

Correlation of job satisfaction and productivity of nurses working in hospitals in Kerman University of Medical Sciences

Navidian A¹, *Saber S², Kianian T³

Abstract

Introduction: Productivity is an intellectual point of view it always trying to improve something that already exists. Different factors affect the productivity of hospital nurses constitute the major part of the population. The aim of this study was to determine the correlation of job satisfaction and productivity of nurses working in hospitals in Kerman University of Medical Sciences.

Material & Methods: This study was descriptive-correctional one. This study was conducted on 266 nurses of Kerman University of Medical Sciences through classified random sampling. The participants of the study were all of nurses who working in different wards of hospitals of Kerman University of Medical Sciences in 2012. For data collection the “Job Satisfaction” and “Productivity of Nurses” questionnaires were used after content validity and test retest reliability were measured. For analyzing data the SPSS/16 was used.

Findings: There was a significant positive correlation between job satisfaction of nurses and productivity ($P=0.0001$, $r=0.94$). Also, over 72% of the nurses' had complained about pay, working hours and the shortage of nurses.

Conclusion: Considering the relationship between job satisfaction and nurse's productivity, promoting and improving of job satisfaction by nursing and hospitals managers can increase productivity. It is suggested that hospital managers constantly trying to improve productivity.

Keywords: Efficiency, Job Satisfaction, Nurse.

Received: 13 April 2014

Accepted: 16 December 2014

1- Associate Professor, Pregnancy Health Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran.

2- MSc, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Iranshahr University of Medical Science, Iranshahr, Iran. (**Corresponding author**).

E-mail: ssamansaber@yahoo.com

3- MSc, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zahedan University of Medical Science, Zahedan, Iran.

همبستگی رضایت شغلی و بهره‌وری در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم

پزشکی کرمان

علی نویدیان^۱، *سامان صابر^۲، تکتیم کیانیان^۳

چکیده

مقدمه: بهره‌وری، یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آن چیزی را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد. عوامل مختلفی بر بهره‌وری پرستاران که قشر بزرگی از جامعه بیمارستانی را تشکیل می‌دهند تاثیر می‌گذارد. این مطالعه با هدف تعیین همبستگی رضایت شغلی و بهره‌وری در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش یک مطالعه توصیفی- همبستگی است که با شرکت ۲۶۶ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انجام گرفت. پرسشنامه‌های "رضایت شغلی" "Job Satisfaction" و "بهره‌وری پرستاران" "Productivity of Nurses"، پس از تایید روایی محتوا و پایایی به روش بازآزمایی به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفتند. اطلاعات حاصل به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بین رضایت شغلی پرستاران و بهره‌وری پرستاران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت ($t=0/94$ ، $P=0/001$)، همچنین ۷۲ درصد پرستاران از نظام پرداخت، ساعات کاری بالا و کمبود پرستار اظهار نارضایتی داشتند.

نتیجه‌گیری: با توجه به همبستگی بین رضایت شغلی و بهره‌وری پرستاران، کمک مدیران در جهت افزایش و بهبود رضایت شغلی پرستاران می‌تواند به افزایش بهره‌وری منتج شود. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران بیمارستانی با تلاش در جهت افزایش رضایت شغلی پرستاران گامی مثبت در جهت بهره‌وری و به دنبال آن ارتقاء کیفیت خدمات پرستاری بردارند.

کلیدواژه‌ها: بهره‌وری، رضایت شغلی، پرستار.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۹/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱/۲۴

۱- دانشیار، مرکز تحقیقات سلامت بارداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، زاهدان، ایران.

۲- کارشناس ارشد، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی ایرانشهر، دانشگاه علوم پزشکی ایرانشهر، ایرانشهر، ایران. (نویسنده مسئول).
پست الکترونیکی: ssamansaber@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی زاهدان، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، زاهدان، ایران.

مقدمه

توجه به شغل و انتخاب شغل در زندگی آدمی سابقه‌ای بس طولانی دارد (۱). اشتغال برای ادامه زندگی و بقای پایداری جامعه ضروری است. حیات هر فردی به‌وسیله کار کردن تأمین می‌شود و میزان خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد (۲). لازم است که فرد به شغلی مبادرت ورزد که با خصوصیات طبیعی او و نیازهای جامعه سازگار باشد، در این صورت است که از حداکثر کارایی افراد استفاده می‌شود (۳). در نظام بهداشت و درمان که بزرگ‌ترین بخش آن مربوط به پرستاران هست، اهمیت جذب و ابقای کارکنان پرستاری ضروری و حیاتی است و اخیراً وضعیت پرستاران برای افزایش خدمت‌رسانی به بیماران مدنظر مدیران قرار گرفته است (۴). از طرف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمانی محسوب می‌شود که بیمارستان‌ها به‌هیچ‌عنوان از این قضیه مستثنی نیستند (۵). بهره‌وری پرستاران موضوع بسیار مهمی است زیرا بیمارستان‌ها مکانی برای مراقبت از بیمارانی هستند که نیازهای پیچیده متعددی دارند و به‌خوبی شناخته‌شده که پرستاران منبع کاری بزرگی را در نظام مراقبت بهداشتی تشکیل می‌دهند (۶). به‌طوری‌که، در بسیاری از بیمارستان‌ها هزینه‌های پرستاری تا ۶۰ درصد بودجه عملیاتی را به خود اختصاص می‌دهد (۷). رضایت شغلی به‌عنوان سطح یا درجه‌ای که کارمندان شغلشان را دوست دارند تعریف شده است (۸). رضایت شغلی به‌عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تأثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می‌شود، باید موردتوجه جمعی قرار گیرد (۹). از طرف دیگر، عدم رضایت نیز باعث کم‌کاری، غیبت و سهل‌انگاری شده و حتی در درجات بالاتر می‌تواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه‌ریزی‌ها داشته باشد و آن‌ها را با شکست مواجه سازد (۱۰). رضایت شغلی تأثیر متقابلی روی پرستار و بیمارستان دارد (۱). یک پرستار همراه با خواسته‌ها و آرزوها به بیمارستان وارد می‌شود و هماهنگی و همسوئی بیمارستان با این آرمان‌ها در او ایجاد رضایت می‌نماید و این رضایت شغلی خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش

میزان تولید و یا خدمت‌رسانی بهتر به مددجو می‌شود و از این حیث، بیمارستان از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود (۱۱).

Bradly & Cartwright در مطالعه‌ای بر روی

حمایت اجتماعی، تنش شغلی، رضایت شغلی و سلامت، میان پرستاران در انگلیس نشان دادند که حمایت اجتماعی در ارتباط مستقیم با رضایت شغلی و سلامت هست (۱۲). حمایت سازمانی ممکن است شامل فراهم کردن منابع کافی، ارتباطات مناسب، آموزش، توسعه و نظارت حمایتی مناسب باشد (۱۳). پژوهشگران پرستاری با این موضوع که هرچه‌قدر سطح شغل پایین‌تر باشد، رضایت کمتری در کار را به دنبال دارد و حقوق ناکافی می‌تواند دلیل اولیه نارضایتی باشد موافق هستند. همچنین این پژوهشگران معتقدند که عوامل دیگری وجود دارد که باعث رضایت پایین شغلی باشد، از جمله عدم تناسب شغل با تصویری که فرد از خویشتن دارد، موردعلاقه نبودن شغل، ثابت نبودن و عدم امکان پیشرفت در آن (۱۱). پژوهش‌ها لزوم توجه به رضایت شغلی در سطح کارکنان را موردبررسی قرار داده و نشان داده‌اند توجه به مسائل مهم برای رضایت شغلی افراد اجرایی سطح میانی، می‌تواند روی رفتار و عملکرد روزانه آن‌ها تأثیر مثبت بگذارد (۱۴).

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در شرایط و زمان‌های متفاوت، پرستاران عوامل گوناگونی را بر بهره‌وری و رضایت شغلی‌شان مؤثر می‌دانند (۱۵). لذا این پژوهش باهدف تعیین همبستگی بهره‌وری و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۱ انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش، یک مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه پژوهش آن را کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف ۵ بیمارستان آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۱ تشکیل دادند که مجموع طبق آمار اخذشده تعداد آن‌ها حدود ۷۸۹ نفر برآورد گردید. لذا با توجه به مطالعه آزمایشی که صورت گرفت، و با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد ۲۶۶ پرسشنامه بین پرستاران به روش نمونه‌گیری

پایایی آن در مطالعه حاضر با ضریب آلفای کرونباخ $0/62$ تا $0/88$ و پایایی باز آزمایشی بین $0/71$ تا $0/85$ متغیر بود.

پرسشنامه "بهره‌وری پرستاران" "Productivity of Nurses"، مشتمل بر ۲۵ گویه که میزان بهره‌وری پرستاران را در طیف لیکرت پنج طبقه‌ای مورد ارزیابی قرارداد به گونه‌ای که به هر گویه از نمره ۵ برای کاملاً موافقم در گویه‌های همسو با بهره‌وری و نمره ۱ برای کاملاً مخالف در نظر گرفته شد. نمره کمتر از ۹۰ نشان‌دهنده بهره‌وری کم، نمره ۹۰-۱۰۰ بهره‌وری متوسط، نمره ۱۰۰-۱۱۰ بهره‌وری نسبتاً بالا و نمره ۱۱۰-۱۲۰ نشان‌دهنده بهره‌وری بالا بود. همچنین این پرسشنامه که روایی محتوایی آن قبلاً توسط دهقان نیری و همکاران (۱۷) تأیید شده بود مجدد در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان و مدرسین داخل و خارج از دانشگاه علوم پزشکی کرمان قرار گرفت و پیشنهادات اصلاحی در آن اعمال شد. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر با ضریب آلفای کرونباخ $0/79$ تا $0/89$ و پایایی باز آزمایشی بین $0/80$ تا $0/89$ مورد تأیید قرار گرفت.

پس از گردآوری و استخراج داده‌های خام برای توصیف داده‌های کمی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی و برای متغیرهای کیفی از فراوانی و درصد استفاده شد. و در نهایت، از آمار استنباطی (ضریب همبستگی) برای تجزیه و تحلیل متغیرهای پژوهش استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از آزمون کروسکال والیس نشان داد کلیه داده‌های کمی این پژوهش از توزیع نرمال برخوردار بودند ($P > 0/05$). مشخصات جمعیت‌شناسی افراد مورد بررسی در مطالعه به تفکیک در جدول ۱ آمده است:

طبقه‌ای تصادفی پس از فهرست کردن شماره پرستاران با استفاده از جدول اعداد تصادفی به صورت ساده و منظم به تناسب جمعیت پرستاران هر بیمارستان توزیع شد. از کلیه واحدهای مورد پژوهش رضایت کتبی و آگاهانه اخذ گردید و همچنین به کلیه پرستاران اطمینان خاطر داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه خواهد ماند و این نکته نیز یادآور شد که هر یک از واحدهای مورد پژوهش در هر زمان قادر به ترک مطالعه خواهند بود.

با توجه به هدف و ماهیت پژوهش، از سه پرسشنامه برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده گردید که شامل پرسشنامه اطلاعات عمومی مانند سن، جنس، وضعیت تا هل، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و ترک خدمت بود. پرسشنامه "رضایت شغلی" "Job Satisfaction" توسط Paul در سال ۱۹۸۵ در دانشگاه فلوریدای جنوبی طراحی گردید. این پرسشنامه شامل ۳۶ عبارت مثبت و منفی بود که علاوه بر سنجش نگرش فرد نسبت به حرفه خود (۸)، ارتباط رضایت شغلی را با شاخص‌های درآمد، امکان پیشرفت در کار، رده‌های بالاتر، تسهیلات جانبی، پاداش‌های احتمالی، شرایط محیط کار، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات موجود در محیط کار مورد بررسی قرار می‌داد. هر یک از شاخص‌ها با چهار عبارت سنجیده شدند. پاسخ هر آزمودنی به هر عبارت در دامنه لیکرت ۶ طبقه‌ای "کاملاً" مخالفم" تا "کاملاً موافقم" مشخص شد. نمره رضایت هر آزمون در دامنه ۳۶ تا ۲۱۶ قرار گرفت، که نمره ۳۶ برای بالاترین رضایت شغلی و ۲۱۶ کمترین رضایت شغلی را نشان داد. ضریب آلفای کرونباخ آن در نسخه اصلی از $0/60$ برای خرده مقیاس "همکاران" تا $0/91$ برای کل مقیاس متغیر بود و پایایی باز آزمایشی روی نمونه ۴۳ نفری به فاصله ۱۸ ماه از $0/37$ تا $0/74$ متغیر بوده است (۸). در ایران ضریب آلفای کرونباخ از $0/68$ تا $0/92$ و پایایی باز آزمایشی از $0/58$ تا $0/88$ متغیر بود (۱۶). روایی محتوایی پرسشنامه "رضایت شغلی" "Job Satisfaction" پس از ترجمه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان و مدرسین داخل و خارج از دانشگاه علوم پزشکی کرمان قرار گرفت و پیشنهادات اصلاحی در آن اعمال شد.

جدول ۱: مشخصات جمعیت‌شناسی نمونه مورد بررسی

متغیر	تعداد	درصد
سن	کمتر از ۳۰	۸۴
	۳۰-۴۰	۱۳۱
	بیشتر از ۴۰	۵۱
	جمع	۲۶۶
جنس	مرد	۲۷/۴
	زن	۱۹۳
	جمع	۲۶۶
تأهل	متأهل	۶۹/۹
	مجرد	۲۷/۱
	مطلقه	۳
فرزند	جمع	۱۰۰
	دارد	۵۴/۹
	ندارد	۴۵/۱
تحصیلات	کارشناسی	۲۴۲
	کارشناسی ارشد	۲۴
	جمع	۲۶۶
	عمومی	۶۴/۱
بخش	ویژه	۲۰/۳
	روان‌پزشکی	۱۵/۶
	جمع	۲۶۶
سمت	پرستار	۷۶/۳
	مسئول شیفت	۱۲
	سرپرستار	۱۱/۷
	جمع	۲۶۶
شیفت	چرخشی	۷۵/۲
	ثابت صبح	۱۲/۴
	ثابت عصر	۷/۹
	ثابت شب	۴/۵
	جمع	۲۶۶
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۲۶/۷
	۶ تا ۱۰ سال	۲۵/۲
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۱/۱
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۶/۹
	۲۱ سال و بیشتر	۱۰/۲
شغل دوم پرستاری	جمع	۲۶۶
	دارد	۱۱/۷
	ندارد	۸۸/۳
شغل دوم غیر پرستاری	جمع	۲۶۶
	دارد	۴/۹
	ندارد	۹۵/۱
سابقه ترک خدمت	جمع	۲۶۶
	دارد	۷/۵
	ندارد	۹۲/۵
جمع	۲۶۶	۱۰۰

انحراف معیار ۲۲/۰۰ بود و درواقع طبق نمره دهی دهقان نیری و همکاران (۱۷) حدود ۸۹/۵٪ سطح پایینی از بهره‌وری را دارا هستند. شاخص‌های آماری مربوط به رضایت شغلی و بهره‌وری در جدول ۲ آمده است.

یافته‌های دیگر این پژوهش دلالت بر آن داشت که میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران ۱۰۶/۵۶ با انحراف معیار ۲۱/۰۰ بود و درواقع حدود ۸۵/۵ درصد سطح متوسطی از رضایت شغلی را دارا هستند. همچنین یافته‌های دیگر دلالت بر آن داشت که میانگین نمره بهره‌وری پرستاران ۶۲/۶۶ با

جدول ۲: آمارهای توصیفی مربوط به نمرات رضایت شغلی و بهره‌وری

شاخص‌ها	متغیر	میانگین+انحراف معیار	حداکثر نمره
رضایت شغلی		۱۰۶/۵۶+۲۱/۰۰	۲۱۶
بهره‌وری		۶۲/۶۶+۲۲/۰۰	۱۲۵

آزمون همبستگی پیرسون ارتباط مستقیم و معنی‌داری را بین رضایت شغلی و بهره‌وری پرستاران نشان داد ($t=۰/۹۴$ ، $P=۰/۰۰۱$)، به عبارتی هر چه رضایت شغلی افزایش پیدا کند به دنبال آن بهره‌وری نیز به همان میزان افزایش پیدا خواهد کرد. همچنین اکثر پرستاران از نظام پرداخت، ساعات بالای کاری و نیز کمبود پرستار اظهار ناراضی داشتند، آزمون آماری آنالیز واریانس ارتباط کاملاً معنی‌داری را بین متغیرهای مذکور با رضایت شغلی پرستاران نشان داد ($P>۰/۰۵$).

بحث

رفاهی برای پرستاران چینی بود (۲۰). عدم وجود پرستار کافی یک مورد بارز از ناراضی‌های واحدهای موردپژوهش بود که بر میزان رضایت شغلی پرستاران نیز تأثیرگذار بود. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف معیار بهره‌وری پرستاران به ترتیب برابر با ۶۲/۶۶ و ۲۲/۰۰ بود. از سوی دیگر، نتایج حاصل از این مطالعه حاکی از آن بود که سطح بهره‌وری پرستاران تحت بررسی در سطح پایین قرار داشته است. نکته قابل توجه این است که ۹۱ درصد از نمونه موردبررسی دارای بهره‌وری متوسط و پایین بودند. نتایج این پژوهش با مطالعه دهقان‌نیری و همکاران مطابقت داشت که نشان داد که پرستاران بهره‌وری مناسب را ندارند و انرژی آن‌ها عمدتاً صرف امور اداری و منشی‌گری می‌شود همچنین اکثراً پرستاران بر این باور بودند که آنچه برای آن آموزش‌دیده‌اند متفاوت است (۱۷). نتایج مطالعه سلام زاده و همکاران نیز با نتایج بهره‌وری حاصل از این مطالعه مطابقت داشت (۲۱).

Hamamoto و همکاران در مطالعه‌ای با عنوان بهره‌وری صنعت به این نکته اشاره کردند که دو پدیده زندگی کاری و زندگی شخصی اثرات متقابل و تشدیدکننده‌ای بر روی یکدیگر داشته و فردی که در این دو قسمت دارای مشکلات متعددی باشد به‌طورقطع این مشکلات بر روی تمرکز حرفه‌ای، رضایت

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران به ترتیب برابر با ۱۰۶/۵۶ و ۲۱/۰۰ بود. نتایج حاصل از این مطالعه حاکی از آن بود که سطح رضایت شغلی پرستاران تحت بررسی در سطح متوسط است. نکته قابل توجه این است که ۸۰ درصد نمونه موردبررسی دارای رضایت شغلی متوسط و پایین‌تر هستند که این نتیجه با پژوهش‌های سلمان‌زاده و Hamamoto (۲۱ و ۲۲) هماهنگی دارد. شهبازی و سلیمی در میان پرستاران یزدی رضایت شغلی را در حد متوسط گزارش می‌کنند که از نتایج پژوهش حاضر فاصله چندانی ندارد (۱۸). به‌رحال نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که باید تدابیری جهت افزایش رضایت شغلی پرستاران اندیشه شود. البته رضایت از شغل بسته به شرایط اجتماعی و محیطی مانند جایگاه شغل پرستاری در جامعه، امکانات و تجهیزات بیمارستان، مزایا و پرداخت‌ها یا حقوق و درآمد و حتی نگرش‌های پرستاران متفاوت خواهد بود. برای مثال Brewer و همکاران میزان رضایت شغلی پرستاران هلندی را در حد متوسط گزارش می‌کنند (۱۹)، درصورتیکه Lu و همکاران رضایت از شغل پرستاران چینی را در حد بالایی گزارش می‌کنند، که از دلایلی که Lu و همکاران برای این اختلاف برشمرده بود، بالا بودن تعداد پرستاران و وجود امکانات بالای

نتیجه‌گیری نهایی

با افزایش رضایت شغلی بهره‌وری پرستاران نیز به همان نسبت افزایش پیدا کرد. لذا شناخت هر چه بیشتر این امر جهت ارتقا سلامت جامعه و انجام مطالعاتی در زمینه بررسی عوامل تأثیرگذار بر کیفیت بهره‌وری پرستاران امری ضروری بشمار می‌رود.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی آقای دکتر علی نویدیان و دانشجو سامان صابر است که در دانشگاه علوم پزشکی کرمان به تصویب رسید. بدین‌وسیله از تمام مسئولین مربوطه و همکاران محترم و زحمت‌کش پرستار بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان که در انجام این مطالعه یاری دادند، تشکر می‌شود.

از کار، شادابی در محیط کار و بهره‌وری سازمانی او تأثیرگذار خواهد بود (۲۲). نتایج مطالعات دیگری نیز نشان دادند که به‌کارگیری شیوه‌های نامناسب مدیریت، عدم حمایت پرستاران و اهمیت ندادن به نظرات آنان از علل پایین بودن بهره‌وری پرستاران هست. درحالی‌که روابط خوب و حمایت مدیران از پرستاران باعث افزایش بهره‌وری می‌شود (۲۳). علاوه بر این، استقرار نظام پاداش بر اساس عملکرد و نظارت مستمر و ارزیابی صحیح پرستاران نیز می‌تواند بهره‌وری را ارتقا و بهبود دهد (۲). در مطالعات ذکرشده به بررسی بهره‌وری کارکنان در جوامع مختلف و به‌طور کلی پرداخته شده بود و هیچ‌یک به بهره‌وری و رضایت شغلی پرستاران به‌عنوان ارائه‌دهندگان اصلی خدمات سلامت نپرداخته بودند.

از محدودیت‌های این پژوهش این بود که اگرچه از پرستاران خواسته شد در زمان استراحت به تکمیل این پرسشنامه‌ها بپردازند، اما بارکاری بالا و تعداد مراجعه‌کنندگان زیاد از عواملی به شمار می‌رفتند که بر روند پاسخ‌دهی تأثیرگذار بودند و کنترل این عامل از توان پژوهشگر خارج بود.

منابع

- 1- Wen-Yin C, Ma J, Chiu H, Lin K, Lee P. Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*. 2009; 65(9): 1946-55.
- 2- Navidian A, Saber S, Rezvani Amin M, Kianian T. [Correlation of quality of work life and job satisfaction in nurses of Kerman University of Medical Sciences]. *Journal of Health Promotion Management* 2014; 3(2): 7-15 (Persian)
- 3- bee L, June H, Ying Wu, Cynthia A, Patricia S, Patricia A, et al. Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research*. 2010; 32(1): 81-102.
- 4- Dehghan Nayeri N, Nazari A, Salsali M, Ahmadi F, Adib Hajbaghery M. [Iranian staff nurses' views of their productivity and management factors improving and impeding it: A qualitative study]. *Nursing & Health Sciences*. 2006; 8(1): 51-56 (Persian)
- 5- Richard A, Bessant J, Phelps R. Innovation management measurement: A review." *International Journal of Management Reviews*. 2006; 8(1): 21-47.
- 6- Taboli H, Ahmadipناه M, Jalilian O, Hasani SR, Jalilian H, Jalilian H, et al. [Job satisfaction as a mediator in relationship between emotional intelligence, organizational commitment in employees']. *Kerman Universities. Life Science Journal*. 2013;10(1):1-10 (Persian)

- 7- Holcom B, Barbara R, Hoffart N, Fox M. Defining and measuring nursing productivity: A concept analysis and pilot study. *Journal of Advanced Nursing*. 2002; 38(4): 378-86.
- 8- Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*. 1997; 29(3): 151-60.
- 9- Zare A, Negarandeh R, Dehghan-Nayeri N, Rezaei-Adaryani M. Nursing staff shortages and job satisfaction in Iran: Issues and challenges. *Nursing & Health Sciences*. 2009; 11, (3): 326-31.(Persian)
- 10- Larrabee J H, Ying W, Cynthia A, Persily PS, Simoni PA. Johnston, et al. Influence of Stress Resiliency on RN Job Satisfaction and Intent to Stay. *Western Journal of Nursing Research*. 2010; 32(1): 81-102.
- 11- Rambur B, Palumbo MV, McIntosh B, Mongeon J. A statewide analysis of RNs' intention to leave their position. *Nursing Outlook*. 2003; 51(4):182-8.
- 12- Bradley JR, Cartwright S. Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*. 2002; 9(3): 163-182.
- 13- James M D, Rebecca J E, Alicia A G, Jason J D. Emotional display rules as work unit norms: A multilevel analysis of emotional labor among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2011; 16(2): 170-5.
- 14- Rosser V, Javinar J. Midlevel student affairs leaders' intentions to leave: Examining the quality of their professional and institutional work life. *Journal of College Student Development* 2003; 44(1): 813-30.
- 15- Andrews, D. R., & Dziegielewski, S. F. The nurse manager: Job satisfaction, the nursing shortage and retention. *Journal of Nursing Management*. 2005; 13(4), 286-295.
- 16- Habib S, Shirazi M. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology* 2003; 8 (4) :64-73.(Persian)
- 17- Dehghan Nayeri N, Salehi T, Asadi Noghabi AA. [Quality of work life and productivity among Iranian nurses]. *Contemporary Nurse*. 2011; 39(1): 106-118. (Persian).
- 18- Shahbazi L, Salimi T. [Nursing Job Satisfaction in hospitals of Yazd Province]. *Journal of Yazd University of Medical Sciences*. 2002; 10(2):70-3 (Persian)
- 19- Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Tukov-Shuser M, Djukic M. Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing* 2012; 68(3): 521-38.
- 20- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005; 42(2): 211-27.
- 21- Salam Zadeh Y, Mansoori H, Farid D. Study of the relation between quality of work life and productivity of human resources in health care institutes-a case study among nurses in Shahid Sadughi Hospital in Yazd. *Journal of Journal of Urmia Nursing*. 2008;6(2): 60-70 (Persian)

22- Hamamoto M. Environmental regulation and the productivity of Japanese manufacturing industries. *Resource and Energy Economics*. 2006; 28(4): 299-312.

23- Cummings GG, MacGregor T, Davey M, Lee H, Wong C, Lo E, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2010; 47(3): 363-85.