تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۱۴

بررسی تأثیر مدیریت شادمان سازی (نشاط) بر عملکرد کارکنان شرکت گاز منطقه دو اصفهان برمبنای مدل استیرز

سید رسول آقاداوود[1]

چکیده

شادمان سازی پرسنل به عنوان یک حوزه مطالعاتی در روانشناسی و مدیریت منابع انسانی، اهمیت زیادی برای مدیران و کارکنان پیدا کرده است. شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری، از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده نماید. هدف این تحقیق پاسخگویی به این سوال است که آیا شادمان سازی (نشاط) پرسنل بر عملکرد شغلی آنها تاثیر دارد. در این پژوهش از مدل ریچارد ام. استیرز استفاده شده است. روش انجام این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی از شاخه میدانی، از لحاظ ماهیت، کاربردی و از لحاظ زمان، مقطعی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شرکت گاز منطقه دو اصفهان با ۸۰۰ نفر کارمند و انتخاب نمونه‌ای ۲۵۶ نفره بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه و به روش نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی بود. شیوه گردآوری اطلاعات شامل مطالعات کتابخانه‌ای و ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی محتوائی و صوری توسط صاحب نظران و پایایی ابزار تحقیق با ضریب آلفای کرونباخ (۰۸۲/) محاسبه گردید. در نهایت، هر ده فرضیه مربوط به تاثیر مولفه‌های شادمان سازی بر عملکرد مورد تائید قرارگرفته و در رتبه بندی متغیرها عامل یادگیری و علاقه به کار به ترتیب با ۶/۳۸ و ۶/۰۹ رتبه، بیشترین میانگین را داشته‌اند.

واژگان کلیدی: شادمان سازی(نشاط)، یادگیری، علاقه به کار، عملکرد سازمانی، عدالت سازمانی، شرکت گاز.

۱. دکتری مدیریت‌دولتی، گرایش تصمیم‌گیری و تعیین‌خط‌مشی‌دولتی، استادیار پایه ۲۰ و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهاقان، دهاقان، ایران. نویسنده مسئول: (aghadavood@dehaghan.ac.ir)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقدمه:

در فرهنگ و ادبیات فارسی برای شادی مفاهیمی نظیر خوش و خرم، سرور، تازگی، طراوت، شادمانی، سرزندگی، سبکی و چالاکی، طرب، خرسندی، خجستگی، کامروایی، رغبت درونی، ضد افسردگی و نظیر آن، در نظر گرفته شده است (معین، ۱۳۸۲: ۶۰۴). دن بیکر، رئیس برنامه بهبود کیفیت زندگی در مرکز کانیون رنچ کالیفرنیا، می‌گوید: « شادمانی شیوه‌ای از زندگی و نگرشی به زندگی است حاصل خوش بینی، جسارت، عشق و کامیابی.» پس، شما هر روز صرف نظر از آنچه اتفاق می‌افتد، می‌توانید لذت ببرید. از نظر او ترس،بزرگترین دشمن شادمانی است (اسکات، ۱۳۹۰: ۵). شادی به عنوان هدف روانشناسی مثبت گرا، فقط به کسب حالات ذهنی لحظه‌ای خلاصه نمی‌شود، شادی شامل اصیل تلقی کردن زندگی شخص هم می‌شود (سیلگمن، ۱۳۹۱، :۳۲۳). مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می‌شود توجه نمایند. از این رو توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه هایی برای شادی آنها راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سعادت روان کارکنان است.زمانی که مدیر شاد و با نشاط باشد، اطرافیان نیز همه چیز را از دریچه مثبت نگریسته و خلاقیت و کارایی خود را در جهت بهبود عملکرد سازمان افزایش می‌دهند. این تحقیق، بدلیل اهمیت موضوع، ضمن بررسی مبانی نظری و تحقیقات صورت گرفته در این حوزه به بررسی تأثیر مؤلفه‌های مولفه‌های شادمان سازی (نشاط) شامل: امنیت، معنادار بودن کار، علاقه به کار، تعامل با همکاران، خودگشودگی، یادگیری سازمانی، مشارکت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف و عدالت بر عملکرد کارکنان می‌پردازد.

مبانی نظری تحقیق

در دین مبین اسلام، مفهوم شادی بارها با الفاظ مختلف در قرآن کریم بیان شده است. این مفهوم در مجموع، ۲۵ بار با الفاظ مختلفی همچون فرح، فرحوا، فرحون و فرحین در آمده و به معنای خوشحالی، سلامت و مسرت تعریف شده است (لقمانی،۱۳۸۰: ۱۸) . برای مثال در آیه ۵۸ سوره یونس می‌فرماید: « قُل بِفَضل الله و برَحمَتِه فَبِذلِکَ فَلیَفرَحوُا هوَ خَیر مِما یَجمَونکَ»،ای پیامبر! به مردم بگو شما باید به فضل و رحمت خدا شادمان شوید، که آن بهتر و مفیدتر از ثروتی است که برای خود اندوخته اید.از جمله عوامل

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مؤثر بر شادی از دیدگاه اسلام می‌توان به ایمان و اعتقاد قلبی، رضایت، مبارزه با نگرانی، تبسم و خنده، مزاح و شوخی، بوی خوش، پوشیدن لباسهای روشن، حضور در مجالس شادی، ورزش، امید به زندگی، نگاه کردن به طبیعت و تفریح و سیر و سفر . اشاره کرد که برای هریک از این عوامل، مصادیق زیادی در متون روانشناسی نیز می‌توان یافت (اکبری،۱۳۸۲).

۱- ایمان : در آیه ۲۷ و ۲۸ سوره رعد بیان شده است، « الذینَ آمنوًا و تَطمَئِنَ قلوبهَم بذکرِ الله .اَلا بِذکرِ اللهِ تطمئِنَ القلوُب»؛ آنان که ایمان آورده و دلهای خویش را به یاد خدا آرامش بخشیده اند، آگاه باشند که دلها با یاد خدا آرام می‌گیرد. ولیام جیمز[1] نیز بیان می‌کند که زندگی در پرتو مذهب، اطمینان و آرامشی باطنی را برای انسان به وجود می‌آورد (صالحی خواه، ۱۳۸۰: ۱).

۲- رضایتمندی : یکی از راههای عمده شاد زیستن، رضایت و خشنودی به قضا و قدر الهی است. مقصود از رضایت، عدم اعتراض به مقدرات الهی در ظاهر و باطن، به زبان و عمل است (اکبری، ۱۳۸۲).

۳- تبسم و خنده: حضرت علی (ع) می‌فرمایند: خداوند انسان شوخ طبع را دوست دارد به شرط آنکه از گناه و ناسزاگویی بپرهیز. پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: « همانا از همه بیشتر شوخی می‌کنم، اما جز حق چیزی نمی گویم» (طریقه دار ۱۳۸۰: ۶۱).

۴- بوی خوش و پوشیدن لباسهای روشن: امام صادق (ع) فرموده اند: « کان رسول الله (ص) بنفق فی الطیب اکثر مما ینفق فی الطعام» ؛ رسول خدا (ص) برای بوی خوش بیشتر از خوراک خرج می‌کرد. (حرعاملی، ۱۴۰۳، ج ۱: ۴۴۳)

۵- ورزش،تفریح و سیر و سفر: امام صادق (ع)در روایتی می‌فرمایند: «ده چیز باعث شادی و نشاط است، از جمله: پیاده روی، سوارکاری، شنا در آب و نگاه کردن به طبیعت» (حرعاملی،۱۴۰۳، ج ۲: ۱۱)

دور شدن از فضای معنوی و تمرکز بیش از حد برمسائل مربوط به تکنولوژی، مانع از بیدار سازی روحی شاد در محیط کار می‌گردد. برای ارتقا بازده کاری کارکنان، مدیران باید به جای صرف هزینه‌های کلان برای درمان بیماریها، به حمایت از کارکنان بپردازند اما به غیر از شخص مدیر، کارمندان نیز در شادسازی خود و محیط کارشان نقش دارند (برنز، ۱۳۹۰: ۳۲۱).

1. William James

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جامع ترین تعریف شادمانی را وینهوون (۱۹۹۸) ارائه می‌دهد. به نظر او، شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگیش اطلاق می‌گردد (میرشاه جعفری، ۱۳۸۱: ۵۱). از نظر آرگایل[1] (۱۳۸۶، :۸) تجربه کردن شادی و سرور، یکی از رایج ترین روش هایی است که بدان وسیله افراد شادکامی را تعریف می‌کنند. وی اجزاء اصلی شادکامی را سرور، رضایت از زندگی و فقدان عاطفه منفی می‌داند که سرور جنبه هیجانی شادی و رضایت جنبه شناختی آن است.

سلیگمن[2] در کتاب شادمانی درونی خود (۱۳۹۱: ۴۷) می‌گوید: «احساسات مثبت در مورد یک شخص یا یک شیء فرد را به سوی آن می‌کشاند در حالی که احساسات منفی او را به اجتناب وا می‌دارد». هیجانات منفی (ترس، غمگینی و خشم) نخستین خط تدافعی در مقابل تهدیدهای بیرونی هستند که ما را به آوردگاه مبارزه می‌خوانند. ترس، علامت در کمین بودن خطر است. غمگینی، علامت قریب الوقوع بودن فقدان است و خشم علامت نقض حریم از سوی دیگری می‌باشد.

آلبرت الیس و اروینگ بکر[3] در کتاب «زندگی شادمانه» (۱۳۹۱: ۶۷)، » گفته اند: انسانها چون حیواناتی معاشرتی و اجتماعی هستند، وقتی با دیگران رابطه دارند (رابطه کلی یا صمیمی) احساس شادمانی خواهند کرد ؛ و اگر چه حتی وقتی کاملاً تنها هستند، هم می‌توانند شاد باشند، ولی به ندرت این تنهایی را برای مدتی طولانی ترجیح می‌دهند. آنها تنها راه برای مطمئن شدن از تغییر شخصیتی واقعی و تمام عیاری که در فرد ایجاد شده را زیر نظر گرفتن احساسات و اعمال فرد می‌دانند . راه و رسم شاد شدن از دیدگاه آنها شامل هشت مورد زیر است: (آلیس و بکر، ۱۳۹۱: ۸۹)

۱- تصمیم بگیرید برای شاد شدن مبارزه و تلاش کنید.
۲- برای شادی دیگران اهمیت قایل شوید هرچند شادی دیگران در مقام دوم اهمیت است.
۳- تصمیم گیری برای این که فرد بر سرنوشت هیجانی خود کنترل داشته باشد.
۴- هنگام ناراحتی یا انجام عمل خود مخربی،دنبال آثار باورهای ناراحتی زا بگردید.
۵- یافتن مجموعه باورهای معقولی که به فرد کمک می‌کند زندگی شادمانه‌ای داشته باشد.

1. Argyle
2. Martin E.P. Seligman
3. Albert Ellis & Irving Becker

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۶- برای کنار گذاشتن باورهای نامعقول از روش‌های شناختی دیگر هم استفاده شود.
۷- احساسات نامساعد را به احساسات مناسب تبدیل کنید.
۸- تلاش برای ایجاد تغییر در رفتارهای فرد.

جینی گراهام اسکات[1] در کتاب « شادی در کار و زندگی،۱۳۹۰ :۲۷» خود از قول دن بیکر، شش ابزار را برای شادتر بودن بیان کرده است. که عبارتند از: قدردانی، انتخاب، نیروی فردی، پیشروی با نیروی خود، استفاده کارآمد از زبان و ماجراها و زندگی چند بعدی. پنج دام پیش رو نیز برای شادمانی از نظر ایشان عبارتند از : تلاش برای خرید شادمانی با پول، پیدا کردن آن از طریق رفتن به دنبال لذتهای فردی، فراموشی گذشته، نادیده گرفتن ضعفها، ایجاد شادمانی اجباری و ساختگی در خود که باید از آنها اجتناب نمود. مسئولیت مدیران در قبال شادی کارکنان را می‌توان به سه دسته زیر تقسیم کرد (Kjerulf، ۲۰۱۴، ۶۹)

شادی یک هیجان مسری است، بنابراین مدیران باید شاد باشند.
۱- مدیران باید به کارکنان خود توجه کافی داشته باشند.
۲- مدیران باید با استفاده از اطلاعات، محیطی شاد را برای کارکنان بسازند.

اسکات (۱۳۹۰)، صد و یک راه ساده برای لذت بردن از کار و زندگی را بیان کرده است. که به چهار بخش تقسیم شده اند.
۱- به کارتان جنبه تفریحی بدهید.
۲- همکاران خود را نیز شاد کنید.
۳- میهمانی بدهید و همکاران خود را به انجام مسابقات تفریحی دعوت کنید.
۴- برنامه‌های تفریحی را به بیرون از محیط کار بکشانید.

پل مکنا[2]، درکتاب «من می‌توانم شما را شاد کنم»، دستورات ساده‌ای برای شاد کردن آورده که پیش زمینه‌های آن به شرح زیر می‌باشد :

۱- واسطه را حذف کنید : بسیاری از افراد زمان و انرژی خود را صرف به دست آوردن چیزهایی می‌کنند که آن‌ها را خوشحال کند، مثل خریدن لباس‌های جدید، خودروی جدید و غیره . بنابراین، افراد زمان، پول و انرژی بیشتری صرف می‌کنند تا چیزهای دیگری بخرند. در این مورد دستوری که مکنا برای شاد بودن ارائه کرده است

1. Gini Graham Scott
2. Paul Mckenna

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

تهیه فهرستی از چیزهای مورد علاقه فرد است و می‌گوید:«باید افراد بتوانند توانایی حذف تمام واسطه را پیدا کند».

۲- شاد بودن طبیعی است: شاد بودن یکی از وضعیت‌های طبیعی انسان است، مثل گرسنگی، خشم، هیجان زدگی، خستگی روحی، بی تفاوتی و گوش به زنگی . هرفردی می‌تواند شاد باشد. شاد بودن فقط یک احساس لذت بخش نیست (مکنا، ۱۳۹۲: ۱۴).

آلبرت الیس و اورنیک بکر، درکتاب «زندگی شادمانه» مقدمات شادی را این گونه بیان می‌کنند:

۱- غلبه برکم رویی و احساس بی عرضه بودن؛
۲- غلبه براحساس گناه ؛
۳- غلبه بر افسردگی و تحمل ناکامی؛
۴- کنار آمدن با عصبانیت
۵- کنار آمدن با مشکلات شغلی.

از متداول‌ترین مشکلات شغلی عبارتند از: اضطراب عملکرد شغلی (به همراه ترس از بیکار شدن) و عصبانیت از رئیس، سرپرست، کارفرما یا سایر همکاران. این مشکلات هیجانی، لذت را به حداقل می‌رسانند و برای شما مشکلات عملی ایجاد می‌کند، مثل بیکار شدن. (الیس و بکر، ۱۳۹۱: ۹۳)

به اعتقاد آرگایل[1] علل اصلی و عمده شادی عبارتند از: روابط اجتماعی، کار و اوقات فراغت. وی معتقد است روابطی مثل عشق رمانتیک[2]، ازدواج و دوستی، علل اصلی شادی و هیجان مثبت و نیز دیگر جنبه‌های سلامتی نظیر بهداشت روانی و جسمی بشمار می‌روند. این عوامل از طریق تأمین حمایت اجتماعی[3] به شکل کمک واقعی، حمایت اجتماعی و رفاقت[4]،در فعالیت‌های مطبوع و خوشایند تأثیر خود را اعمال می‌کنند. رابطه بسیار نزدیکی بین شادی و اجتماعی بودن وجود دارد (آرگایل، ۱۳۸۶: ۱۶).

موسیقی شادی آور، موفقیت در یک آزمون، پیدا کردن یک سکه، همگی حداقل برای ده تا پانزده دقیقه افراد را شاد می‌کنند. مطالعات متعدد، رابطه منفی بین شادمانی و تماشای تلویزیون را نشان داده است و نیز مشخص ساخته که مشارکت فعال در تفریح برای افراد بیکار خیلی خوب است. تحقیقات در مورد فراهم کردن آموزش ورزش و

1. Michael Argyle
2. Romantic Love
3. Social Support
4. Companion ship

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

امکانات ورزشی برای افراد جوان بیکار، نتایج بسیارمثبتی را نشان داده است(آرگایل، ۱۳۸۶: ۱۸۴). با نگاهی کوتاه به تأثیرات خاص ورزشی و تفریحات اجتماعی، می‌توان به این نتیجه رسید که این دو نوع تفریح، بیشترین تأثیر را بر افزایش شادی دارند. تمرینات جسمانی و حمایت اجتماعی، در کاهش اثر استرس بر سلامتی اثر جدی دارند. در مورد فواید انواع خاصی از تفریح آرگایل معتقد است که از آنجا که فعالیت‌های تفریحی آن چیزی است که افراد خودشان آزادانه انتخاب می‌کنند، آنها چیزهایی را انتخاب می‌کنند که از آن لذت بیشتری می‌برند، احتمالاً همه این فعالیت‌ها به گونه‌ای سودمند هستند. هیسائو و تایر[1] دریافتند ورزشکاران با تجربه، بیشتر به این خاطر ورزش می‌کنند که از آن لذت می‌برند وخلقشان را بهبود می‌بخشند. دلیل اصلی تأثیرات مثبت تمرینات ورزشی سخت بر خلق، احتمالاً آزادسازی آندروفین‌ها در اثر تلاش مداوم است که نوعی سرخوشی ایجاد می‌کنند که به « سرخوشی دوندگان» معروف است (آرگایل،۱۳۸۶: ۱۸۸). امروز بسیاری از پزشکان و روانپزشکان، تمرینات بدنی را برای بیماران، خصوصا بیماران افسرده تجویز می‌کنند، اگرچه ممکن است متقاعد ساختن بیماران به انجام تمرینات جسمانی مشکل باشد. بعضی از کارفرمایان نیز برای کارکنان خود برنامه‌های ورزشی در نظر می‌گیرند. تأثیرات تمرینات جسمانی برکاهش حملات قلبی، چشمگیر ترین تأثیرات آن است اما تمرینات جسمانی آثار دیگری نیز شامل کاهش خطر سرطان، فشار خون، چاقی، دیابت، پوکی استخوان وکمردرد نیز دارند. عضویت در گروه‌های تفریحی، مهارت‌های اجتماعی رهبری، سخنرانی،معاشرت و مواجهه با مردم و کار گروهی را ارتقا می‌بخشد. این موضوع از طرف جامعه شناسان به عنوان یکی از عملکردهای گروه‌های تفریحی در نظر گرفته شده است.

تعطیلات، مطالعه، آفتاب نشستن کنار دریا، دیدن مناظر طبیعی بیرون شهر،تماشای فیلم‌های ویدیوئی،کسب افتخارات مهم،آرامش،*حالت عاطفی* مثبت قوی و خاصی ناشی از فعالیت‌های مذهبی،شنیدن موسیقی، فعالیت‌های داوطلبانه و امور خیریه، کمک به دیگران همگی شادی آفرین می‌باشد. تأثیرت مذهب برشادی، نسبتاً ضعیف است. این اثر درمورد افراد مسن قوی‌تر است و ناشی از حمایت گرم اجتماعات مذهبی، ارتباط با خدا و دیدگاه خوش بینانه می‌باشد (آرگایل، ۱۳۸۶: ۲۰۰).

1. Hsiao and Thayer

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

پیشینه تحقیق

سالاری نهند(۱۳۹۰)،"شادی و نقش آن در سازمان‌ها"را بررسی کرده است. این پژوهش در پاسخ به پرسش اصلی تحقیق یعنی «نقش شادی در سازمان‌ها چیست؟» می‌باشد. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که با توجه به ارتباط مستقیم شادی کارکنان با بهره‌وری سازمان‌ها، مدیرانی که به دنبال افزایش بهره‌وری هستند، می‌توانند با صرف حداقل هزینه و ایجاد محیطی شاد در جهت ارتقای سازمان خود بکوشند.

زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، "شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم" را به چالش کشیده اند. نتایج بدست آمده از تجزیه وتحلیل اطلاعات نشان داده است که در سازمان‌های منتخب، مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خود گشودگی، مشارکت عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط می‌باشد.

فرهادی و همکاران (۱۳۸۶)،"شناخت نحوه تأثیرگذاری شادی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی" را بررسی نموده اند. یافته‌ها ارتباط معنا داری بین شادی با مشارکت شغلی و عدالت سازمانی را نشان می‌دهد. تأثیر ابعاد شادی همچون مشارکت شغلی و اعتماد به کارکنان بر جنبه‌های مختلف رضایت شغلی اندکی متفاوت بوده است. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند بر رضایت شغلی و نیز شادی در سازمان‌ها اثرگذار باشد.این یافته‌ها توجه به رویه‌ها و شیوه‌های ارتباطی و تصمیم‌گیری در سازمان و توسعه آن را در مدیران و سرپرستان نشان می‌دهد و بر توسعه مهارت‌های ارتباطی مدیران و کارکنان تأکید می‌کند.

زاهدی (۱۳۸۵)، "عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت ساپکو" را بررسی کرده است. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که چهارگروه عوامل شغلی، سازمانی، مدیریتی و رفاهی تأثیر گذار بر نشاط کارکنان دارای اولویت و وزن یکسان نسبت به یکدیگر می‌باشند و رضایت شغلی دارای وزن و اولویت بالاتری نسبت به دو عامل امنیت شغلی و غنی‌سازی شغلی بوده و هر دو عامل امنیت شغلی و غنی‌سازی شغلی در زمینه عوامل شغلی مؤثر بر نشاط کارشنان در اولویت یکسانی قرار دارند. عوامل آموزشی و عوامل محیطی در اولویت یکسانی با یکدیگر بوده و دارای اولویت بالاتری نسبت به عوامل مالی می‌باشند همچنین عامل حمایت مدیریت در زمینه عوامل مدیریتی مؤثر بر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

نشاط کارکنان دارای اولویت بالاتری نسبت به دو عامل دیگر بوده و عوامل مشارکتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیریت در اولویت یکسانی قرار دارند و هرسه عامل تأمین رفاه خانواده، عوامل بهداشتی و عوامل فرهنگی در زمینه عوامل رفاهی دارای اولویت یکسانی بر نشاط کارکنان می‌باشند .

کشاورز و وفاییان (۱۳۸۴)، عوامل تأثیرگذار بر روی میزان شادکامی را بررسی کردند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین سن، جنس، تحصیلات و فعالیت هنری، فعالیت ورزشی و فعالیت مذهبی با شادکامی، رابطه مثبت و بین بیکاری و شادکامی ارتباط منفی وجود دارد. همچنین بین سلامت جسمی و روانی، روابط اجتماعی وخانوادگی، خوش بینی نسبت به آینده و نگرش نسبت به شادی با نمرات شادکامی، ارتباط مثبت وجود دارد.

دکتر ولیام فرای[1] از دانشگاه استنفورد دریافت که بیست ثانیه خنده از ته دل به اندازه سه دقیقه پارو زدن نشاط می‌بخشد. محققان می‌گویند اگر شوخی کنید (البته از نوع مثبت و خوب) تمام مغزتان و نه فقط بخشی از آن درگیر می‌شود و فعالیت مغز افزایش می‌یابد، زیرا مغز، درگیر شوخی و خنده است. بدین ترتیب فشار خون کاهش می‌یابد و ضربان قلب نیز سرعت کمتری پیدا می‌کند و فرد قادر است با فراغ خاطر و تمرکز بیشتر فکر کند.به گفته این پژوهشگر قاه قاه خندیدن آندروفین[2] را افزایش می‌دهد که به یک احساس سرخوشی، آرامش و یک چشم انداز مثبت منجر می‌شود (بخشایش ۱۳۹۰ : ۸۲).

محققانی به نام لی بارک[3] و استنلی تان[4] از دانشگاه کالیفرنیا مطالعات کاملاً کنترل شده‌ای را در این زمینه انجام دادند حاصل این تحقیقات نشان داد که اثرات روانی ناشی از خنده از ته دل، دقیقاً در جهت عکس فشارهای روانی عمل می‌کند تا آنجا که برخی هم ده دقیقه بلند خندیدن را برابر دو ساعت خواب آرام می‌دانند.

مطالعاتی که کریستال بارسید[5] درسال۱۹۹۹ دردانشکده مدیریت بیل انجام داد، نشان می‌دهد که نشاط و خونگرمی به آسانی درمیان گروههای کاری گسترش می‌یابد (Goleman, Boyatzis & McKee، ۲۰۰۲: ۳۸).

1. Wiliam Fry
2. Endorphin
3. Lee Bark
4. Stanley Tan
5. Segal Barsade

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

بخش اعظم تحقیق گلمن بر روی مغز انسان اثبات می‌کند که روحیات مدیران و رهبران روی هیجانات اطرافیانشان تأثیر می‌گذارد، خواه نتایج این تأثیر خوب باشد خواه بد. دلیل آن نیز در آن چیزی نهفته است که دانشمندان آن را سیستم دستگاه کناری مغز[1] از نوع حلقه باز یعنی مرکز هیجانی می‌نامند. یک سیستم حلقه بسته، خودگردان است، حال آنکه سیستم حلقه باز، خودگردان نیست و به منابع خارجی وابسته است. به عبارت دیگر، ما برای تعیین روحیات خود، به ارتباط با افراد دیگر متکی هستیم . سیستم کناری حلقه باز به افراد اجازه می‌دهد از لحاظ عاطفی به کمک یکدیگر بشتابند. تحقیقات نشان داده است که مدیران کارآمد از همه انواع شوخ طبعی (مثبت، منفی و خنثی) بیش از مدیران معمولی استفاده می‌کنند. البته آنان بیشتر طرفدار شوخ طبعی مثبت و خنثی هستند. در عین حال، در پژوهشی که توسط فابیوسالا[2] صورت پذیرفت مشخص شد که مدیران زن در مقایسه با مردان بیشتر از بذله گوئی استفاده می‌کردند ولی مردان بیشتر از زنان از تمسخر استفاده کرده اند (Goleman, Boyatzis & McKee، ۲۰۰۲: ۳۷) .

تحقیقات نشان می‌دهد که افراد شاد، تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند و نسبت به سازمان خود متعهد تر هستند (Bryson & MacKerron، ۲۰۱۲).

تحقیق انجام شده در سال ۲۰۰۲ توسط آقای دینر[3] نشان می‌دهد که برجسته ترین ویژگی ۱۰ درصد از شادترین دانشجویان دانشگاه ایلیفویس، ارتباط مؤثر و قوی با دوستان و خانواده و جامعه بود و نیز نتیجه گرفت که برای افزایش میزان شادی باید روی مهارتهای اجتماعی متمرکز شد (Bryson & MacKerron، ۲۰۱۲).

خوش‌رویی و خونگرمی فطری است و آموزش آن تقریباً غیر ممکن می‌باشد. بنابراین، مدیرانی که خواهان کارکنان بشاش و خوش رو هستند، باید فرایند استخدامی خود را بر عدم پذیرش کسانی که ذاتاً خوشحال نیستند قرار دهند . طبق مطالعات انجام شده حدود ۱۰ ٪ تفاوت‌های انسانها از نظر شادی و خوشحالی ژنتیکی است و حتی در موقع تغییر مشاغل و کارفرماها نیز رضایت این افراد ثابت مانده و تغییر نمی‌کند. بسیاری از مدیران که تصور کرده اند کارکنان خوش رو قابل آفرینش هستند و مقدار زیادی وقت و هزینه صرف آموزش آنان نموده اند موفق به حصول اهداف تعیین شده خویش شده‌اند (فرهادی، ۱۳۸۶: ۱۳۷).

1. Limbic System
2. Fabio Sala
3. dener

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

لیوبومسکی و راس[1] (۱۹۹۷) نشان دادند،که افراد غمگین در ارزیابی خود تحت تأثیر افرادی که کاری را خوب و یا بد انجام می‌دهند قرار می‌گیرند . اما افراد شاد،کمتر تحت تأثیر همکاری که کاری را بهتر انجام می‌دهد قرار می‌گیرند و همین موجب خلق مثبت بیشتر و اعتماد به نفس بالاتر می‌گردد، اگر چه موجب بهبود خود ارزیابی فرد نمی‌شود. این نتایج احتمالاً به خاطر این است که وقتی یک همکار کاری را بخوبی انجام می‌دهد به عنوان مشوق موجب افزایش امید به آینده می‌گردد، این مسئله باعث می‌شود فرد خود را شادتر احساس کند (آرگایل، ۱۳۸۶: ۸۱).

روش شناسی تحقیق:

این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی از شاخه میدانی و از لحاظ ماهیت،کاربردی و از لحاظ زمان، مقطعی است که در بین کارکنان شرکت گاز منطقه ۲ اصفهان به اجرا درآمده است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شرکت گاز منطقه دو اصفهان با ۸۰۰ نفر کارمند و انتخاب نمونه‌ای ۲۵۶ نفره بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه و به روش نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی بود. جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین پیشینه تحقیق و مبانی نظری آن از روش کتابخانه‌ای و اطلاعات مورد نیاز از روش میدانی و با ابزار پرسشنامه حاصل شده است. در همین راستا، مدل استیرز در خصوص رابطه شادمان سازی با عملکرد کارکنان (مقیمی،۱۳۹۰) مورد استفاده قرار گرفته است. متغیرهای مرتبط با شادمان سازی در این تحقیق شامل: امنیت، عدالت، تعامل با همکاران، ساختار منعطف، مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنا درکار، علاقه به کار و عملکرد نیز شامل: عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد شهروندی می‌باشد که پس از مطالعه مقدماتی مبانی نظری و پیشینه تحقیق وتحلیل آن و با بهره گیری از مدل استیرز، تلخیص شده و پرسشنامه مربوط به آن تهیه گردید. روایی محتوائی و صوری توسط صاحب نظران و پایایی ابزار تحقیق با ضریب آلفای کرونباخ (۰۸۲/) محاسبه گردید.

با توجه به اینکه هدف این تحقیق پاسخگویی به این سئوال بوده است که آیا شادمان سازی (نشاط) پرسنل برعملکرد شغلی آنها تاثیر دارد، فرضیات تحقیق متناظر با مولفه‌های مدل استیرز به صورت زیر تنظیم شده است:

فرضیه اصلی:

شادمان سازی (نشاط) پرسنل بر عملکرد شغلی آنها تأثیر دارد.

1. Leo Boomsky and Rass

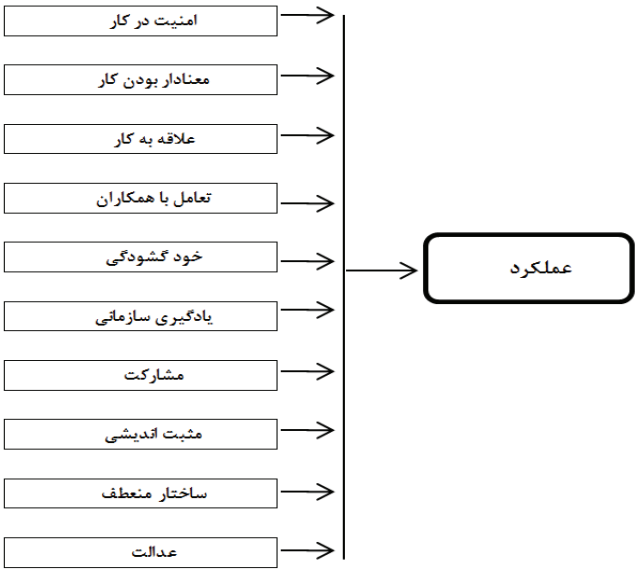
[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

فرضیه‌های فرعی:

۱. امنیت در کار بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۲. عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۳. تعامل با همکاران بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۴. ساختار منعطف بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۵. مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۶. یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۷. خودگشودگی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۸. مشارکت بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۹. معنادار بودن بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۱۰. علاقه به کار بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

مدل مفهومی تحقیق

به منظور انجام این پژوهش از مدل ارائه شده توسط استیرز با ۱۰ مولفه شادمانی (شکل ۱) استفاده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (اقتباس از مدل استیرز به نقل ازمقیمی، ۱۳۹۰: ۳۹۲)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

یافته‌های تحقیق:

جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS) استفاده شده است. از آنجا که سطح معنی‌داری بیش از ۵٪ است، نتایج این آزمون نشان می‌دهد که همه عوامل در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده نمود.

جدول۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

عامل/متغیر	میانگین	انحراف معیار	سطح معنی‌داری
امنیت	۳,۱۰۴۲	۰,۹۹۶۵۱	۰/۰۹
عدالت	۳,۱۰۶۸	۰,۸۸۰۶۸	۰/۰۸
تعامل	۳,۱۰۲۳	۰,۷۷۸۱۳	۰/۱۲
ساختار منعطف	۳,۰۹۳۱	۰,۷۵۳۴۳	۰/۳۴
مثبت اندیشی	۳,۲۰۰۳	۰,۷۵۶۷۵	۰/۵۴
یادگیری	۳,۲۳۶۸	۰,۶۷۸۴۶	۰/۱۲
خودگشودگی	۳,۲۱۹۶	۰,۶۵۳۶۱	۰/۲۲
مشارکت	۳,۲۰۱۲	۰,۶۴۹۰۱	۰/۱۱
معنا در کار	۳,۲۱۸۰	۰,۵۹۶۱۹	۰/۱۲
علاقه	۳,۲۳۶۰	۰,۵۶۲۲۹	۰/۳۴
عملکرد	۳,۲۲۳۰	۰,۵۲۴۲۸	۰/۵۶

روائی صوری و محتوائی پرسشنامه از طریق نظر خواهی از صاحب نظران و متخصصان و پایایی تحقیق از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با مطالعه مقدماتی و توزیع ۳۰ پرسشنامه بین پاسخگویان و جامعه آماری محاسبه شده که به شرح جدول۲ می‌باشد:

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

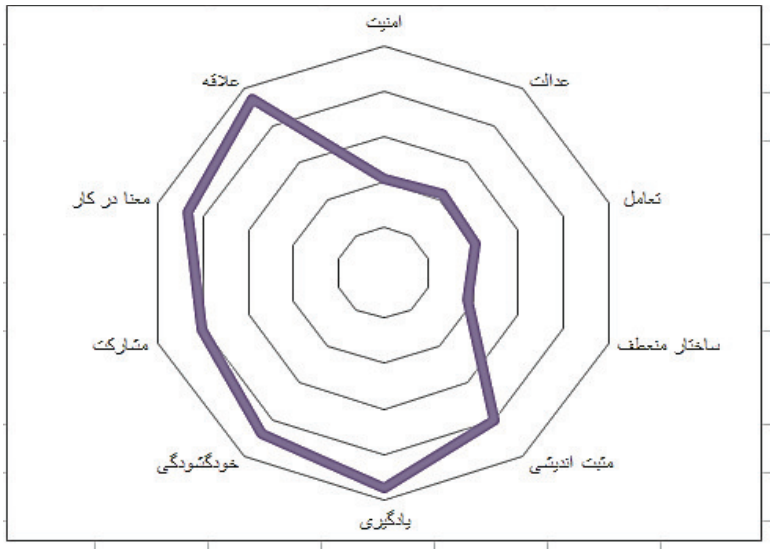
جدول ۲- نتایج بررسی پایایی پرسشنامه بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

عامل/متغیر	سؤالات	آلفای کرونباخ
امنیت	۱۲-۱	۰/۸۷
عدالت	۲۴-۱۳	۰/۷۸
تعامل	۲۸-۲۵	۰/۸۳
ساختار منعطف	۴۲-۲۹	۰/۸۰
مثبت اندیشی	۴۶-۴۳	۰/۸۲
یادگیری	۵۱-۴۷	۰/۷۶
خودگشودگی	۵۶-۵۲	۰/۸۳
مشارکت	۶۰-۵۷	۰/۸۵
معنا در کار	۶۹-۶۱	۰/۷۵
علاقه	۷۰-۷۰	۰/۸۷
عملکرد	۹۵-۸۰	۰/۸۳
کل		۰/۸۲

یافته‌های تحقیق همچنین نشان داد توزیع جنسیتی‌کارکنان در نمونه،۲۲۰ نفر مرد و ۳۶ نفر زن به ترتیب با فراوانی ۸۵/۹ و۱۴/۱درصد بوده است. از نظر سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به لیسانس با ۴۷/۳ درصد و کمترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس با ۴/۳ درصد بوده است. سابقه کارکارکنان بیشترین سابقه خدمت بین۱۱تا ۱۵سال با فراوانی۷۸ معادل ۳۰/۵ درصد و کمترین سابقه با بیش از ۲۱ سال خدمت با فراوانی۱۳ معادل۵/۱ درصد نمونه بوده است. در خصوص وضعیت تأهل کارکنان، ۸۰/۵ درصد نمونه را افراد متأهل و ۱۹/۵درصد آنها را افراد مجرد تشکیل داده است. گروه سنی بین ۳۶تا ۴۵ سال با فراوانی۱۲۰ معادل ۴۶/۹ درصد نمونه یعنی بیشترین فراوانی را تشکیل داده است. کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی بیش از ۵۶ سال با فراوانی ۹ معادل ۳/۵ درصد نمونه بوده است.

در نمودار راداری شماره ۱ مقایسه میانگین متغیرها نشان داده شده است. بر اساس این نمودار بیشترین میانگین مربوط به متغیرهای یادگیری و علاقه به کار است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



نمودار ۱- نمودار راداری مقایسه میانگین متغیر ها

همچنین یافته‌های تفسیری پژوهش حاضر بر اساس فرضیه‌های ارائه شده و نتایج مستخرج از آزمون رگرسیون بین متغیرهای تحقیق(مستقل و وابسته نشان داد که بین این دو دسته متغیر همبستگی معنی‌داری وجود داردکه به شرح زیر تشریح و خلاصه آنها به صورت تفکیک شده در جدول شماره ۳ اورده شده است:

فرضیه اول: امنیت در محیط کار بر عملکرد کارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (امنیت) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد(جدول۳). سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۳۷ می‌باشد. یعنی یک واحد تغییر در امنیت باعث ۰/۳۷ تغییر در عملکرد می‌شود. بدین ترتیب، فرض H۱ مبنی بر اینکه امنیت برعملکرد تأثیر دارد تأیید می‌شود. در ارتباط با این فرضیه می‌توان گفت امنیت در محیط کار شامل ایمنی، محیط کار مناسب و حقوق منصفانه می‌باشد که باعث افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه عملکرد آن‌ها خواهد شد.

فرضیه دوم : عدالت سازمانی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (عدالت سازمانی) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد (جدول۳). سطح

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۴۲ می‌باشد. بدین ترتیب فرضیه تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد، تأیید می‌شود. با توجه به نتایج بدست آمده از این فرضیه عدالت در هر سه سطح توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای به افزایش عملکرد کارکنان می‌انجامد.

فرضیه سوم: تعامل با همکاران در محیط کار بر عملکرد کارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (تعامل سازمانی) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد(جدول۳) و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۳۹ می‌باشد. بدین ترتیب، فرضیه تاثیر تعامل با همکاران بر عملکرد،تأیید می‌شود. برای بسیاری از کارکنان و اعضای سازمان، گروه بهترین منبع ارتباطات اجتماعی(تعامل) است. بنابراین، ارتباطات موجب تخلیه انسان از فشارهای روانی می‌شود و در راه تأمین نیازهای اجتماعی به وی کمک می‌کند.

فرضیه چهارم: ساختار منعطف برعملکرد کارکنان رابطه تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (ساختار منعطف سازمانی) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد(جدول۳)، ومقدار بتای به دست آمده برابر۰/۴۰ می‌باشد. بدین ترتیب، فرضیه تاثیر ساختار منعطف بر عملکرد، تأیید می‌شود. بدین معنا که هرچه انعطاف ساختاری بیشتر باشد، کارکنان خشنودتر هستند. با توجه به تأیید این فرضیه ابعاد ساختار سازمانی در سه سطح تمرکز، رسمیت و پیچیدگی بر عملکرد کارکنان مؤثر است.

فرضیه پنجم: مثبت اندیشی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (مثبت اندیشی) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد (جدول۳) و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۴۸ می‌باشد. یعنی یک واحد تغییر درمثبت اندیشی باعث ۰/۴۸ تغییر در عملکرد می‌شود. بدین ترتیب، این فرضیه که مثبت اندیشی برعملکرد تأثیر دارد، تأیید می‌شود. اگرچه نیروی دگرگون کننده تفکر مثبت در دسترس همگان قرار دارد، برخی افراد، بکارگیری آن را در کارها دشوار تلقی می‌کنند.

فرضیه ششم: یادگیری در محیط کار بر عملکردکارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (یادگیری) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد(جدول۳) و مقدار بتای به دست آمده

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

برابر ۰/۵۱ می‌باشد. یعنی یک واحد تغییر دریادگیری باعث ۰/۵۱ تغییر در عملکرد می‌شود. بدین ترتیب فرضیه تاثیر یادگیری بر عملکرد، تأیید می‌شود. در برخی از مشاغل که عملکرد فرد را بتوان از لحاظ کمی اندازه گرفت، مقایسه مقدار عملکرد بعد از دوره آموزشی با مقدار عملکرد او قبل از گذراندن دوره آموزشی می‌تواند نشان دهد که آیا آموختن مورد نظر آموخته شده است یا خیر؟

فرضیه هفتم: خود گشودگی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (خودگشودگی) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد(جدول۳) و مقدار بتای به دست آمده برابر۰/۵۷ می‌باشد. یعنی یک واحد تغییر درخودگشودگی باعث ۰/۵تغییر درعملکرد می‌شود. بدین ترتیب، فرضیه تاثیر خودگشودگی بر عملکرد، تأیید می‌شود. مدارک و شواهد علمی نشان می‌دهد که اگر فرد، نوع احساسات و تجربیات خود را به آگاهی دیگران برساند، دیگران هم مقابله به مثل خواهند نمود. بنابراین، افشای اطلاعات موجب افزایش اطلاعات می‌شود که این افشا بر عملکرد کارکنان اثر دارد.

فرضیه هشتم: مشارکت درکار بر عملکرد کارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (مشارکت درکار) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد (جدول۳). سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۶۶ می‌باشد. یعنی یک واحد تغییر در مشارکت در کار باعث۰/۶۶ تغییر در عملکرد می‌شود. بدین ترتیب، این فرضیه که مشارکت درکار بر عملکرد تأثیر دارد، تأیید می‌شود.

فرضیه نهم: معنادار بودن کار برعملکرد کارکنان تاثیر دارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (معنا در کار) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد(جدول۳) و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۷۶می‌باشد. یعنی یک واحد تغییر درمعنا درکار باعث ۰/۷۶ تغییر در عملکرد می‌شود. بدین ترتیب، این فرضیه که معنا در کار بر عملکرد تأثیر دارد، تأیید می‌شود. در این تحقیق، عوامل اصلی محتوای شغل که با معنادار بودن کار در ارتباط هستند و بر عملکرد کارکنان اثرگذارند شامل: تنوع، هویت شغل و اهمیت شغل می‌باشند.

فرضیه دهم: علاقه به کار برعملکرد کارکنان تاثیردارد. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (علاقه به کار) و متغیر وابسته (عملکرد) نشان می‌دهد که بین این دو

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

متغیر همبستگی معنی‌داری وجود دارد(جدول۳) و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۸۱ می‌باشد. یعنی یک واحد تغییر در علاقه به کار باعث ۰/۸۱ تغییر در عملکرد می‌شود. بدین ترتیب، فرضیه تاثیر علاقه به کار بر عملکرد، تأیید می‌شود. علاوه بر تناسب شغل و شخصیت، عوامل تعیین کننده رضایت شغلی شامل: هماورد طلبی، یکسانی حقوق و مزایا، شرایط مناسب کاری و همکاران مساعد می‌باشند که با توجه به تأیید این فرضیه، بر عملکرد کارکنان اثرگذار هستند.

جدول ۳- آزمون رگرسیون مربوط به فرضیات تحقیق

آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه اول					
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۱۰	۲,۵۴۶	۲۳,۱۶۴	۰,۰۰۰
امنیت ۱	۰,۳۷۳	۰,۰۳۴	۰,۲۲۰	۶,۴۰۷	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه دوم					
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۲۲	۲,۳۳۰	۱۹,۱۱۵	۰,۰۰۰
عدالت ۱	۰,۴۲۸	۰,۰۳۸	۰,۲۸۸	۷,۵۴۸	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه سوم					
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۳۳	۲,۳۹۴	۱۷,۹۹۷	۰,۰۰۰
تعامل ۱	۰,۳۹۳	۰,۰۴۲	۰,۲۷۰	۶,۳۹۹	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه چهارم					
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		سطح معنی‌داری	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۳۴	۲,۲۹۱	۱۷,۰۵۰	۰,۰۰۰
ساختار	۰,۴۰۸	۰,۰۴۳	۰,۳۰۴	۷,۱۱۵	۰,۰۰۰

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه پنجم				
مدل	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B	
(ثابت)		۰,۱۳۱	۲,۱۰۸	۱۶,۱۰۹	۰,۰۰۰
مثبت اندیشی	۰,۴۸۱	۰,۰۴۰	۰,۳۵۲	۸,۷۳۴	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه ششم				
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۴۳	۱,۸۸۸	۱۳,۲۲۳	۰,۰۰۰
یادگیری	۰,۵۱۴	۰,۰۴۴	۰,۴۱۷	۹,۵۴۳	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه هفتم				
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۴۸	۱,۸۷۴	۱۲,۷۰۰	۰,۰۰۰
خودگشودگی	۰,۵۷۵	۰,۰۴۵	۰,۴۱۸	۹,۳۱۶	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه هشتم				
.مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۴۱	۱,۷۲۸	۱۲,۲۲۷	۰,۰۰۰
مشارکت	۰,۶۶۰	۰,۰۴۳	۰,۴۶۶	۱۰,۷۸۲	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه نهم				
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۱۱۹	۱,۰۲۰	۸,۵۸۰	۰,۰۰۰
معنا در کار	۰,۷۶۳	۰,۰۳۶	۰,۶۸۳	۱۸,۸۳۵	۰,۰۰۰
آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه دهم				
مدل	ضریب استاندارد شده	ضریب استانداردنشده		t	Sig.
	بتا	خطا	B		
(ثابت)		۰,۰۶۱	۰,۳۲۶	۵,۳۴۸	۰,۰۰۰
علاقه	۰,۸۱۵	۰,۰۱۹	۰,۸۹۵	۴۸,۲۸۳	۰,۰۰۰

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

به منظور تعیین اهمیت مولفه‌های تحقیق و میزان تاثیرگذاری آنها، عمدتا از ازمون رتبه بندی فریدمن یا آزمونهای مشابه استفاده می‌شود که رتبه کسب شده برای هر مولفه می‌تواند ترتیب و اهمیت آن مولفه را نمایان سازد . خلاصه نتایج آزمون فریدمن در جدول شماره ۴ آورده سده است. همان گونه که مشخص هست، یادگیری، علاقه به کار و مشارکت، به ترتیب حائز بالاترین رتبه‌ها در بین عوامل شده اند.

جدول ۴- آزمون فریدمن و میانگین رتبه عوامل

ابعاد	میانگین رتبه	رتبه عوامل
امنیت	۵,۳۱	۶
عدالت	۵,۲۱	۷
تعامل	۴,۸۸	۹
ساختار منعطف	۴,۷۹	۱۰
مثبت اندیشی	۵,۱۵	۸
یادگیری	۶,۸۳	۱
خودگشودگی	۵,۹۴	۴
مشارکت	۶,۰۱	۳
معنا در کار	۵,۸۰	۵
علاقه	۶,۰۹	۲

در عین حال، در بررسی‌های جانبی نیز به یافته‌های جالبی دست یافته شد. برای مثال، آزمون تحلیل واریانس متغیرها بر اساس فاکتور تحصیلات نشان داد که میانگین همه عوامل یا متغیرهای مستقل مورد بررسی، از نظر پاسخ دهندگان بر اساس تحصیلات یکسان است. زیرا سطح معنی‌داری همه عوامل از ۰/۰۵ بیشتر بود و این بدان معنی است که همه عوامل از نظر پاسخ دهندگان با هر نوع تحصیلاتی میانگین یکسانی داشته اند. آزمون تحلیل واریانس متغیرها بر اساس فاکتور سابقه نیز نشان داد که میانگین همه عوامل یا متغیرهای مستقل مورد بررسی، از نظر پاسخ دهندگان بر اساس سابقه یکسان نبوده است. زیرا سطح معنی‌داری همه عوامل از ۰/۰۵ بیشتر نیست و این بدان معنی است که همه عوامل از نظر پاسخ دهندگان با هرنوع سابقه‌ای بجز خود گشودگی، معنا در کار و علاقه به کار میانگین یکسانی داشته اند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهادات

همچنانکه در ابتدای مقاله نیز اشاره شد، شادمان سازی پرسنل به عنوان یک حوزه مطالعاتی در روانشناسی و مدیریت منابع انسانی، اهمیت زیادی برای مدیران و کارکنان پیدا کرده است. شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری، از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده نماید. لذا، در این تحقیق بر آن شدیم تا به این سوال پاسخ دهیم که آیا شادمان سازی (نشاط) پرسنل بر عملکرد شغلی آنها تاثیر دارد؟ در همین راستا، بر اساس مدل ریچارد ام. استیرز به بررسی تاثیر مولفه‌های شادمان سازی بر عملکرد برای کارکنان شرکت گاز منطقه دو اصفهان پرداخته شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که هر ده مولفه شادمان سازی بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد و در این میان، یادگیری، علاقه به کار و مشارکت، به ترتیب بیشترین اهمیت را دارا می‌باشند . با توجه به یافته‌های تحقیق به مدیران و متولیان شرکت پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. از پاداش‌های غیر مادی بیشتری، مانند برنامه‌های تفریحی برای کارکنان جهت افزایش انگیزه درآن‌ها استفاده شود.
۲. می‌توان به کار جنبه تفریحی داد. برخی از روش‌های سودمند برای این کار عبارت هستند از: تبدیل کردن آن به یک بازی یا مسابقه، شاد کردن محیط کار یا انجام کارهای سرگرم کننده در اوقات استراحت.
۳. پاداش‌دهی کارکنان بر مبنای قواعد معین و خاصی انجام شود تا کارکنان از منصفانه بودن آن‌ها اطمینان حاصل کنند.
۴. سیستم‌های پذیرش شکایات و پیشنهادات به صورت دائمی مورد بازنگری قرارگیرد.
۵. به صداقت مدیر در گفتار و کردار با دیگران، توجه شود طوری که کارکنان با او اعتماد و اطمینان داشته باشند.
۶. توجه به نظرخواهی و مشارکت کارکنان در حل مسائل و مشکلات کاری سرلوحه امور قرارگیرد.
۷. توجه به ایجاد روابط غیر رسمی در بین کارکنان واحدهای مختلف جغرافیایی سازمان مورد توجه قرارکیرد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۸. استفاده ازکلمات و جملات مثبت درسخنرانی‌ها، جلسات و دستورالعمل‌ها به صورت کتبی و شفاهی مورد توجه قرار گیرد.
۹. کارکنان از اهداف بلند مدت سازمان آگاه شده و از تشویق‌های مناسب برای مشارکت در برنامه ریزی جهت دستیابی به این اهداف استفاده شود.
۱۰. ایجاد این باور درکارکنان که از اشتباه کردن خجالت نکشند و آن را به عنوان تجربه کاری قلمداد کنند.
۱۱. ایجاد تمایل در کارکنان برای بیان احساسات نامطلوب که در محیط کار درباره خود دارند.
۱۲. سیستم‌های پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان به گونه‌ای باشد که با انتظارات کارکنان مطابقت داشته باشد.
۱۳. به صمیمیت بین کارکنان و سرپرستان توجه بیشتری صورت گیرد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

منابع:

۱. آرگایل، مایکل، (۱۳۸۶). «روانشناسی شادی»، مسعود گوهری انارکی، حمید طاهرنشاط دوست، حسن پالاهنگ، فاطمه بهرامی(مترجم)، چاپ سوم، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.

۲. آلیس، آلبرت و بکر، اروینگ (۱۳۹۱)، «زندگی شادمانه»، مهرداد فیروزبخت (مترجم)، چاپ هفتم، موسسه خدمات فرهنگی رسا.

۳. اسکات،جینی گراهام، (۱۳۹۰)، «شادی در کار و زندگی: ۱۰۱ راه ساده برای لذت بردن از کار و زندگی»، رضا محمودی فقیهی(مترجم)، چاپ دوم، تهران، نشر چابک اندیش.

۴. اکبری، محمود (۱۳۸۲)، « جشن میلاد و سیره معصومان در شادی»، ناشر (نسخه دیجیتالی) : مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان، ۹۲-۸۹ (منبع اصلی: مجله انتظار، ش ۸، ۹، تابستان و پاییز ۱۳۸۲، ص ۱۹۷ - ۲۱۲)

۵. برنز، دیوید (۱۳۹۰)، «ازحال بدبه حال خوب»، ترجمه مهدی قراچه داغی،چاپ بیست و نهم، نشر آسیم.

۶. بخشایش، علیرضا، مرتضوی، مهناز، حائری، محمود (۱۳۹۰)، «بررسی تطبیقی مفهوم شادی و نشاط از دیدگاه اسلام و روانشناسی»، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال اول، شماره ۱.

۷. حرعاملی، محمدحسین (۱۴۰۳ ه.ق)، وسائل الشیعه،بیروت، داراحیای التراث العربی.

۸. دالایی لاما و کاتلر، هواردسی (۱۳۸۳)، «هنر شادمانگی: گامی به سوی صلح درون و بیرون»، تینا حمیدی و نغمه میزانیان(مترجم)، چاپ اول، نشر قطره.

۹. دیویدسون، استفانی گودرد (۱۳۹۲)، «۱۰۱ راه برای دوست داشتن کار»، آفاق زرگریان(مترجم)، چاپ اول، انتشارات کتابسرای تندیس.

۱۰. رابرت الیاس، نجمی (۱۳۸۲)، « روانشناسی شادی»، رویا منجم (مترجم)، چاپ اول، نشر علم.

۱۱. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و حقگویان، زلفا، (۱۳۸۸)، «شناسایی مولفه-های نشاط درمحیط کار و سنجش وضعیت این مولفه‌ها درسازمانهای اجرایی استان قم»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲ صص ۴۸-۳۵.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۱۲. سیلگمن، مارتین(۱۳۹۱)، «شادمانی درونی»، مصطفی تبریزی، رامین کریمی، علی نیلوفری(مترجم)، چاپ دوم، تهران، نشر دانژه.
۱۳. شریفی، احمدحسین (۱۳۸۷)، «اخلاق زندگی (اخلاق کاربردی)»، تدوین نهاد معظم رهبری در دانشگاه‌ها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، چاپ بیست و ششم، نشر معارف.
۱۴. صالحی خواه، علی(۱۳۸۰)، افسردگی از دیدگاه اسلام وعلم روز، اصفهان، نشر شهید فهمیده.
۱۵. صفری شالی، رضا (۱۳۸۷)، «بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان قم و ارایه فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان»، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم(طرح پژوهشی).
۱۶. طریقه دار، ابوالفضل (۱۳۸۰)، «شرع وشادی: دیدگاه فقهی درباره رقص، دست زدن و شادی»، قم، نشر حضور.
۱۷. فرهادی، علی ؛ جواهری، فرزانه ؛ غلامی، یزدانبخش و فرهادی، پریوش، (۱۳۸۶)، «میزان نشاط و ارتباط آن با اعتماد به نفس در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان»، دانشگاه علوم پزشکی لرستان(طرح پژوهشی) .
۱۸. کامینگز، توماس جی و همکاران (۱۳۸۵)، «تحول و توسعه سازمان»، کورش برارپور(مترجم)،چاپ هشتم، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی.
۱۹. معین، محمد (۱۳۸۲). فرهنگ لغات معین، تهران: انتشارات امیر کبیر.
۲۰. مکنا،پل،(۱۳۹۲)، «من می‌توانم شما را شاد کنم»، کیوان سپانلو و لادن گنجی(مترجم)، چاپ اول، انتشارات نسل نواندیش.
۲۱. میرشاه جعفری، ابراهیم، عابدی، محمدرضا و دریکوندی، هدایت ا... (۱۳۸۱)، «شادمانی و عوامل مؤثر آن»، دانشگاه اصفهان.
۲۲. میتوس،آندرو، (۱۳۷۷)، «آخرین راز شاد زیستن»، وحیدافضلی راد (مترجم)، چاپ سی‌وچهارم، نشر نی‌ریز.
23. Alen, N.J.& Meyer, J.P (1997).The measurement and antecedence of affective ,continuance and normative commitment to the organizational Journal of occupational psychology.63,1-18.
24. Bryson, A. and MacKerron, G.(2012). Are You Happy While You Work? CEP Discussion Paper. No 1187.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

25. Cohen, A.(2007).commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment human resource management review,3,356-375.
26. Goleman, Daniel ; Boyatzis, Richard E. & McKee, Annie (2002). The emotional reality of teams. Journal of Organizational Excellence. Volume21, Issue2, Spring 2002 , PP: 55-65
27. Culverson, Dawn Elizabeth (2002). Exploring organizational commitment following radical change: A case study within the parks Canada Agency [dissertation]. University of water 100(Canada) 2002: 18-19.
28. Dickey, M.T. (1999), The Pursuit of happiness. http://www.Dickey.org/happy.Htm.
29. Kjerulf, Alexander (2007). Happy Hour Is 9 to 5: How to Love Your Job, Love Your Life, and Kick Butt at Work, Pine Tribe, 1st Edition, E-book (online). http:// positivesharing.com/ category/ happy at work/.
30. Korkmaz. M. (2006). The relationships between organizational health and robust school vision in elementary school. Educational research quarterly, 1, 14-36.
31. Moday R.T, Porter, L.W, Steers, R.M. (1982). Employee organizational linkage: The Psychology of Commitment Absent and Turnover. New York: Academic press 1982:72.
32. 10.Robbins, S.P. (2005).organizational behavior. The 11 ed., New York: prentice-hall.
33. Saurabh, Kr.Tiwari & Mishara, P.C.(2008).Work stress and health as predictors of organizational commitment. Journal of the Indian academy of applied psychology. Vol.34.No.2, 267-277.
34. Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application. Assessment, cause, and consequences. Thousand Oaks, CA: sage publications
35. Suliman, Abubakr & Iles, Paul (2000)"Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment performance relationship: a new look", Journal of Managerial Psychology, Vol. 15 Issue: 5, pp.407-422, https://doi.org/10.1108/02683940010337158

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]