بررسی رابطه شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان

زهره زادحسن[1]، مصطفی دهقانپور[2]، مصطفی بستامی[3]، حسن یاراحمدی[4]

۱- گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، اهواز، ایران. ۲- گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، اهواز، ایران، نویسنده مسئول. ۳- گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، رودهن، ایران. ۴- گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار، گرمسار، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
پژوهشی

تاریخچه مقاله
دریافت : ۹۶/۱/۱۱
پذیرش : ۹۶/۵/۱۹

کلید واژگان
رضایت شغلی، شادکامی، بهزیستی روان شناختی، پرستاران.

نویسنده مسئول
Email:
dehghanpur.m@gmail.com

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی نیروی انسانی از مهم ترین عوامل موثر در کارایی و بهره وری پرستاران است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان انجام شده است.

روش کار: در این پژوهش توصیفی ۲۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان بصورت نمونه گیری دردسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه رضایت شغلی، شادکامی آکسفورد و بهزیستی روان شناختی ریف برای جمع آوری داده ها استفاده شد. داده ها با استفاده از تحلیل همبستگی و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: در این مطالعه مشخص شد شادکامی و بهزیستی با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنادار داشتند. در یک مدل پیش بین شادکامی و رشد شخصی موثرترین متغیرها در پیش بینی رضایت شغلی بودند که این متغیرها مجموعا توانستند ۴۱ درصد رضایت شغلی را پیش بینی کنند که در این مدل شادکامی بالاترین وزن استاندارد را داشت.

نتیجه گیری: با توجه به ارتباط معنادار شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پیشنهاد می شود برنامه ریزان و مدیران ارشد در طراحی اهداف و ارزش های سازمانی ضمن توجه به شادکامی و بهزیستی پرستاران، به اهداف و ارزش های آنان توجه نمایند.

مقدمه

بی تردید مهم ترین عنصر هر سازمانی، نیروی انسانی علاقمند به شغل خود است. از آنجا که بهره وری و کارآیی کارکنان یک سازمان در بهره وری و کارآیی کل سازمان مؤثر است، به همین دلیل بررسی و معرفی راه هایی برای ایجاد رضایت شغلی بیشتر و افزایش کارآیی از اولویت های اساسی در سازمان های مختلف به حساب می آید (۱). این توجه در سازمان های بهداشتی بیشتر بوده از این رو اساسی ترین تلاش در سازمان های بهداشتی درمانی این است که سلامت نیروی فعال و کارآمد خود و بخصوص پرستاران را به عنوان بدنه اصلی ارائه خدمات به بیماران افزایش دهند (۲). رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می گردد. به عبارتی رضایت شغلی متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست ها، رویه ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی های کارکنان می باشد (۳).

شادکامی از مهمترین نیازهای روانی بشر است که تاثیر عمده ای بر سلامت روان دارد (۴). نظر به اینکه پرستاران در محیط هایی کار می کنند که در آن مرگ و زندگی و تامین سلامتی بیماران از اهم مسائل می باشد. بنابراین شادکام بودن آنها و داشتن روحیه شاد می تواند در امر سلامتی خود و بیماران شان کمک نماید. در یک دهه اخیر با گسترش مباحث مربوط به روانشناسی مثبت، تمایل به مطالعه جنبه های مثبت سلامت نیز به موازات ابعاد منفی آن در حال افزایش است(۵).شادکامی در روانشناسی، به عنوان یک هیجان شناخته می شود و هیجان، نوعی برانگیختگی است که فرد، با ارزیابی ذهنی خود به آن، عنوان خاصی می دهد. هیجان را در روانشناسی، در دو حیطه کلی هیجان منفی و هیجان مثبت قرار می دهند. که در عمر یک صد و چند ساله روانشناسی علمی، عمدتاً بر ابعاد منفی هیجان ها توجه شده است. یک دلیل این موضوع، شاید این باشد که هیجان های منفی، می توانند زندگی ما را به گونه ای شدیدتر و جدی تر تحت تأثیر قرار دهند، مولفه شادکامی و رضایت از زندگی است (۶). آریگال نیز شادمانی را عبارت از بودن در حالت خوشحالی و سرور و دیگر هیجانات مثبت، راضی بودن از زندگی خود و فقدان افسردگی، اضطراب و سایر هیجانات منفی می داند (۷). بنابراین به نظر می رسد شادمانی حالتی ذهنی است که شامل سه مؤلفه "وجود هیجانات مثبت"، "عدم وجود هیجانات منفی"و "رضایت از زندگی"است.

یکی دیگر از عوامل فردی که بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

می گذارد بهزیستی روانشناختی می باشد بهزیستی روانشناختی به کیفیت تجربه شده ی زندگی اشاره می کند و منعکس کننده عملکرد و تجربه روانشناختی مطلوب است. بهزیستی روانشناختی به عنوان رشد استعدادهای واقعی هر فرد تعریف می شود (۸). بهزیستی روانشناختی احساس مثبت و رضامندی عمومی از زندگی که شامل خود و دیگران در حوزه های مختلف خانواده، شغل و... است، تعریف می شود. احساس بهزیستی در برگیرنده احساس انسجام و پیوستگی در زندگی، تعادل عاطفی و رضایت کلی از زندگی است و به معنای قابلیت یافتن تمام استعدادهای فرد است (۹). بهزیستی روانی دارای مولفه های خود پیروی، رشد و بالندگی فردی، هدفمندی در زندگی، خویشتن پذیری، تسلط بر محیط، شادی و خوش بینی می باشد (۱۰). افراد با احساس بالا از بهزیستی روانشناختی هیجان های مثبت را تجربه می کنند و از حوادث و وقایع زندگی شان ارزیابی مثبتی دارند. در حالی که افراد با احساس بهزیستی روانشناختی پایین حوداث و وقایع زندگی شان را نامطلوب ارزیابی می کنند و بیشتر هیجان های منفی مثل اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می کنند (۱۱).

پیرامون رضایت شغلی و همبسته های آن نتایج متنوعی به دست آمده است که نشان دهنده رابطه دو سویه رضایت شغلی با برخی از ویژگی های شخصیتی و موقعیتی بوده است مانند تاثیر مثبت و معنادار انگیزش بر رضایت شغلی، تاثیر مثبت و معنادار حقوق دریافتی با رضایت شغلی (۱۲). لیکرت، سی شر، و اسمیت (۱۳) نیز طی تحقیقاتی یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده رضایت را نوع سیستم پاداش در یک سازمان دانستند به طوری که هر چه پاداش ها و تشویق ها منصفانه تر باشد موجب رضایت شغلی بیشتری می شود. مارتیز-مارتین و راچ (۱۴) در پژوهشی پیرامون بررسی رابطه بین جهت گیری به شادی و رضایت شغلی در بین کارکنان در سوئیس به این نتیجه دست یافتند که هر چه جهت گیری به شادی بیشتر باشد رضایت شغلی هم بیشتر می شود. کهنمن و ریس(۱۵) در پژوهشی نشان دادند افزایش شادمانی ارتباط مستقیم با افزایش وضعیت سلامت اشتها، خواب، حافظه، روابط خانوادگی، دوستی، وضعیت خانوادگی و در نهایت سلامت روان دارد. لامبرت و نیبر[۱] (۱۶) در پژوهشی نشان دادند افزایش شادی بر مؤلفه های بهزیستی روان شناختی تأثیر می گذارد و باعث افزایش کیفیت زندگی می شود. فاوا، فاتانلی، لازارو، کنتی و گراندی[۲] (۱۷) حاکی از تأثیر آموزش شادکامی بر سلامت جسمانی و روانی می باشند. دیربای و همکاران (۱۸) در پژوهشی با عنوان اثربخشی مداخلات آنلاین بهزیستی روانشناختی بر ارتقای رضایت شغلی به این نتیجه دست یافت که بهزیستی روانشناختی باعث ارتقای رضایت شغلی می گردد. لذا با توجه به اهمیت رضایت شغلی و شادکامی پرستاران و نیز اهمیت بهزیستی روان شناختی که اثر مستقیمی بر بیماران دارد، این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های نظامی استان خوزستان انجام شد.

روش کار

تحقیق حاضر با توجه به هدف آن به عنوان یک تحقیق کاربردی و از نظر روش و ماهیت یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان در سال ۱۳۹۶ بود. نمونه این پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان که با استفاده از روش نمونه گیری دردسترس انتخاب شدند. در این پژوهش به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد نظر از ابزارهای زیر استفاده شده است:

مقیاس رضایت شغلی: مقیاس رضایت شغلی از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل که توسط کندال و هولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل ساخته شد و برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز هنجاریابی شد. نتایج پژوهش نشان گر پایایی و روایی مطلوب این پرسشنامه است. ضرایب پایایی و روایی آزمون به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ محاسبه شده است (۱۹). همچنین در تحقیق کجباف و پورکاظم (۲۰) پایایی این پرسشنامه ۰/۷۸ به دست آمد. این پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان را در پنج مقیاس سرپرستی، همکاران، ترفیعات، ماهیت کار و حقوق ماهیانه مورد سنجش قرار می دهد. برای هر مقیاس تعدادی شاخص در نظر گرفته شده که عقیده فرد در مورد شاخص ها مورد بررسی قرار می گیرد. در جواب پرسش از عقیده فرد در مورد شاخص ها مورد بررسی قرار می گیرد. در جواب پرسش از عقیده فرد در مورد شاخص ها سه پاسخ (بلی، خیر، نمی دانم) مطرح شده است که در برخی از سوالات به پاسخ بلی و در سایر سوالات به پاسخ خیر نمره ۲ و به پاسخ نمی دانم نمره ۱ تعلق می گیرد. در این مطالعه نمره فرد در ۵ مقیاس جمع آوری و نمره کلی به عنوان نمره رضایت شغلی در نظر گرفته شد.

مقیاس شادکامی آکسفورد[۳]: این پرسشنامه توسط آرگایل و همکاران (۲۱) تهیه شده است در ساخت این پرسشنامه آرگایل جمله های فهرست افسردگی بک را معکوس و به این ترتیب ۲۱ گزاره تهیه کرد.

سپس ۱۱ گزاره دیگر به آن افزود تا سایر جنبه های شادکامی را نیز در برگیرد. سرانجام فرم نهایی فهرست به ۲۹ گزاره تقلیل یافت و هم اکنون از آن به طور وسیعی در انگلستان استفاده می شود (۲۲). این آزمون دارای ۲۹ گزاره چهار گزینه ای است که به ترتیب از ۰ تا ۳ نمره گذاری می شود و جمع نمره های

۱- Lambert & Naber
۲- Fava,Fatanelli, lazzaro,conti & Grandi
۳- Oxford Happiness Inventory (OHI)

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

گزاره های آن، نمره کل مقیاس را تشکیل می دهد که دامنه آن از ۰ تا ۸۷ است. بر اساس راهنمای پرسشنامه از آزمودنی ها خواسته شد تا هر یک از گزاره های آزمون را با دقت بخوانند و جمله ای را که بهتر از همه بیانگر احساس آن ها در روزهای اخیر است انتخاب کنند (۲۳). آرگایل و لو (۲۴) ضریب آلفای آن را ۰/۹۰ گزارش کردند. در نمونه ی ایرانی نیز علی پور و نوربالا (۲۳) روایی ضریب همسانی درونی برای مردان و زنان را به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۰گزارش کردند و در پژوهش دیگری علی پور و آگاه هریس (۲۳)، ضریب آلفای کرانباخ را برای آن۰/۹۱اعلام کردند.

پرسشنامه بهزیستی روانشناختیPWBS: این مقیاس توسط ریف (۲۵) ساخته شده و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفته است (۲۶). این مقیاس ۸۴ سوال و ۶ عامل را در بر دارد. آزمودنی ها در مقیاسی ۶ درجه ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) به سوال ها پاسخ می دهند. چهل و هفت سوال مستقیم و سی و هفت سوال به صورت معکوس نمره گذاری می شود. ریف به منظور هنجاریابی این آزمون را بر روی نمونه ۳۲۱ نفری اجرا کرد. وی ضریب همسانی این پرسشنامه را این گونه گزارش کرده است: خودمختاری ۰/۷۶، تسلط بر محیط ۰/۹ ، رشد فردی ۰/۸۷، ارتباط مثبت با دیگران ۰/۹۱،زندگی هدفمند۰/۹ و پذیرش خود ۰/۹۳. پایایی حاصل از روش باز آزمایی زیر مقیاس ها نیز در یک نمونه ۱۱۷ نفری و در فاصله ۶ هفته بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۵ بوده است. دایرندوک (۲۷) همسانی درونی خرده مقیاس ها را مناسب و آلفای کرونباخ آن ها را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۰یافته است. روایی نسخه ی فارسی پرسشنامه در مطالعه بیانی و همکاران (۲۸) که آن را روی نمونه ی ۱۴۵ نفری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزاد شهر اجرا کرده اند بررسی شد. ضریب پایایی به روش بازآزمایی مقیاس ۰/۸۲ و خرده مقایس پذیرش خود ۰/۷۱، روابط مثبت با دیگران ۰/۷۷، خودمختاری ۰/۷۸، تسلط بر محیط ۰/۷۰،زندگی هدفمند ۰/۷۷ و رشد شخصی ۰/۷۸ به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۸ بدست آمد.

برای تحلیل داده های این تحقیق از هر دو نوع آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در این پژوهش از آزمون کمولوگروف-اسمیرنوف برای مقایسه توزیع نمرات هر یک از مؤلفه های پژوهش با توزیع نرمال بودن داده ها، از آزمون همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه بین متغیرها و همچنین از آزمون رگرسیون جهت تعیین میزان پیش بینی متغیرها استفاده گردید.

یافته ها

رشد شخصی دارای بیشترین و خودمختاری دارای کمترین نمره میانگین متغیرهای پژوهش بودند (جدول ۱). برای بررسی فرضیه نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شد. نتایج این آزمون برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده ها حاکی از آن است که مقیاس های بهزیستی روان شناختی، شادکامی و رضایت شغلی از مفروضه نرمال بودن پیروی می کنند (جدول ۲).

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد نمرات متغیرهای پژوهش (n=۲۵۰)

متغیرها		میانگین	انحراف‌استاندارد	بیشینه	کمینه
بهزیستی روان شناختی	هدف مندی در زندگی	۳۱/۴۴	۹/۶۴	۵۳	۱۷
	پذیرش خود	۳۱/۶۷	۱۰/۲۰	۴۸	۱۴
	ارتباط مثبت با دیگران	۳۱/۵۰	۹/۶۸	۵۳	۱۷
	خودمختاری	۳۰/۴۴	۸/۳۴	۴۷	۱۷
	تسلط بر محیط	۳۰/۱۵	۹/۲۲	۴۸	۱۵
	رشد شخصی	۳۴/۲۷	۷/۹۹	۴۹	۲۴
نمره کل بهزیستی		۱۸۹/۴۹	۵۰/۱۱	۱۲۲	۲۸۷
شادکامی آکسفورد		۶۶/۲۹	۱۲/۴۴	۸۴	۴۵
رضایت شغلی		۷۸/۳۲	۱۲/۳۶	۱۰۰	۳۴

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

جدول ۲- بررسی توزیع نرمال بودن داده ها به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنف

زیر مقیاس ها		آزمون کولموگروف اسمیرنف		
		آماره	df	P Value.
بهزیستی روان شناختی	هدف مندی در زندگی	۰/۱۱	۲۵۰	۰/۲۰
	پذیرش خود	۰/۱۰	۲۵۰	۰/۲۰
	ارتباط مثبت با دیگران	۰/۱۲	۲۵۰	۰/۲۰
	خودمختاری	۰/۱۲	۲۵۰	۰/۲۰
	تسلط بر محیط	۰/۱۱	۲۵۰	۰/۲۰
	رشد شخصی	۰/۱۰	۲۵۰	۰/۲۰
	هدف مندی در زندگی	۰/۱۱	۲۵۰	۰/۲۰
نمره کل بهزیستی		۰/۱۱	۲۵۰	۰/۲۰
شادکامی آکسفورد		۰/۱۰	۲۵۰	۰/۲۰
رضایت شغلی		۰/۱۲	۲۵۰	۰/۲۰

ارتباط مقیاس شادکامی با رضایت شغلی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت که ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد (آزمون دو دامنه $P<۰/۰۰۱$,$n=۲۵۰$, $r=۰/۶۴$). شادکامی دارای همبستگی مثبت با رضایت شغلی است، به این معنی که هر چه افراد، دارای شادکامی بیش تر باشند، نمرات رضایت شغلی شان افزایش می یابد. همچنین بهزیستی روان شناختی دارای ارتباط مثبت معناداری با رضایت شغلی است (آزمون دو دامنه $P<۰/۰۰۱$,$n=۲۵۰$, $r=۰/۶۰$) بهزیستی روان شناختی دارای همبستگی مثبت با رضایت شغلی است، به این معنی که هر چه افراد، دارای بهزیستی روان شناختی بیشتر باشند، نمرات رضایت شغلی شان افزایش می یابد. همچنین رضایت شغلی دارای ارتباط مثبت معناداری با تمامی خرده مقیاس های بهزیستی روان شناختی است (جدول ۳).

جدول ۳-ضریب همبستگی بین بهزیستی روان شناختی و رضایت شغلی (n=۲۵۰)

متغیر	رضایت شغلی	P-value
هدف مندی در زندگی	۰/۳۷	۰/۰۰۱
پذیرش خود	۰/۳۷	۰/۰۰۱
ارتباط مثبت با دیگران	۰/۳۶	۰/۰۰۱
خودمختاری	۰/۴۰	۰/۰۰۱
تسلط بر محیط	۰/۲۵	۰/۰۰۱
رشد شخصی	۰/۳۹	۰/۰۰۱
نمره کل بهزیستی روان شناختی	۰/۳۸**	۰/۰۰۱

برای بررسی رابطه چندگانه بین این متغیرها از روش رگرسیون خطی چندگانه به روش های همزمان و گام به گام استفاده شد. در این روش های رگرسیونی هدفمندی در زندگی، پذیرش خود، ارتباط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، و رشد شخصی (زیر مقیاس های بهزیستی روان شناختی)، و شادکامی به عنوان متغیرهای پیش بین، و رضایت شغلی به عنوان متغیر پیامد وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج این بررسی در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است.

مدل پیش بینی رضایت زناشویی در جدول ۴ نشان داده شده است در این مدل هدفمندی در زندگی، پذیرش خود، ارتباط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، و رشد شخصی (زیر مقیاس های بهزیستی روان شناختی)، و شادکامی به عنوان متغیرهای پیش بین، وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج این مدل نشان داد که هدفمندی در زندگی، پذیرش خود، ارتباط مثبت با دیگران، خودمختاری، رشد شخصی، بهزیستی روان شناختی و شادکامی توانستند ۵۱ درصد از تغییرات واریانس

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

جدول ۴- شاخص های تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش بینی رضایت شغلی بر اساس متغیرهای پیش بین

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	R	R^2	R^2 اصلاح شده	F	Beta	t	P
رضایت شغلی	مقدار ثبات	۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۴۹	۳۶/۰۶	-	۶/۹۶	۰/۰۰۱
	هدف مندی در زندگی					۲/۶۵	۲/۷۰	۰/۰۰۷
	پذیرش خود					۱/۰۸	۲/۰۰	۰/۰۴
	ارتباط مثبت با دیگران					۱/۳۶	۲/۸۴	۰/۰۰۵
	خودمختاری					۱/۲۷	۲/۷۰	۰/۰۰۷
	تسلط بر محیط					۰/۸۹	۱/۶۷	۰/۰۹
	رشد شخصی					۱/۶۷	۳/۷۸	۰/۰۰۱
	بهزیستی روان شناختی					۶/۸۶	۲/۵۸	۰/۰۱
	شادکامی					۰/۶۴	۱۰/۴۹	۰/۰۰۱

متغیر ملاک رضایت شغلی ($F=۳۶/۰۶، R^2=۰/۵۱$) را پیش بینی و متغیر تسلط بر محیط ($Beta=۰/۸۹، t= ۱/۶۷، P>۰/۰۵$) نتوانست رضایت شغلی را پیش بینی کند. بنابراین فقط بین هدفمندی در زندگی، پذیرش خود، ارتباط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، و رشد شخصی و شادکامی با رضایت شغلی روابط چندگانه وجود داشت.

جدول ۵- شاخص های تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام برای پیش بینی رضایت شغلی بر اساس متغیرهای پیش بین

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	R	R^2	R^2 اصلاح شده	F	Beta	t	P
رضایت شغلی	شادکامی	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۱	۹۲/۵۵	۰/۵۸	۱۰/۹۳	۰/۰۰۱
	رشد شخصی					۰/۱۴	۲/۶۶	۰/۰۰۸

نتایج رگرسیون گام به گام در جدول ۵ ارائه شده است. در این مدل هدفمندی در زندگی، پذیرش خود، ارتباط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، و رشد شخصی و شادکامی به عنوان متغیرهای پیش بین، و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک، وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج نشان داد که شادکامی ($Beta=۰/۵۸، t=۱۰/۹۳$) و رشد شخصی ($Beta=۰/۱۴، t=۶۶/۲$) توانستند ۴۱ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش بینی کنند ($R2=۰/۴۱، F=۹۲/۵۵، P<۰/۰۰۰۱$). بنابراین در این نتایج قوی ترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی به ترتیب شادکامی و رشد شخصی بودند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان انجام شد. نتایج نشان داد که شادکامی و بهزیستی با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنادار داشتند. در یک مدل پیش بین شادکامی و رشد شخصی موثرترین متغیرها در پیش بینی رضایت شغلی بودند که این متغیرها مجموعا توانستند ۴۱ درصد رضایت شغلی را پیش بینی کنند که در این مدل شادکامی بالاترین وزن استاندارد را داشت. نتایج این پژوهش با یافته های پژوهشی لیکرت، سی شر، و اسمیت (۱۳)، مارتیز-مارتین و راچ (۱۴)، کهنمن و ریس (۱۵)، لامبرت و نیبر (۱۶)، فاوا، فاتانلی، لازارو، کنتی و گراندی (۱۷) و دیربای و همکاران (۱۸) همسو بود. در تبیین این یافته می توان گفت که افراد شاد، رویدادهای مثبت را بیش از منفی به یاد می آورند و در نتیجه به تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود را با آن ها بهبود می بخشد و همگی این ها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری می گردد. همچنین کار مناسب می تواند انگیزه لازم و خوشایند را در فرد ایجاد کرده و امکان ارضای نیاز به کنجکاوی و رشد مهارت ها و شبکه حمایت اجتماعی و احساس هویت و هدفمندی که در نهایت

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

منجر به شادی و رضایت خاطر می شوند را تسهیل کند (۲۹). همچنین عواملی مانند، دستمزد کم، محیط کاری نامناسب، فناوری قدیمی، تراکم کاری زیاد، مسؤولیت بیش از حد، کمبود استقلال و کنترل، گوناگونی شغل، تعارض و کمبود حمایت، می توانند به عنوان منابع فشارزا عمل کنند و این امر می تواند کاهش سطح بهزیستی روان شناختی را به همراه داشته باشد و به طور کلی سلامت جسمی را به خطر اندازد (۳۰). از این رو ایجاد اختلال در بهزیستی روان شناختی، می تواند بر رضایت شغلی اثرگذار باشد.

شادکامی و امیدواری بیشتر از کار به دلیل انتظارات مثبت و همچنین روش کار با انگیزه قوی برای موفقیت و سطح بالایی از پایداری در وظایف چالش انگیز و عملکرد موثرتر و موفقیت های کلی بزرگ تر ایجاد می شود. افراد شاد مهارت های شان را به صورت اغراق آمیز ارزیابی کرده و رویدادهای مثبت را بیش از منفی به یاد می آورند و در نتیجه به تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود را با آن ها بهبود می بخشد و همگی این ها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری می گردد. همچنین کار مناسب می تواند انگیزه لازم و خوشایند را در فرد ایجاد کرده و امکان ارضای نیاز به کنجکاوی و رشد مهارت ها و شبکه حمایت اجتماعی و احساس هویت و هدفمندی که در نهایت منجر به شادی و رضایت خاطر می شوند را تسهیل کند (۳۱). لذا همان طور که در پژوهش وار (۳۲) مشخص شده رابطه بین شادکامی و باروری دو سویه است. بنابراین می توان با به کارگیری راه های افزایش هر کدام از آن ها در جهت افزایش دیگری گام برداشت. این یافته از آن جایی که هیلز و آرگایل (۳۳) شادکامی را به عنوان نگرش و ادراک شخصی به حالتی مطبوع و دلپذیر تعریف کرده اند، درست به نظر می رسد. یعنی هر چقدر فرد احساس مطبوع تری داشته باشد بیشتر از شغلی که دارد احساس رضایت می کند. در تبیین دیگر این که افراد شاد مهارت ها و توانایی های شان را به صورت اغراق آمیز مثبت ارزیابی کرده و رویدادهای مثبت را بیشتر از رویدادهای منفی به یاد می آورند و در نتیجه بیشتر به تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود با آنها را بهبود می بخشند و همگی اینها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران می شود و در نتیجه رضایت شغلی افزایش می یابد.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که بین ابعاد بهزیستی روان شناختی (پذیرش خود، ارتباط مثبت با دیگران، خودمختاری، هدف مندی در زندگی، و رشد شخصی) و با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و خرده مقیاس های بهزیستی روان شناختی می توانند رضایت شغلی را تبیین کنند. یافته های بدست آمده از پژوهش حاضر کاربردهای عملی را القا می کند. می توان با تدوین سیاست ها و اجرای برنامه هایی با هدف ارتقای شادکامی، بهزیستی روان شناختی پرستاران، رضایت شغلی آنها را بالا برد. همچنین با شناخت عوامل مؤثر بر بهزیستی روان شناختی پرستاران با توجه به متغیرها و محیط مربوط به شغلشان، ضمن شناخت آسیب های روانی و عوامل مخل سّلامت روان، در جهت بهبود و افزایش بهزیستی روان شناختی و سلامت روان گام برداشت و بدین وسیله رضایت شغلی پرستاران را بالا برد.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می دانند که از کلیه افرادی که در اجرا و پیشبرد این تحقیق همکاری و مساعدت داشته اند کمال تشکر و قدردانی را کنند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

References

1-Koy, V., Yunibhand, J., Angsuroch, Y., & Fisher, M. L. Relationship between nursing care quality, nurse staffing, nurse job satisfaction, nurse practice environment, and burnout: literature review. International Journal of Research in Medical Sciences. 2017 Jan, 3(8), 1825-1831.

2-Monroe, M., & Wofford, L. Open Visitation and Nurse Job Satisfaction: An Integrative Review. Journal of Clinical Nursing. . 2017 Jun 15.

3-Nelson, J. W., & Cavanagh, A. M. Development of an international tool to measure nurse job satisfaction by testing the Healthcare Environment Survey beyond Jamaica and the United States to Scotland: A cross sectional study utilizing exploratory factor analysis. International Journal of Healthcare Management. 2017 Apr, 1-5.

4-Poorsardar F, Sangari AA, Abbaspoor Z , Albokordi S. Impact of happiness on mental health and life satisfaction: a psychological model of welfare. Journal of Kermanshah University of Medical Sciences 2011; 16(2): 139-147. (Persian)

5-Baradaran M. The relationship between Perfectionism, Emotional Intelligence and Happiness in students. Fifty Health Office of Students Affair Organisation Tehran, Irak, shahed University. 2009; (2):23-24. (Persian)

6-Tahmasebi A, Heydarirafat A, editors. [The relationship between happiness and academic achievement in students Tehran University .[First national conference on happiness; 2010 February 20, 2010; Zahedan, Iran.

7-Sahraian A, Gholami A, Omidvar B. [The relationship between religious attitude and happiness in medical students in Shiraz University of Medical Sciences]. Horiz Med Sci. 2011; 17 (1):69-74.

8-Unternaehrer, E., Greenlaw, K., Dass, S. H., Chen, L. M., Bouvette-Turcot, A. A., Cost, K, Kobor, M. S. Intergenerational transmission of wellbeing–genetic and epigenetic mechanisms. European Psychiatry. 2017 Apr, 41, S29-S30.

9-Yadav, G. (2017). Parenting and Healthy Family Structure. RED'SHINE Publication. Pvt. Ltd. 2017 May 31.

10-Fakhri, M. K., Bahar, A., & Amini, F. Effectiveness of Mindfulness on Happiness and Blood Sugar Level in Diabetic Patients. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences, 2017 Aug 15: 27 27(151), 94-104.

11-Gross JJ, John OP. Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. J Pers Soc Psychol. 2003, 85(2): 348–62.

12-Ghasemi Pirbalouti M, Ahmadi R, Alavi Eshgaftaki S, Alavi Eshkaftaki S. [The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical Sciences]. J Shahrekord Univ Med Sci. 2014; 16(5):123-31.

13-Aminbidokhti AA, Kargar H. Relationshipbetween emotional intelligence and job satisfaction with organizational commitment of teachers in high schools in Yazd. Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration. 2012; 6(3): 19-37. (Persian)

14-Martínez Martí M. L, Ruch W. The Relationship between orientations to Happiness and Job Satisfaction One Year Later in a Representative Sample of Employees in Switzerland. Journal of Happiness Studies. 2017, 18(1), 1-15.

15-Kahneman, D & Riis, J. Living & Thinking about it, Two Perspectives, in Huppert.F. A. Kaverne, B. & N. Baylis, The science of Well- being, Oxford University press. 2005.

16-Lambert, M, & Naber, D. Current issues in Schizophren: Overview of patients accepts ability functioning capacity and quality of life. CNS drues. 2004, 18, 5-17.

17-Fava,G.A, Fatanelli,C, lazzaro,M, conti,S,& Grandi, S. Well-being therapy a novel psychotherapeutic approach for residual symptoms of affective disorders. Psychological Medicine. 1998, 28, 475-480.

18-Dyrbye, L. N., West, C. P., Richards, M. L., Ross, H. J., Satele, D., & Shanafelt, T. D. A randomized, controlled study of an online intervention to promote job satisfaction and well -being among physicians. Burnout Research. 2016, 3(3), 69-75.

19-Zahedi, Mohammad Reza; Palahang, Hassan and Ghafari, Mahin. A Survey on Job Satisfaction of Health Care Workers in Chaharmahal Bakhtiari Province, Journal of Shahrekord University of Medical Sciences, Volume 2, Issue. 2000, 1, P. 33-37.

20-Kajbaf, Mohammad Bagher and Pour Kazem, Tahereh. Investigating the Perspectives of Staff and Supervisors of the National Iranian Oil Company: Determining Motivational Factors and Their Relationship with Job Satisfaction, New Developments in Cognitive Science, Year 7, Issue 2005, 1, pp. 67-73.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

21-Argyle M, Martin M, Crossland J. Happiness as a function of personality and social encounters. In: Forgas JP, Innes JM, (Eds), Recent advances in social psychology: An international perspective. North Holland: Elsevier Science Publishers; 1989: 189-203.
22-Carr A. Positive psychology: The science of happiness and human strengths. 1sted. London: Brunner-Routledge; 2004.
23-Alipour A, Agah Hheris M. Reliability and Validity of the Oxford Happiness Inventory among Iranians. Developmental Psychology. J Iran Psych. 2007; 3(12): 287-298(Persian).
24-Argyle M, Lu L. The Happiness of Extraverts. Pers indiv Differ 1990; 11(10): 1011-1017.
25-Ryff, Cd. Happiness is everything or is it? Exoloration on the meaning of psychological well-being. Jornal of personality and social psychology. 1989, 6, 1069-1081.
26-Hauser, R.M., Springer, K. W. & Pudrovska, T."Temporal structures of psychological well-being: continuityor change". Presented at the 2005 Meetings of the Gerontological Society of America, Orlando, Florida. 2005.
27-Dırendonck. D. The construct valıdıty of Ryff scales of psychologıcal well-beıng and ıts extensıon wıth spırıtual well-beıng. Personalıty and Indıvıdual Dıfferences. 2005. 36, 629-643.
28-Bayani, Ali Asghar; Mohammad, Ashour and Bayani, Ali. Validity and Reliability of Reef Psychological Well-Being Scale, Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, 2008, 14 (2): 151-146.
29-Cheng, Z., Wang, H., & Smyth, R. Happiness and job satisfaction in urban China: A comparative study of two generations of migrants and urban locals. Urban Studies. 2014, 51(10), 2160-2184.
30-Golparvar, M., & Abedini, H. A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. Management Science Letters. 2014, 4(2), 255-268.
31-Olsson, L. E., Gärling, T., Ettema, D., Friman, M., & Fujii, S. Happiness and satisfaction with work commute. Social indicators research. 2013, 111(1), 255-263.
32-Warr, P. Well Being and the Work Place, New York.1999.
33-Hills, P. & Argyle, M. Happiness, introversion-extraversion and happy introverts. Personality and Individual Differences. 2001, 30, 595-608.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]

The relationship between happiness and psychological Well-Being with job satisfaction of khuzestan military hospital nurses

Zadhasan Z (MSc), Dehghanpour M (MSc)*, Bastami M (MSc), Yarahmadi H (MSc)

Abstract

Introduction: Human resource satisfaction is one of the most important factors affecting the efficiency and efficiency of nurses. The purpose of this study was to investigate the relationship between happiness and psychological well-being with job satisfaction of nurses of military hospitals in Khuzestan province.

Methods: In this descriptive study, 250 nurses from hospitals in Khuzestan province were selected as sample. The job satisfaction questionnaire, Oxford Happiness and Reef psychological well-being were used to collect data. Data were analyzed by using correlation and regression analysis.

Results: In this study, happiness and well-being were found to have a positive and significant relationship with job satisfaction of nurses. In a prediction model, happiness and personal growth were the most effective variables in the prediction of job satisfaction, which together could predict 41 percent of job satisfaction, with the highest standard of happiness in this model.

Conclusion: Considering the significant relationship between happiness and psychological well-being with job satisfaction, planners and senior managers in designing organizational goals and values while paying attention to the happiness and well-being of nurses, should pay attention to their goals and values.

Keywords: Job Satisfaction, Happiness, Psychological well-being, Nurses.

---

*Corresponding Author: Department of psychology, Ahwaz Islamic Azad University, Ahwaz, Iran. Email: dehghanpur.m@gmail.com

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-06]