بررسی امکان پذیری تحقیق مولفه‌های بیمارستان مگنت و تاثیر آن بر رضایت شغلی پرستاران

چکیده:
زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف امکان پذیری تحقیق مولفه‌های بیمارستان مگنت و تاثیر آن بر رضایت شغلی پرستاران بیتا جعفز یگاوٍ ي مزتضی قاسمی

مواد و روش: از نظر هدف، کاربردی و در دسته تحقیق‌های همبستگی. جامعه آماری کادر پرستاری بیمارستان قدس اراک بود که پرستاران بخش های اورژانس، انتقال عمل و آنژیو‌گرافی بدلیل تفاوت در اجرای کار از مطالعه خارج و تعداد 775 نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه جوهرانگی و SPSS کامپیوتری است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ناجسمانی شد.

نتایج:
نتایج نشان داد اثر "مولفه‌های بیمارستان مگنت" بر "رضایت شغلی" بهبود با 0/487 دارد. خودنمایی در پرسشنامه ای (β=0/487) خط مشی (β=0/491) بهترین دستگاه

کلمات کلیدی: بیمارستان مگنت، خط مشی پرسشنامه، سیستم مدیریت، خوهمختاری، پرداخت حرفه

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
مقامه
اصطلاح بیمارستان مکت در دهه‌ی 1980 از ابزاری متعدد امریکا مطرح شد و یکی از بیمارستان‌های نام‌دار انتخاب شد. به دنبال‌شدن این امریکا، بیمارستان‌های دیگر استان را در این روش جایزه دادند. 2

1. Donabedian
2. Kramer & Schmalenberg
3. Chen & Johantgen

مقدمه
بیمارستان مکت در دهه‌ی 1980 از ابزاری متعدد امریکا مطرح شد و یکی از بیمارستان‌های نام‌دار انتخاب شد. به دنبال‌شدن این امریکا، بیمارستان‌های دیگر استان را در این روش جایزه دادند. 2

1. Donabedian
2. Kramer & Schmalenberg
3. Chen & Johantgen

مقدمه
اصطلاح بیمارستان مکت در دهه‌ی 1980 از ابزاری متعدد امریکا مطرح شد و یکی از بیمارستان‌های نام‌دار انتخاب شد. به دنبال‌شدن این امریکا، بیمارستان‌های دیگر استان را در این روش جایزه دادند. 2

1. Donabedian
2. Kramer & Schmalenberg
3. Chen & Johantgen
مواد و روش‌ها
روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده توصیفی از نوع هیستوگی می باشد. جامعه آماری مطالعه در پرستاران شاغل در بیمارستان قدس اردکان (نمونه 400) می باشد که پرستاران بخش‌های اورژانس، اتاق عمل و اتوبوسیجی به دلیل مشکلات بودن روزه آن‌ها خدمات پرستاری و عدم قابلیت اجرای موفقیت‌های بیمارستان مگیت یا تاثیز آن بزرضایت شغلی پزشکان بیتا جعفز یگاوی یکی از افراد پرستاران در بیمارستان های مثبت شد. پس از مصاحبه و با بررسی شرکت‌ها داده شرکت‌ها با کمک پرستاران در بیمارستان در زمان بازگشت و ایراد تحقیق در کل پرستاران سابی بخش ها توزیع گردید که اطلاعات 275 پرسشنامه از قابلیت تحلیل برخوردار بودند. از جمله گردآوری داده به سبب نهایی پرسشنامه های مثبت طبقه‌بندی (MSQ) با شرکت کرده که برای پرسشنامه مثبت مورد استفاده رضایت شغلی مثبت ساخته شده است. پرسشنامه از شرکت‌ها مثبت مورد استفاده قرار گرفت در زمان 78 ساله. استادان رضایت شغلی مثبت ساخته شده است. پرسشنامه از شرکت‌ها مثبت مورد استفاده قرار گرفت و از شرکت‌ها مثبت مورد استفاده قرار گرفت.

بعنوان همچنین در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و رضایت شغلی در اثر استفاده از معرفی 14 نیروی مثبت بیمارستان و R


دانشگاه تهران و موسسه تحقیقات زبان و درمان بیماری‌های قلبی

یافته‌ها

در این مطالعه، نتایج در合نیه‌کننده‌های بیماری‌های قلبی و دیسپنسری در سال‌های 1847-1866 به کار رفته است. این نتایج نشان داد که در مراحل پیش از بهره‌برداری از سیستم بیماری‌های قلبی، نتایج درمان به‌طور کلی بهتر بوده است. در نهایت، این نتایج نشان داد که در مراحل پیش از بهره‌برداری از سیستم بیماری‌های قلبی، نتایج درمان به‌طور کلی بهتر بوده است.

جدول 1: اطلاعات درمانی بیماری‌های قلبی در پیش‌آمدهای قلبی

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>ضریب کارکرده</th>
<th>دیالز</th>
<th>ترمیم</th>
<th>جمع کل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سن از 30</td>
<td>10/18</td>
<td>30</td>
<td>15</td>
<td>31/42</td>
</tr>
<tr>
<td>سن از 60</td>
<td>30/15</td>
<td>55</td>
<td>20</td>
<td>59/45</td>
</tr>
<tr>
<td>متغیر</td>
<td>فرآیند (n)</td>
<td>درصد (%)</td>
<td>فرآیند (n)</td>
<td>درصد (%)</td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>10/18</td>
<td>60</td>
<td>30/15</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>بیماری‌های قلبی</td>
<td>10/18</td>
<td>60</td>
<td>30/15</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>دیالز</td>
<td>30/15</td>
<td>60</td>
<td>30/15</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>ترمیم</td>
<td>10/18</td>
<td>60</td>
<td>30/15</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع کل</td>
<td>10/18</td>
<td>60</td>
<td>30/15</td>
<td>60</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
جدول 2-نتایج آزمون تحلیل واریانس برای اطلاعات دموگرافیک پرسنترشان شامل در بیمارستان قدس اراک(2019)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>میانگین</th>
<th>سن</th>
<th>ضریب شغلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>خودمختاری</td>
<td>2.82</td>
<td>0.4</td>
<td>2.82</td>
</tr>
<tr>
<td>خطر مشی</td>
<td>3.27</td>
<td>0.2</td>
<td>3.27</td>
</tr>
<tr>
<td>سبک مدیریت</td>
<td>3.57</td>
<td>0.1</td>
<td>3.57</td>
</tr>
<tr>
<td>پیشرفت حرفة‌ای</td>
<td>3.58</td>
<td>0.0</td>
<td>3.58</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>2.77</td>
<td>0.7</td>
<td>2.77</td>
</tr>
<tr>
<td>خودمختاری</td>
<td>2.82</td>
<td>0.4</td>
<td>2.82</td>
</tr>
<tr>
<td>خطر مشی</td>
<td>3.27</td>
<td>0.2</td>
<td>3.27</td>
</tr>
<tr>
<td>سبک مدیریت</td>
<td>3.57</td>
<td>0.1</td>
<td>3.57</td>
</tr>
<tr>
<td>پیشرفت حرفة‌ای</td>
<td>3.58</td>
<td>0.0</td>
<td>3.58</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>2.77</td>
<td>0.7</td>
<td>2.77</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج آزمون تحلیل واریانس برای متغیرهای تحقیق بر اساس مولفه سن، سطح تعليماتی، و فردپوش بیمارستان، مشخص نمود. سطح شناخته‌ای 0.05 است. در خصوص بررسی اکمان ترتیبی مولفه‌های سن، سطح تعليماتی، و فردپوش بیمارستان، نشان داد که فردپوش بیمارستان حرف‌های ای از نظر P-value < 0.05 اثرات بیان نمود. این اثرات با توجه به این که پرسشنامه‌ای در طبق پژوهش در نظر گرفته شده است، نشان دهنده تأکید این پژوهش است. برای نتایج از آزمون کوئن‌گرو، اسپیرمن جهت بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون

<table>
<thead>
<tr>
<th>P-value</th>
<th>کاربرد</th>
<th>تک نمونه‌ای</th>
<th>متغیر</th>
<th>میانگین</th>
<th>اکمان پذیری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>0.001</td>
<td>498.00</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>0.023</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>0.023</td>
<td>274.00</td>
<td>0.023</td>
</tr>
<tr>
<td>0.039</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>0.039</td>
<td>499.37</td>
<td>0.039</td>
</tr>
<tr>
<td>0.078</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>0.078</td>
<td>316.00</td>
<td>0.078</td>
</tr>
<tr>
<td>0.100</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>0.100</td>
<td>316.00</td>
<td>0.100</td>
</tr>
<tr>
<td>0.656</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>امکان (0)</td>
<td>0.656</td>
<td>316.00</td>
<td>0.656</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج آزمون تحلیل واریانس برای متغیرهای تحقیق بر اساس مولفه سن، سطح تعليماتی، و فردپوش بیمارستان، مشخص نمود. سطح شناخته‌ای 0.05 است. در خصوص بررسی اکمان ترتیبی مولفه‌های سن، سطح تعليماتی، و فردپوش بیمارستان، نشان داد که فردپوش بیمارستان حرف‌های ای از نظر P-value < 0.05 اثرات بیان نمود. این اثرات با توجه به این که پرسشنامه‌ای در طبق پژوهش در نظر گرفته شده است، نشان دهنده تأکید این پژوهش است.
نمودار 1 دیاگرام پراکنش مربوط به مؤلفه های بیمارستان مکت بر رضایت شغلی

نمودار 2 هیستوگرام مربوط به بررسی مفروضه نرمال بودن عبارت خطا

جدول 4 خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی اثر مؤلفه های بیمارستان مکت بر رضایت شغلی بیمارستان قدس اراک

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی‌داری</th>
<th>همبستگی پیشنهادی</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>سطح معنی‌داری</th>
<th>همبستگی پیشنهادی</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>سطح معنی‌داری</th>
<th>همبستگی پیشنهادی</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>$0.001/0.001$</td>
<td>$0.562/0.567$</td>
<td>$0.753/0.001$</td>
<td>$0.001/0.001$</td>
<td>$0.567/0.562$</td>
<td>$0.753/0.001$</td>
<td>$0.001/0.001$</td>
<td>$0.567/0.562$</td>
<td>$0.753/0.001$</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
چند جدول ۵: تحلیل واریانس آزمون رگرسیون با متغیر ویسته

جدول ۶: مولفه‌های مبتلا به رضایت غلیب بیمارستان بیمارستان قدس اراک

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدل</th>
<th>آماره (F)</th>
<th>BETA</th>
<th>SE</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نمره از مبدا</td>
<td>0/00-0/01</td>
<td>0/02-0/01</td>
<td>0/02-0/03</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودبین‌نظر</td>
<td>0/01-0/02</td>
<td>0/02-0/03</td>
<td>0/02-0/04</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودبین‌نظر</td>
<td>0/01-0/02</td>
<td>0/02-0/03</td>
<td>0/02-0/04</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سیستم</td>
<td>0/01-0/02</td>
<td>0/02-0/03</td>
<td>0/02-0/04</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>پیشرفت شغلی</td>
<td>0/01-0/02</td>
<td>0/02-0/03</td>
<td>0/02-0/04</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

متن مولفه‌ها: رضایت شغلی

با استفاده از این جدول می‌توان معادله رگرسیونی را به شرح زیر نوشت:

(پیشرفت شغلی) = 0/400 + 0/341 (خودبین‌نظر) + 0/245 (سیستم) + 0/295 (پیشرفت شغلی)

به پایه مدل رگرسیون بالا می‌توان گفت که اگر رگرسیون معنی‌دار بوده (0/01) و مشاهده می‌شود که متغیرهای بیشتر یکندر رتبیب نسبتاً بالایی برخوردار هستند و ۴ متغیر بیشتر بینی کننده متغیر مبتنی خودبین‌نظر (F=۰/۰۲/۳۵ ، df=۰/۰۲/۲۰/۱۰/۰۳) در خودبین‌نظر و سیستم (F=۰/۰۲/۲۰/۰۲/۳۵ ، df=۰/۰۲/۲۰/۰۲/۳۵) و پیشرفت شغلی (F=۰/۰۲/۲۰/۰۲/۳۵ ، df=۰/۰۲/۲۰/۰۲/۳۵) به طور معنی‌داری توافقت دارد.
شلیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

در تحلیل رگرسیون متغیرهای خودشهای مرد، شرکت 
سیستم ریسری و پیشرفت نفی به طور معنی‌داری توانست در 
درصد از تغییرات رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان مدت 
را بین پیشنهاد کند و با توجه به هر دو تاثیر ناچیزی از 
متغیرهای جدید، اندازه‌گیری این افزایش می‌تواند استفاده 
شود که این نتیجه رضایت شغلی دیگر پرستاران در بیمارستان مقدسه، 
به‌همه‌خوانی شغل پرستاری است. 

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.

شغیل بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قفسه اراک پرداخت. به ترتیب شغلی، درک‌کردن پرستاران در تدوین 
سال‌های پرستاری و پیشروی مربوط به ارائه خدمات به شیکی، بعنوان عامل هستند که در رضایت‌بخشی پرستاران سهم 
عمده ای را به خود اختصاص داده است. کیفیت سکه مدربت در 
برستاری از طریق ایجاد شرایط ایده‌آل می‌تواند مشترکین، شرکت 
جلست مشورتی اهمیت و حمایت مسیر پرستاری و 
وگرایش‌ها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و 
توصیه می‌کنند. این نتایج بر این مسلط می‌گردد.
References


Investigating the Possibility of Implementing the Magnet Hospital Attributes and Its Impact on Nurses Job Satisfaction

Jafar Yeganeh B1, Ghasemi M2

Submitted: 2017.9.4 Accepted: 2018.3.15

Abstract:

Background: This research aimed to investigate the possibility of realizing Magnet hospital attributes and its effect on nurses' job satisfaction.

Materials and Methods: This applied study was a descriptive and correlational one. The study population consisted of the nurses who worked in Qods hospital in Arak. Nurses of emergency departments, operative rooms and angiography unit due to different implementation of the work were excluded and 275 nurses were selected. Chen, Johananthin and Kramer questionnaires were applied to data collection. Data analysis was conducted by SPSS software.

Results: The study results revealed that the effect of "Magnet Hospital attributes" on "job satisfaction" is equal to 0.567. Autonomy (β = 0.015), policy (β = 0.515), management style (β = 0.295) and professional development (β = 0.103) significantly contributed 56% of the variance of job satisfaction. Per unit increasing in "autonomy", "policy", "leadership style" and "professional development" was added 0.013, 0.427, 0.265 and 0.91 to "job satisfaction", respectively.

Conclusion: Manager support for professional development has positive impact on nurses’ satisfaction through continuous learning, autonomy in their duties and increased nursing leadership power. Therefore, planning for access to Magnet hospital should be the top priorities of nursing managers.

Keywords: Magnet Hospital, Personnel policy, Management style, Autonomy, Professional development, Satisfaction

1 MSc student, Department of Management, Arak Branch, Islamic Azad University of Arak, Arak, Iran
2 Assistant Professor, Department of Health, Arak Branch, Islamic Azad University of Arak, Arak, Iran, (* Corresponding author), Email: m-ghasemi@iau-arak.ac.ir, Tel:09183653110

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir