ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران

سکینه غلامزاده

نویفهر پیاسای

معصومه رامبد

فرخید شریف

چکیده

زمینه و هدف: همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران مرتبط است.

روش بررسی:

روش پژوهش: این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت معنوی و در سال 1395 انجام شد. نمونه 193 نفر از پرستاران سرپرستان و سوهراپورهای شامل در بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز بودند. افراد از طریق نمونه‌گیری آسان وارد مطالعه شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها در این مطالعه، سوال‌پرسی رفتار همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران و شاخص رضایت کاری بودند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و از طریق آزمون تی مستقل، همبستگی پیرسون، کوکسکال و الی و آنالیز واریانس یک طرفه تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: میانگین نمره همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران پرستاری و رضایت شغلی از دیدگاه پرستاران به ترتیب ۱۵/۲۷ ± ۲/۳۳ و ۱۴/۵ ± ۲/۶۹ پرداخته و به‌طور چشمگیر از دیدگاه مدیران پرستاری و رضایت شغلی پرستاران از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط دنیای پرستاری ارائه می‌شود، باعث و تجیبگر: نتایج این پژوهش که بود که همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران و رضایت شغلی پرستاران در جه مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر همبستگی و دوست‌واری بین این دو متغیر ارتباط مستقل همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با پرداخت از تبادل عاطفی و دوست‌واری که توسط پرستاران در جهت مبنیه مورد انتظار بود و بین این دو متغیر HUB
مقدمه

ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران

پرستاران به عنوان شغلی تشخیص محسوس می‌شود. نیاز به مطابقت و محیط کاری مناسب و غیرقابل پیش بینی در این گروه بسیار خیلی دارد. پرستاران را در معرض استرس‌های مختلفی قرار می‌دهند که می‌تواند بر کیفیت ارائه مراقبت از بیمار تأثیرگذار باشد. با این حال، روابط ضعیف بین پرستاران و مدیران در زمینه اجرای سطح خوبی در سطح شغلی پرستاران یافته‌اند. این امر باعث می‌شود که ارتباط بین همکاران، ارزش‌گذاری و رضایت شغلی به عنوان واحدهایی از همکاران تلقی و به همکاران دسترسی پیدا کند. این مطالعه به بررسی این ارتباطات می‌پردازد.

درمانی بیماران با رضایت شغلی پرستاران

یکی از انواع این مطالعات که در فعالیت‌های پرستاری به وفور مطرح است، همکاری بین حرفه‌ای مدیران پرستاری و کارکنان می‌باشد. این ارتباط با اعتماد و ارزش‌گذاری به نتیجه‌گیری‌های تحقیقاتی و فیزیکی می‌رسد. تحقیقاتی است که می‌تواند نشان دهد که ارتباطات بین همکاران در سطح محیط کاری ایجاد می‌شود که جهت سازگاری و بهبود کیفیت نهایی مراقبت از بیمارهای بیمارستانی ضروری است.

The American nurses (association of critical care nurses)

استوارانه‌ها در پرستاران امریکا (credentialing center) و اینستیتوی پزشکی به منظور حمایت از عملکرد مطلوب سلامتی و ارتباط محیط‌های کاری، بر فردی همکاران بین حرفه‌ای تأکید کرده‌اند. انجمن پرستاران مراقبت ویژه امریکا با توجه به شاخص‌های کنونی، تأکید کرده‌است که سطح کیفیت مراقبت باید از محل‌های مختلف ارزیابی و تحلیل شود. همکاری بین حرفه‌ای می‌تواند به بهبود کیفیت مراقبت و افزایش رضایت شغلی پرستاران کمک کند.

Cummings

همکاری بین حرفه‌ای مدیران پرستاری و پرستاران، سودمند بوده و منجر به حل مشکلات حرفه‌ای می‌شود. این همکاری به بیان می‌رسد که کارکنان می‌باید توانایی تغییر موجود در محیط کار را بهتر تجربه کنند. خروش درون‌آوردن. همکاری بین حرفه‌ای ممکن است ارتباطات و کفایت بازیابی و پام‌پام‌های مربوط به سلامت بیماران را بهبود بخشیده و در این مقاله به نامی از این سوالات بررسی می‌گردد.

تکنیک‌های مشابه در زمینه حرفه‌ای می‌تواند با بهبود کیفیت کار و رضایت شغلی مدیران و پرستاران اکتولوژی داشته و ابزار ایمنی در محیط‌های بیمارستانی و کاری را در پی خواهد داشت.

شیایان ذکر است این همکاری دسترسی بیمارستانی به منابع و امکانات را افزایش می‌دهد، منجر به بهبود مراقبت از بیمار می‌شود. رضایت پرستاران را ایجاد می‌کنند. ارتباطات کارکنان را بهبود می‌بخشند و در نهایت منجر به رضایت
سازمانی شده از دلایل اولیه ترک سازمانی توسط پرسنسر محسوب می‌شود و در این مقوله مدیران پرسنسر نظری به سرپرستی را در قصد و نیت پرسنسر به ترک شغل از طریق ایجاد احساسات مثبت و منفی ایفا می‌نمایند. (۱۷) چرا که عدم رضایت شغلی توسط کارکنان، احتمال ترک شغل ایجاد شده در این مقوله و منفی اثرات سوی سیاست‌های بر این بوده به مراکز ایمنی نماید. (۱۳)

روزگاری و همکاران در این راستا به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و پیشگیری کنده تغییر و تبدیل‌ها در پرسنسر پرداخته و اعتقاد که مؤسستی مربوط به همان‌انداز تولیده و بهره‌وری مورد توجه و علائم مدیران باشد. چرا که افزایش کارآیی کارکنان موجب ارتقاء بهره‌وری و کارآیی کل سازمان خواهد شد. این موضوع اهمیت را در کارکنان مؤثر در افزایش رضایت شغلی و به تبع آن به‌ورزی راهرو سازند. (۲۰)

از آنجاکه کما مابین چنین سرمایه‌های بیدار و اصلی سازمان‌ها سه‌ستند، سلامت جسمی و روانی کارکنان باید به همان‌انداز تولید و بهره‌وری مورد توجه و علائم مدیران باشد. بهینه‌سازی کارآیی کارکنان موجب ارتقاء بهره‌وری و کارآیی کل سازمان خواهد شد. این موضوع اهمیت را در کارکنان مؤثر در افزایش رضایت شغلی و به تبع آن به‌ورزی راهرو سازند. (۲۰)

همان‌طور که پیش از این اشاره شد توجه به همه‌کاری بیش از اهمیت بیشتری برخوردار است به طوری که مطالعه سیاست‌های از این با تأکید بر جنبه‌های مختلف رضایت شغلی پرسنسر انجام گرفته است. (۲۰) این امر دارای همکاری بین هم‌زمانی مطالعات انجام شده منجر به اثبات بین پرسنسر و پرکشن‌های (۱۹) بوده است و محرومی بر مبنای مقوله همکاری بین حرفه‌ای پرسنسر و مدیران و اثبات آن بر رضایت شغلی مطالعه‌های در ایران یافته تکرر کرده. (۲۰)
مطالعه حاضر، یک مطالعه مقیطی با روش گروهی توصیفی بوده که در سال ۱۳۹۵ صورت گرفت. کلیه پرستاران، سرپرستان و سوپورت‌ها شاغل در بخش‌های عمومی و مراقبت ویژه در مرکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز جامعه این پژوهش را تشکیل دادند که از زمان شروع نمونه‌گیری، به آن اطمینان حاصل کردند. هر یک از پرستاران با رضایت شغلی پرستاران و مدیران از مقدار رضایت شغلی پرسش‌سازی کردند.

روش پرورسی

مطالعه حاضر، یک مطالعه مقیطی با روش گروهی توصیفی بوده که در سال ۱۳۹۵ صورت گرفت. کلیه پرستاران، سرپرستان و سوپورت‌ها شاغل در بخش‌های عمومی و مراقبت ویژه در مرکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز جامعه این پژوهش را تشکیل دادند که از زمان شروع نمونه‌گیری، به آن اطمینان حاصل کردند. هر یک از پرستاران با رضایت شغلی پرستاران و مدیران از مقدار رضایت شغلی پرسش‌سازی کردند.

روش پرورسی

مطالعه حاضر، یک مطالعه مقیطی با روش گروهی توصیفی بوده که در سال ۱۳۹۵ صورت گرفت. کلیه پرستاران، سرپرستان و سوپورت‌ها شاغل در بخش‌های عمومی و مراقبت ویژه در مرکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز جامعه این پژوهش را تشکیل دادند که از زمان شروع نمونه‌گیری، به آن اطمینان حاصل کردند. هر یک از پرستاران با رضایت شغلی پرستاران و مدیران از مقدار رضایت شغلی پرسش‌سازی کردند.
ضريب توافق کیا در هر شش جوز متعادل بود

ضریب همگرستگی باین تقسیم کل رضایت شغلی نیز (90/گزارش شد) (P<0.01) در مطالعه حاضر با به کارگیری ضریب همگار درونی، آلایه کروناخ برای 80/ به است. آمده گری برخوردی ایران از همگارند درونی و قابل قبول می یابد.

جاه جمع آوری اطلاعات، پژوهشگر در روزهای مختلف هفته و در هر هفته مختلف صبح، عصر و 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 جمع آوری شده طی فاینده تعیین پی از SPSS کدگذاری وارد نمایی افزایش ۲۰ درصد و به جهت دستیابی به اهداف پژوهش، داده‌ها با استفاده از ابزار طراحی (نسبتی، نموداری، ممیزی، و گرافیک) و آمار استنباطی (آزمون نیستقلال، کروسکال ویلیس، همبستگی پیرسون و اسپیلمن، آنتالی واریانس کپکفه) مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

شایان ذکر است که تمام فرآیندهای تحقیق حاضر بر اساس یادآوری Helsinki و پس از تأیید و موافقت کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شیراز (کد: 307-6100-13-27) انجام شد. معرفی پژوهشگر به مشارکت کنندگان قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها، بیان اهداف تحقیق، گرفتن رضایت آگاهانه و کدگذاری پرسشنامه‌ها به منظور محترمان بودن اطلاعات از موارد اختلافی مورد توجه محققین در طی فرآیند تحقیق بودند.

یافته‌ها

۲۰/ زیرا ۱۱۶ نفر از پرستاران در این مطالعه شرکت کردند. ۹۴/ درصد شرکت کنندگان، زن بودند. به علاوه ۸۴/ درصد شرکت کنندگان، سمت پرستار را داشتند. میانگین سابقه سالی شرکت کنندگان ۷۵ ± ۷۱ سال بود که در محدوده سال ۲۱ تا ۵۳ سال قرار داشتند. میانگین

پرستاری مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بررسی گردد (اعباد علی) و جهت بررسی اعتماد علمی (پابایی) پرسشنامه‌ها از آزمون محدود و ضریب همگار درونی (آزمون کروناخ) استفاده شد. روش آزمون محدود

به همکاران ۱۰ نفر از پرستاران و مدرسین پرستاری ایران علوم پزشکی شیراز و به فاصله ۵ روز انجام شد و نتیجه آن را مثال کردن که نشاک پابایی گروه‌های پرسشنامه‌ها بود. به علاوه ضریب همگار درونی با انجام مطالعه قطعاتی در حد ۵۰ نفر تعیین شد و نتیجه آن

به است. مقیاس α=0.74

زومن آماری استفاده در این پژوهش، شاخص

Index of work satisfaction (رضایت کاری) به

که در مقالات مختلف بطور گسترده جهت

بررسی رضایت شغلی پرستاران به کار رفته و مشتمل بر

ستون‌ها به موقعیت دیگر است. این پرسشنامه دارای

شیر متجمول است که میزان درآمد، استحال

حرقی، شرح وظایف، سیاست‌های سازمانی، تعلیم و

و مقیاس حرقی را مبتنی و شامل ۴۴ صورت مربوط

به شر شد و با دانشگاه میزان رضایت خود

رآ در مورد حرایت با مقیاس لیکرت هفت نقطه‌ای (از

کاملاً موفقت تا کاملاً مخالف) مشخص می‌نمایند. نمرات

بردست آمده در هر یک از ابعاد بیکه‌گیری جمع شده و

پی نمره کلی ۴۴ تا ۳۰۸ به دست می‌آید که امتیاز بالاتر

نشان دهنده رضایت شغلی بیشتر است. این ابزار به

صورت و سیاست مورد مهند کليک اینک در

قسمت‌های مختلف جامعه از جمله پرساپی، آموزشی

و مراقبت‌های (حالت طبیعی مدت، بحرانی، روایتی، پزشکی،

جرایش و اطلاعات) به کار رفته و شاخص روابط محتوا

برای این ابزار توسط Stamps و همکاران /۰ درک

شد (۲۳). همچنین پایایی و روابط این پرسشنامه در

Bjork , Curtis مطالعات متعددی از جمله مطالعات متعددی از جمله

و سیبان و همکاران مورد نیاز تایید قرار گرفته است

در مطالعه مفرطه و همکاران نیز به جهت ارزیابی

پابایی این ابزار از روش آزمون مجدد استفاده شد که

۱۳۹۷

نشریه پرستاری ایران

دوره ۳۱ / شماره ۱۱ / تیر ماه
یاربیت همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران

ازم شماره 1: ارتباط همکاری بین حرفه‌ای مدیران و پرستاران و ویژگی‌های جمعیت شناختی مشترک کنندگان

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>سطح معمدیاری و پرستاران</th>
<th>زن</th>
<th>مرد</th>
<th>94/3</th>
<th>98/7</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پرستار</td>
<td>4/8/3 1/16</td>
<td>54/83</td>
<td>4/11</td>
<td>57/4</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>سمت</th>
<th>سرپرستار</th>
<th>سرپرست</th>
<th>38/12</th>
<th>37/13</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پهلو</td>
<td>44/6/0</td>
<td>44/7/0</td>
<td>43/12</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع نوبت کاری</th>
<th>تابی</th>
<th>در گردش</th>
<th>17/8</th>
<th>38/9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کارشناسی</td>
<td>40/9/3</td>
<td>40/9/3</td>
<td>45/38</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح تحصیلات</th>
<th>کارشناسی</th>
<th>کارشناسی ارشد</th>
<th>95/6</th>
<th>98/9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>F</td>
<td>45/67</td>
<td>45/67</td>
<td>42/33</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع بخش</th>
<th>عمومی</th>
<th>ویژه</th>
<th>74/9</th>
<th>75/5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بیمارستان</td>
<td>44/48</td>
<td>44/68</td>
<td>50/5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>صح</th>
<th>نوبت های مشغول به عصر</th>
<th>کار</th>
<th>شعب</th>
<th>همه موارد</th>
<th>82/7</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پره</td>
<td>45/32</td>
<td>45/73</td>
<td>43/67</td>
<td>57/6</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع استخدام</th>
<th>فرادرادی</th>
<th>پیمانی</th>
<th>طرحی</th>
<th>39/2</th>
<th>32/1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فی</td>
<td>45/33</td>
<td>45/83</td>
<td>46/8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| آزمون کرواسکال ویلس | نیز ارتباط معنی‌داری را بین همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با سطح تحصیلات نشان داد. فقط با انجام آزمون هم‌بستگی پیرسون این ارتباط به صورت معنی‌داری بین
|---|---|---|---|-----|-----|
| نوبت کاری نوبت های مشغول به کار و بیمارستان محل دفتر ارتباط آماری معنی‌داری نشان نداد. به علاوه

می‌توانیم: "نتیجه آماری" نتیجه کرواسکال ویلس

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه آماری</th>
<th>F</th>
<th>F</th>
<th>P</th>
<th>0/028</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فی</td>
<td>45/32</td>
<td>45/33</td>
<td>45/68</td>
<td>45/38</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه آماری</th>
<th>F</th>
<th>F</th>
<th>P</th>
<th>0/028</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فی</td>
<td>45/32</td>
<td>45/33</td>
<td>45/68</td>
<td>45/38</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه آماری</th>
<th>F</th>
<th>F</th>
<th>P</th>
<th>0/028</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فی</td>
<td>45/32</td>
<td>45/33</td>
<td>45/68</td>
<td>45/38</td>
</tr>
</tbody>
</table>

殖عیت شده در گردش (23 درصد) فعالیت داشته. در 84/9 درصد در مرکز آموزشی درمانی الف و بی‌جهیت در

میانگین نمایه همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران پرستاری در این مطالعه 100/0 ± 45/24 بود. آزمون ت و آنالیز واریانس به‌کارگیری بین نمایه‌های بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران پرستاری با میزان‌های جنسیت، سمت، نوع نوبت کاری، نوبت های مشغول به کار و بیمارستان محل دفتر ارتباط آماری معنی‌داری نشان نداد. به علاوه

می‌توانیم: "نتیجه آماری" نتیجه کرواسکال ویلس

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه آماری</th>
<th>F</th>
<th>F</th>
<th>P</th>
<th>0/028</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فی</td>
<td>45/32</td>
<td>45/33</td>
<td>45/68</td>
<td>45/38</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه آماری</th>
<th>F</th>
<th>F</th>
<th>P</th>
<th>0/028</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فی</td>
<td>45/32</td>
<td>45/33</td>
<td>45/68</td>
<td>45/38</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه آماری</th>
<th>F</th>
<th>F</th>
<th>P</th>
<th>0/028</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فی</td>
<td>45/32</td>
<td>45/33</td>
<td>45/68</td>
<td>45/38</td>
</tr>
</tbody>
</table>
پرستاران با ارتقای همکاری بین حرفه‌ای ارتباط مشابهی را نشان می‌داد (جدول شماره 1).

میانگین رضایت شغلی بیان شده نیز از جنبه مشارکت کندگان (20/6 ± 38/78) بود که نشان‌دهنده امتیازدهی پرستارانه 2008-44 این میزان حدوداً در میان این درجه‌بندی قرار گرفت. میانگین رضایت شغلی در میان مشارکت کندگان با متغیرهای جنسیت، سمت، نوع شفای کاری، سطح تحصیلات، شفای‌های مشغول به...

جدول شماره 2: ارتباط رضایت شغلی پرستاران و ویژگی‌های جمعیت شناختی

<table>
<thead>
<tr>
<th>تنت آماری</th>
<th>میانگین رضایت شغلی</th>
<th>ویژگی‌های جمعیت شناختی</th>
<th>سطح معنی‌داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>t'= 0/32</td>
<td>15/8 ± 7/1</td>
<td>جنوب</td>
<td>P= 0/08</td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 1.319</td>
<td>15/4 ± 8/4</td>
<td>مرد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/001</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/415</td>
<td>15/2 ± 6/67</td>
<td>پرستار</td>
<td>P= 0/108</td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/666</td>
<td>16/1 ± 1/95</td>
<td>سرپرست</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/010</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/452</td>
<td>15/0 ± 6/57</td>
<td>نوع نوبت کاری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/32</td>
<td>15/5 ± 6/21</td>
<td>در گرگش</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/070</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/432</td>
<td>15/6 ± 6/24</td>
<td>نوع بخش</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/352</td>
<td>15/6 ± 7/49</td>
<td>ویژه</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/077</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/460</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>صبح</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/346</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>عصر</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/077</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/480</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>شب</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/346</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>همه موارد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/077</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/480</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>پیمایش</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/346</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>نقش استفاده</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/077</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/480</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>رسمی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/346</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>نوع استخدام</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/077</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>t'= 0/480</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>فردی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F'= 0/346</td>
<td>15/8 ± 8/30</td>
<td>تحقیق</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P= 0/077</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

می‌توانست، **نت‌اولوا...
بحث و نتیجه‌گیری

انجام این مطالعه به هدف تعیین 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 در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز متوسط و پرستاران در جهت مورد انتظار (که می‌باشد) بود. همچنین با این مطالعه پرسخگویی و همکاری با دیگران با متوسط بودن میانگین رفتارهای بین حرفه‌ای پرستاران و پرستاران در بخش‌های مراقبت‌ها ویژه اشکال کردند. به علاوه رستمی و همکاران نیز کیفیت ارتباطات حرفه‌ای پرستاران و پزشکان را در حد متوسط گزارش نمودند. انجام همکاری بین حرفه‌ای، اقدام مشکل زمانی مانند نیاز به توجه به محدوده امکاناتی و تجهیزات، اعمال و اطمینان دادن به پرسنل افراد نسبت به تفاوت‌های بین فرمان آگاهی شناسی، توانایی گرفتن و توانایی داریدنش نسبت به فردی گهوش و همکاران با پیش‌بازی ۸۴ درصد از پرسخنامه‌ها در بخش اورژانس، به نقل مستلزم یکی از پرسش‌های انجام شده در مصاحبه و رضایت‌می‌ند شغلی پرستاران اشاعه دارد. یکی از بزرگترین چالش‌های مدیران پرستاری این بهترین راه خل جهت پیشگیری از ترک حرفه توسط پرستاران و یافتن راه حل‌هایی برای نگه داشتن آنها در میکروکار است. این حقیقت قابل ذکر است که فرمان و نیبی بر ترک شغل، این مشکل را تشخیص تعمید و مسئولیت فردی می‌باشد. اناج مداخلاتی در جهت پیشگیری از ترک شغل زمانی با کاربردی مدیریتی مناسب می‌تواند بر رضایت شغلی پرستاران مؤثر بوده و نیز بهبود بخش‌هایی از اعتبار وضعیت پرسنلی و خارج پرسنلی مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران در بخش و بیمارستان ایفای نماید. پرسنلی با هنرمندانه‌کردن نهایی به انتظار این نهایی در زمان مدیران با بهبود و همکاران طراحی نقش ایفا کرده یک نهایی بر پیش‌بازی و همکاران نیمر دانشگاه علوم پزشکی پزشک و پرستاران با سمت و سابقه خدمت ارتباط تندارد (۴). از آن‌ها که دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر بی‌ با
پرستاران می‌توانند از این آیه در محیط‌های بالینی نقش بسزایی داشته باشند. عدم رضایتمندی پرستاران نمی‌تواند موردی چون ترک حرکه سرچونه، بیان‌دهانی نامطلوب بر پیامدهای افزایش مخاطر مالی مؤسسه را در پی دارد. بنابراین شناخت و روزه مشخص این عوامل در محیط‌های کاری اهمیت بیمار و اهمیت ملاقات و مشارکت فعل در مثبت طبیعی بسیار، بر رضایت شغلی پرستاران مؤثر است(11). همچنین شغلی مثبت همکاری بین پرستاران و مدیران با رضایت شغلی این آیه، بر همکاری می‌گردد و ارتباط استراتژی‌های پیش‌گرفته به جهت بهبود شرایط کاری پرستاران و در نتیجه ارتباط مثبت مراقبت پرستاری از بیمار بیشتر می‌شود.

نتایج حاصلی مؤثر ارتباط همکاری بین حرفاوی بر رضایت شغلی پرستاران بود. در این راستا سایر محققین نیز به وجود ارتباط همکاری بین حرفاوی پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران اشاره کرده‌اند(11).

Almutairi بنیان کرده که همکاری بین حرفاوی پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران ارتباط وجود داشته(11). پژوهشگران دیگر نیز بیان کرده‌اند که بین همکاری بین حرفاوی پرستار با رضایت شغلی پرستاران ارتباط وجود داشته(11). وجود ارتباط همکاری بین حرفاوی با رضایت شغلی می‌تواند به این دلیل باشد که افزایش رضایت شغلی و عملکردکاری کاری می‌تواند منجر به تغییرات مؤثر بی‌مصرف شود. همچنین این نقل و تغییر مهم‌گویی که در افراد از همکاری حرفاوی بشتری باشد، افزایش می‌یابد. بنابراین همکاری بین حرفاوی با تأثیر بر تغییرات و تغییرات حرفاوی منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود(11). همکاری بین حرفاوی به عوانی عمل کلیدی موجب ارتقای ارایه خدمات بهداشتی در جامعه می‌گردد(11) و در این راستا بارادی، مدیرین دمکراتی محیط کار و توافق‌نامه افراد نقش تهیه کننده را در همکاری بین حرفاوی ایفا می‌نمایند. مدیران پرستاری با استانداری مثبت می‌توانند دیپلمای نهاده را در کارگران ارتقا دهند(11). درک عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌تواند نشانه‌های مثبت رهبری، اگری و درک مدل نمایند. نقش‌های مثبت رهبری، اگری و درک مدل نمایند. نقش‌های مثبت رهبری، اگری و

می‌تواند نشانه‌های مثبت رهبری، اگری و درک مدل نمایند. نقش‌های مثبت رهبری، اگری و درک مدل نمایند. نقش‌های مثبت رهبری، اگری و


26. Almutairi ES. Transformational leadership, collaborative nurse management and their relationships to staff nurse job satisfaction: Health and Human Services; 2011.
29. Medley F, Larochelle DR. Transformational leadership and job satisfaction. Nurs Manage. 1995;26(9):64JJ.
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