

# رابطه شادکامی با بهره‌وری در پرستاران

محمدعلی حسینی، مهدی فرزادمه‌ر<sup>■</sup>، زهرا نورآبادی، ابوالفضل علمدارلو

## چکیده

**مقدمه:** نیروی انسانی مهم‌ترین اهرم در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی - درمانی است. یکی از گام‌های اساسی در جهت بالا بردن بهره‌وری آنها شناخت و علل و عواملی نظیر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و شادکامی آنان است.

**هدف:** پژوهش حاضر «تعیین رابطه‌ی شادکامی با بهره‌وری در پرستاران بالینی» است. **مواد و روش‌ها:** این تحقیق از نوع همبستگی - مقطعی بوده که در سال ۱۳۹۳ انجام شده است. جامعه‌ی پژوهش ۱۳۰ پرستار شاغل در بیمارستان شهر کردکوی بودند که به روش تمام شماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی جمعیت شناختی، شادکامی آکسفورد (۲۰۰۷) و پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلد اسمیت (۲۰۱۲) استفاده گردید. هر دو ابراز در کشور روا و پایا شده اند. داده‌ها با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** میانگین میزان شادکامی ( $74/44 \pm 8/56$ ) و بهره‌وری پرستاران ( $69/43 \pm 8/89$ ) بود. بین شادکامی و بهره‌وری پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ( $r = 0.46$ ). **نتیجه‌گیری:** توصیه می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان با فراهم کردن بستر شاد در محیط بیمارستان و برنامه‌های کاربردی برای ارتقا شادکامی از جمله؛ برگزاری کارگاه‌های شادکامی و آموزش به سرپرستاران و پرستاران نخست باعث افزایش شادکامی و درنهایت افزایش بهره‌وری در مراکز بهداشتی و درمانی شوند.

**کلمات کلیدی:** شادکامی، بهره‌وری، پرستار

## محمدعلی حسینی

دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

## ■ مؤلف مسؤو: مهدی فرزادمه‌ر

کارشناس ارشد روان پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

آدرس: farzamehr87@yahoo.com

## زهرا نورآبادی

کارشناس ارشد مشاوره، آموزش و پرورش گرگان، گلستان، ایران

## ابوالفضل علمدارلو

کارشناس ارشد پرستاری داخلی جراحی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

فصلنامه  
مدیریت پرستاری

سال پنجم، دوره پنجم، شماره دوم

تابستان ۱۳۹۵

## ■ مقدمه

بهره‌وری موضوعی است که از ابتدای تاریخ زندگی بشر مطرح بوده که توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است (۱). تنوع تعاریف بهره‌وری از سوی استادان و کارشناسان علوم مختلف، گویای این واقعیت است که هنوز درباره‌ی مفاهیم و تعاریف بهره‌وری توافق روی وجود ندارد، به‌طور کل می‌توان گفت که بهره‌وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است (۲). در پرستاری کارایی به مفهوم ارائه مراقبت پرستاری با کیفیت بالاتر در کوتاه‌ترین زمان ممکن است؛ اثربخشی میزان دستیابی سازمان به اهدافی است که برای خودش تعیین کرده است؛ در واقع میزانی از کاربرد کوشش پرستاران است که نتایج مطلوب را در کیفیت مراقبت به وجود می‌آورد. کارایی (انجام درست کار) جنبه کمی، ولی اثربخشی (انجام کار درست) جنبه کیفی است (۳). بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان را در دنیای پررقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و باعث شکوفا شدن توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان، می‌گردد (۴). عوامل زیادی در رشد و بهبود بهره‌وری یک سیستم از جمله نیروی انسانی، ماشین‌آلات، تجهیزات، مواد و ابزار، روش‌ها و رویه‌ها تأثیر دارند (۵). نیروی انسانی مهم‌ترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان‌های خدماتی می‌باشد. لذا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت (۶). شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از آرمان‌های اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه می‌باشد؛ اما این‌که چگونه نیروی انسانی بهره‌ور می‌شود و یا بهره‌وری وی افزایش می‌یابد سؤالی است که پاسخ آن در مؤسسات و سازمان‌های مختلف به تناسب رسالت آن‌ها و نیازهای کارکنان گوناگون است. اگرچه ممکن است این نیازها و عوامل، شبیه به هم باشند اما مطمئناً شدت و اولویت تأثیر آن‌ها بر بهره‌وری کارکنان یکسان نیست (۷). تمام محققان معتقد هستند که برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی تنها یک علت خاص را نمی‌توان ارائه نمود، بلکه ارتقای بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست (۲). یکی از گام‌های اساسی در جهت بالا بردن بهره‌وری شناخت و علل و عواملی نظیر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، شاد بودن کارکنان است (۸). هم‌چنین یکی از مباحثی که در سال‌های اخیر در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته، مبحث شادی و شادمانی است. واژه شادی، مفهومی روان‌شناختی که دارای تعاریف و ابعاد مختلفی می‌باشد آراگایل شادی را ترکیبی از وجود عاطفه مثبت، عدم وجود عاطفه منفی و رضایت از زندگی می‌داند (۹). هدف بسیاری از فعالیت‌های حرف‌ها، ایجاد شادی و افزایش شادی در افراد

و گروه‌ها است. افزایش شادی باعث پیوستگی اجتماعی و بالا بردن روحیه‌ی سازمانی، میزان مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمان گردد (۱۰). داشتن کارکنان شاد و کارآمد از آرمان‌های سازمان می‌باشد شادی کارکنان با بهره‌وری، افزایش ایمنی کار، رضایت شغلی فردی و خانوادگی ارتباط دارد (۹). مطالعه الوانی و همکاران عواملی چون شیوه‌ی رهبری، عوامل انگیزشی، روحیه رقابت‌پذیری، وضعیت جسمی و روحی، آموزش و سابقه را به‌عنوان عوامل مؤثر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر دانستند (۱۱). افزایش رضایت‌مندی و شادی در محیط کار می‌تواند، بهره‌وری سازمان را افزایش دهد (۱۲). آمارهای موجود نشان داده است که سازمان‌ها و مؤسسه‌های بهداشتی کشورمان برخلاف سازمان‌های تجاری و صنعتی، به‌ندرت عوامل مؤثر و روش‌های افزایش بهره‌وری در سطح کارکنان را بررسی کرده‌اند و تحقیقات انجام‌شده توسط سازمان‌ها و بخش صنعتی کشور نیز مناسب مراکز آموزشی و درمانی نمی‌باشد (۱۳، ۱۴) از آن‌جا که امروزه اهمیت بهره‌وری و بهبود کیفیت خدمات بهداشتی درمانی به‌منظور برطرف کردن نیازهای بهداشتی درمانی مردم و برآورده کردن توقعات آن‌ها روزه‌به‌روز بیشتر شده و به‌عنوان یک اولویت اساسی در رأس تصمیم‌گیری و فعالیت مدیران بهداشتی درمانی قرار گرفته است (۸). علی‌رغم این‌که، نظام بیمارستان خود یکی از نقش‌آفرینان مهم در بخش خدمات محسوب می‌شود و بهره‌وری سیستم پرستاری به‌عنوان بزرگ‌ترین بخش از نظام سلامت است اما به‌ندرت به دیدگاه‌های آن‌ها توجه شده است (۱۵). درحالی‌که چنین دیدگاه‌هایی به مدیریت اجازه می‌دهد تا عوامل مؤثر بر بهره‌وری آن‌ها را بهتر درک کرده و برنامه‌ریزی‌های بیمارستان خود مورد توجه قرار دهند (۱۶). نظر به این‌که پرستاران بزرگ‌ترین گروه بهداشتی و درمانی را تشکیل می‌دهند و بیش از هر گروه دیگری از کارکنان بیمارستان، بهره‌وری و پیشرفت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و هم‌چنین بهره‌وری پرستاران در نهایت به تصمیم‌گیری بهتری در برنامه‌ریزی ارائه خدمات و مراقبت‌ها منجر می‌شود (۳). لذا با مشخص کردن مؤثرترین متغیرها در بهره‌وری شغلی پرستاران می‌توان این امیدواری را داشت که این قشر زحمت‌کش که مسؤول حفظ و ارتقاء سلامت بیماران هستند، مسؤولیت‌های محول شده به آنها را با دقت بیشتری انجام دهند، به سلامت بیماران کمک کنند و تحولی در سیستم‌های بهداشتی و درمانی ایجاد کنند. لذا با توجه به کمبود پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه رابطه شادکامی و بهره‌وری پرستاران، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین شادکامی با بهره‌وری در پرسنل پرستاری بیمارستان شهرستان کردکوی انجام گرفته است.

### ■ مواد و روش‌ها

کنترل، نظارت و سنجش عملکرد شما تا چه حد متناسب می‌باشد؟، جهت انجام بهتر کارها، مدیران و سرپرستان شما تا چه حد شما را راهنمایی می‌کنند؟

پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها و جمع‌آوری آن‌ها، داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و با استفاده از آزمون آماری همبستگی پیروسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### ■ یافته‌ها

در این پژوهش ۱۳۰ نفر از پرستاران بیمارستان ارزیابی شدند؛ از این تعداد ۱۷ نفر مرد، ۱۱۳ نفر زن بودند. ۳۳/۸۴ درصد افراد مورد پژوهش در گروه سنی ۲۳-۳۲ سال، ۹۶/۹۲ درصد افراد مقطع کارشناسی، ۵۶/۱۵ درصد افراد مورد پژوهش برحسب سابقه کاری در محدود ۱-۵ سال قرار داشتند، ۷۶/۱۵ درصد افراد متأهل بودند (جدول ۱)

جدول (۱): یافته‌های جمعیت شناختی پژوهش

ویژگی	نفر	درصد
<b>جنس:</b>	زن	۱۱۳ ۸۶,۹۳٪
	مرد	۱۷ ۱۳,۰۷٪
<b>سن (سال):</b>	۲۳-۳۲	۴۴ ۳۳,۸۴٪
	۳۳-۴۲	۷۰ ۵۳,۸۴٪
	۴۳-۵۲	۱۳ ۱۰٪
<b>نوع استخدام:</b>	طرحی	۲۴ ۱۸,۴۶٪
	قراردادی	۳۰ ۲۳,۰۷٪
	پیمانی	۱۸ ۱۳,۸٪
	رسمی	۵۸ ۴۴,۶۱٪
<b>تحصیلات:</b>	کارشناسی	۱۲۶ ۹۲,۹۶٪
	کارشناسی ارشد	۴ ۳,۰۷٪
<b>سابقه کاری:</b>	۱-۵ سال	۷۳ ۵۶,۱۵٪
	۶-۱۰ سال	۲۸ ۲۱,۵۳٪
	۱۱-۱۵ سال	۱۰ ۷,۶۹٪
	۱۶-۲۰ سال	۱۵ ۱۱,۵۳٪
	۲۱-۲۵ سال	۴ ۳,۰۷٪

در این مطالعه، توصیفی - همبستگی است، ۱۴۶ نفر از پرسنل پرستاری بیمارستان آموزشی و درمانی شهرستان کردکوی در سال ۱۳۹۴ به روش تمام شماری وارد پژوهش شدند. فرایند پژوهش برای تمامی مشارکت‌کننده‌ها توضیح و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعاتشان به صورت محرمانه باقی می‌ماند. موارد اخلاقی این مطالعه به تأیید کمیته اخلاق دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی رسیده است. برای جمع‌آوری اطلاعات در این مطالعه علاوه بر پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، از پرسشنامه شادکامی اکسفورد. بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل بهره‌وری اچیو هرسی بلانچارد و گلداسمیت (۱۹) (Achieve, Hersey- Goldsmith) استفاده شد. پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه کاری، وضعیت استخدامی را شامل می‌شد. در این پژوهش جهت بررسی شادکامی از پرسشنامه شادکامی اکسفورد که توسط آرگیل طراحی شده استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۹ سؤال چهارگزینه‌ای با مقیاس لیکرت که به ترتیب از ۰ تا ۳ نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات بین ۰-۸۷ می‌باشد. براساس راهنمای پرسشنامه از آزمودنی‌ها خواسته شد تا هر یک از گزینه‌ها را با دقت بخوانند و جمله‌ای را که بهتر از همه بیانگر احساس آنها در روزهای اخیر است انتخاب کنند (۱۷).

پرسشنامه شادکامی اکسفورد: از اعتبار و روایی بالایی داخل و خارج از کشور مورد بررسی قرار گرفته است. آرگیل و همکاران (۱۹۸۹)، ضریب آلفای ۰/۹۰ و فرانسیس (۱۹۸۹) آلفای کرانباخ ۰/۹۲ را برای آن بدست آورده‌اند (۲۶). در پژوهش دیگری که توسط علی پور ونوربالا (۱۳۷۸) در نمونه‌ای متشکل از ۱۰۱ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های تهران صورت گرفته ضریب همسانی درونی برای گروه مردان و زنان به ترتیب برابر با ۰/۹۴ و ۰/۹۰ بدست آمده است (۱۸). چند نمونه از سؤالات به طور نمونه در زیر آمده است: احساس شادی نمی‌کنم، نسبت به آینده خوش‌بین هستم، احساس می‌کنم زندگی‌ام چندان رضایت‌بخش نیست، احساس می‌کنم سرشار از توان و نیرو هستم.

پرسش‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل Achieve نیز متشکل از ۲۱ سؤال پنج گزینه‌ای با مقیاس لیکرت، دامنه نمرات بین ۲۱-۱۰۵ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط شریفی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد (۱۹). چند نمونه از سؤالات به طور نمونه در زیر آمده است. تا چه حد با مرکز (بیمارستان) آشنایی دارید؟، تا چه اندازه از شرح وظایف خود آگاهی دارید؟،

جدول (۲): میزان شادکامی و بهره‌وری پرستاران

میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	طیف نمره ابزار
۷۴,۴۴۶۲	۸,۵۶۸۰۷	۵۵,۰۰	۹۶,۰۰	۰-۸۷
۶۹,۴۳۰۸	۸,۸۹۲۰۶	۴۸,۰۰	۹۴,۰۰	۲۱-۱۰۵

جدول (۳): ارتباط بین شادکامی و بهره‌وری در پرستاران

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا ( $\alpha$ )	p-value
شادی و بهره‌وری	۰/۴۶**	۰/۰۵	۰/۰۰۰

میزان شادکامی و بهره‌وری پرستاران بیمارستان کردکوی در جدول شماره ۲ ارائه شده است؛ همان‌طور که ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف معیار نمره شادکامی پرستاران این بیمارستان  $74/4462 \pm 8/56$  و میانگین و انحراف معیار نمره بهره‌وری پرستاران؛ براساس پرسشنامه،  $69/4308 \pm 8/89$  برآورد شد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین بهره‌وری و شادکامی در سطح خطای  $0/05$  برابر با  $0/46$  است که رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بدین معنا که با افزایش/کاهش یکی از این ابعاد، ابعاد دیگر نیز افزایش/کاهش می‌یابد.

#### ■ بحث

نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که بین شادکامی و بهره‌وری در پرستاران بیمارستان شهرستان کردکوی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ذیل، (۲۰ الی ۲۳) مطابقت دارد. در پژوهشی که نصرآبادی تحت عنوان بررسی عوامل شادی بخش و ارتباط آن با بهره‌وری در کارخانه ذوب آهن اصفهان انجام داده است، شادی و عوامل مؤثر بر آن یکی از فاکتورهای مهم بهره‌وری در صنایع تلقی می‌شوند به طوری که رابطه معنادار بین عوامل شادی و بهره‌وری وجود دارد. پژوهش فوق در یک کارخانه صنعتی و تولیدی انجام شده. تحقیق حاضر در یک مرکز سیستم درمانی انجام شده است. در واقع در بین این دو تحقیق، محیط پژوهش، جامعه آماری، شرح وظایف کارکنان، فرهنگ و جو سازمانی با یکدیگر متفاوت می‌باشد ولی نتایج حاصل از دو پژوهش مشابه هستند. این مسأله از آن رو برای برنامه‌ریزان نیروی انسانی حائز اهمیت است که افزایش شادی، بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم داشته و منجر به افزایش بهره‌وری و کاهش رفتارهایی نظیر غیبت، تأخیر، کم کاری در یک سازمان می‌گردد (۲۲). در پژوهشی که حاجی نبی و همکاران

در سال ۹۲ تحت عنوان رابطه نوبت کاری و بهره‌وری پرستاران شمال غرب استان گیلان انجام دادند، در این مطالعه از بین پنج مؤلفه فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی، توانمندسازی و شیوهی رهبری، مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری پرستاران در نوبت کاری داشته است؛ که با مطالعه حاضر در تناقض است. در مطالعه‌ی حاضر، عوامل انگیزشی از جمله شادکامی بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری دارد وی برای سنجش بهره‌وری از پرسش‌نامه متغیرهای مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی استفاده کرده است (۱). در بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان پرستاری بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه هم رابطه مثبتی بین رضایت شغلی و انگیزه شغلی و افزایش بهره‌وری را گزارش نمودند (۲۴). نصیری‌پور در پژوهش خود پنج مؤلفه‌ی اصلی فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی (خشنودی، شادی، رضایت شغلی)، توانمندسازی و شیوه‌ی رهبری را ذکر کرده است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا و مشابه می‌باشد چرا که در بهره‌وری سازمان‌ها توجه به عوامل مختلف از جمله عوامل انگیزشی می‌تواند بر بهره‌وری تأثیر بگذارد (۱). هرچه مقابله مؤثر با فشار روانی و کاهش عواطف منفی بیشتر باشد و تلاش برای بالا بردن رضایت‌مندی و افزایش عواطف مثبت مؤثر باشد، بهره‌وری افزایش می‌یابد. طبق نتایج مطالعه‌ی حاضر، پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه معتقدند که ایجاد برنامه شاد و افزایش شادکامی در محیط کار باعث می‌شود که پرستاران مهارت و دانش خود را در بالین بیشتر به کار گیرند و ارتباط مطلوب و مؤثری با تیم درمانی برقرار کنند که در نهایت منجر به رضایت‌مندی بیماران از مراقبت‌های پرستاری می‌شود. که این نتایج مشابه مطالعه کالاقان در سال ۲۰۰۳ است (۲۷). فیشر در پژوهش خود به جنبه‌های گوناگون شادکامی در محیط‌های کاری و سازمانی می‌پردازد. وی جنبه‌های متعددی مانند تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رضایت شغلی را در ارتباط با مقوله‌ی شادکامی می‌داند. به عقیده‌ی او میزان شادکامی کارکنان در سازمان، دیدگاه آنان را در مورد سازمان تغییر می‌دهد و نگاه مثبت و با ثباتی نسبت به سازمان در وجود آنان ایجاد می‌کند. وی به ذکر مواردی که سبب ارتقای سطح شادکامی کارکنان در سازمان می‌شود، پرداخته و رویارویی با موقعیت‌های خوشایند در محیط سازمانی را عاملی مؤثر در افزایش شادکامی کارکنان می‌داند. اهمیت میزان شادکامی کارکنان به عنوان عاملی مؤثر در میزان بهره‌وری آنان، نکته‌ای است که با نتایج پژوهش فیشر نیز همسو است (۲۸). سطح شادکامی کارکنان سازمان، نشان می‌دهد که

برای ارتقا شادکامی، برگزاری کارگاه‌های شادکامی و آموزش طنز به سرپرستاران و بیان آنها توسط سرپرستاران به پرستاران نخست باعث افزایش شادکامی و در نهایت افزایش رضایت شغلی، شانس ارائه‌ی مراقبت‌های درمانی با کیفیت بهتر و افزایش بهره‌وری در مراکز بهداشتی و درمانی توسط این گروه افزایش می‌یابد.

#### محدودیت‌های مطالعه

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به استفاده از ابزارهای خود ابرازی در تعیین میزان بهره‌وری و شادکامی اشاره نمود. از این‌رو ممکن است، یافته‌ها قابل تعمیم به سایر رشته‌ها و کارکنان بیمارستانی نباشد. انجام مطالعات گسترده‌تر با استفاده از نمونه‌های بیشتر در بین سایر کارکنان بیمارستانی توصیه می‌شود. محدودیت دیگر مطالعه‌ی حاضر استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی است، بسیاری از این ابزارها ممکن است، پاسخ‌هایی را جمع‌آوری کنند که دیگران فکر می‌کنند باید درست باشد. از طرفی افراد ممکن است خویش‌ننگری کافی نداشته باشند و مسؤولانه به گویه‌ها پاسخ ندهند. هم‌چنین تفسیر نتایج مطالعه با در نظر گرفتن مقطعی بودن مطالعه و نمونه‌های پژوهش باید در شرایط خاص صورت گیرد.

#### ■ تشکر و قدرانی

این مقاله حاصل طرح پژوهشی USWR.REC.1393 دانشجویی در دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی تهران می‌باشد. نویسندگان، کمال تشکر و قدردانی خود را از مدیران و تمامی پرستاران بیمارستان و عزیزانی که با همکاری صمیمانه خود، امکان پژوهش را فراهم نمودند، اعلام می‌دارند.

فضای سازمان از یک طرف و مسائل مربوط به زندگی شخصی کارکنان از طرف دیگر در سطح مطلوبی قرار دارد. محیط سازمانی سرشار از دوستی و روابط صمیمانه بین کارکنان و سلسله مراتب سازمانی، فضای امن و شادابی را برای کارکنان فراهم می‌آورد که نتیجه آن افزایش دلبستگی کارکنان به سازمان است (۲۹). بدیهی است، کارکنانی که محیط سازمان را خانه و زندگی دوم خود تلقی می‌کنند، برای ارتقای سازمان نهایت تلاش خود را به کار می‌گیرند و این به معنای افزایش اثربخشی سازمان است (۳۰). از آنجایی که پرستاری از جمله مشاغلی است که دارای تنش‌های شغلی فراوان تأثیرگذار بر شرایط روحی و روانی می‌باشد. عواملی همچون بر خورد با بیماران بدحال و مشرف به مرگ، مسؤولیت کاری و تقاضای کاری فراوان، عدم حمایت روانی کافی، کمبود تسهیلات رفاهی و تفریحی و ... از علل تأثیرگذار بر میزان تنش شغلی در حرفه پرستاری می‌باشد که به تبع آن می‌توانند بهره‌وری در سازمان را تحت تأثیر قرار دهند.

#### ■ نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر نشان دهنده‌ی ارتباط شادکامی و بهره‌وری در کارکنان پرستاری به عنوان یکی از مشاغل سخت و با تنش کاری فراوان می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش آگاهی بیشتر و مطالعه‌ی عوامل مؤثر بر بهره‌وری و به دنبال اتخاذ تدابیری در راستای رفع عوامل مهارکننده و تقویت عوامل تسهیل‌کننده از ضروریات کنونی سیاست‌گذاری در امر بهداشت و درمان در چنین محیط‌هایی می‌باشد. توصیه می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان با فراهم کردن بستر شاد در محیط بیمارستان و خانواده، برنامه‌های کاربردی

#### ■ References

- Hajinabi K, Nasiripoor A.A, Zahedkar P, Mehrabian F. Relationship between nurses' working shifts with human resources productivity. Journal of Hollstic Nursing 2013;23(1):7-12
- Taheri Sh. Productivity and analysis in organizations. 2con ED. Tehran: Mastan Publication.2009.:2-20.[ Persian]
- Vafae Najar A, Habashizade A, Karimi H, Ebrahimzade S. The effect of improvement of nursing managers' professional competencies based on performance on their productivity: An Interventional Study. 2011; 18 (94) :63-72
- Soltani E. Human resource productivity. Tehran: Arkan Publication; 2007
- Maleki M, Mousazadeh M, Ahmadi M. Survey on related factors about productivity of human resources in selected hospitals of Mazandaran University of Medical Sciences. Journal of Health Management, 2005. 8( 20):150
- Khalilian S, Rahmani F. Survey on affecting factor on agronomy human resource of Iran. Journal of Sciences & Industris of Agronomy.2008, 22 (1) : 79-89.
- Nazari R. Survey on affecting factors on staff productivity of Aliabad Katoul Azad University, 2008. Available on: [http://www.jobportal.ir/s1/Default.aspx?ID=15\\_1\\_1744](http://www.jobportal.ir/s1/Default.aspx?ID=15_1_1744)
- Bernico Hoff, R. Dresler, R. Measuring productivity a guide for managers and efficiency experts. [Mahmoud Abdullah



- Zadeh. Trans.,] Tehran: Publication: Cultural Research. Bureau. 2000. [persain].
9. Neshat Doost H. Mehrabi H. Nouri, M. Kalantari, H. Predicting factors of happiness in Mobarekeh Steel Company Personnel. *Journal of Applied Sociology* .2009.20(1&33): 105-118.
  10. Alvani M, Ahmadi P. Designing a model for human resources productivity by using management productivity approach. *Journal of Research Sciences*.2001; 5: 19-27
  11. Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, etal. Health effects of anticipation of job change. And non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. *British Medical Journal*, 1995, 3(11), 1264-1269
  12. Dehghan Nayeri N, Nazari A, Salsali M, Ahmadi F , Adib M. Iranian staff nurses views of their productivity and management factors improvement impending it. *The Scientific Journal of Kashan University of Medical Sciences*.2006 .8(151-55). [persain].
  13. Mehrabian F, Nasiripour AA, Keshavars Mohammadian S. Factors affecting human resources productivity in Guilan University of Medical Sciences using path analysis. *Journal Of Zanjan University Of Medical Sciences* .2010,19(75).94-106
  14. Bordbar Gh. Productivity is the new thought in management. *Journal of Yazd University Research*.2001; 15(62): 4□7. [Persian]
  15. Dehghanniri N, Nazari A, Salsali M, Ahmadi F Examining the productivity in view of nurses and it's factors and barriers of evaluating. *Yafte*. 2006; 12(3):2□22. [Persian]
  16. Alipour A, Agahheris M. Validity and reliability of The Oxford Happiness Questionnaire in Iranian people. *Iranian Psychologist*. 2007; 3(12): 287-198.
  17. - Alipour A, Nourbala A. Validity and reliability of the Oxford Happiness Questionnaire. *Journal of Thought & Behavior (Andishe and Raftar)* .1999;18: 55-65
  18. Sharifi Asl, Z. Chabok, A. Hatamizadeh, N. Rezasoltani, P. Relationship between organizational commitment and productivity of psycho-rehabilitation team members: *Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty*. 2012; 9 (2): 129-136
  19. Zelenski, J., S. Murphy, and D. Jenkins .The happy-productive worker. *Journal of Happiness Studies*. (2008); 9(4), 521-537
  20. Oswald, A.J., Proto, E, Sgroi, D. Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*. 2015; 33 (4): 789-822.
  21. Bakhtiar Nasrabadi HA. Study of happiness factors in the Isfahan Zob e Ahan factory and its relationship with productivity. *Isfahan University: Research Office*, 2006.
  22. Vaziri S, Mansouri H, Adiban A. Identification and prioritize the factors affecting the productivity of human resources With MADM Technique. *Journal of Civility & Training*, 2010; 100.
  23. Maghsoodi MH , Shirzadeh E. Study of influential factors of Euromiyeh's Emam Reza hospital nursing staff productivity improvement, ninth national nursing and midwifery congress; The role of nurses and midwives in improving quality of life 2006 available from URL: [http://www.sbm.ac.ir/SiteDirectory/nursing\\_midwifery/News/Pages/ning%20congress.aspx](http://www.sbm.ac.ir/SiteDirectory/nursing_midwifery/News/Pages/ning%20congress.aspx) accessed Aug 23 :2010 [Persian].
  24. Ayinparast A. Examining the affective factors on ministry of hygiene labor productivity in view of personnel. *Journal of Hospital* 2000; 3(2): 75-80.[Persian]
  25. Kirsten W. Health and productivity management in Europe. *International Journal of Workplace Health Management* 2008; 1(2):136-44.
  26. Callaghan, M. Nursing morale: what is it like and why? *Journal of Advanced Nursing*. 2003. 42(1):82-89.
  27. Fisher, C. D. Happiness at work. *International Journal of Management Review*. (2010).12(4): 384-412
  28. Nastaran. Boroujeni, I., H. Asadi., M. S. Tabatabaie . Relatio between happiness and organizational commitment of the employees of youth and sports department of Chaharmahal & Bakhtiari province". *International Journal of Sport Studies*., 2012. 2(9),: 427- 431
  29. Susniene, D. Jurkauskas A.The concepts of quality of life and happiness-correlation and differences". *Engineering Economics*, (2009). (3),: 58-66

# Relationship between happiness and productivity among nurses

MohammadAli Hosseini, Mehdi Farzadmehr<sup>■</sup>, Zehra Noorabadi, Abolfazl Alamdarloo

## Hosseini MA.

Associate Professor, Rehabilitation Administration Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Science, Tehran, Iran

## ■ Corresponding author:

### Farzadmehr M.

MSc in Psychiatric nursing , University of Social Welfare and Rehabilitation Science, Tehran, Iran

Address: farzamehr87@yahoo.com

### Noorabadi Z.

MSc Counselling in Education, Golestan, ,Iran

### Alamdarloo A.

MSc in Medical – Surgical Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Science, Tehran, Iran

**Introduction:** One of the vital key in productivity in health care organizations is human resources. So, one of the essential steps in productivity promotion is recognition causes in it; such as happiness, quality of work life, job satisfaction and etc.

**Aim:** The aim of this study was to determine the relationship between happiness and productivity among nurses.

**Method:** This study was cross-sectional that was done in 2014 in one of the hospital in Kordkou city. By census sampling (130) nurses who worked in that hospital were completed questionnaires for data gathering. Oxford Happiness Questionnaire (2007) and Heresy Goldsmith productivity (2012) questionnaires were used. Their validity and reliability were measured in another studies in Iran .Data was analyzed by SPSS<sub>16</sub>.

**Results:** The mean of happiness and productivity of nurses were (74/44±5/86) and (69/43±8/89) respectively. There was a significant positive correlation between nurses' happiness and their productivity ( $r=0.46$ ).

**Conclusion:** It would be suggested to nurse managers that they provide happiness program in hospital for nurses; such as happiness training or workshops that they would be promoted nurses' happiness and productivity.

**Key words:** happiness, nurse, productivity

**Nursing  
Management**

Quarterly Journal of Nursing Management

Five Year, Vol 5, No 2, Summer 2016