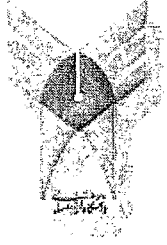




K.I. CA



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته راهنمایی و مشاوره

موضوع

بررسی رابطه بین شادمانی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش
شهرستان قیر و کارزین

استاد راهنما:

دکتر لادن معین

استاد مشاور:

دکتر زهرا قادری

انجمن هیات مدیران علمی
شیراز

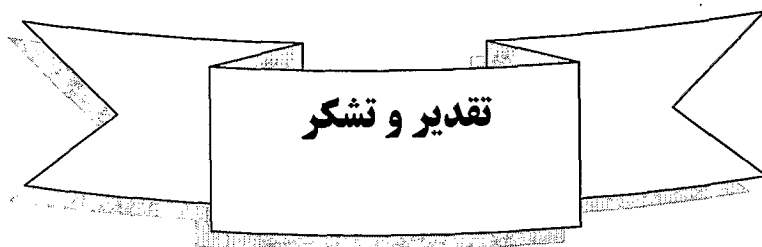
۱۳۸۸/۱۲/۲

نگارنده:

سکینه بهزادی آقایی

سال تحصیلی ۸۸ - ۱۳۸۷

۱۳۱۰۳۸



در ابتدا بر خود لازم می دانم که از سرکار خانم دکتر رفاهی «مدیر گروه مشاوره» که با دانش و دلسوزی زحمت رسیدگی به مشکلات دانشجویان این رشته را به دوش دارند، تقدیر نمایم.

همچنین از سرکار خانم دکتر معین «استاد راهنما» و سرکار خانم دکتر قادری «استاد مشاور» که با راهنمایی های بی شائبه خود مرا در انجام این پژوهش یاری نمودند، قدر دانی نموده و از درگاه ایزد منان سعادت، سلامت و توفیق روزافزون را برای ایشان در راه خدمت به جامعه علمی خواستارم.

جا دارد از زحمات سرکار خانم دکتر رضایی که داور این پژوهش را به عهده داشتند، تشکر و قدردانی نمایم.

تقدیم به ...

تقدیم به **مادرم** ...

او که با زحمات بی دریغش، افتخار حضورش و گرمی دستان پر مهرش ، امید و آرامشی ستودنی برایم به ارمغان آورد.

تقدیم به **پدرم** ...

او که توانش رفت تا به توانایی برسم .

و تقدیم به **خواهرها و برادرانم** که شادی بخش لحظات زندگی ام هستند ...

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
	فصل اول: کلیات پژوهش
۳	مقدمه
۴	بیان مسئله
۵	اهمیت و ضرورت مسئله
۶	اهداف پژوهش
۶	فرضیه های پژوهش
۶	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش
	فصل دوم: مروری بر ادبیات پژوهش
۹	مقدمه
۹	الف) پیشینه نظری
۹	تعریف شادمانی
۹	نظریه فیزیولوژیک
۱۰	نظریه ارتباطات و فعالیت اجتماعی
۱۰	نظریه ارضای نیازهای عینی
۱۱	عوامل مؤثر در شادمانی
۱۶	قواعد شاد شدن از نظر آلبرت ایس
۱۸	تعاریف رضایت شغلی
۱۸	عوامل سازنده رضایت شغلی
۱۹	مبانی نظری رضایت شغلی
۱۹	نظریه ترز
۱۹	تئوری انگیزش بهداشت
۲۰	نظر Y و X
۲۱	نظر انتظار
۲۱	نظر برابری

۲۲ نظر اختلاف
۲۳ نظر ارزش ادوین لاک
۲۳ نظریه نقشی
۲۴ نظریه نیازهای سه گانه
۲۴ نظریه ابعاد مثبت انگیزشی
۲۵ نظریه روابط انسانی
۲۵ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان
۲۶ پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی
۲۶ (ب) پیشنه پژوهش
۲۶ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۳۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۳۷ نتیجه گیری
 فصل سوم: روش اجرای پژوهش
۳۹ مقدمه
۳۹ جامعه آماری
۳۹ طرح پژوهش
۳۹ نمونه و روش نمونه گیری
۴۰ ابزار اندازه گیری پرسشنامه شادمانی آکسفورد
۴۰ پرسشنامه رضایت شغلی مقیمی
۴۱ روش اجرای پژوهش
۴۱ روش آماری تحلیل اطلاعات
 فصل چهارم: نتایج پژوهش
۴۳ مقدمه
۴۳ یافته های توصیفی
۴۴ یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش
 فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۴۹ مقدمه
۴۹ برآورد فرضیه های پژوهش
۵۳ نتیجه نهایی یافته ها
۵۳ محدودیت های پژوهش

پیشنهادها ۵۳

الف) پیشنهادات کاربردی ۵۳

ب) پیشنهادات پژوهشی ۵۴

کاربرد تربیتی یافته ها ۵۴

پیوستها

منابع فارسی

منابع لاتین

پرسشنامه شادمانی آکسفورد

پرسشنامه رضایت شغلی مقیمی

چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۳.....	جدول ۱-۴: ویژگی های توصیفی نمونه آماری بر اساس سابقه کار.....
۴۴.....	جدول ۲-۴: ویژگی های توصیفی نمونه آماری بر اساس جنسیت
۴۴	جدول ۳-۴: رابطه بین شادمانی و رضایت شغلی معلمان
۴۵.....	جدول ۴-۴: بررسی تفاوت بین میزان شادمانی بین معلمان زن و مرد
۴۵.....	جدول ۵-۴: بررسی تفاوت بین میزان رضایت شغلی معلمان زن و مرد
۴۶.....	جدول ۶-۴: تفاوت بین میزان شادمانی معلمان با میزان سابقه کار
۴۶	جدول ۷-۴: تعیین تفاوت بین میزان شادمانی معلمان با میزان سابقه کار
۴۷.....	جدول ۸-۴: تفاوت بین میزان رضایت شغلی معلمان با میزان سابقه کار.....
۴۷.....	جدول ۹-۴: تعیین تفاوت بین میزان رضایت شغلی معلمان با میزان سابقه کار

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین شادمانی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان قیرکارزین در سال تحصیلی (۸۶-۸۷) انجام گردید. نمونه این پژوهش ۶۰ نفر (۳۰ زن و ۳۰ مرد) از معلمان بودند که به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای از میان جامعه پژوهش انتخاب شدند. ابتدا پرسشنامه های شادمانی آکسفورد و رضایت شغلی مقیمی (مقیاس لیکرت) اجرا گردید. تحلیل نتایج با استفاده از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون، آزمون t، آزمون تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی نیومن کلز نشان داد که بین شادمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/00$). بین میزان شادمانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > 0/11$). بین میزان رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). بین میزان شادمانی معلمان با میزان سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). و بین میزان رضایت شغلی معلمان با میزان سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد. ($p < /2$) بطور کلی نتایج بدست آمده در این تحقیق وجود رابطه بین شادمانی و رضایت شغلی معلمان و همچنین وجود تفاوت در رضایت شغلی و شادمانی بین معلمان زن و مرد با توجه به ویژگی های دموگرافیک را تأیید می کند.

کلید واژه ها: شادمانی، رضایت شغلی.

فصل اول

کلیات پژوهش

در اواخر قرن بیستم موضوع شادمانی^۱ و نشاط بشر به عنوان یکی از موضوعات مورد بررسی جامعه شناسان، روان شناسان و اقتصاددانان مطرح گردید. شادمانی پدیده ای است که شامل مقوله های گسترده ای از قبیل پاسخهای هیجانی، حوزه های رضایت و قضاوت های کلی از زندگی می شود و به این واقعیت اشاره دارد که مردم زندگی خود را چگونه ارزیابی می کنند و نیز متغیرهایی از قبیل رضایت از کار، رضایت از وضعیت زناشویی، فقدان افسردگی^۲ و وجود عواطف مثبت را در بر می گیرد. شادمانی تا حدودی اثری است و با برخی صفات شخصیتی ارتباط دارد. تعدادی از این صفات نیز ثابت هستند، اما این بدان معنی نیست که شادمانی غیرقابل تغییر است. یکی از مهمترین این صفات برونگرایی است که از طریق تجارب مثبت منظم با دوستان و در محل کار افزایش می یابد (جعفری و همکاران، ۱۳۸۲).

تحقیقات نشان می دهند که شادمانی افرادی که کار می کنند از افراد بیکار بسیار بیشتر است. در واقع بیکاری و ترس از بیکاری از جمله علل مهم ناشادی است. این نکته قابل ذکر است که ممکن است کسی شغل شخصی نداشته باشد، ولی بیکار هم نباشد، بلکه تا پیدا کردن شغل، شخص به هر ترتیب کار می کند. آنچه مهم است انجام کار است نه داشتن شغل (عابدی، ۱۳۸۴).

وضع شغلی نیز بی تردید، یکی از عوامل مهم در زمینه رویکرد فرد در خصوص رضایت از زندگی و روند عمومی اوضاع شادمانی است. مطالعه رضایت شغلی^۳ یا واکنش عاطفی افراد نسبت به شغل از سال ۱۹۳۵ نخستین بار توسط هاپاک^۴ مورد توجه قرار گرفت و تاکنون موضوع بحث و تحقیق پژوهشگران زیادی بوده است. به طوری که تا سال ۱۹۹۲ بیش از ۵۰۰۰ هزار مقاله فقط در آمریکا در این مورد منتشر شده است (شفیع آبادی، ۱۳۸۲). در ایران نیز این موضوع یکی از رایج ترین عناوین تحقیقاتی بوده است به گونه ای که تا سال ۱۳۸۲ تنها در سطح دانشگاههای دولتی شهر تهران بیش از ۲۰۰ پایان نامه کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در این زمینه ردیابی شده است (ازکیا، ۱۳۸۲). بطورکلی می دانیم که رضایت شغلی اصلی ترین عامل دل بستگی به کار و پیشه و سبب توسعه و پیشرفت کیفی کار می شود. الیس^۵ (۱۹۸۴)، در یک پژوهش مربوط به رضایت شغلی معلمان بین مشوقهای درونی و بیرونی تمایز قائل شده است. مشوقهای بیرونی، امتیازات ملموس شغلی، مانند حقوق و امنیت شغلی هستند در حالی که مشوق های درونی، امتیازات هیجانی و شخصی حرفه ای، مانند رشد شخصیت و احساس فضا است. الیس نتیجه می گیرد که مشوق های درونی نقش موثری در انگیزش و رضایت شغلی معلمان ایفا می کند. بنابراین به نظر می رسد موفقیت شغلی با احساس شادمانی ارتباط دارد بدین صورت که میزان شادمانی افراد شاغل

¹ Happiness

² Depression

³ Job satisfaction

⁴ Happak

⁵ Eliss

بیشتر از افراد بیکار است و همچنین اشخاصی که به کارهای تخصصی مشغولند نسبت به کسانی که دارای مشاغل تخصصی نیستند احساس شادمانی بالاتری را گزارش کرده اند (آرگایل^۱، ۲۰۰۱).

بطور کلی نتایج تحقیقات نشانگر این است که کار، هویت ما را در جامعه مشخص می کند و وقتی کارکنان کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند و در تصمیم گیری ها دخالت داده شوند، رضایت شغلی بیشتری را نشان می دهند که شادمانی بیشتری را به دنبال خواهد داشت (معتکف، ۱۳۸۴).

بیان مسئله

شادمانی که هدف مشترک افراد است و همه برای رسیدن به آن تلاش می کنند، عبارت است از ارزشیابی افراد از خود و زندگی شان (باس^۲، ۲۰۰۰). از همان ابتدای تمدن بشری، متفکران به بحث و گفتگو در مورد حیات انسانی و «و زندگی مطلوب» پرداخته اند. برخی از افراد ایده ال خود را در ثروت، بعضی در داشتن روابط پرمعنا، و گروهی در کمک به افراد نیازمند می بینند. همه این افراد از لحاظ شرایط و ظواهر بیرونی با یکدیگر متفاوتند، ولی از یک احساس «تندرستی ذهنی»^۳ مشترک برخوردارند. اصطلاح تندرستی ذهنی به ارزیابی های افراد از زندگی شان اشاره دارد. این ارزیابی ها ممکن است جنبه شناختی داشته باشد (مانند قضاوت هایی که در مورد خشنودی از زندگی صورت می گیرد) و یا جنبه عاطفی که شامل خلق و هیجانانی است که در واکنش به رویدادهای زندگی، ظاهر می شود. در صورتی که افراد از شرایط زندگی خود راضی باشند، دائما عواطف مثبت را تجربه نمایند و عواطف منفی کمتری داشته باشند، گفته می شود که از تندرستی ذهنی بالایی برخوردارند. اصطلاح تندرستی ذهنی، اصطلاح روان شناختی معادل شادی است که به دلیل مفاهیم بسیاری که در خود نهفته دارد به شادی ارجح است، اگر چه در ادبیات مربوط، به جای یکدیگر به کار می روند. موضوع دیگری که مهم جلوه می کند این است که آیا مقوله شادی می تواند با توجه به جنسیت افراد متفاوت باشد؟ کدام یک از دو جنس مرد و زن شاد و از زندگی خود راضی تر هستند؟ آیا مردها به دلیل داشتن قدرت اجتماعی و درآمد بیشتر از زنها شادتر هستند؟ آیا زنها به دلیل برخوردهای همدلانه و صمیمیت بیشتر شادتر از مردها زندگی می کنند؟ (معتکف، ۱۳۸۴).

با توجه به اهمیت شادکامی در زندگی بشر، امروزه سازمانها و موسسات تولیدی و خدماتی اهتمام ویژه ای به کیفیت زندگی و ارتقاء سطح بهداشت جسمانی و روانی کارکنان و خانواده های زیرمجموعه خود دارند. زیربنای منطقی این اقدامات این است که ارتقاء بهداشت روانی و شادی کارکنان و خانواده های آنان به طور

¹ Argyle

² Bass

³ Mentalhealth

مستقیم و غیرمستقیم موجب ارتقاء بهره‌وری، افزایش ایمنی در کار، افزایش رضایت شغلی و خانوادگی و در نهایت افزایش رضایت از زندگی خواهد شد (آرگایل، ترجمه گوهری و همکاران، ۱۳۸۳).

بدلیل اینکه یکی از مولفه‌های بسیار مهمی که در نتیجه یک محیط شاد ایجاد می‌شود رضایت شغلی است، لازم است بدانیم رضایت شغلی چیست و چگونه می‌توان به آن دست یافت؟ این مساله ای است که بسیاری از افراد با آن دست به‌گریبانند. چه افراد جویای کار که می‌خواهند برای اولین بار محیط کار را تجربه کنند و چه کسانی که سالهاست در حرفه خود مشغولند و از مشکلات آن رنج می‌برند. محیط کاری هر انسان خانه دوم اوست. چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کاری خود بگذرانند. ساده‌پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند.

عوامل متعددی وجود دارد که در کنارهم می‌توانند ایجادکننده رضایت شغلی در افراد باشند. چه بسا تنها یک عامل از مجموعه این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. بنابراین پژوهش حاضر در صدد بررسی این است که آیا بین شادمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت مسئله

شادمانی که گاه برای تاکید بیشتر شادمانی ذهنی^۱ نامیده می‌شود، احساسی است که زندگی را چیزی خوب می‌داند. شادمانی به مفهوم دوام لحظات شاد دیروز، روحیه سرخوش امروز و زمان دشوار فردا است. آنچه اشخاص آن را شادی تجربه می‌کنند نه یک شادی زودگذر بلکه یک احساس عمیق و این باور است که به رغم مشکلات امروز همه چیز خوب است یا به خوبی برگزار خواهد شد (معتکف، ۱۳۸۴).

یکی از عوامل بسیار مهم و ضروری مرتبط با شادمانی، رضایت از شغل می‌باشد. وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند

نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود ادامه حرفه برایش ملالت آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل را ایجاد می‌کند. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضای آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد شد (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

البته باید به این نکته نیز توجه داشته باشیم افرادی که میزان شادمانی بالایی دارند بهتر کار می‌کنند. بنابراین رابطه بین احساس شادمانی و رضایت شغلی یک رابطه دوسویه است. بعضی از موقعیت‌های شغلی باعث

¹ Mental happiness

افزایش میزان شادمانی می گردد و در مقابل احساس شادمانی باعث بهتر کارکردن و در نتیجه موفقیت های شغلی بهتر می گردد (معتکف، ۱۳۸۴).

بنابراین انجام پژوهشهایی در ارتباط با این موضوع و تایید وجود رابطه معناداری بین شادمانی و رضایت شغلی باعث می شود که آموزش و پرورش بیشتر به این اصل مهم یعنی رفاه و رضایت جسمی و روانی کارکنان خود پرداخته و دربرآورده کردن نیازهای مادی و معنوی آنها سخت بکوشد و نتایج این امر را در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و به وجود آمدن کلاسهای درس شاد و معلمان و مربیان باانگیزه و مستعد شکوفا سازی استعدادهای نهفته در سرمایه های انسانی (فراگیران) مشاهده کند.

اهداف پژوهش

هدف کلی :

هدف کلی از این پژوهش تعیین رابطه بین شادمانی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان قیرو کارزین است.

اهداف اختصاصی :

- مقایسه میزان شادمانی معلمان زن و مرد.
- مقایسه میزان رضایت شغلی معلمان زن و مرد.
- مقایسه رضایت شغلی معلمان با میزان سابقه کار.
- مقایسه شادمانی معلمان با میزان سابقه کار.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین میزان شادمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین میزان شادمانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۳- بین میزان رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۴- بین میزان شادمانی معلمان با میزان سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۵- بین میزان رضایت شغلی معلمان با میزان سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

تعریف مفهومی شادمانی

شادی، عبارت است از احساس خوشبختی پایدار در زندگی شخصی، مفید بودن برای خود و جامعه و تحقق آرزو و رفع نیازهای عمومی. یعنی انسانی شاد است که از زنده بودن خود احساس رضایت و

خوشبختی کند، دیگران از زندگی او سود ببرند، آرزوها و نیازهای فردیش نیز تا حدود نسبتاً زیادی تحقق یافته باشد و خوشبختی و شادمانی اش مستدام باشد نه مقطعی و موقتی (امیرحسینی، ۱۳۸۴).

تعریف عملیاتی شادمانی

در پژوهش حاضر منظور از شادمانی نمره ای است که آزمودنی از مقیاس شادمانی آکسفورد^۱ بدست می آورد، حداکثر نمره در این مقیاس ۸۷ و حداقل صفر می باشد.

تعریف مفهومی رضایت شغلی

به نظر هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب میگردد که فرد شاغل در لحظه ای معین از زمان شغل احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

تعریف عملیاتی رضایت شغلی

نمره ای که آزمودنی از مقیاس رضایت شغلی که توسط مقیمی بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شده بدست می آورد، حداکثر نمره این مقیاس ۱۸۵، حد فاصل ۱۳۵ تا ۸۷ متوسط و حداقل ۳۷ می باشد.

¹ Oxford

فصل دوم

ادبیات و پیشینه پژوهش

امروزه ، توجه به موضوع شادمانی و انجام تحقیقات در این زمینه افزایش یافته است. با این وجود در میان تحقیقات انجام شده در باب این موضوع تعداد کمی از آنها به بررسی رابطه بین شادمانی و رضایت شغلی پرداخته اند. اما تحقیقات زیاد دیگری وجود دارد که یکی از متغیرهای آن را شادمانی به خود اختصاص داده است. در مجموع این فصل به سه بخش تقسیم می شود. بخش اول را مبانی نظری مربوط به شادمانی و رضایت شغلی که شامل تعاریف متغیرها ، عوامل مؤثر بر شادمانی و رضایت شغلی و نظریه های ارائه شده در مورد دو متغیر شادمانی و رضایت شغلی را تشکیل می دهد. بخش دوم شامل تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور می باشد و در بخش سوم به نتیجه گیری اجمالی در مورد موضوع مورد پژوهش و تحقیقات انجام شده وابسته به آن پرداخته می شود.

پیشینه نظری

تعریف شادمانی

شادمانی در روان شناسی به عنوان یک هیجان منظور می شود .

روان شناسان بر شادی و شادکامی به عنوان یکی از مؤلفه های اساسی هیجان های مثبت تأکید دارند. براساس آنچه بیان شد ، شادمانی را می توان احساس خوش بودن و خوشی دانست .

این احساس در اثر ارزیابی مثبت تجارب یا ارزیابی هیجان های مثبت حاصل می شود (معتکف ، ۱۳۸۴). آرگایل (۲۰۰۱) معتقد است پژوهشهایی که در مورد شادمانی انجام شده است به هیچ نظریه ای ختم نشده است . در عین حال با توجه به داده های متفاوت به نظر می رسد بیش از یک نظریه برای توضیح شادمانی وجود دارد ، نظریه هایی که به عنوان شروع نظریه پردازی در مورد شادی می توانند تلقی شوند عبارتند از :

۱- نظریه فیزیولوژیک

طبق این نظریه خلق مثبت به وسیله انتقال دهنده های عصبی همانند دوپامین^۱ و سرتونین^۲ ایجاد می شود ، پس این حالت می تواند توسط دارو ایجاد شود ، تمرینات ورزشی و تحرک منجر به فعالیت های آندروفین ها و در نتیجه ایجاد خلق مثبت^۳ می شود . به جز شادی دیگر احساسات مثبت نیز به وسیله داروها ایجاد می شود (عبدی ، ۱۳۸۳)

^۱ Dopamine

^۲ Serotonin

^۳ Positive mood

۲- نظریه ارتباطات و فعالیت اجتماعی :

عشق منبع اصلی احساس خوشی است و همه ارتباطات اجتماعی شادی را تحت تأثیر قرار می دهد. برون گرایان شاد هستند چرا که ارتباط اجتماعی شان بیشتر است و فعالیت اجتماعی بیشتری دارند. لذت ناشی از ارتباطات اجتماعی یکی از مهمترین دلایل رضایت بخشی اوقات فراغت است. علت ارتباط نزدیک بین شادمانی و مردم آمیزی چیست؟ این امر می تواند به دلایل ارضای نیازهای اجتماعی، نیازهای مربوط به عزت نفس^۱ باشد (عبدی، ۱۳۸۳).

۳- نظریه ارضای نیازهای عینی :

شواهدی وجود دارد که تا حدی از این نظریه حمایت می کند. پول مردم را شادمان می سازد، مشروط بر اینکه خیلی فقیر باشند و یا در کشورهای خیلی فقیر زندگی کنند، همچنین داشتن خانه، شغل و سلامتی منبع دیگر شادمانی است. با این وجود اثرات این متغیرها برای بیشتر مردم بسیار کم است. علت اینکه با این عوامل رضایت کمی بدست می آوریم به عوامل شناختی مختلفی مانند مقایسه با گذشته یا با دیگران بستگی دارد (عبدی، ۱۳۸۳).

- طبق نظریه کولتا^۲ (۲۰۰۶) برای اکثر افراد زندگی خوب، زندگی شاد است. علاوه بر این گفته ادعای این نکته مناسب است که کیفیت زندگی بستگی به چگونگی شادی فرد دارد. گفته می شود که شادی نقش مهمی در کیفیت زندگی ایفا می کند. از نظر این دیدگاه شادی مهمترین ارزش است.

اما به معنی تحقیق ارزشهای نهایی دیگری مثل دوستی، خوددانشی، پیشرفت انسان یا کار با معنی اضافه می شود. بنابراین سولاتی مطرح می شود: نقش شادی دقیقاً در زندگی خوب چیست و آیا ارزشهای نهایی دیگری علاوه بر شادی وجود دارد؟ فیلسوف ها رسماً مفهوم زندگی خوب (رفاه یا کیفیت زندگی) را بر حسب آنچه ارزش نهایی برای یک شخص است تعریف کرده اند. این تعریف سه جنبه را دربرمی گیرد: اگر یک سوال صرفاً ارزشیابی باشد، اگر ارزشمند باشد یا اگر ارزشهای مربوطه، ارزشهای نهایی یا ساختاری از دیدگاه هر فرد باشد (عبدی، ۱۳۸۳).

- طبق نظر لیکن^۳ (۲۰۰۰) چهار مفهوم اصلی در شادی ممکن است. ۱) دیدگاه شناختی یا نگرشی: طبق این دیدگاه شادی به عنوان یک حالت شناختی یا به عنوان یک نگرش مثبت برای زندگی فرد تلقی می شود. در این وضع، زندگی خوب یک نوع تئوری حالت ذهنی و روحی است که ارزشهای نهایی برای حالات

¹ Self - esteem

² Coleta

³ Lykken

ذهنی دیگر علاوه بر شادی را نشان می دهد. کافی است که زندگی شخص به همان راهی ادامه یابد که فرد می خواهد برود.

۲) دید خوشگذرانی (شادی بیشتر به عنوان تعادل مناسب و دلخواه و رضایت در مقابل عدم رضایت تلقی می شود) این دیدگاه خوشگذرانی است.

۳) دیدگاه مزاجی و خلق و خو یا تئوری حالت احساسی (برای این تئوری شادی یک نوع خاص از حالت احساسی مثبت در مورد هر چیز خاص است. نوع خاص تجارب خوشایند برای شادی نسبت به چیزهای دیگر رساناتر است. ۴) دید ترکیبی (شادی به عنوان حالت روانی پیچیده تا حدی شناختی و تا حدی نفسانی تلقی می شود). بنابراین شادی فردی تابع چگونگی ارزیابی شناختی از زندگی به طور کلی در یک روش مثبت و احساس خوب فرد است. این مفهوم گاهی دید و نگرش رضایت از زندگی نامیده می شود. طبق این نگرش سطح خوشبختی فرد مستقیماً بستگی به چگونگی رضایت وی از زندگی اش دارد. شادی یک حالت روانی و ذهنی پیچیده است که شامل هر دو جزء شناختی و نفسانی می شود.

- مک گیل^۱ (نقل از آیزنک، ۱۹۹۰) معتقد است شادی حالتی پایدار است که فرد میان امیال ارضا شده خود مطلوب ترین نسبت را می یابد، به شرط آنکه امیال ارضا شده به طور غیرمنتظره اتفاق افتاده باشد، یعنی ما از مصاحبت با فردی که انتظار دیدن وی را نداشته ایم شاد می شویم (عبدی، ۱۳۸۳).

- برنبر^۲ (۱۹۸۱) شادکامی را متغیری می داند که پایه ای زیست شناختی دارد و حالتی نیست که در اثر عوامل موقعیتی و محیطی ایجاد شده باشد. وی در مطالعات میان محیط فرهنگی خود به این نتیجه رسید که در ملتها و فرهنگ های گوناگون، در محیط ها و موقعیت های اجتماعی مختلف مردم در زمینه شادکامی با هم متفاوتند و این تفاوت پایدار است. این پایداری تفاوتها میان افراد، شادکامی را به ویژگی شخصیتی و نه حالت ساده متأثر از رخدادها پیوند می دهد. بنابراین شادکامی متغیری شخصیتی است که بر اساس نظریه آیزنک می توان برای آن پایه ای زیست شناختی نیز در نظر گرفت (علیپور و همکاران، ۱۳۷۸).

عوامل مؤثر در شادمانی

شادی یکی از ابعاد اصلی تجربه انسان از جمله خلق مثبت، رضایت از زندگی و شناخت هایی از قبیل خوش بینی و عزت نفس به شمار می رود. در مورد علل شادی، پژوهشهای وسیعی صورت گرفته است. این پژوهش ها تا حدودی، شامل زمینه یابی های اجتماعی بزرگ می شود. گاهی کشورهای زیادی را دربرمی گیرد، همچنین دربردارنده مطالعات طولی شبه تجربی است که می تواند جهت علیت را نشان دهد

^۱ Mack Gill

^۲ Berenber

شادی تا حدودی به واسطه خصوصیات عینی زندگی از قبیل شغل و ازدواج ایجاد می شود ، عوامل ذهنی نظیر چگونگی تصورات ما از آن شرایط ، مثلا مقایسه با دیگران و انطباق نیز در ایجاد شادی نقش دارند .
برخی از این عوامل عبارتند از :

۱- تفریح

تفریح می تواند افراد را شاد کند و از آنجا که تفریح بر خلاف ارتباطات ، شغل و شخصیت تحت کنترل ماست و به راحتی می تواند تغییر کند ، اهمیت زیادی دارد . فایده اساسی تفریح ، اثر فوری آن بر عاطفه مثبت است . در مورد انواع تفریح ها ، بیشترین اثر بر شادی بستگی به ارتباطات اجتماعی دارد و تعدادی از نیازهای اجتماعی شامل نیاز برای پذیرفته شدن ، ارتباط نزدیک ، تسلط داشتن و قدرت ، شهرت ، نوع دوستی ، رقابت و همکاری می باشد (آرگایل ، ترجمه گوهری و همکاران ، ۱۳۸۳) .

۲- ثروت

وین هوون^۱ (۱۹۹۷) از بین دیگران این نظر را مطرح ساخت که پول در صورتی که بتواند نیازهای اساسی و جهانی برای غذا ، سرپناه و لباس را برآورده سازد ، می تواند شادی را افزایش دهد . این موضوع با یافته های بدست آمده از جوامع ، مبنی بر وجود ارتباط بین رضایت و سطح درآمد در محدوده درآمدهای پایین (بجز یک افزایش کوچک برای درآمدهای خیلی زیاد) هماهنگی دارد و این رابطه در کشورهای فقیرتر ، قوی تر است و در کشورهای غنی تر ، ضعیف تر می باشد .

۳- شخصیت

تحقیقات نشان داده اند که برون گرایی^۲ با خوشبختی و به طور خاص با عاطفه مثبت همبستگی دارد ، شادی برون گرایان تا اندازه ای ناشی از لذت مقابل اجتماعی با دوستان می باشد که برون گرایان از آن لذت بیشتری می برند ، زیرا آنها دارای مهارت های اجتماعی قوی تری می باشند که آنها را قادر به برقراری ارتباط اجتماعی می سازد .

آرگایل و لو (۱۹۹۰) یک مطالعه طولی انجام دادند و پی بردند که برون گرایی ، شادی در ۵ ماه بعد را پیش بینی می کند . البته در این میان جرأت مندی نقش واسطه داشت . جرأت مند بودن ، مهارتی است که طی آن فرد دیگران را با خوش رفتاری تحت تأثیر قرار می دهد (آرگایل ، ترجمه گوهری و همکاران ، ۱۳۸۳) .

^۱ Veenhoven

^۲ Extraversion