ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران

سکینه غلامزاده ۲

@مصوله رامبد ۲

فرخید شریف ۴

چکیده
زمینه و هدف: همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران ارتباط گسترده‌ای دارد. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه از نوع توصیفی- تحلیلی بود که به صورت مقیاس و در سال ۱۳۹۵ انجام شد. شرکت کنندگان ۱۲ نفر از پرستاران سرپرستان و سوپرورزهای شاغل در پرستاران وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز بودند. افراد از طریق نمونه‌گیری آسان وارد مطالعه شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها از طریق مدارس رفتار همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران و شاخص رضایت کاری بودند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و برای شاخص ویل‌فر پبسیبر، ۲۰ و از طریق آزمون تی مستقل، همبستگی پیروbn، نمودار والس و آنالیز واریانس یک طرفه تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: مثال‌گیری نمره همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران در رضایت شغلی از دیدگاه پرستاران به ترتیب ۴/۵۹ ±۵/۰۷ و ۴/۵۹ ±۵/۰۷ بود. همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران و رضایت شغلی پرستاران ارتباط معنی‌دار آماری و رضایت شغلی پرستاران با رضایت مربوط آماری و داشت (۰/۰۱/۰/۵). 

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش که که همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران و رضایت شغلی پرستاران در سال ۱۳۹۵ انجام شد، نشان دادند که بازار بین افراد جامعه وارون ارتباط عمیق‌تری همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مشترک بین این گروه‌ها و می‌باشد.

کلید واژه‌ها: پرستار، همکاری بین حرفه‌ای، مدیر پرستاری، رضایت شغلی

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۱۹
تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۹

اضلاع، مرکز تحقیقات مراقبتهاي پرستاري دانشگاه علوم پزشکي ايران (نشریه پرستاري ايران)
دوره ۳۱، شماره ۱۲، تیر ماه ۱۳۱۷، ۴۳-۳۲

۱. استادیار، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری ورزشی نگر، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۲. استادیار، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری ورزشی نگر، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۳. Email: rambodma@yahoo.com (پیوسته مسئول) شماره تلفن: ۰۹۱۳۲۲۴۴۴۴۵۴۳ (۹۸) ۱۳۳۱ ایران.
۴. استادیار، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری ورزشی نگر، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
مقدمه

پرستاران به عنوان شغلی تنها محسوب می‌شود. نیاز به تخصص و مهارت کاری متنوع و غیر قابل پیش‌بینی، پرستاران را در معرض استرس‌های مختلف قرار می‌دهد که می‌تواند بر کیفیت ارائه مراقبت از بیمار تأثیرگذار باشد. مواردی چون روابط ضعیف بین پرستاران با ایجاد و دیگر اعضا می‌باشد. در این مراقبت می‌توانند دو فرد به عنوان بیمار و خانواده وی وجود بیماران اورژانسی بار کاری زیاد، کم‌بود کارکنان و همچنین عدم کفتای حمایتی‌های ارائه شده و بازخورده مثبت از سوی مافوق از مسئول شایع بیشتری پرستاران می‌باشد. این عملکرد مطابق در این محیط پرچشین نیازمند همکاری بخش‌های مختلف است. مرجع و تاییدگان از جمله انجمن The American پرستاران مراقبت ویژه آمریکا (Association of Critical Care Nurses) است لیست همکاری و اینستیتو پزشکی به منظور حمایت از عملکرد مطلوب سلامت ارتباط می‌پذیرد. همکاری بین حرفه‌های پرستاری و پرستاران، سودمند بوده و منجر به حل مشکلات حرفه‌ای می‌شود. از سوی دیگر این همکاری باعث می‌شود که کارکنان بتوانند تغییرات موجود در محیط کار را بهتر تحت بستره خود درآورند. همکاری بین حرفه‌های معمولاً این کار را دوستانه و می‌باید همراه با سلامت بیماران را کفایت بالایی و پیامدهای مربوط به سلامت بیماران را بهبود بخشید (Cummings، 1996). این مقوله در این مقاله چالش‌ها و موانع کارکنان کارآمد، شناخت معنی‌دار و رهبری قابل اعتماد اشنا نموده می‌باشد با عنوان Collaboration (1995). همکاری بین حرفه‌های حرفه‌ای مبتنی بر ارتباط اینشتهای قوی‌تر، کارکنان کارآمد، شناخت معنی‌دار و رهبری قابل اعتماد اشنا نموده می‌باشد با عنوان Collaboration (1995). همکاری بین حرفه‌های بیمار، درمان و دوستی، تعهد و مستقل بیشتری، رضایت متقابل تشکیل تیم، ارتباط، اطمینان و احترام پیش از مراقبت
شریه پرستاری ایران
دوره ۱۳/ شماره ۲۱۱/ تیر ماه ۱۳۹۷

نشیمی میشود (۱۱) این در حالی است که فقدان این گونه همکاری بین حرالفای تتاپیری منفی بر موفقیت فردی انتقال شرکت خواهد داشت (۱۰) و احتمال دارد رضایت شغلی فرد را بطور منفی تحت تأثیر قرار دهد.

رضایت شغلی به عنوان مطلوبیت کار از کارکنان تعیین می‌شود و شرایطی است که احساسات کارکنان را در مورد پرداختن فکری یافته می‌کند (۹). به مفهوم افرازی رضایت شغلی در پرستاران، انجمن پرستاران مراقبت ویژه امریکا به مدارس پرستاری موردی همچون ارتقای مهارت‌های ارتباطی، گوش‌کردن به صحبتهای کارکنان توانایی ایجاد و تأکید بر حل مشکل، تعهد به همکاری بین حرالفای حقیقی و حمایت از استقلال پرستاران، افزش‌گذاری بر ترضیم فرد و ترسیم رهبری قابل اعتماد روا نمی‌گذارد Sherman و Pross

میث حمایت کار سالم با ضایع رضایت شغلی کارکنان ایجاد ایوان در میان حمایت کار، بهبود ارائه‌های مراقبت از بیمار و عملکرد سازمانی ارائه شده است. همین مطالعه پایه گزاری می‌کند که سالم را نیازمند رهبری قدرتمند پرستاری در کلیه مرحلات سازمانی با وبنده در نگرش مراقبت‌های منفی و همکاران نیز Sellgren در تاثی ارزیابی استقلال بین رضایت‌های رهبری مدارس پرستاری با رضایت شغلی پرستاران و ایجاد شرایط کاری خلاقی نشان داده که این ارتباط بسیار قوی و بافت. به طوری که نمی‌تواند Zangaro در این رابطه مطالعه متانالیزی که در خصوص رضایت شغلی پرستاران انجام داده به سه متغیر استقلال، تنها شغلی و همکاری بین حرالفای پرستاران و پرداخت اشاره می‌کند (۱۰).

ازجمله عوامل مرتبط با رضایت شغلی، شرایط مطالوب می‌باشد که این در حالی است که ناتوان بودن شرایط منجر به کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد
ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران
نیلفر پاسیار و همکاران

مروری از مشخصات گردیده که همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران از طریق رضایت شغلی پرستاران از طریق ارتباط‌های بی‌حرفه‌ای، نیازمندی به ساختن یک سازمان سازمان‌های درمانی است. به‌طوری‌که در این مطالعه، رضایت شغلی پرستاران و مدیران در سازمان‌های درمانی در خوزستان بررسی شد. این مطالعه تحت پوشش انجام شد. از 300 پرسه برای اجرای این مطالعه استفاده شد. این پرسه شامل 2 بخش بود: بخش فردی شامل 20 سوال و بخش سازمانی شامل 3 بخش (سرپرستی، پیوستگی، رضایت‌زایی) بود. نتایج نشان داد که رضایت شغلی پرستاران به‌طور تعمیمی بالاتر از مدیران بود. با ثابت‌گردی نتایج، مطالعات بعدی در این زمینه بر پایه رضایت‌زایی نیاز به پژوهش دارد.
ضریب توافق کمی در هر شش جزو معنی‌دار بود (P < 0.05) و ضریب همبستگی برای نمره کل رضایت شغلی نیز 0/91 (کاراکیه) در مطالعه حاضر با به کارگیری ضریب همبستگی الکل، آقای کریستن برای 80/0 به دست آمد که گرایی برخورداری ایران از همبستگی درونی مناسب و قابل قبول می‌باشد.

جهت جمع آوری اطلاعات، پژوهشگر در روزهای مختلف هفته و در نوبت‌های مختلف صبح، عصر و شبه شب به مراکز آموزشی درمانی مراجعه نمود و پرسشنامه‌ها را در اختیار شرکت کنندگان قرار داد و بعد از آن، پرسشنامه‌های تکمیل شده، جمع آوری شد. اطلاعات جمع‌آوری شده، طراز فرآیند تحقیق پس از SPSS کدکاری وارد نمای اندازه‌گیری و با جهت استاتیستیکی به اهداف پژوهش، داده‌ها با استفاده از آزمون توصیفی (نیکلی) جداول توزیع فراوانی، نمودارهای مناسب، میانگین و هم‌اکنون استاتیستیکی (آزمون تی مستقل، کروسکال والیس، آزمون مستقل و اسپرمن، آنالیز واریانس یکطرفه) مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

شایان درک است که تمام فرآیندهای تحقیق حاضر بر اساس یکپارچه کمیتی اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شیراز (کد: Helsinki 6-2013) انجام شد. معرفی پژوهشگر به مشارکت کنندگان قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها، بیان اهداف تحقیق، گرفت رضایت آگاهی و کدکاری پرسشنامه‌ها به منظور محرومان بودن اطلاعات از موارد اختلاقی مورد توجه محفوظ در طرف فرآیند تحقیق بودند.

یافته‌ها

پرسشنامه مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بررسی گردید (اعتبار علمی) و جهت بررسی استفاده علمی (پایایی) پرسشنامه‌ها از آزمون محدود و ضریب همبستگی درونی (آقای کریستن) استفاده شد. روش آزمون محدود یا همکاری 10 نفر از پرسشنامه و مداری پرسشنامه دانشگاه علوم پزشکی شیراز و با یافته 10 روز انداز امتحان شد و نتیجه آن F = 0/88 (مقدار گردیده که نشان‌دهنده شانه پایایی گویهای پرسشنامه‌ها بود. به علاوه ضریب همبستگی دانشگاه با یافته مقدامه‌ها روزی 50 نفر تنیمین شد و نتیجه آن به دست آمد α = 0/07 از سوی مادره‌ها استفاده در این پژوهش، شاخص رضایت کاری (Index of work satisfaction) بود که در مقالات مختلف بین پژوهش و رضایت شغلی پرسشنامه به کار رفته و مشتمل بر شش زیر مجموعه است که میزان آن را از سه تا پنج سطح در می‌آورد. استفاده حرفه‌ای، شرح وظایف، سیاست‌های سازمانی، تعامل و موفقیت حرفه‌ای را ستایش و شامل 44 برابر مرتب به شش بعد می‌باشد و پایه دهندگان از میزان رضایت خود را در مورد عوامل همان که لیکت هفته نظراتی آزمون (تعابیو) مشخص می‌نمایند. نمرات بدست آمده در هر یک از ابعاد با یکدیگر جمع شده و یک نمره کلی 0 تا 300 به دست می‌آید که امتیاز بالاتر نشان دهنده شغلی مشابه بیشتر است. این ابزار به صورتی درست و به صورت مرتب، در مدت امروز زاگرب، هنگ کنگ قسمت‌های مختلف جامعه از جمله روسیایی، آمریکایی، و مراکزی (دئاک، طولانی مدت، بحرانی، روانی، پزشکی، جراحی و اطلاعات) به کار رفته و شاخص روابط محتوا برای این ابزار توسط Stamps و همکاران (2007) همچنین پایایی و روابط این پرسشنامه در Bjork . Curtis (2003) مطالعات متعادلی از جمله و همکاران مورد ناپیوست را تایید قرار گرفته است (33).
چند شماره 2: ارتباط همکاری بین حرافهای مدیران و پرستاران و ویژگی‌های جمعیتی مشترک کندگان

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>پرستار</th>
<th>مدیران</th>
<th>P =</th>
<th>نت‌گیری</th>
<th>توضیحات</th>
</tr>
</thead>
</table>
| زن | 48/3 | 57/5 | 0/05 | 0/03 | تفاوت معناداری بین جنسیت در کندگان است.
| مرد | 44/1 | 47/8 | 0/05 | 0/03 | تفاوت معناداری بین جنسیت در کندگان است.
| سن | 45/7/7 ± 1/15 | 44/0/5 ± 3/0/5 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین سن در کندگان است.
| جامعه | 3/8 | 3/5 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین جامعه در کندگان است.
| وضع کاری | 17 | 37 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین وضع کاری در کندگان است.
| تحصیلات | 44/4/3 ± 3/3/3 | 40/6/4 ± 3/3/3 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین تحصیلات در کندگان است.
| کارشناسی | 3/8 | 3/8 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین کارشناسی در کندگان است.
| کارشناسی ارشد | 3/6 | 3/6 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین کارشناسی ارشد در کندگان است.
| عومومی | 74/5 | 74/5 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین عومومی در کندگان است.
| بیمارستان | 44/8/8 ± 3/3/3 | 42/6/5 ± 3/3/3 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین بیمارستان در کندگان است.
| تاریخ | 49/6/5 | 44/6/3 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین تاریخ در کندگان است.
| نوع استخدام | 3/8 | 3/8 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین نوع استخدام در کندگان است.
| رسمی | 33/6 | 33/6 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین رسمی در کندگان است.
| غیررسمی | 32/2 | 32/2 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین غیررسمی در کندگان است.
| طرح | 42/7/2 | 42/7/2 | 0/01 | 0/03 | تفاوت معناداری بین طرح در کندگان است.

آزمون کروسکال والیس نیز ارتباط معناداری را بین همکاری بین حرافهای پرستاران و مدیران و سطح تحصیلات نشان داد. فقط با انجام آزمون همبستگی پیرسون این ارتباط به صورت معناداری بین آماره همکاری بین حرافهای و سن مشاهده گردید.

**می‌توانست، است.**
پرستاران با ارتقای همکاری قسمت جزئی از جمعیت شتاباری

<table>
<thead>
<tr>
<th>شیوه تحقیق</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تحقیق مستقیم</td>
<td>15/7/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/58</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پرستاران</td>
<td>155/6/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سپرمار</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>شیوه تحقیق</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نوع نوتک کاری</td>
<td>155/6/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کارداران</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>شیوه تحقیق</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سطح تحصیلات</td>
<td>155/6/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کارشناسی</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>همه موارد</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>شیوه تحقیق</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نوع بخش</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بیمارستان</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نوع استخدام</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رسمی</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>قراردادی</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پیمانی</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرض جدید</th>
<th>میزان رضایت شغلی</th>
<th>میزان جمعیت شتاباری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>طرحی</td>
<td>155/5/±7/1</td>
<td>زن</td>
</tr>
<tr>
<td>P=0/167</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
بحث و نتایج گیری

انجام این مطالعه با هدف تعيين ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز صورت گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین نمره همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران نزدیک به بیانی نمره مورد انتظار (که 50 می‌باشد) بود. همچنین این مطالعه پیشنهاداتی به مفهوم بودن و همکاران پرستاران در بخش‌های مختلف مراقبت‌های ویژه اشاده کرد (9). به علاوه رستمی و همکاران نیز کیفیت ارتباطات حرفه‌ای پرستاران و پرستار در حد متوسط گزارش نمودند (10). اجرای همکاری بین حرفه‌ای، اندازه دو تولید نظر می‌سازد که انجام همکاری زمانی ممکن است که این اعضای تیم اعتراض و اطمینان وجود داشته باشند، افزایش نسبت به تفاوت‌های بین فری‌ها، آگاهی داشته باشند، نتایج به مواجه با این تفاوت‌ها را داشته باشند، نتیجه در مطالعه خود در این همکاری آگاهی کاملی داشته باشند و راهی نیز از توانمندی لازم برای ایجاد انسجام در تیم بهره می‌بستد (8). پیش آیند ایجاد چنین محیطی برای همکاری بین حرفه‌ای مهمانی با چالش‌های موجود است. این چالش‌ها ممکن است منجر به این امر شود که کارکنان تنوانند همکاری بین حرفه‌ای خود را در سطح بالا نگه دارند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که پرستاران جوانتر همکاری بین حرفه‌ای مطلوب‌تر داشتند. جامعی و همکاران بیان کردند که افزایش سال‌ها خدمت منجر به بهبود دیدگاه پرستانکی نسبت به همکاری بین حرفه‌ای می‌شود (10). پژوهشگران دیگری نیز این باور بودند که همکاری بین حرفه‌ای پرستانکی با پرستانکان جوانتر رضایت بیشتری می‌بایستند (7). این در حالت بود که پیامداری و همکاران خاطر نشان کردند رضایت‌های بین حرفه‌ای پرستانک و پرستاران با سین و سابقه خدمت ارتباط ندارد (4). از آنجا که دانشگاه‌ها در سال‌های آخر بر
درک میاد. نظریه‌های رفتاری، نگرش و درک میاد از مشکلات مقطعی مؤثر بر پرستاران، بیشتر ارتباطی بین دانش‌های، تعیین مفاهیم کاری، ایجاد بهبود و اهمیت چسبانی و مشابطات فعل در میاد مشخص بیدن، بر رضایت شغلی پرستاران مؤثر است. بنابراین، در این مطالعه با بیان ارتباط میزان همکاری بین خدمالشخاص پرستاران و استعداد پیشنهادی مشابطی اجرایی، به بهبود شرایط کاری پرستاران و در نتیجه ارتقای کیفیت مراقبت به میزانی که بیماران پیشنهادی می‌شود.

نتایج حاصل مؤید ارتباط همکاری بین خدمالشخاص بر رضایت شغلی پرستاران بود. در این راستا ساوت محققان نیز به وجود ارتباط همکاری بین خدمالشخاص پرستاران و پرستاران اثر گذار نمی‌گردد. بنابراین، ارتباط بین همکاری بین خدمالشخاص پرستاران بیشتر ارتباط وجود داشت. با این حال، ارتباط بین خدمالشخاص پرستاران و ساختار رضایت شغلی مشابه در جهت ارتقای همکاری بین خدمالشخاص و مطالعه رضایت شغلی پرستاران بیشتر چشم می‌بیند.

تعارض منافع: در این مطالعه هیچ عوارض منافعی وجود ندارد.

تقدیر و نشک
این مقاله حاصل طرح مصوب دانشگاه علوم پزشکی شیراز ب Shr3-2011-92 بود. سخنگوی این کمیته دانشگاه علوم پزشکی شیراز و همکاری مستندوکار و پرستاران محترم پیمان‌سازی‌های مورد اطلاع‌رسانی و قدامگاه می‌شود. همچنین از مصاحبه‌های توسه‌های پژوهش‌های بیمارستان نمایی شد. در شرایط و مشاوره آموزشی جهت ارائه بروز‌الزمان نیز تقدیر و تشریح به عمل می‌آید.
26. Almutairi ES. Transformational leadership, collaborative nurse management and their relationships to staff nurse job satisfaction: Health and Human Services; 2011.
Correlation between Nurse /Manager Professional Collaborative Behaviors and Nurses’ Job Satisfaction

Pasyar N. PhD¹ *Rambod M. PhD² Gholamzadeh S. PhD³
Sharif F. PhD⁴

Abstract
Background & Aim: Professional collaboration play an important role in workplace’ health in healthcare organizations. Improving this collaboration may effect on nursing job satisfaction. This study aimed to determine the correlation between nurse/manager professional collaborative behaviors ans nurses’ job satisfaction.
Materials & Methods: This descriptive, correlational, and cross-sectional study was conducted in 2016. The subjects were 106 nurses, head nurses, and supervisors worked in two hospitals affiliated to Shiraz University of Medical Sciences The convenience sampling was used. Data were collected using Stichler Collaborative Behavior Scale and Index of work satisfaction. Data were analyzed by SPSS software version 22 using Independent t-test, Pearson correlation, Kruskal wallis test, and ANOVA.
Results: The mean score of nurses’s collaborative behavior and job satisfaction were 45.72 ± 1.07, and 158.68 ± 2.09, respectively. A significant association was found between nurse/manager professional collaborative behaviors and nurses’ job satisfaction (r=0.45, P<0.001).
Conclusion: The results of this study indicated that the mean score of collaborative behavior and job satisfaction was at the midpoint of expected score and there were association between these two variables. Therefore, it is recommended to promote the collaborative behaviors by holding workshops and training courses.

Keywords: Nurses, Nurse Administrators, Cooperative Behavior, Job Satisfaction

Received: 10 March 2018
Accepted: 9 Jun 2018

¹. Assistant professor, Community Based Psychiatric Care Research Center, Medical Surgical Nursing Department, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
². Assistant professor, Community Based Psychiatric Care Research Center, Medical Surgical Nursing Department, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. (*Corresponding Author) Tel: (+98) 71 36474258 Email: rambodma@yahoo.com
³. Assistant professor, Community Based Psychiatric Care Research Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
⁴. Full professor, Community Based Psychiatric Care Research Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.