari M. A Study of Personal and Social Factors Impacting Women's Social Happiness Research Subjects: Women in Rural and Urban Areas of Delijan. *Journal of Applied Sociology*. 2014; 25(1): 1-26. [Persian] [Link](#)
- 13- Samiei Esfehiani AR, Poordanesh S, Danesh H. The Social Factors Affecting the Social Happiness of Teachers (Case Study). *Iranian Journal of Educational Society*. 2018 ; 6(6): 186-200. [Persian] [Link](#)
- 14- Malekzadeh G, Rahnema N. Investigating factors affecting the vitality of the employees at work. *Second International Conference on Management and Information and Communication Technology*. 2016 Agu 7; Tehran; 2016. [Link](#)

- 15- Mohamadzadeh P, Asgharpur H, Maniee O. The Effect of Income on Labor Force Happiness in Iran. Journal of Economic Research (Tahghighat- E- Eghtesadi). 2013; 48(1): 139-158. [Persian] DOI: [10.22059/jte.2013.30364](https://doi.org/10.22059/jte.2013.30364).
- 16- Jafar Mikaeili MK, Fateme Sadat Homayoni. The Role of Socioeconomic Factors Affecting Happiness. A Research Journal on Social Work. 2017; 4(12): 1-41. [Persian] DOI: [10.22054/RJSW.2017.10035](https://doi.org/10.22054/RJSW.2017.10035)
- 17- Paivastegar M, Mousavi SA. The Effects of self-regulation Skills on Happiness, Learning Strategies and Motivation believes of Students. Strategic Studies on Youth ans Sports. 2014; 13(23): 47-62. [Persian] [Link](#)
- 18- Ghasemi A, Abedi A, Baghban I. The impact of group education based on snyder's hop theory on the rate of happiness in elderly's life. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2009; 11(41): 17-40. [Persian] [Link](#)
- 19- Aghadavood S R. Studying the Effects of Employees Happiness Management System on Employees' Performance Based On Steers' Model (Case: Isfahan Branch Gas Company). Human Resource Management in Oil Industry. 2018; 9(35): 33-58. [Persian] [Link](#)
- 20- Hajizade Mimandi M, Torkan R. A study of the Level of and factors related to Social Happiness (Case study: Yazd university students). Urban Sociological Studies, 2015; 5(16): 59-86. [Persian] [Link](#)
- 21- Bokharaei A, Sharbatein MH, Tavafi P. A Sociological Study of the Relationship between Happiness and Social Health: (A Case Study of the 18-30-Year-Old Youths of the City of Malayer). Social Development & Welfare Planning. 2016; 7(25): 1-39. [Persian] DOI: [10.22054/QJSD.2016.3851](https://doi.org/10.22054/QJSD.2016.3851)
- 22- Hezarjaribi J, Astinfeshan, P. Review of Influential Factors in Social Bliss (Emphasis on Tehran Province). Journal of Applied Sociology. 2009; 20(1): 119-146. [Persian] [Link](#)