

رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در کارکنان بهداشتی - درمانی شهرستان ازنا

اکرم رضایی^۱، آناهیتا خدابخشی کولایی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک، اراک، ایران
^۲ استادیار، مشاوره خانواده، دانشگاه خاتم النبیین (ص)، تهران، ایران

نویسنده مسئول:

اکرم رضایی



چکیده

مراکز بهداشتی و درمانی از مهم‌ترین سازمان‌هایی هستند که با ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به مردم نقش مهمی در تأمین سلامتی افراد جامعه بر عهده دارند. لذا توجه به کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی شاغلین این مراکز دارای اهمیت می‌باشد. این مطالعه توصیفی با جامعه آماری ۴۰۰ نفر از پرسنل بهداشتی - درمانی در بخش‌های مختلف مراکز و بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی لرستان از طریق نمونه‌گیری تصادفی در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۶ انجام شد و بمنظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره به صورت مقطعی، و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد، که در هر یک از مراکز بهداشتی- درمانی حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بهداشتی- درمانی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. و با افزایش هر یک از عوامل حمایت اجتماعی رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. متغیر حمایت اجتماعی ۴۵ درصد و در سطح معناداری ۰/۰۱ که با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان، پیش‌بینی کننده معناداری برای متغیر رضایت شغلی نمی‌باشد. و متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده با ضریب بتا ۰/۴۶، بالاترین تاثیر را بر روی رضایت شغلی داشته است و به صورت مثبت آن را پیش‌بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری: مدیران می‌توانند از طریق بهبود حمایت اجتماعی سازمانی موجب رضایت کارکنان و در نهایت رشد و توسعه سازمان گردند.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان مراکز بهداشتی- درمانی، بیمارستان، حمایت اجتماعی، عملکرد، سلامت، کیفیت.

مقدمه

تمام کشورهای جهان در راستای دستیابی به سلامت، به همه گروه‌های اجتماع توجه دارند، ولی از میان این گروه‌ها، کارکنان بهداشتی و درمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی از اهمیت خاصی برخوردارند؛ زیرا آنان یکی از منابع انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند و همچنین در ارتقای بهداشت جامعه و ارائه خدمات بهداشتی درمانی، می‌توانند نقش اساسی داشته باشند. از این رو در بیشتر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه میدان وسیعی برای رسیدگی به این امر خطیر اختصاص یافته است؛ که هدف آن تأمین تندرستی کارکنان و نیروی انسانی می‌باشد، زیرا ضروری است؛ که کارکنان بهداشتی و درمانی خود از سلامت کافی برخوردار باشند؛ تا بتوانند مروج باشند (بخشی پورجویباری و همکاران، ۱۳۹۳). به نظر بسیاری از اندیشمندان حوزه علوم اجتماعی و رفتاری، رضایت شغلی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاستها خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان و عاملی مهم در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار است. کارشناسان معتقد هستند، علاقمندی و رضایت کارکنان از شغل خود باعث افزایش عملکرد و کارایی آن می‌گردد؛ چرا که علاقمندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش مضاعف کارکنان شده و نیز منجر به کاهش هزینه‌های گردد. همچنین نتایج مطالعات مختلف حاکی از رابطه رضایت شغلی با بسیاری از رفتارها و پیامدهای کاری در سازمان است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است؛ که باعث احساس رضایت فردی می‌گردد از طرفی عملکرد فردی و رضایت شغلی از متغیرهای مهمی می‌باشند؛ که بر عملکرد کل سازمان نیز اثرگذار هستند. رضایت شغلی همچنین بر کل جامعه تأثیر گذاشته و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه‌کنندگان مشتریان قدم برمی‌دارند، نگرش مثبت تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه سالمتری را به نمایش می‌گذارند (منظری توکلی و همکاران، ۱۳۹۲). رضایت شغلی با میزان شارکت بالای کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان، رضایتمندی مشتریان، افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان، افزایش بهره‌وری و سوددهی سازمان رابطه دارد و از طرف دیگر عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان، تشویش، کم‌کاری، غیبت، استعفا، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد (دشتی و همکاران، ۱۳۹۳).

مروری بر مبانی نظری تحقیق

یکی از عوامل مهم در رشد و توسعه هر جامعه‌ای عامل کار و نیروی انسانی است. از اینرو اغلب صاحب نظران، توسعه نیروی انسانی، کمیت، کیفیت و نحوه بهره‌گیری از آنرا یکی از عمده‌ترین شاخص‌های رشد و توسعه جوامع به شمار می‌آورند. افراد به عنوان عاملان اصلی و هدف‌هایی هرگونه تولید و توزیع، دارای ارزش، بینش‌ها و رفتارهایی هستند؛ که در فرآیند جامعه پذیرش به آنها دست می‌یابند.

رضایت شغلی: رضایت شغلی رامی‌توان حالتی شخصی و ذهنی دانست؛ که توسط فرد احساس و یا ابرازی شود و مرتبط با مطلوبیتی است؛ که فرد از کار خود احساس می‌کند (منظری توکلی و همکاران، ۱۳۹۲).

حرفه‌های وابسته به پزشکی از جمله مشاغل هستند؛ که به علت مسئولیت تأمین راحتی، آسایش و مداوای بیماران تحت تأثیر عوامل مختلف تنش‌زا قرار دارند؛ اما میزان این تنشها در حرفه پرستاری بیش از سایر حرفه‌های پزشکی است.

حمایت اجتماعی، عبارت است از: محتوای کارکردی روابط که می‌توان آن را در گروه‌هایی از رفتارهای حمایتی قرارداد. راتوس معتقد است پنج گروه از رفتارهای حمایتی شامل توجه عاطفی (شامل گوش دادن به مشکلات افراد و ابراز احساسات، همدلی، مراقبت، فهم و قوت قلب دادن)، یاری‌رسانی (ارائه حمایت و یاری که به رفتار انطباقی می‌انجامد)، اطلاعات (ارائه راهنمایی و توصیه جهت افزایش توانایی مقابله‌ای افراد)، ارزیابی (ارائه پسخوراند از سوی دیگران در زمینه کیفیت عملکرد منجر به تصحیح عملکرد) و جامعه‌پذیر (دریافت حمایت اجتماعی) اثرات نامطلوب فشار روانی را تعدیل و تضعیف می‌کنند. حمایت اجتماعی در واقع به تصویری اطلاق می‌گردد؛ که فرد دردمند، افراد مؤثری دارد؛ که قادر ندبه طور بالقوه در مواقع درماندگی و ناچاری به وی مساعدت کنند. به عبارت دیگر حمایت ادراک شده به پیش‌بینی کمک در زمان ضروری اشاره دارد و اغلب آینده‌نگر است. مهمترین تأثیر حمایت اجتماعی هنگام مواجهه فرد با تنش، بهبود وضعیت سلامتی است (حاج آقازاده و همکاران، ۱۳۹۴). حمایت اجتماعی باعث می‌شود. افراد باور کنند؛ که مورد احترام و ارزش دیگران هستند و به شبکه‌ای با تعهدات دوسویه تعلق دارند. اینگونه از حمایت، تحت تأثیر عوامل متعدد شخصی و محیطی قرار می‌گیرد. حمایت اجتماعی دارای قدرت مهارکنندگی استرس‌های شغلی نیز می‌باشد. و در سازگاری با این استرس‌ها نقش تسهیل‌کننده دارد. بعلاوه حمایت اجتماعی مطلوب از کارکنان در محیط کار، آنان را راضی می‌نماید و در نتیجه به محیط کار متعهدتر و با وفاتر خواهند ماند. بطوری که حتی در شرایط نامطلوب هم با سازمان همکاری خواهند داشت. بنابراین لازم است کارکنان حمایت شوند؛ زیرا در غیر اینصورت به دلیل

کاستی های موجود، امکان برهم خوردن تعادل سازمان بصورت بالقوه وجود خواهد داشت. در معنایی ژرف تر، تعبیر این سخن آن است؛ که سازمان (هیچگاه به وحدت، هماهنگی و توازن نمی رسد) (رستگار و همکاران، ۱۳۹۳).

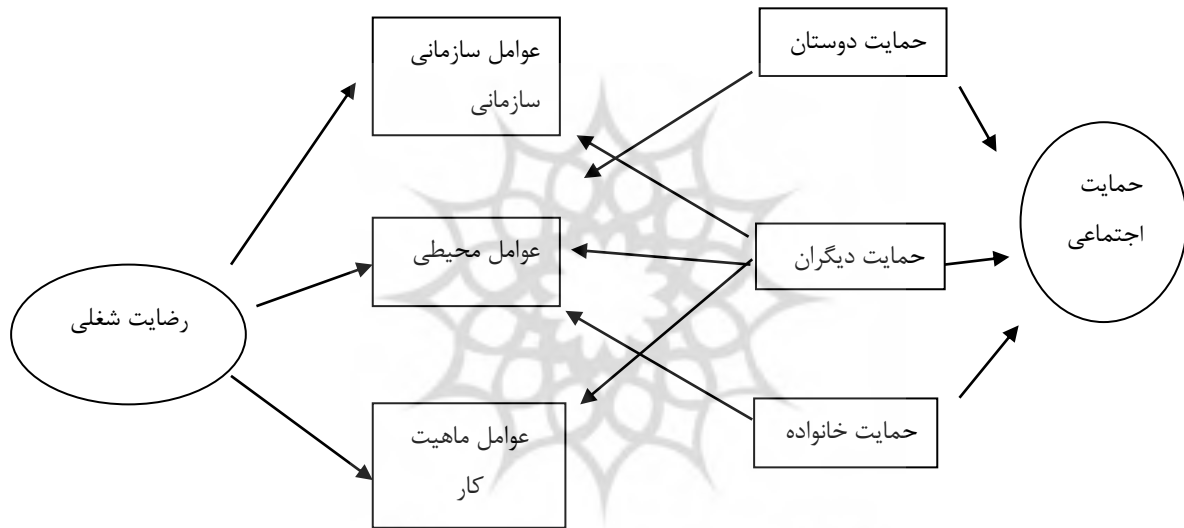
انسان بزرگترین و با ارزش ترین دارایی سازمان است؛ که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود. در حالی که سودآوری سازمان با انسان است و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند. بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود. زیرا سال ها وقت و سرمایه گزاف صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص فہیم متعهد شده؛ تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. نیروی انسانی متعهد در سازمان با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و بموقع می تواند؛ زیان های مادی را بزودی جبران و تامین کند؛ در واقع همواره برای سازمان ارزش افزوده ثروت و فایده ایجاد می کند و بر سرمایه های مادی سازمان می افزاید. برعکس نیروی انسانی غیرمتعهد غیرکارآمد و ناآگاه ممکن است با تصمیمات و اعمال غلط خود بر دشواری ها و زیان های سازمان بیافزاید. وظیفه مدیریت این است؛ که در تماس خود با کارکنان الگوها و استانداردهای خدمت را ارائه دهد و کیفیت رفتار و توجه به مشتری را به وجود آورد (بنی حسن، ۱۳۹۳).

میرفهادی و همکاران، ۱۳۹۳ در پژوهشی با عنوان عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی در پرستاران مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان که این مطالعه باهدف تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام گردید. در این مطالعه توصیفی- مقطعی، ۳۰۹ پرستار شاغل به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از هشت مرکز آموزشی- درمانی شهر رشت در سال ۱۳۸۹ انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج آزمون کای دوشان داد؛ که رضایت شغلی بطور قابل توجهی با متغیرهای تجربه کاری، وضعیت مسکن و درآمد کل خانواده ارتباط آماری معنی داری دارد. نویدیان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی کرمان که با هدف تعیین همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شده است. با توجه به همبستگی بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران، بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران از سوی مدیران پرستاری و بیمارستانی می تواند؛ منجر به افزایش رضایت شغلی آنان شود. پیشنهادی گردید: مدیران بیمارستانی ضمن توجه به کیفیت زندگی کاری پرستاران، در جهت ارتقای آن تلاش کنند. موسوی تبار و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان "بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی و دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۲ که به روش توصیفی تحلیلی در میان پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی و دولتی شهر تهران انجام دادند، نشان دادند؛ تحلیل آماری براساس آزمون T که بین میانگین رضایت پرستاران شاغل در بیمارستانهای نظامی با دولتی اختلاف معنادار وجود دارد. بطوریکه رضایت پرستاران نظامی کمتر از دولتی بود. مرادی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر اجرای شاخصهای کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی در ادارات دولتی شهرستان لامرد که با هدف بررسی تاثیر اجرای شاخصهای کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی و با روش توصیفی پیمایشی انجام داد. نتایج به دست آمده از آزمونهای آماری بیان گر آن بود؛ که سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشته و تاثیر مستقیم داشت. همچنین مولفه های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت کارکنان ادارات شهرستان لامرد از نظر میزان اجرای کیفیت زندگی کاری و تاثیر بر رضایت شغلی در رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و قانون گرایی در سطح نسبتاً مطلوب بودند. بخشی و همکاران (۱۳۹۵) در این پژوهش که با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی انجام گرفت و این مطالعه به صورت مقطعی روی ۱۳۶ نفر از شاغلین مراکز بهداشتی درمانی و خانه بهداشتیهای شهرستان اسلام آباد غرب انجام شد. نتایج حاکی از آن است؛ که کیفیت زندگی کاری کارکنان متوسط به پایین و عملکرد شغلی متوسط به بالا می باشد. راه کارهایی چون افزایش حقوق، تشویق کارکنان به ادامه تحصیل و فراهم آوردن کلاسهای بازآموزی مرتبط با شغل می توانند؛ در بهبود وضعیت موجود مؤثر باشند.

کورتینی (۲۰۱۶)^۱ پژوهشی با عنوان محیط سازمانی به عنوان میانجی ارتباط میان جو یادگیری و رضایت شغلی؛ پیشنهاداتی برای متخصصان نیروی انسانی انجام داد. این پژوهش با هدف تعیین معناداری و مقدار تاثیرگذاری محیط سازمانی به عنوان رابط جو یادگیری و رضایت شغلی کارکنان انجام گرفت. بر اساس یافته های این پژوهش محیط و جو سازمانی به عنوان نقش میانجی برای متغیرهای جو یادگیری و رضایت شغلی عمل نمود.

حبیب^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و گردش شغلی کارکنان مطالعه اولی از نوع توصیفی تحلیلی انجام دادند. براساس نتایج این پژوهش ماهیت سازمان اثر مثبت و مستقیمی بر رضایت شغلی و گردش شغلی کارکنان داشت. این پژوهش ثابت نمود؛ که فرهنگ سازمانی عنصر مهمی در جهت رضایت شغلی، تعهد گردش شغلی کارکنان بوده است. فیوری^۳ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان مسیری را که از طریق آن سازگاری شغلی افزایش می یابد را کشف کنید. نقش عواطف در رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی چالش ها، ساختار سازگاری شغلی و توانایی مدیریت موفق توسعه شغلی چندین پیامد مهم را پیش بینی می کند. نتایج کلی از مفهوم سازگاری شغلی به عنوان یک منبع خود تنظیمی پشتیبانی می کنند. که می تواند کار یک چرخه کامل را ترویج نماید و در آن افراد از منابع خود برای مقابله با آن استفاده می کنند (یعنی سازگاری شغلی) حالات احساسی خود با محیط را شکل می دهند؛ که به نوبه خود بر آن تاثیر می گذارند. ارزیابی کارشان را انجام میدادند. دکولو^۴ و تریولاس (۲۰۱۵) مطالعه ای با عنوان اندازه گیری تاثیر یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد فردی کارکنان در بخش مشاوره در یونان انجام دادند نتایج این مطالعه نشان داد که فعالیتهای یادگیری محور به عنوان پیش بینی کننده های خوبی از عملکرد فردی و رضایت شغلی معرفی شدند. براساس دیگر نتایج این مطالعه رضایت شغلی نقش واسطی در ارتباط میان یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی ایفا نموده بود.

متغیرهای اصلی پژوهش حاضر و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بود. بر همین اساس حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان با در نظر گرفتن عوامل سازمانی، عوامل محیطی و عوامل ماهیت کار مورد بررسی قرار گرفت.



فرضیه پژوهش

- بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

سوالات پژوهش

- آیا بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

²-Habib S

³-Fiori M

⁴-Dekouloua P, Trivellas.p

روش پژوهش

این مطالعه توصیفی می باشد؛ که بر روی ۴۰۰ نفر از پرسنل بهداشتی - درمانی در بخشهای مختلف مراکز و بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی لرستان که از طریق نمونه گیری تصادفی در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۶ انتخاب شده بود صورت گرفت. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون استفاده شده است. بدین ترتیب پژوهش حاضر به صورت مقطعی، در میان کارکنان مراکز بهداشتی- درمانی شهرستان ازنا در استان لرستان با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام گرفت. تعداد نمونه های مورد نیاز بر اساس مطالعات مقدماتی ۵۶ نفر تعیین گردید. این پژوهش از نظرهدف، تحقیقی کاربردی است. و همچنین این تحقیق از نظر روش، توصیفی-تحلیلی است و از حیث جمع آوری اطلاعات، می توان این تحقیق را نوعی تحقیق میدانی به حساب آورد (رحیمی یگانه و ۱۳۹۵). ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد؛ که پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد می باشد. در این پژوهش منظور از رضایت شغلی نمره ای است؛ که کارکنان به سوالات ۱۹ گویه ای پرسشنامه رضایت شغلی می دهند. و بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه حمایت اجتماعی از پرسشنامه استاندارد حمایت اجتماعی ادراک شده (MSPSS)؛ زیمونت^۱ و همکاران (۱۹۸۸) به نقل از افضلان، (۱۳۹۳) استفاده شده که این مقیاس، ادراکات بسندگی حمایت اجتماعی را در سه منبع خانواده، دوستان و دیگران می سنجد. تعیین روایی پرسشنامه های تحقیق حاضر به روش روایی صوری و محتوایی است؛ بدین نحو، که تهیه پرسشنامه های مناسب و منطبق بر مدل مفهومی انجام گرفته، متغیرهای اصلی پژوهش حاضر حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بود بر همین اساس حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان شامل کلیه کارکنان بهداشتی و درمانی مراکز بهداشتی و بیمارستان شهرستان ازنا با ۴۰۰ نفر پرسنل می باشد. با توجه به حجم جامعه آماری مورد نظر، تعداد گروه نمونه ها بر اساس فرمول کوکران و ضریب اطمینان ۹۵ درصد، ۵۶ نفر خواهد بود. نمونه گیری با توجه به سهم هر مرکز سلامت از نظر تعداد کارکنان تعیین شد. بدین صورت که ۲۸ نفر در بیمارستان امام علی (ع)، ۷ نفر در ستاد، کارگزینی، پزشک، پرستار، اتاق عمل، زایشگاه، آزمایشگاه و کاردانها و کارشناسان بهداشتی به عنوان طبقات انتخاب و در داخل طبقات با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده و میان کارکنان بر اساس لیست کارکنان نمونه های پژوهش وارد پژوهش گردیدند. در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه ها، یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۶ پرسشنامه (آزهریک از سه پرسشنامه مورد استفاده) در جامعه ی مورد نظر توزیع و جمع آوری شد و پس از وارد کردن داده ها، با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید و سپس داده ها با استفاده از شاخصهای توصیفی مثل جداول، توزیع فراوانی، میانگین، درصد، انحراف معیار و ... مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آزمونهای بکاررفته در این پژوهش، به منظور بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش، عبارتند از:

۱- آزمون رگرسیون چندگانه

۲- آزمون همبستگی پیرسون، به منظور بررسی رابطه بین متغیرها

یافته ها

مطالعه حاضر در چهار گروه از کارکنان بهداشتی - درمانی شامل پرسنل بیمارستان امام علی با فراوانی ۵۰.۰، پرسنل مرکز خاتم النبیه با فراوانی ۱۹.۶ و پرسنل ستاد مرکز بهداشت با فراوانی ۱۲.۵ و پرسنل مراکز بهداشتی درمانی روستایی با فراوانی ۱۷.۹ انجام شده است. یافته های توصیفی پژوهش ارائه شده به ترتیب متغیر رضایت شغلی با میانگین ۶۰.۶۷ و متغیر ادراک حمایت اجتماعی خانواده با میانگین ۱۴. آنان همچنین از بین نمرات حمایت اجتماعی ادراک شده، در متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده نمرات بالاتر و در متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان نمرات پایین تری کسب کردند. آنان همچنین در متغیر رضایت شغلی نمره ۶۰/۶۷ را کسب کردند که نمره مطلوبی می باشد. از بین متغیرهای پیش بین، متغیرهای ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده و افراد مهم دیگر، پیش بینی کننده معناداری برای متغیر رضایت شغلی می باشد.

^۱-zymont

بحث

مطالعه حاضر در چهار گروه از کارکنان بهداشتی - درمانی شهرستان ازنا با حجم نمونه، ۵۶ نفر انجام شد. مشخصات مربوط به تعداد شرکت کنندگان در هر گروه در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۱-۴- مشخصات جمعیت شناختی سطح تحصیلاتی آزمودنی‌ها (تعداد= ۵۶)

مجموع فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	
۵۰.۰	۵۰.۰	۲۸	پرسنل بیمارستان امام علی
۶۹.۶	۱۹.۶	۱۱	پرسنل مرکز خاتم النبیا
۸۲.۰	۱۲.۵	۷	پرسنل ستاد مرکز بهداشت شهرستان ازنا
۱۰۰.۰	۱۷.۹	۱۰	پرسنل مراکز بهداشتی درمانی

نتایج مطالعه حاضر نشان آنان از بین نمرات حمایت اجتماعی ادراک شده، در متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده نمرات بالاتر و در متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان نمرات پایین تری کسب کردند.

جدول ۲-۴: میانگین انحراف استاندارد

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۶۰.۶۷	۹.۴۵
ادراک حمایت اجتماعی - خانواده	۱۴.۰۸	۳.۶۶
ادراک حمایت اجتماعی - دوستان	۱۱.۹۸	۳.۴۴
ادراک حمایت اجتماعی - افراد مهم دیگر	۱۳.۷۳	۴.۱۹
ادراک حمایت اجتماعی - نمره کل	۳۹.۸۰	۸.۳۳

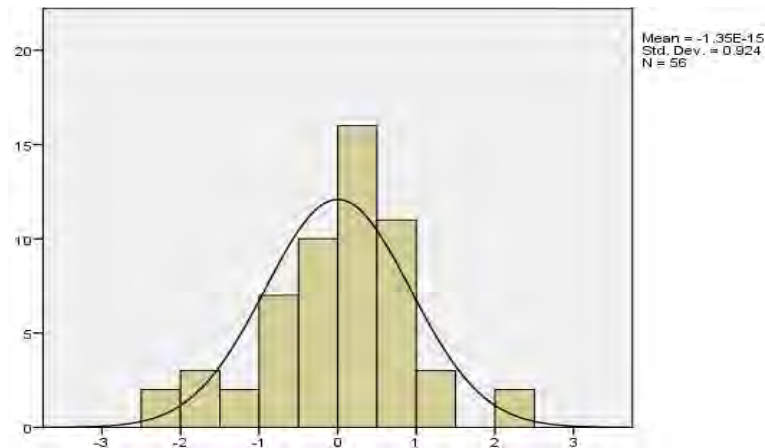
آنان از بین نمرات حمایت اجتماعی ادراک شده، در متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده نمرات بالاتر و در متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان نمرات پایین تری کسب کردند. آنان همچنین در متغیر رضایت شغلی نمره ۶۰/۶۷ را کسب کردند که نمره مطلوبی می‌باشد.

جدول ۳-۴- کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش

کشیدگی	چولگی	
-۰.۵۷۹	-۰.۲۲۵	رضایت شغلی
-۰.۸۰۹	-۰.۴۶۷	ادراک حمایت اجتماعی - خانواده
-۱.۰۰۰	-۰.۲۷۰	ادراک حمایت اجتماعی - دوستان
-۰.۸۳۰	-۰.۴۹۵	ادراک حمایت اجتماعی - افراد مهم دیگر
-۰.۴۴۹	-۰.۲۷۰	ادراک حمایت اجتماعی - نمره کل

جدول (۳-۴) نشان می‌دهد که، شاخص‌های مربوط به چولگی و کشیدگی هیچکدام از متغیرهای پژوهش خارج از محدود ± ۲ نیست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت؛ که توزیع تک متغیری آنها نرمال است. شاخص دوربین واتسون در تحلیل حاضر برابر با ۱/۲۹۸ بود. این مقدار از شاخص دوربین واتسون بیانگر برقراری مفروضه استقلال خطاها در بین متغیرهای پیش‌بین است. همچنین شاخص کشیدگی و چولگی اطلاعات مربوط به «فاصله مهلبوبایس (D)^۱» به ترتیب برابر با ۱/۲۲۸ و ۱/۴۱۱ بود این مقدار بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌های چند متغیری است. شکل ۱-۴ نمودار هیستوگرام مربوط به فاصله مهلبوبایس رو نشان می‌دهد.

^۱ -Mahalanobis distance (D)



شکل ۱-۴

جدول ۴-۴- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیری					
سطح معناداری	ضرایب استاندارد			ضرایب غیر استاندارد	
	T	B	SE	B	متغیرهای
۰.۰۰۰۱	۴.۲۷۲	۰.۴۶۲	۰.۲۷۹	۱.۱۹۲	ادراک حمایت اجتماعی- خانواده
۰.۱۴۰	۱.۴۹۹	۰.۱۷۰	۰.۳۱۱	۰.۴۶۷	ادراک حمایت اجتماعی- دوستان
۰.۰۲۹	۲.۲۴۶	۰.۲۶۲	۰.۲۶۳	۰.۵۹۲	ادراک حمایت اجتماعی- افراد مهم

فرضیه پژوهش: بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در کارکنان بهداشتی - درمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۴-۵- خلاصه رگرسیون به روش همزمان

خطای معیار برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
۷.۱۸	۰.۴۵	۰.۶۷	۰.۴۲

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد؛ که ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرها ۰/۴۲ است. ضریب تعیین ۰/۴۵ است. به عبارتی متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک ۴۵ درصد واریانس مشترک دارند. بر این اساس متغیرهای حمایت اجتماعی ادراک شده در سه عامل مجموعاً به میزان ۴۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین کرده‌اند. نتایج در ادامه ارائه شده است.

جدول ۴-۶- خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس

Sig	F	میانگین مجزورات	df	مجموع مجزورات	
۰.۰۰۰۱	۱۴.۴۱۳	۷۴۴.۵۹۶	۳	۲۲۳۳.۷۸۸	رگرسیون
		۵۱.۶۶۲	۵۲	۲۶۸۶.۴۲۶	باقیمانده
			۵۵	۴۹۲۰.۲۱۴	کل

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد؛ که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین، پیش‌بینی کننده معنی داری برای متغیر ملاک (رضایت شغلی) می‌باشد.

جدول ۷-۴- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیری

سطح معناداری	ضرایب استاندارد				متغیرهای
	T	B	SE	B	
۰.۰۰۰۱	۴.۲۷۲	۰.۴۶۲	۰.۲۷۹	۱.۱۹۲	ادراک حمایت اجتماعی- خانواده
۰.۱۴۰	۱.۴۹۹	۰.۱۷۰	۰.۳۱۱	۰.۴۶۷	ادراک حمایت اجتماعی- دوستان
۰.۰۲۹	۲.۲۴۶	۰.۲۶۲	۰.۲۶۳	۰.۵۹۲	ادراک حمایت اجتماعی- افراد مهم

حال بر اساس نتایج ارائه شده در جداول فرضیه پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. جداول نشان می‌دهد، از بین متغیرهای پیش-بین، متغیرهای ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده و افراد مهم دیگر، پیش‌بینی کننده معناداری برای متغیر رضایت شغلی می‌باشد و در سطح معناداری ۰/۰۱ به ترتیب با ضرایب بتا ۰/۴۶ و ۰/۲۶ به صورت مستقیم رضایت شغلی را پیش‌بینی کرده‌اند. همچنین یافته‌ها نشان داده است؛ که از بین متغیرهای پیش‌بین، متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان، پیش‌بینی کننده معناداری برای متغیر رضایت شغلی نمی‌باشد. ضرایب بتا بیانگر این است؛ که متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده با ضریب بتا ۰/۴۶، بالاترین تاثیر را بر روی رضایت شغلی داشته است و به صورت مثبت آن را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون روابط بین متغیرهای ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده و افراد مهم دیگر با رضایت شغلی مثبت و معنادار است و ارتباط بین متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان با رضایت شغلی معنادار نیست.

نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه اسدی و همکاران (۱۳۹۳) در کارکنان شهرداری منطقه ۱۸ شهر تهران و مطالعه فروزانفر و همکاران در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی (فروزانفر و همکاران ۱۳۹۲) موحدی م و همکاران) و مطالعه قائدی و همکاران همسو بود. و با نتایج (بخشی و همکاران ۱۳۹۵) کارکنان با حوادث شغلی در صنایع متوسط قم و مطالعه (نصیری پور و همکاران ۱۳۹۲) در کارکنان بیمارستانهای آموزشی شهرستان قزوین ارزیابی کرده بودند، تفاوت دارد. (بخشی و همکاران ۱۳۹۵) موفقیت و پیشرفت هر سازمان در گرو عملکرد شغلی بالای کارکنان است. اگر سازمان به عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی توجه نداشته باشد بهره‌وری سازمان کاهش یافته و از نیل به اهداف بازمی‌ماند. مطالعه (منظری توکلی و همکاران ۱۳۹۲) نشان داد؛ که مدیران در صورت توجه بیشتر و توسعه و بهبود عدالت سازمانی که بهبود رضایت شغلی را در پی دارد، می‌توانند سازمان خود را از پیامدهای مثبت فردی، جمعی و سازمانی ادراک عدالت سازمانی بیشتر و همچنین رضایت شغلی بالا از جمله همکاری و مشارکت بهتر کارکنان، انگیزه بالاتر، تمایل به ماندن در سازمان، عملکرد بهتر، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی بیشتر بهره‌مند سازند.

نتیجه تحلیل فرضیه نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بینی، متغیرهای ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده و افراد مهم دیگر، پیش‌بینی کننده معناداری برای متغیر رضایت شغلی می‌باشد و در سطح معناداری ۰/۰۱ همچنین یافته‌ها نشان داده است که از بین متغیرهای پیش‌بینی، متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان، پیش‌بینی کننده معناداری برای متغیر رضایت شغلی نمی‌باشد. ضرایب بتا بیانگر این است؛ که متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده با ضریب بتا ۰/۴۶، بالاترین تاثیر را بر روی رضایت شغلی داشته است و به صورت مثبت آن را پیش‌بینی می‌کند. نتایج مطالعه نویدیان و همکاران (۱۳۹۳) در راستای مطالعه حاضر بود؛ که در پژوهشی نشان دادند، با توجه به همبستگی بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران، بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران از سوی مدیران پرستاری و بیمارستانی می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی آنان شود (رستگار و همکاران ۱۳۹۳). در پژوهشی نشان دادند؛ که ضروری است مدیران به مقوله عدالت سازمانی که بر حمایت اجتماعی از کارکنان اثرگذار است و عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، بیش‌تر از گذشته متمرکز شوند و جهت فراهم نمودن محیطی که ادراک مثبت و مطلوبی از عدالت سازمانی را در کارکنان نهادینه می‌کند، تلاش نمایند؛ تا از این طریق کارکنان به حمایت اجتماعی بیشتری دست یابند. مستانه زوموصلی نیز در بررسی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان بعد ارتباط و همکاری که از جنبه های یادگیری تیمی و گروهی است و بالاترین میزان ارتباط با رضایت شغلی را دارد نشان داد؛ که دارای همخوانی با نتایج فرضیه ی اصلی مطالعه حاضر است نزدیکی جامعه پژوهش و انجام پژوهش در محیط های بهداشتی درمانی علی الخصوص بیمارستان و اینکه بیشترین حجم نمونه پژوهش حاضر نیز از میان

پرستاران بوده اند؛ را شاید بتوان دلیل این همخوانی دانست (مستانه ز و همکاران). همخوانی نتایج مطالعات داخلی با مطالعه حاضر را شاید بتوان به دلیل چارچوب های نزدیک سازمانهای اداری در ایران شرایط شغلی مشابه در اغلب سازمانها دانست. هر چند فرضیات مطرح شده در سایر مطالعات دارای تفاوت هایی با مطالعه حاضر است؛ اما نتیجه کلی این پژوهش همخوانی نتایج با مطالعه حاضر را نشان داده مچنین مطالعه (سیگر^۱ و همکاران ۲۰۱۱) مطالعه ای با عنوان تعهد و رضایت شغلی مؤثر در میان کارمندان غیر خانواده، بررسی نقش های احساس عدالت و مالکیت روان شناختی به این نتیجه رسیدند؛ که مالکیت روان شناختی، روابط بین عدالت توزیعی و تعهد مؤثر و همچنین رضایت شغلی را متعادل می سازد. این مسئله نشان دهنده ی همکاری های ارزشمند در تحقیقات کسب و کار، عدالت سازمانی و تحقیقات مالکیت روان شناختی و کاربرد است مطالعه (حبیب^۲ و همکاران ۲۰۱۴) در مطالعه با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و گردش شغلی کارکنان، بر اساس نتایج این پژوهش ماهیت سازمان اثر مثبت و مستقیمی بر رضایت شغلی و گردش شغلی کارکنان داشت. این پژوهش ثابت نمود؛ که فرهنگ سازمانی عنصر مهمی در جهت رضایت شغلی، تعهد گردش شغلی کارکنان بوده است. در نهایت می توان به پژوهش (المحامید^۳ و همکاران ۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین فعالیت های اشتراک گذاری دانش، تعهد به یادگیری کارکنان، تطبیق کارکنان و رضایت شغلی در کشور اردن بر اساس نتایج این مطالعه، ارتباط معناداری میان فعالیت های اشتراک گذاری دانش، تعهد به یادگیری کارکنان، تطبیق کارکنان و رضایت شغلی وجود داشت. که با فرضیه ی تحقیق حاضر همخوانی با رعایت احترام و ملاحظه با کارکنان برخورد کنند.

پیشنهادهایی مبتنی بر یافته های پژوهش

جهت ارتقاء رضایت شغلی کارکنان توصیه می شود، رویه ها و تصمیمات سازمانی روشن و واضح توضیح داده شوند و شرایطی مهیا شود؛ که کارکنان به رویه ها و روشهای تصمیم گیری درون سازمان آشنا شوند و از پیشنهادات و نظرات کارکنان جهت بهبود تصمیمات سازمانی و افزایش اثربخشی آنها استفاده شود. همچنین مدیران و سرپرستان بهتر است، با رعایت احترام و ملاحظه با کارکنان برخورد کنند. به منظور تطابق بیشتر بین فرد و شغل برگزاری دوره های آموزشی که مهارتهای مورد نیاز شغل را آموزش می دهند؛ می تواند مثرتر باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش اثر مثبت حمایت اجتماعی سازمانی بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین توصیه می شود: از آنجائیکه شکل گیری حمایت اجتماعی سازمانی از طریق پیامهایی که از سوی افراد معتبر در سازمان در مورد توانایی، شایستگی و مؤثر بودن کارکنان به آنان منتقل می شود، صورت می گیرد. با رعایت احترام و ملاحظه با کارکنان برخورد کنند. به منظور تطابق بیشتر بین فرد و شغل برگزاری دوره های آموزشی که مهارتهای مورد نیاز شغل را آموزش می دهند؛ می تواند مثرتر باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش اثر مثبت حمایت اجتماعی سازمانی بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین توصیه می شود: از آنجائی که شکل گیری حمایت اجتماعی سازمانی از طریق پیامهایی که از سوی افراد معتبر در سازمان در مورد توانایی، شایستگی و مؤثر بودن کارکنان به آنان منتقل می شود، صورت می گیرد.

آموزش کارکنان درمانی و غیردرمانی برای درک نوع فعالیتها و تفویض اختیار به آنها جهت تصمیم گیری، باعث می شود؛ که افراد در قبال سازمان احساس مالکیت کرده و از کارکردن در سازمان برخوردار شوند. و از نظر عواطف و احساسات در وضعی قرار گیرند؛ که جهت تامین هدفهای مورد نظر مدیران سازمان از هیچ کوششی فروگذار نکرده؛ که این امر نشان از رضایت مندی شغلی است به نظر می رسد دستیابی به موفقیت در زمینه رضایت شغلی مستلزم این است؛ که مدیریت سازمان به صورت روشن و صریح اشتیاق و اراده خود را به حمایت اجتماعی کارکنان نشان داده و این امر در چشم انداز، استراتژیها و بیانیه های ارزشی سازمان متجلی شود. تلاش و حرکت مدیران در سازمانها به سوی حمایت کننده بودن. چرا که در حقیقت در چنین محیطی است؛ که خلاقیت، نوآوری، خودباورهای کارکنان بارور شده و از نقش و قابلیت خطیر خود در سازمان ها آگاه شده و موجبات رضایت مندی شغلی کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد بیمارستانها را در پی خواهد داشت. با توجه به پیچیده تر شدن محیط بیمارستان و تأثیر عوامل گوناگون اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فنی، علمی و تکنولوژیک بر بیمارستان ها و مراکز بهداشتی، لازم است. همه بیمارستانها و مراکز بهداشتی دارای اطلاعات و دانش لازم برای پاسخگویی به تغییرات روز افزون محیطی باشند. لذا پیشنهاد می گردد:

¹Sieger, Brennard, Frey

²Almahamid, McAdams

³Habib

واحدی تحت عنوان واحد آموزشی در بیمارستانها و مراکز بهداشتی تأسیس گردد. اهمیت قائل شدن به قابلیت های شخصی و یادگیری افراد، از طرف مدیران ارشد سازمانها و افزایش میزان توانایی ها و قابلیت های کارکنان زمینه ساز محیطی است؛ که رضایتمندی کاری افراد را در پی خواهد داشت. با توجه به معنادار بودن رابطه سطح یادگیری فردی بر عوامل سازمانی رضایت شغلی تجدید نظر در نظام پاداش و جبران خدمت متناسب با عملکرد هر یک از کارکنان یکی از استراتژیهای ضروری در راستای افزایش رضایت شغلی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد سازمان بیمارستان و مراکز بهداشتی در نظر گرفته شود.

پیشنهاد می شود: با توجه افراد نسبت به منافع و نتایج کار گروهی و تیمی، زمینه سازی فرهنگ کار گروهی و زدودن ریشه های تفکر فردگرایی در بیمارستانها، تشویق افراد به کار تیمی و کسب تجربه در این زمینه و آشنا نمودن مدیران سازمان در سطوح مختلف با فنون تشکیل و اداره ی تیم از طریق کارگاههای آموزشی و یا شیوه های مناسب دیگر بنیان کار تیمی در بیمارستانها تقویت شود.

به نظر می رسد، انجام نیازسنجی های آموزشی دقیق و مستمر به منظور شناسایی کمبودها و خلاءهای آموزشی کارکنان بیمارستانها و مراکز بهداشتی در همه سطوح سازمانی، فراهم سازی فرصتهای یادگیری گروهی در قالب انواع دوره های آموزشی حضوری و غیرحضوری، استقرار نظام فعال بازخورد که توانایی شناسایی دقیق و سریع نواقص را داشته باشد و اطلاعات صحیح و به هنگام را به منظور انجام تغییرات و اصلاحات لازم عرضه دارد، می تواند در افزایش میزان رضایتمندی کارکنان کارساز باشد. توصیه می شود؛ به رضایت شغلی کارکنان بیمارستانها و مراکز بهداشتی یاد شده در تمام ابعاد (پاداش، شرایط کاری، سطوح مسئولیت شغلی، تنوع کاری، کار گروهی، فرصتهای پیشرفت، قابلیت و حمایت های فردی و سازمانی) توجه گردد. بویژه در حیطه های افزایش رضایت شغلی کارکنان و آموزش آنها ایجاد زمینه های مناسب به منظور یادگیری در همه سطوح کارکنان و شاغلان در بیمارستانها و مراکز بهداشتی از سوی مدیران ارشد خدمات بهداشتی- درمانی.

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی

- بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی بر حمایت اجتماعی سازمانی در کارکنان بیمارستان ها و مراکز بهداشتی.
- بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی در بیمارستانها و مراکز بهداشتی.
- بررسی رابطه آموزش و مدیریت دانش بین کارکنان بیمارستانها و مراکز بهداشتی.
- بررسی رابطه آموزش و میزان جابجایی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بیمارستانها و مراکز بهداشتی.
- بررسی تاثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر میزان یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان ها و مراکز بهداشتی.
- بررسی تاثیر سبک های رهبری مدیران بیمارستانها بر میزان یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد؛ روابط بین متغیرهای ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده و افراد مهم دیگر با رضایت شغلی مثبت و معنادار است و ارتباط بین متغیر ادراک حمایت اجتماعی از طرف دوستان با رضایت شغلی معنادار نیست. که از بین متغیرهای پیشبین، که نشان می دهد با افزایش ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده و افراد مهم دیگر گزارش شده است. همچنین نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و زیر مقیاس های آن با حمایت اجتماعی وجود دارد. لذا مدیران می توانند از طریق بهبود حمایت های اجتماعی در سازمان موجب رضایت کارکنان و در نهایت رشد و توسعه سازمان گردند. مهمترین عواملی را که باعث افزایش رضایت کارکنان سازمان می شود؛ را باید مشخص کرده و با شناسایی این عوامل می توان مدیران سازمان را در راستای تصمیم گیری برای پاسخ گویی به نیازهای کارکنان و متعاقب افزایش بهره وری در سازمان یاری کرد. و از طرف دیگر ارتباط میان حمایت های اجتماعی سازمانی به عنوان فاکتور در چابکی سازمان را باید در کنار رضایتمندی قرار داد.

تشکر و قدردانی: از تمامی کارکنان بهداشتی- درمانی که با صرف وقت و دقت نظر ما را در جمع آوری اطلاعات مربوط به این مطالعه یاری دادند، تشکر و قدردانی می نمائیم.

منابع و مراجع

- ۱- حاج آقازاده، م و همکاران. (۱۳۹۴). تعاریف عملیاتی مطالعه حمایت اجتماعی ادراک شده در کارکنان یکی از کارخانه های تولیدی شهر ارومیه. مجله مهندسی بهداشت حرفه ای، دوره ۲، شماره ۲، صص ۶۱-۵۲.
- ۲- اسدی، م و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر عوامل فردی و محیطی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۱۸ تهران سال سوم، شماره نهم، صص ۱۳-۱.
- ۳- بخشی پورجویاری و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی مجله دانش و تندرستی، ۹ (۲) صص ۳۲-۲۷.
- ۴- بخشی، کلانتری ر. (۱۳۹۵). بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی، مجله مهندسی بهداشت حرفه ای، دوره ۳، شماره ۴، صص ۳۷-۳۱.
- ۵- بنی حسن مهدی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عزت نفس مدیران بر رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلال احمر تهران، پایان نامه دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشکده علوم انسانی.
- ۶- رحیمی یگانه، و. (۱۳۹۵). پایان نامه رابطه سطوح یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در بیمارستانهای منتخب استان لرستان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- ۷- رستگار ع، مردانی ا. (۱۳۹۳). ارتباط عدالت سازمانی با حمایت اجتماعی در کارکنان بیمارستان، فصلنامه اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره سیزدهم، صص ۱۵۸-۱۳۷.
- ۸- دشتی، س و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی- درمانی شهرستان همدان، مجله علمی پژوهان، دوره ۱۲ شماره ۴، صص ۳۴-۲۸.
- ۹- فروزانفر، م و همکاران. (۱۳۹۲). رضایت شغلی پرستاران اورژانس و عوامل موثر بر آن در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نشریه علمی- پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی، دوره ۲۳، شماره ۸، صص ۱۴-۱۰.
- ۱۰- منظری توکلی، ع، رجبی م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان مجله بهداشت و توسعه، سال دوم، شماره ۱، صص ۲۹-۲۲.
- ۱۱- میرفرهادی، ن و همکاران. (۱۳۹۳). عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی در پرستاران مراکز آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان مجله دانشکده علوم پزشکی گیلان، سال دوم، شماره ۵، صص ۲۰.
- ۱۲- موسوی تبار، ی و همکاران. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب نظامی و دولتی شهر تهران، فصلنامه پرستارو، رزم، ۳۹، صص ۳۴-۱۷.
- ۱۳- مرادی، ع. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر اجرای شاخص های کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی در ادارات دولتی شهرستان لامرد، پایان نامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد دانشکده علوم انسانی ومدیریت.
- ۱۴- مستانه ز، موصلی، ل. رضایت شغلی پرستاران و عوامل دموگرافیکی و شغلی مؤثر بر آن در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، فصلنامه دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ۱(۱) صص ۱۷-۸.
- ۱۵- نویدیان، ع و همکاران. (۱۳۹۳). همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه علمی- پژوهشی انجمن علمی پرستاری ایران، دوره ۹، شماره ۲، صص ۱۵-۷.
- ۱۶- نصیری پور ا، و همکاران. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان های آموزشی شهرستان قزوین، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۷، شماره ۴، صص ۳۶۵-۳۵۴.

17-Almahamid S, McAdams A, Kalaldehy T(2012). The Relationships among Orgiii ztt innll Kwwvlggge rrrr igg aaactiees, mmllyee” aaa rii gg Cmmmitmttt s, mmllyee” Atttt iii lity, add mmllyee” Job aatiffactinn: An mmii rial Ivvsstigt inn of the Listed Manufacturing Companies in Jordan. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management. 2012; 5:327-35.

18-Cortini M.(2016) Workplace identity as a mediator in the relationship between learning climate and job satisfaction during apprenticeship Suggestions for HR practitioners. Journal of Workplace Learning. 2016; 28(2):54-65.

19-FIORI M,Bollmann G,Rossier(2015) Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affectj, Journal: Journal of Vocational Behavior, Volume 91, December 2015, Pages 113.

20-Habib S, Aslam S, Hussain A, Yasmeeen S, Ibrahim M(2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. Advances in Economics and Business. 2014;6(2): 215-222.

21-Sieger P,Brennhard F,Frey U(2011) Affective commitment and job satisfaction among non-family employees: Investigating the roles of justice perceptions and psychological ownership, Journal: Journal of Family Business Strategy, Volume 2, Issue 2, June 2011.

