

عنوان مقاله:

بررسی عوامل شادی بخش در کارخانه ذوب آهن و ارتباط آن با بهبود بهره‌وری

نویسندگان:

1- دکتر حسنعلی بختیار نصرآبادی، استادیار و مدیر گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

Tel: 0311-7932543

Fax: 0311-6683107

Email: H.Nasrabadi@ui.ac.ir

2- سوسن بهرامی، کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی، مرکز مطالعات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

Tel/ Fax: 0311-6684799

Email: Bahrami837@gmail.com

عنوان مقاله: بررسی عوامل شادی بخش در کارخانه ذوب آهن و ارتباط آن با بهبود بهره وری

چکیده:

مقدمه: ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجاد کننده آن در سازمانهای صنعتی و بالاخص صنایع مادر از آنجا ناشی می شود که شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره وری خواهد شد. در این راستا تحقیق حاضر درصدد است تا به بررسی سطح شادی و عوامل موثر بر آن در بهره وری در کارخانه ذوب آهن اصفهان بپردازد.

روش: برای انجام این مطالعه توصیفی - همبستگی، کلیه کارکنان ذوب آهن اصفهان (8600 نفر) به عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. روش نمونه گیری به صورت طبقه ای - تصادفی انجام گرفت و حجم نمونه 961 نفر تعیین گردید. روش گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته ای که روایی آن از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرانباخ به میزان $(r=0/087)$ برآورد گردید. در نهایت تعداد 900 پرسشنامه جمع آوری شد. (درصد برگشتی پرسشنامه ها حدود 94 درصد بوده است.) داده ها توسط نرم افزار spss و با استفاده از شاخص های آماری نظیر درصد، میانگین، واریانس، انحراف معیار، آزمون ANOVA و آزمون Tukey مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: هیچ یک از پاسخ دهندگان ناشاد نبودند و شادی در سطح عالی هم نداشتند. همچنین بالاترین سطح شادی در واحدهای ستادی و خدماتی و پایین ترین سطح شادی مربوط به واحدهای تولیدی نظیر کوره بلند بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که تنها در 17 مورد همبستگی معنادار بین عوامل شادی و بهره وری وجود دارد که با توجه به محاسبات ضریب عامل¹ این رابطه تأثیری نیست. به نظر می رسد عوامل دخالت کننده مانع از شفاف شدن رابطه تأثیری می باشد.

بحث و نتیجه گیری: برای دستیابی به سازمانهای اثربخش و کارا باید به کیفیت زندگی کاری و فاکتورهای موثر بر آن توجه کرد. شادی و عوامل موثر آن در بهره وری می تواند از فاکتور مهم در بهره وری صنایع مادر تلقی شوند.

کلید واژه ها: شادی، عوامل شادی بخش، کارکنان، کارخانه، بهره وری

¹ - coefficients

مقدمه:

امروزه سازمانهای سالم، سازمانهایی هستند که به همان اندازه که به تولید و بهره‌وری اهمیت می‌دهند به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. هر چند با سلامت افراد سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای دنیای توأم با رقابت برخوردار شود. از میان سازمانها و نهادهای مهم جامعه که امروزه به دلیل نوع کار نیازمند توجه جدی می‌باشد، سازمانهای صنعتی و بالاخص صنایع مادر است. چه شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش می‌دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود. به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در بعضی از مراکز صنعتی به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر پائین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی در برداشته، بطوریکه گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است. (آرگایل، 1999).

سالهای بسیاری است که توجه به سلامت جسمی کارمندان مورد توجه بوده است ولی توجه به سلامت روحی آنها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. تا اندک زمانی پیش به وضعیت سلامت روحی کارکنان در محیط کار توجه نمی‌شد و حتی آموزشی هم در زمینه چگونگی ارتقاء سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت علمی و اخلاقی این موضوع سازمانهای کمی بودند که این موضوع را مورد توجه قرار داده باشند. در بهداشت روانی شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر به افزایش رضامندی و در نتیجه بهره‌وری منجر می‌گردد. به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در بعضی از مراکز صنعتی به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر پائین آمدن سن خودکشی، افزایش افسردگی، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی را در برداشته، بطوریکه گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته است و غم جانشین آن شده است. لذا برای ایجاد جامعه ای سالم و سازمانهای پویا و با نشاط و بطور کلی جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارتهای شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی کارخانه، جامعه و زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات دهد این مساله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشد یابنده تبدیل نماید بلکه می‌تواند بر خانواده پرسنل نیز اثر گذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد. به علاوه با توجه داشتن به اشتراک عوامل موثر بر شادمانی و بهره‌وری می‌توان علاوه بر افزایش شادمانی در سازمان، بهره‌وری را نیز ارتقاء داد. (فریر، 1995)

بهره‌وری به بیان بازدهی و تولید یک سازمان، کارخانه یا در عبارتی کلی تر یک سیستم می‌پردازد. به عبارت ساده تر بهره‌وری عبارتست از حاصل خروجی‌های یک سیستم بخش بر ورودی‌های آن سیستم. این تعریف ساده ترین تعریف برای بهره‌وری است که بر روی آن توافق نظر وجود دارد. عوامل متعددی بر میزان بهره‌وری موثرند. از جمله عوامل فردی نظیر: شادمانی و خوب بودن شامل سلامت جسمی و روحی فرد، توانمندی انجام کار یعنی توانایی فیزیکی برای انجام یک کار مشخص، انگیزه یعنی تمایل ذهنی و شور و شوق برای انجام دادن یک کار مشخص، رضایت شغلی لذت بردن از انجام کار در یک حرفه مشخص، توانایی‌های تکنیکی اینکه یک فرد بداند که کارش

را چگونه باید انجام دهد. همچنین عوامل سازمانی که بر عوامل فردی تاثیر گذارند نظیر: شرایط محیط کاری که فرد می بایست در آن کار کند (مواردی از قبیل نور کافی، دمای مناسب، تهویه، آلودگی هوا و مواردی از این قبیل)، خصوصیات مربوط به شغل چون حقوق، پاداش، فشار کاری و... عوامل مربوط به سازمان از قبیل ساختار سازمان، نقش های مدیریتی و محیط اجتماعی آن، تسهیلات و خدمات موجود در سازمان، محیط بیرونی نظیر شرایط آب و هوایی و... عوامل محیطی که بر شرایط درون محیط کار تاثیر می گذارد، از جمله نور کم یا بیش از حد و ناراحتی از نور خورشید، دمای نامناسب و رطوبت نامناسب. (فوردیس، 1998)

بهبود شرایط محیطی سبب شادمانی و سلامت روحی و راحتی کارکنان می شود. از منافع یک محیط کاری مناسب می توان به مواردی از قبیل کاهش هزینه ها، کاهش غیبت های کاری به علت بیماری، دست یافتن به سطح بهره وری ایده آل و افزایش راحتی کارکنان اشاره نمود. افراد مختلف به گونه های متفاوتی به شرایط محیطی پاسخ می دهند اما تحقیقات نشان دهنده ارتباط مثبت بین شادمانی و بهره وری با راحتی در محیط کار هستند.

از دیدگاه بعضی از صاحب نظران مفهوم مبهم و اسرار آمیز شادی، عبارت است از حالت خوشحالی، سرور و یا در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از آن، بنابر این داشتن عواطف مثبت و رضامندی از عناصر اصلی زندگی می تواند شادی بخش و شادی آفرین باشد. روانشناسان معتقدند که عنصر سومی نیز وجود دارد که در شادی باید به آن توجه شود و آن کم کردن اضطراب و کاهش عواطف منفی است. البته شادی مانند هر مقوله دیگری دارای درجات پائین تا بالا است و معمولاً افراد بین دو طیف کم و یا زیاد شادی قرار می گیرند. این که فرد در چه میزانی از شادی قرار دارد، تا حد زیادی بستگی به یادگیری، آموزش و داشتن نگرش مطلوب نسبت به محیط کار و زندگی دارد. این موضوع این مساله را در پی دارد که اگرچه رابطه قوی بین برخی از صفات شخصیتی نظیر برون گرایی² و روان شادی وجود دارد ولیکن ابعاد دیگری از شخصیت هستند که در حیطه سبک های تفکر و یادگیری قرار دارند و بطور غیر مستقیم باعث شادی می شوند. مثلاً افراد شاد عزت نفس³، حس کنترل و خوش بینی بیشتری دارند که این حالت از حس مقصود گرایی⁴ آنان که از داشتن هدف در زندگی مشتق می شود، بهره می گیرد. به عبارت دیگر افراد دارای ویژگی ها شخصیت چه بطور مستقیم و غیر مستقیم، شادترند و از زندگی بیشتر لذت می برند (استرابریج⁵، 1998). تحقیقات اخیر نشان می دهد درمان مبتنی بر فعالیت های خوشایند در محیط کار و برخی از شیوه های شناختی در شادی مورد توجه قرار گرفته اند و معلوم شده که یادگیری، آموزش، تغییر نگرش ها و رشد شناخت ها در محیط کار می توانند مؤثر باشند مثلاً آموزش مهارت های اجتماعی در بر طرف کردن عواطف منفی بخصوص افسردگی تأثیر مثبت دارد و در افراد سالم نیز از طریق بهبودی روابط اجتماعی نتایج مشابهی به وجود می آید.

افزایش فعالیت های تفریحی نظیر افزایش تمرینات ورزشی شاد در درمان افسردگی و برای شادی افراد سالم مؤثر است. تفریح تحت کنترل خود ماست و به منظور افزایش شادی می توان آن را دستکاری کرد. افزایش شادی می تواند بصورت جمعی و یا یک موضوع نسبتاً فردی باشد. تفریح همراه با پیوستگی اجتماعی و یا داشتن روحیه سازمانی بالا می تواند عامل مؤثر در شادی جمعی باشد. شکل، ساختار، میزان مشارکت پرسنل در تصمیمات

² - Extra Version

³ - Self-Esteem

⁴ - Purpose

⁵ - Strawbridge

سازمانی عامل بسیار مهمی در افزایش نشاط است که با توجه به دو بعد اصلی شادی یعنی افزایش رضامندی و عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی همراه است.

برای رشد عواطف مثبت کووما و همکاران (2004) تحقیقی را انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه با دوستان و ایجاد فضای توأم با محبت، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می تواند در رشد عواطف و بخصوص شادی مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان می تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد. امروزه ثابت شده است که عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد. برخی از این عوامل عبارتند از:

حقوق و سیستم پاداش نیز بر خوشنودی و در نتیجه شادی اثر قابل توجهی دارد (آدامز⁶، 1997). پرهیز از مقایسه نابجا (گیلبرت⁷ و تروور⁸، 1990) با خوشنودی ارتباط دارد. تحقیقات نشان داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می کنند شادترند ولی کسانی که احساس فاصله زیادی با دیگران می کنند شادی کمی دارند. علاوه بر این میزان سازگاری در خوشنودی و افزایش شادی مؤثر است (کراس⁹ و استرنبرگ¹⁰، 1997).

عوامل شناختی و نگرشی مانند خوشبین بودن و بدبین بودن روی رضامندی و خوشنودی مؤثر است (مارتین¹¹ و گاورن¹²، 1979). علاوه بر این خود کنترلی عواطف را بالا می برد و باعث خوشنودی و در نتیجه شادی می شود (کوباس¹³، 1982). شوخی یک پدیده اجتماعی است که عاملی در پیوستگی اجتماعی و بخشی از مهارت های اجتماعی به حساب می آید که مردم را شاد می سازد و آنها را تخلیه عاطفی می کند و همبستگی افراد با هم را افزایش می دهد. استفاده از این روش بطور هوشمندانه ارتباط عاطفی را افزایش می دهد و موجب احساس رضایت در زیر دستان و حفظ ارتباط مثبت می شود و خوشنودی را به دنبال دارد

کاهش فشار روانی و حذف عواطف منفی از فاکتورهای دیگر شادی هستند که باید به آنها توجه شود. در محیط کار برای کسانی که دوره های آموزش کنترل استرس و حذف عواطف منفی را گذرانده رضایت شغلی افزایش یافته (مورفی، 1994) تحقیقات بعمل آمده نشان می دهد بعضی از شرکت های آمریکایی با حذف اضطراب، افسردگی و حذف دیگر عواطف منفی توانسته اند از اثرات چشم گیر آن در افزایش شادی و کاهش بار منفی رضامندی بهره ببرند (فاکنبرگ، 1987 و ملهاس، 1981).

حمایت های عاطفی از کارگران استرس را کاهش و ایمنی را افزایش می دهد و در شادی اثر دارد و نهایتاً باعث افزایش بهره وری می شود (ویکراما، 1997). حمایت اجتماعی و سلامت خانواده می تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهره وری اثرات چشم گیری داشته باشد بطوری که پرسنلی که از حمایت خانوادگی بهتری برخوردار بوده اند

⁶ - Adams

⁷ - Gilbrt

⁸ - Trower

⁹ - Kravse

¹⁰ - Sternberg

¹¹ - Martin

¹² - Gawron

¹³ - Kobusa

عواطف منفی خود را بهتر کنترل کرده و در نتیجه نسبت به هم‌مدیف خود از شادی و رضامندی بهتری برخوردار بوده‌اند و در شدیدترین مراحل خود را کنترل نموده‌اند.

رضامندی از دیگر عوامل مهم در شادی است که در اثر عوامل گوناگون بوجود می‌آید. رضایت مندی شغلی در اثر افزایش حقوق، افزایش مهارت، استقلال و تنوع شغلی افزایش می‌یابد و جنبه اجتماعی آن بسیار مهم است. مثلاً روابط منفی و تعارض نقش در محیط کار رضامندی را کاهش می‌دهد. رضایت مندی با سن و گذشت زمان ارتباط دارد. جایگاه شغلی و ارتباطات سازمانی می‌توانند در افزایش رضایت مندی مؤثر باشند و در نهایت با رضامندی و افزایش شادی در محیط کار، بهره‌وری سازمان را افزایش دهند.

بهره‌وری با اثر بخشی ارتباط نزدیک دارد. مهمترین عامل اثر بخشی در هر سازمان نیروی انسانی است لذا برای افزایش اثر بخشی و در نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی لازم است راهبردهای خاصی به کار گرفته شود. بر اساس نظریه چند عاملی بهره‌وری و مدل نظام دار انتخاب به کارگیری نیروی اثر بخش در دو عامل حیاتی سازمان یعنی کاهش هزینه‌ها و افزایش تولید نقش دارد و برون داده‌ها را افزایش می‌دهد. هر چه مقابله مؤثر با فشار روانی و دور کردن کارگران از فرسودگی و کاهش عواطف منفی بیشتر باشد و تلاش برای، بالابردن رضامندی و افزایش عواطف مثبت مؤثر باشد بهره‌وری افزایش می‌یابد. مطالعات زیادی به بررسی این موارد در محیط کار پرداخته‌اند که نتایج آنها نشان می‌دهد که در سازمانهای صنعتی می‌توان با مداخله و دست کاری بعضی از متغیرها جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی، خشنودی شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد. (اسمیت سون، 2000). عوامل متعددی بر میزان بهره‌وری مؤثرند که می‌توان آنها را در سه سطح که شامل **عوامل فردی** (شادمانی و خوب بودن، توانمندی انجام کار، انگیزه، رضایت شغلی، توانایی‌های تکنیکی)، **عوامل سازمانی** (محیط کاری، شغل، شرایط شخصی، تسهیلات و خدمات، محیط بیرونی، عوامل محیط کاری، **عوامل بهداشتی**، بیماری‌های تنفسی، بیماری‌های پوستی، مشکلات عصبی، مشکلات بویایی می‌باشد، تقسیم بندی نمود لیکن تقسیم بندی دیگری نیز توسط پیترو و کانر (1988) ارائه گردیده است، که شامل عوامل خانوادگی، شغلی، فردی، فیزیکی، انگیزشی، سازمانی می‌باشد. (پیترو و کانر، 1988) در این راستا تحقیق حاضر درصدد است تا سطح شادی وضعیت موجود نشاط کارخانه ذوب آهن اندازه‌گیری و سپس با توجه به عوامل اثر گذار شادی، میزان اثر گذاری هر عامل را بر بهره‌وری پرسنل کارخانه ذوب آهن اصفهان مشخص نماید

روش:

برای انجام این مطالعه توصیفی - همبستگی، لیست اسامی کلیه کارکنان ذوب آهن اصفهان که به‌طور رسمی در واحدهای (ستادی و خدماتی، پشتیبانی فنی، تولیدی و سایر قسمتها) ذوب آهن مشغول بکار بودند، اخذ گردید. مجموعاً 8600 نفر به عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای - تصادفی انجام گرفت و حجم نمونه 961 نفر تعیین گردید. روش گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته‌ای که مشتمل بر 54 سؤال بود، طراحی گردید. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و محتوایی¹⁴ و با تأیید اساتید و اعضای هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان انجام شد و پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرابانخ¹⁵ با اجرای مطالعه مقدماتی¹⁶ در بین 30 نفر از جامعه آماری به میزان ($r=0/087$) برآورد گردید و در نهایت

¹⁴. Face and Content Validity

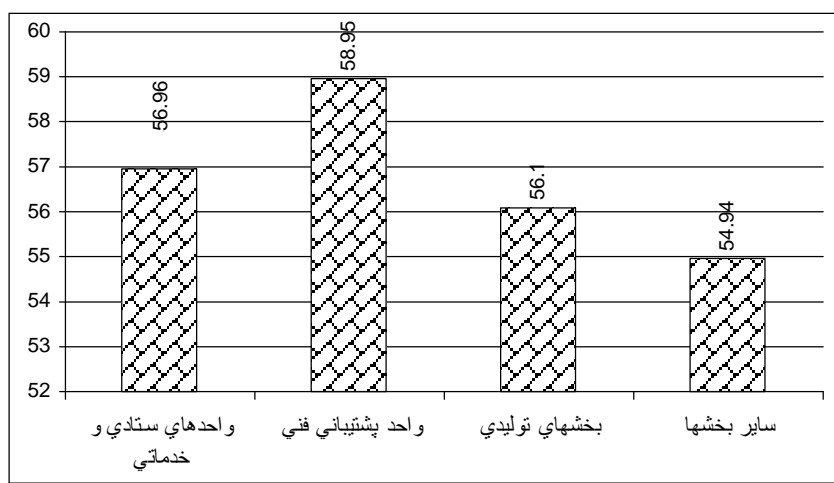
¹⁵. Cronbach Alpha Coefficient

¹⁶. Pilot Study

تعداد 900 پرسشنامه جمع آوری شد. (درصد برگشتی پرسشنامه ها حدود 94 درصد بوده است). داده ها توسط نرم افزار spss و با استفاده از شاخص های آماری نظیر درصد، میانگین، واریانس، انحراف معیار، آزمون ANOVA و آزمون Tukey مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج:

نتایج نشان داد، که 97 درصد پاسخ دهندگان را مردان و 3 درصد پاسخ دهندگان را زنان تشکیل می دهند. بنابراین این اکثریت پاسخ دهندگان را مردان تشکیل می دهند. 15/6 درصد پاسخ دهندگان سن 20 تا 30 سال، 52/59 درصد سن بین 31 تا 40 سال و 27/88 درصد آنها سن بین 41 تا 50 سال و 2/49 درصد نیز سن بین 51 تا 60 سال دارند. همچنین 0/2 درصد پاسخ دهندگان بی سواد، 21 درصد دارای مدرک تحصیلی ابتدایی یا سیکل، 49/5 درصد دیپلم و فوق دیپلم، 24/76 درصد لیسانس و 3/85 درصد آنان دارای مدرک فوق لیسانس و دکترا می باشند. بنا بر این بیش از 78 درصد پاسخ دهندگان دیپلم و بالاتر هستند و نزدیک به نیمی از پاسخ دهندگان دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم می باشند. 26 درصد پاسخ دهندگان سابقه خدمت زیر 10 سال و 24/66 درصد سابقه خدمت بین 10 تا 15 سال و 34/65 درصد بین 15 تا 25 سال و 13/84 درصد آنها سابقه خدمت بیش از 25 سال دارند. داده ها بیانگر آن است که نزدیک به نیمی از پرسنل سابقه کار زیر 15 سال و نیمی دیگر از آنها سابقه خدمت بالای 15 سال دارند. 41 درصد پاسخ دهندگان، شغل تولیدی، 19 درصد شغل اداری و 39 درصد آنها شغل فنی دارند. نتایج بیانگر این بود که هیچ یک از پاسخ دهندگان ناشاد نیستند و یا شادی در سطح عالی ندارند بلکه 1/87 درصد از آنها شادی متوسط و 97/72 درصد شادی در سطح خوب و 0/31 درصد در سطح خیلی خوب شاد هستند. دیده می شود میزان و سطح شادی پرسنل کارخانه در حد خوب ارزیابی می شود و سطح شادی اکثریت پرسنل در وضعیت خوب می باشد. همچنین سطح شادی در بخش ها با توجه به مشابهت فعالیت پرسنل در بخشهای مختلف کارخانه شامل واحدهای ستادی و خدماتی، پشتیبانی فنی، تولیدی و سایر قسمتها در نمودار (1) بنمایش گذاشته شده است:



نمودار (1): توزیع فراوانی سطح شادی در بخشهای کاری کارخانه

چنانچه ملاحظه می شود، بالاترین میزان شادی مربوط به بخشهای پشتیبانی فنی کارخانه با میانگین 58/95 و کمترین میزان شادی مربوط به سایر بخشهای تولیدی کارخانه می باشد. با توجه به مشخص بودن سطح شادی هر یک از بخشها و فاصله آن تا سطح شادی قابل قبول می توان با اولویت بندی، راهکارهای مناسب را متناسب با هر بخش برای

افزایش شادی اعمال نمود. به نظر می رسد که به دلیل میدان تنوع در کارخانه و آزادی عمل، میزان شادی در کارکنان فنی بیشتر است. نتایج بررسی تفاوت میانگین ها در جدول (1) ارائه گردیده است.

جدول (1) مقایسه میانگین سطح شادی با توجه به بخشهای کاری کارخانه

p	f	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
0/006	4/23	659/13	3	1977/40	درون گروهی
		155/815	897	137272/66	بین گروهی
			900	139250/06	جمع

با توجه به اینکه مقدار f برابر 4/23 با سطح معناداری 0/006 می باشد پس تفاوت معنی دار بین سطح شادی پرسنل بخشهای مختلف کارخانه وجود دارد. به عبارت دقیق تر حداقل یکی از میانگین ها با بقیه متفاوت است که برای اینکه مشخص شود کدام یک از بخشهای کاری با بقیه متفاوت است از پس آزمون Tukey استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (2) ارائه گردیده است.

جدول (2): مقایسه زوجی میانگین نمره سطح شادی بین بخشها

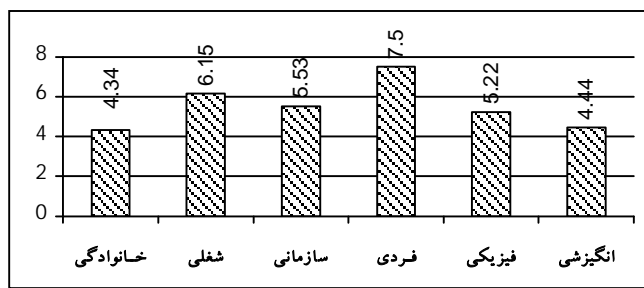
P	اختلاف میانگین	مقایسه میانگین ها
0/004	4/01	واحد پشتیبانی فنی و سایر بخشهای تولیدی

بر اساس آزمون توکی اختلاف میانگین نمرات پرسنل واحد پشتیبانی فنی و سایر بخشهای تولیدی معنادار بوده است. بنابر این میزان سطح شادی واحد پشتیبانی فنی با سطح شادی سایر بخشها تفاوت دارد. و در مقایسه بین گروهی در سایر موارد اختلاف میانگین معنادار نبود و بین میزان سطح شادی آنها تفاوتی مشاهده نشد. برای بررسی میزان ارتباط عوامل شادی با بهره وری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. چگونگی ارتباط هر یک با بهره وری در جدول (3) ارائه گردیده است:

جدول (3) ارتباط عوامل نشاط آفرین با بهره وری در تحلیل دسته بندی شده

عوامل انسانی بهره وری	ضریب همبستگی	عوامل شادی
خانوادگی	0/098	P=0/004
شغلی	0/091	P=0/091
فردی	0/126	P=0/000
فیزیکی	0/12	P=0/001
انگیزشی	0/07	P=0/002
سازمانی	0/113	P=0/001

نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که تنها در 17 مورد همبستگی معنادار بین عوامل شادی و بهره‌وری وجود دارد که با توجه به محاسبات ضریب عامل¹⁷ این رابطه تأثیری نیست. به نظر می‌رسد عوامل دخالت‌کننده مانع از شفاف شدن رابطه تأثیری می‌باشد. میانگین هریک از عوامل فوق در نمودار (2) ارائه گردیده است:



نمودار (2) میانگین عوامل نشاط آفرین

نتایج جدول و نمودار فوق حاکی از آن است که از بین عوامل نشاط آفرین از نظر پاسخ دهندگان «عوامل فردی» دارای بالاترین میانگین (7/502) و «عوامل خانوادگی» دارای پایین‌ترین میانگین (4/339) بوده است و بقیه عوامل دارای میانگین‌هایی بین این دو هستند. علل پایین بودن عوامل خانوادگی و دخالت متغیرهای مانند تحصیلات، شغل و مسائل مربوط به فرزندان می‌باشد چون روابط با همسر و خانواده در ریز عوامل سهم بالایی را دارد. چنانچه بخواهیم این عوامل را به ترتیب تأثیر در افزایش نشاط مشخص کنیم به صورت فردی، شغلی، سازمانی، فیزیکی، انگیزشی و خانوادگی بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری:

یافته‌های پژوهش نشان داد که هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان ناشاد نبودند و شادی در سطح عالی هم نداشتند. به عبارت دیگر 1/87 درصد از آنها شادی متوسط و 97/72 درصد شادی در سطح خوب و 0/31 درصد در سطح خیلی خوب شاد بودند. همچنین میانگین سطح شادی و نشاط پرسنل کارخانه 56/46 است. که در این رابطه بالاترین سطح شادی را مربوط به واحدهای خدماتی و ستادی است و پایین‌ترین سطح شادی مربوط به بخشهای تولیدی نظیر کوره بلند بوده است. به نظر می‌رسد محیط کار و فضای فیزیکی مناسب آن در سطح شادی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. در واحدهای خدماتی و ستادی فضای فیزیکی مناسب و سختی کار مختصر می‌باشد، در صورتیکه در بخشهای تولیدی نظیر کوره بلند سختی و فشار کار زیاد، فضای فیزیکی نامناسب می‌باشد. وجود این مسائل و مشکلات در کاهش سطح شادی موثر می‌باشد. در تحقیقی کووما و همکاران (2004) تحقیقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه با دوستان و ایجاد فضای توأم با محبت، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و بخصوص شادی مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد. (کووما و همکاران، 2004)

نتایج نشان داد که بین عوامل نشاط آفرین در داخل محیط کار، «مهارت در زمینه کاری» دارای بالاترین میانگین (7/96) و «سیستم پاداش» دارای پایین‌ترین میانگین (3/78) و بقیه عوامل بین دو مقدار در نوسان بودند. بعبارت دیگر از بخش سیستم پاداش چندان مطلوب نیست. این بدان معناست که کارکنان دارای مهارت کافی برای شغل خود می‌

¹⁷ - coefficients

باشند لیکن از حقوق و سیستم پاداشی کارخانه رضایت کافی ندارند. آدامز 1997 نیز ثابت کرد که حقوق و سیستم پاداش نیز بر خوشنودی و در نتیجه شادی اثر قابل توجهی دارد. (آدامز، 1997)

بررسی و شناسایی عوامل نشاط آفرین در خارج از محیط کار بیانگر این مطلب بود که از میان عوامل نشاط آفرین در خارج از محیط کار، «رابطه با اعضای خانواده» با میانگین 8/44 بالاترین میانگین و «برگزاری جلسات مشاوره خانواده» با میانگین 2/64 پایین ترین سطح میانگین را داشته است. زیرا کارکنان غالباً متاهل بوده و از حمایت های اجتماعی و سلامت خانواده برخوردار بوده اند. لیکن در کارخانه، جلسات مشاوره یا وجود نداشته و یا اگر موجود بود اثر بخشی لازم را بوجود نیاورده است. مطالعات نشان می دهد که حمایت های عاطفی از کارگران استرس را کاهش و ایمنی را افزایش می دهد و در شادی اثر دارد و نهایتاً باعث افزایش بهره وری می شود. حمایت اجتماعی و سلامت خانواده می تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهره وری اثرات چشم گیری داشته باشد بطوری که پرسنلی که از حمایت خانوادگی بهتری برخوردار بوده اند عواطف منفی خود را بهتر کنترل کرده و در نتیجه نسبت به همردیف خود از شادی و رضامندی بهتری برخوردار بوده اند و در شدیدترین مراحل خود را کنترل نموده اند. (ویکرما، 1997). همچنین نتایج نشان داد که رابطه معنادار بین عوامل شادی و بهره وری وجود دارد بطوریکه تاثیر عوامل شادی در افزایش بهره وری به ترتیب فردی، شغلی، سازمانی، فیزیکی، انگیزشی و خانوادگی بوده است. هر چه مقابله مؤثر با فشار روانی و دور کردن کارگران از فرسودگی و کاهش عواطف منفی بیشتر باشد و تلاش برای، بالابردن رضامندی و افزایش عواطف مثبت موثر باشد بهره وری افزایش می یابد. مطالعات زیادی به بررسی این موارد در محیط کار پرداخته اند که نتایج آنها نشان می دهد که در سازمانهای صنعتی می توان با مداخله و دست کاری بعضی از متغیرها جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی، خوشنودی شغلی و در پی آن بهره وری را افزایش داد. (اسمیت سون، 2000). پژوهش حاضر کلیه نتایج فوق را تایید می کند و به پژوهشگران بر پایه ی نتایج پژوهش پیشنهاد می کند که صنایع مادر در صورتی می توانند به اثربخشی و کارایی لازم دست یابند که بر عوامل داخلی و خارجی محیط کار که بر نشاط و شادی کارکنان و بالتبع رضایت شغلی آنان تاثیر دارد، توجه داشته باشند.

فهرست منابع:

- Adams VH. A Paradox in African American quality of life. Social Indicators Research (1997) , 42, 205-219.
- Argyle, M. (1999). Causes and correlates of happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.). Well-being: The foundations of hedonic psychology (pp. 353-373).
- Falkenburge LE. (1987). Employee fitness programs: their impact on the employee and the organization. Academy of management review, 12, 511-522.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, et al. (1995). Health effects of anticipation of job change. And non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study. British Medical Journal, 311, 1264-1269.
- Fordyce, M. W. "A Review of Reserach on The Happiness Measures; A Sixty Second Index of Happiness and Mental Health." Social Indicators Research, 20, 355-381, 1988.

- Gilbert P, Trower P. (1990). The Evolution and manifestation of social anxiety. In Crozier WR, Shyness and Embarrassment: Prospective from social psychology (pp.144-177). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kobasa SC. (1982). The hardy personality: towards a social psychology of stress and health. In Sanders GS, Suls J. Social Psychology of Health and Illness (PP 3-32). Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Koivumaa-Honkanen H, Koskenvuo M, Honkanen RJ, Viinamaki H, Heikkila K, Kaprio J. Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow-up. *Psychol Med.* 2004 Feb;34(2):221-8
- Krause JS, Sternberg M. (1997). Aging and adjustment after spinal cord injury: the roles of chronological age, time since injury, and environmental change. *Rehabilitation Psychology*, 42, 287-302
- Martin MW, Gawron VJ. (1979). Individual differences in pollyannaism. *Journal of Personality Assessment*, 43, 411-412.
- Murphy LR. (1994). Workplace interventions for Stress reduction and prevention. In Cooper CL, Payne R. Causes, coping and consequences of stress at work. (PP. 301-339). Chichester, UK: Wiley. activity and the incidence of coronary heart disease.
- Peters, L, EO'Connor. 1988. Measuring work obstacles: Procedures, issues, and implications. In *Facilitating work effectiveness*, 105–24. F. D. Schoorman and B. Schneider, eds. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Strawbridge WJ, Shame SJ, Cohen RD, Roberts RE, Kaplan GA. (1998). Religiosity buffers effects of some stressors on depression but exacerbates others. *Journals of Gerontology: Series B. Psychological Sciences and Social Sciences*, 53, 118-126.
- Schimmack U, Diener E. 1997. Affect intensity: Separating intensity and measured affect. *J. Pers. Soc. Psychol.* 73, 1313–1329. frequency in repeatedly
- Smithson J, Lewis S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review.* 29, 680–698.
- Wickrama KAS, Lorenz FO, Conger RD, Matthews L, Elder GH. (1997). Linking occupational conditions to physical health through the marital, social and interpersonal processes. *Journal of health and social behavior*, 38, 363-370.