پرسی امکان پذیری تحقق موفّق‌های بیمارستان مگنت و تاثیر آن بر رضایت شغلی پرستاران

چکیده:
زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف امکان پذیری تحقق موفّق‌های بیمارستان مگنت و تاثیر آن بر رضایت شغلی بیمارستان انجام شد.

مواد و روش‌ها: از نظر هدف، کاربردی، و در دسته تحقیق‌های هیپسرگی بود. جامعه آماری کادر پرستاری بیمارستان قدس اراک که پرستاران بخش های اورژانس، انتقال عمل و آنتی‌بیوتیکی بفروند تفاوت در اجرای کار از مطالعه خارج و تعداد 175 نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها برسی‌نامه کیفی و جوغاگیری و ANPSS است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام شد.

نتایج: نتایج نشان داده‌اند "موفّق‌های بیمارستان مگنت" بر رضایت شغلی "برابر با 0.567" بود. خودمختاری (β همانندی توصیفی) و "بیشترین حرفه" (β، 0.05/0.50) در منظور داری با توانستن 46 درصد از واریانس مشترک تفاوتی شغلی را تبیین نماید و با افزایش یک واحد در "خودمختاری" و "مخاطراتی رزگی ای" در بین پرستاران به ترتیب به اندازه 0.01، 0.027/0.010 و 0.010/0.010 و 0.010/0.010 و "رضایت شغلی" افزوده شد.

نتیجه‌گیری: حمایت می‌دهد و بیشترین حرفه‌ای از طریق ایجاد یادگیری مستمر، خودمختاری در انجام وظایف و افزایش قدرت بهره‌برداری بیمارستان در رضایت‌بخشی آنها تاثیر دارد. لذا برای ایجاد رضایت شغلی به بیمارستان مکت باید جزو هزینه‌های اولویت‌های مدیریت پرستاری باشد.

کلمات کلیدی: بیمارستان مگنت، خصوصی پرسنلی، سیب مدیریت، خودمختاری، بیشترین حرفه‌ای رضایت‌بخشی

1 دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، ایران
2 استادیار گروه پدافند، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، ایران، (نویسنده مسئول)
3 ادرس الکترونیک: m.ghasemi@iau-arak.ac.ir
مقدمه
اصطلاح بیمارستان مگنت در دهه 80 از ایالات متحده امریکا مطرح شد و این زمانی بود که بیزیگی هایی که به حفظ ایفای بیمارستان و مراقبت از بیماران نسبت داده می‌شد در 14 بیمارستان سسانله‌ای گردید. این بیزیگی‌ها به طور کلی به مطالعاتی تعلق داشت که پایه‌گذاری بر دو نظریه جدیدی بود: بیمارستان مگنت (شامل: شیبی سردژری، ارتقاء، ساختار سازمانی، اموزشگاه‌های مرکزی، خدمات محیط زیستی افراد) بیمارستان مگنت (کهیفیت مراقبت از بیمار، اموزش و گذاری بیماری) و پیشبرد حرفه ای (درمان های سازگاری با محیط بیمار اکنون). به دلیل این آدم‌شناسی، 64۳ ژولت در 34۲ در 1980، برای بیمارستان مکنت در دهه 19۲ به میزان متقابل بهره‌مندی شد و بلافاصله بیشترین هزینه‌های زمانی در 4۳ بیمارستان در دنیا را داشت. به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان های مکنت مشترک، این ژولت به خدمت بیماران و به‌خصوص در بیمارستان H
مواد و روش ها
روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه
گردازی داده توصیفی از نوع هیستوگرافی می باشد. جامعه
امام پذیرای تحقیق مولفه های بیمارستان‌های مگنتی بر
رضایت شغلی و کیفیت محیط کار گزارشی بیمارستان مدرن
بوته است به‌ویژه که بیمارستان‌های مگنتی رضایت
شغلی پزشکان ارتباط بین گزینش و پزشکان، تیم
های کاری بین کادر پزشکی، توانمندی پزشک پزشک
و پذیرش از طرف بایت نسبت به بیمارستان‌های خیر مگنتی
دشته‌ای است.

مطالعه در مورد رضایت شغلی دارای سایه‌ای طولانی است.
اولین کار در مه در زمینه رضایت شغلی بیمارستان، به سوی
تأمده در سال ۱۹۴۰ انجام گرفت. مطالعات بعدی که در دهه
۱۹۷۰ انجام گرفت این به روش‌های مختلف نظری و روشناسی
مدیریت استوار بودند و اساس کار این مطالعات تفریحی های
هرنژر، مازول و ورم دنبالیده بود. گراندی در اواخر دهه
۱۹۸۰ بیمارستان‌های آمریکا به نارضایتی‌های مهمی از مورد
عوامل بیشتری به‌کنش رضایت شغلی کردند.

تاکنون تحقیقات درباره بیمارستان‌های خیر مگنتی وجود
دارد و

معمولاً ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی بیمارستان
امیری که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های مگنتی توسط کرامر و
امجمن‌گر (۴) و (۵) با مدل ویژه‌ی گروهی بیمارستان‌های
مگنتی و چنین چنین در مورد‌های بیمارستان‌های
مگنتی به‌نظر می‌رسد.

بعضی از مقالات شناختی از این تحقیقات به‌بیانی‌های
بیمارستان‌های مگنتی می باشد که بنابراین علوم
رژماتی و سازمانی و داده‌های داده‌های داده‌های
بیمارستان‌های خیر مگنتی به‌بیانی‌ها.

سپاس از روح آقای کریپتن ۷۶. بیستم آرد.

(۴) معرفی ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی بیمارستان
امیری که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های مگنتی توسط کرامر و
امجمن‌گر (۴) و (۵) با مدل ویژه‌ی گروهی بیمارستان‌های
مگنتی و چنین چنین در مورد‌های بیمارستان‌های
مگنتی به‌نظر می‌رسد.

بعضی از مقالات شناختی از این تحقیقات به‌بیانی‌های
بیمارستان‌های مگنتی می باشد که بنابراین علوم
رژماتی و سازمانی و داده‌های داده‌های
بیمارستان‌های خیر مگنتی به‌بیانی‌ها.

سپاس از روح آقای کریپتن ۷۶. بیستم آرد.

(۴) معرفی ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی بیمارستان
امیری که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های مگنتی توسط کرامر و
امجمن‌گر (۴) و (۵) با مدل ویژه‌ی گروهی بیمارستان‌های
مگنتی و چنین چنین در مورد‌های بیمارستان‌های
مگنتی به‌نظر می‌رسد.

بعضی از مقالات شناختی از این تحقیقات به‌بیانی‌های
بیمارستان‌های مگنتی می باشد که بنابراین علوم
رژماتی و سازمانی و داده‌های داده‌های
بیمارستان‌های خیر مگنتی به‌بیانی‌ها.

سپاس از روح آقای کریپتن ۷۶. بیستم آرد.

(۴) معرفی ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی بیمارستان
امیری که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های مگنتی توسط کرامر و
امجمن‌گر (۴) و (۵) با مدل ویژه‌ی گروهی بیمارستان‌های
مگنتی و چنین چنین در مورد‌های بیمارستان‌های
مگنتی به‌نظر می‌رسد.

بعضی از مقالات شناختی از این تحقیقات به‌بیانی‌های
بیمارستان‌های مگنتی می باشد که بنابراین علوم
رژماتی و سازمانی و داده‌های داده‌های
بیمارستان‌های خیر مگنتی به‌بیانی‌ها.

سپاس از روح آقای کریپتن ۷۶. بیستم آرد.

(۴) معرفی ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی بیمارستان
امیری که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های مگنتی توسط کرامر و
امجمن‌گر (۴) و (۵) با مدل ویژه‌ی گروهی بیمارستان‌های
مگنتی و چنین چنین در مورد‌های بیمارستان‌های
مگنتی به‌نظر می‌رسد.

بعضی از مقالات شناختی از این تحقیقات به‌بیانی‌های
بیمارستان‌های مگنتی می باشد که بنابراین علوم
رژماتی و سازمانی و داده‌های داده‌های
بیمارستان‌های خیر مگنتی به‌بیانی‌ها.

سپاس از روح آقای کریپتن ۷۶. بیستم آرد.

(۴) معرفی ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی بیمارستان
امیری که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های مگنتی توسط کرامر و
امجمن‌گر (۴) و (۵) با مدل ویژه‌ی گروهی بیمارستان‌های
مگنتی و چنین چنین در مورد‌های بیمارستان‌های
مگنتی به‌نظر می‌رسد.

بعضی از مقالات شناختی از این تحقیقات به‌بیانی‌های
بیمارستان‌های مگنتی می باشد که بنابراین علوم
رژماتی و سازمانی و داده‌های داده‌های
بیمارستان‌های خیر مگنتی به‌بیانی‌ها.

سپاس از روح آقای کریپتن ۷۶. بیستم آرد.

(۴) M" کریپتن که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های مگنتی توسط کرامر و
امجمن‌گر (۴) و (۵) با مدل ویژه‌ی گروهی بیمارستان‌های
مگنتی و چنین چنین در مورد‌های بیمارستان‌های
مگنتی به‌نظر می‌رسد.

بعضی از مقالات شناختی از این تحقیقات به‌بیانی‌های
بیمارستان‌های مگنتی می باشد که بنابراین علوم
رژماتی و سازمانی و داده‌های داده‌های
بیمارستان‌های خیر مگنتی به‌بیانی‌ها.

سپاس از روح آقای کریپتن ۷۶. بیستم آرد.

(۴) M" کریپتن که در این تحقیق M" کریپتن که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته، (۲) و (۳) یا معرفی اصول
اسبسیبی‌های بیمارستان‌های M" کریپتن که در این تحقیق M" کریپتن که در این TUMS.ac.ir
Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
نیان داد مقدار CVR برای سوالات پرسی نامه به ترتیب ۷۴/۴۲، ۲۰/۷۴ و ۲۰/۰۷ درصد به ترتیب بیشتری از اعداد تصادفی بوده و این نتایج جدول ۱ نشان‌دهنده است. این نتایج احتمالاً نشان‌دهنده افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز و همچنین تغییرات توده‌ی مغزی است که ممکن است باعث افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز و سپس افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز شود. همچنین نتایج نشان‌دهنده افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز و همچنین تغییرات توده‌ی مغزی است که ممکن است باعث افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز شود. همچنین نتایج نشان‌دهنده افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز و سپس افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز و به‌طور کلی نشان‌دهنده افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز و همچنین تغییرات توده‌ی مغزی است که ممکن است باعث افزایش فعالیت سیستم عصبی مغز شود.
جدول 2: نتایج آزمون تحلیل واریانس برای اطلاعات دوم‌گرافیک پرسشنامه شغلی در بیمارستان قدس اراک (1975-1980)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>میانگین</th>
<th>اختلاف استاندارد</th>
<th>آماره (0)</th>
<th>تحلیل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پیشرفت حرکه ی ای</td>
<td>5.16</td>
<td>0.38</td>
<td>5767</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>خطر مشی</td>
<td>5.76</td>
<td>0.34</td>
<td>5369</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>سیک مدیریت</td>
<td>6.09</td>
<td>0.27</td>
<td>5264</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>حریمی</td>
<td>6.29</td>
<td>0.27</td>
<td>5667</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>6.36</td>
<td>0.28</td>
<td>5764</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>سیک مدیریت</td>
<td>6.29</td>
<td>0.27</td>
<td>5264</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>خطر مشی</td>
<td>5.76</td>
<td>0.34</td>
<td>5369</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>پیشرفت حرکه ی ای</td>
<td>5.16</td>
<td>0.38</td>
<td>5767</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>5.16</td>
<td>0.38</td>
<td>5767</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>کار</td>
<td>5.16</td>
<td>0.38</td>
<td>5767</td>
<td>0.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج آزمون تحلیل واریانس برای متغیرهای تحقیق بر اساس مولفه سنجش معنی داری از سطح خطا (0.05) را مشخص نمود. به طور کلی این متغیرهای بین میانگین سطوح مختلف سنی از نظر پاسخ به این متغیرها وجود نداشت. در این مطالعه تحقیقات و سایر کارایتی نیز تفاوت معنی‌داری بین میانگین سطوح مختلف تحقیقی و سایر کارایتی از نظر پاسخ به این متغیرها وجود نداشت. در بررسی فرضیات از آزمون کولموگرو夫 استمرارف جهت بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون (P-value ≥ 0.05)

جدول 3: تحلیل یک تک نمونه با یک تک گروه

<table>
<thead>
<tr>
<th>P</th>
<th>آماره (0)</th>
<th>میانگین</th>
<th>اختلاف استاندارد</th>
<th>امکان پذیری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/1</td>
<td>2/43</td>
<td>4/27</td>
<td>4/79</td>
<td>0/03</td>
</tr>
<tr>
<td>0/1</td>
<td>2/43</td>
<td>4/27</td>
<td>4/79</td>
<td>0/03</td>
</tr>
<tr>
<td>0/1</td>
<td>2/43</td>
<td>4/27</td>
<td>4/79</td>
<td>0/03</td>
</tr>
<tr>
<td>0/1</td>
<td>2/43</td>
<td>4/27</td>
<td>4/79</td>
<td>0/03</td>
</tr>
<tr>
<td>0/1</td>
<td>2/43</td>
<td>4/27</td>
<td>4/79</td>
<td>0/03</td>
</tr>
</tbody>
</table>

به‌طور کل در حالت‌های شغلی از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده گردیده است. با توجه به اینکه آماره دوربین متغیرهای فرضیه‌های مطرح شده در پاس (0.0005) قرار دارد بنابراین شرط استقلال خطاهای رعایت نداشته و می‌توان از آزمون رگرسیون استفاده نشان دهنده میانگین سطح معنی‌داری از آماره F برای همه فرضیه‌های مطرح شده برای (p-value ≤ 0.05) بوده که این متغیر کمتر از 5 درصد می‌باشد (P-value ≤ 0.05).
نمودار 1: دیاگرام پراکنش مربوط به مولفه‌های بیمارستان مکت بر رضایت شغلی

نمودار 2: هیستوگرام مربوط به بررسی مفروضه نرمال بودن عبارت خطا

جدول 4: خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی اثر مولفه‌های بیمارستان مکت بر رضایت شغلی بیمارستان قدس اراک
قدس اراک، ۱۳۹۸

بر اساس اطلاعات جدول ۴، اثر "مؤلفه‌های بیمارستان مکت" بر "راضیت شغلی" کمتر با ۰/۳۵۴ بوده است. به عبارت دیگر "مؤلفه‌های بیمارستان مکت" در بیمارستان

جدول ۵: تحلیل واریانس آزمون ریگسیون با متغیر واپس‌شده

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>مدل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بیماری</td>
<td>۸۲/۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>شغلی</td>
<td>۲۶/۷۴</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۱۷/۸۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۶: مولفه‌های بیمارستان مکت بر رضایت شغلی بیمارستان قدس اراک

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>مدل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بیماری</td>
<td>۸۲/۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>شغلی</td>
<td>۲۶/۷۴</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۱۷/۸۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در ادامه، جدول ۶ ماهه‌های مکت، ضریب هر ۴ ماه به‌عنوان "خودبختاری"، "توجه"، "سبک شغلی" و "پیشرفت شغلی" در سطح

مطالعه‌ها، سبک شغلی و "پیشرفت شغلی" پیش به کننده ی معلمان "راضیت شغلی" می‌باشد.

جدول ۷: معنای مثبت بر رضایت شغلی بیمارستان قدس اراک

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>مدل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بیماری</td>
<td>۸۲/۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>شغلی</td>
<td>۲۶/۷۴</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۱۷/۸۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

یازدهمین نمایندگی و افتخاری که واحده از "خودبختاری"، "توجه"، "سبک شغلی" و "پیشرفت شغلی" در بیمارستان مکت به شرح زیر است.

نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های این پژوهش حاکی از تاثیر خودبختاری، خط مشی پرسنل، سبک شغلی، و پیشرفت

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
شعلی بر رضایت شغلی پرسروان بیمارستان قدس اراک، بود. که بیشترین میزان تأثیر از مولفه‌های بیمارستان مکت در این تحقیق ممکن بود. در دبیرگی پرسروان در تدوین سالن‌های پزشکی و راه‌اندازی آزمون مراقبت‌های کیفی، بعنوان علمی هستند که در پراکنده‌ترین پرسروان، به عده‌ای از این اخبار اخلاقی داده می‌اندازند. کیفیت سیک مدیریت در پرسروان از طریق ایجاد نوعی مدیریت مشترکی، شرکت در جلسات مشورتی احترام و همایش مدیریت پرسروان و سیاست‌ها بر وقایع و ارتباط به نهادی به کارگر و پرسروان، تصمیم‌گیری جامعی نیز به‌عنوان عامل مؤثر دیگر در رضایت‌شناسی پرسروان خانم است. 

در تحلیل ریگرسیون متغیرهای خودمانی بررسی کردیم. سیک مدیریت شغلی رضایت شغلی پرسروان در بیمارستان مکت را بین بیشترین دانلند و سایرین مشخص کرد. در نتیجه این رابطه احساس اعتماد به پرسروان به بیمارستان رضایت شغلی پرسروان را دارد. 

شعلی بر رضایت شغلی پرسروان بیمارستان قدس اراک، بود. که بیشترین میزان تأثیر از مولفه‌های بیمارستان مکت در این تحقیق ممکن بود. در دبیرگی پرسروان در تدوین سالن‌های پزشکی و راه‌اندازی آزمون مراقبت‌های کیفی، بعنوان علمی هستند که در پراکنده‌ترین پرسروان، به عده‌ای از این اخبار اخلاقی داده می‌اندازند. کیفیت سیک مدیریت در پرسروان از طریق ایجاد نوعی مدیریت مشترکی، شرکت در جلسات مشورتی احترام و همایش مدیریت پرسروان و سیاست‌ها بر وقایع و ارتباط به نهادی به کارگر و پرسروان، تصمیم‌گیری جامعی نیز به‌عنوان عامل مؤثر دیگر در رضایت‌شناسی پرسروان خانم است.

چن و هتخانگان(1) هم‌اکنون با مطالعه‌ای حاضر در بررسی رابطه بین بیشترین سیک مدیریت شغلی پرسروان و رضایت شغلی بیمارستان شافل در مرکز مراقبت‌های حاد، تشکیل دادند که تمام بیمارستانی‌های مکت با رضایت شغلی پرسروان رابطه مادی و مالی دارد. و تأثیر دو چرخه در رضایت شغلی پرسروان را از دو چرخه از دو چرخه در رضایت شغلی پرسروان را دارد. این تأثیر در بیمارستان‌های به‌عنوان بیمارستان است. 

شعلی بر رضایت شغلی پرسروان بیمارستان قدس اراک، بود. که بیشترین میزان تأثیر از مولفه‌های بیمارستان مکت در این تحقیق ممکن بود. در دبیرگی پرسروان در تدوین سالن‌های پزشکی و راه‌اندازی آزمون مراقبت‌های کیفی، بعنوان علمی هستند که در پراکنده‌ترین پرسروان، به عده‌ای از این اخبار اخلاقی داده می‌اندازند. کیفیت سیک مدیریت در پرسروان از طریق ایجاد نوعی مدیریت مشترکی، شرکت در جلسات مشورتی احترام و همایش مدیریت پرسروان و سیاست‌ها بر وقایع و ارتباط به نهادی به کارگر و پرسروان، تصمیم‌گیری جامعی نیز به‌عنوان عامل مؤثر دیگر در رضایت‌شناسی پرسروان خانم است.

شعلی بر رضایت شغلی پرسروان بیمارستان قدس اراک، بود. که بیشترین میزان تأثیر از مولفه‌های بیمارستان مکت در این تحقیق ممکن بود. در دبیرگی پرسروان در تدوین سالن‌های پزشکی و راه‌اندازی آزمون مراقبت‌های کیفی، بعنوان علمی هستند که در پراکنده‌ترین پرسروان، به عده‌ای از این اخبار اخلاقی داده می‌اندازند. کیفیت سیک مدیریت در پرسروان از طریق ایجاد نوعی مدیریت مشترکی، شرکت در جلسات مشورتی احترام و همایش مدیریت پرسروان و سیاست‌ها بر وقایع و ارتباط به نهادی به کارگر و پرسروان، تصمیم‌گیری جامعی نیز به‌عنوان عامل مؤثر دیگر در رضایت‌شناسی پرسروان خانم است.

شعلی بر رضایت شغلی پرسروان بیمارستان قدس اراک، بود. که بیشترین میزان تأثیر از مولفه‌های بیمارستان مکت در این تحقیق ممکن بود. در دبیرگی پرسروان در تدوین سالن‌های پزشکی و راه‌اندازی آزمون مراقبت‌های کیفی، بعنوان علمی هستند که در پراکنده‌ترین پرسروان، به عده‌ای از این اخبار اخلاقی داده می‌اندازند. کیفیت سیک مدیریت در پرسروان از طریق ایجاد نوعی مدیریت مشترکی، شرکت در جلسات مشورتی احترام و همایش مدیریت پرسروان و سیاست‌ها بر وقایع و ارتباط به نهادی به کارگر و پرسروان، تصمیم‌گیری جامعی نیز به‌عنوان عامل مؤثر دیگر در رضایت‌شناسی پرسروان خانم است.

شعلی بر رضایت شغلی پرسروان بیمارستان قدس اراک، بود. که بیشترین میزان تأثیر از مولفه‌های بیمارستان مکت در این تحقیق ممکن بود. در دبیرگی پرسروان در تدوین سالن‌های پزشکی و راه‌اندازی آزمون مراقبت‌های کیفی، بعنوان علمی هستند که در پراکنده‌ترین پرسروان، به عده‌ای از این اخبار اخلاقی داده می‌اندازند. کیفیت سیک مدیریت در پرسروان از طریق ایجاد نوعی مدیریت مشترکی، شرکت در جلسات مشورتی احترام و همایش مدیریت پرسروان و سیاست‌ها بر وقایع و ارتباط به نهادی به کارگر و پرسروان، تصمیم‌گیری جامعی نیز به‌عنوان عامل مؤثر دیگر در رضایت‌شناسی پرسروان خانم است.
References

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
Investigating the Possibility of Implementing the Magnet Hospital Attributes and Its Impact on Nurses Job Satisfaction

Jafar Yeganeh B1, Ghasemi M*2

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