بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۴

علی‌رضا یوسفی، منصوره پورمیری*، عفت صفاری انارکی

چکیده

مقدمه: بین اعتماد حاکم بر سازمان با اثر بخشی، کاهش تعارض و در نهایت رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. و از آنجا که اعتماد یک عامل حیاتی در تنظیم ساختار بیمارستان‌های آموزشی است این پژوهش به بررسی اعتماد و رضایت شغلی کارکنان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته است.

روش‌ها: در این پژوهش توصیفی تحلیلی جامعه آماری شامل پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۷بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۱۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه اعتماد شغلی از ساشکین (۱۹۹۹) با ضریب پایایی ۹۸ درصد و پرسشنامه رضایت شغلی لستر (۱۹۸۴) با ضریب پایایی ۸۰ درصد بود. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و همچنین آزمون‌های t و ضریب همبستگی استفاده شد.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد که بین میزان رضایت شغلی پرستاران با اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین میانگین نمرات ابعاد امنیت شغلی، نظارت، حقوق و مزایا به ترتیب بیشترین میانگین را در میزان رضایت شغلی پرستاران در رابطه با ابعاد اعتماد داشته است.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها در خصوص فرضیه‌های اصلی تحقیق نشان داد که بین اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری و رضایت شغلی ایشان رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه پرستاران به مدیران سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند رضایت شغلی آنان بیشتر خواهد بود.

واژه کلیدی: اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، بیمارستان‌های آموزشی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی (ویژه‌نامه توسعه آموزش) / زمستان ۱۳۸۹؛ ۱۰(۵) / ۵۸۶ تا ۵۹۲

مقدمه

به گفته مارتین هولیس اعتماد موضوع بسیار مهمی است که در تمام علوم اجتماعی و بشری ریشه دارد.. اعتماد یک ساختار اجتماعی است و تا زمانی‌که سازمان‌ها در قالب اجتماعی وجود دارند، اعتماد شرط لازم برای آنها است(۱). ماکس وبر اعتماد را به عنوان پیش نیاز ساختار اجتماعی می‌داند. وی معتقد است که با افزایش پیچیدگی یک سیستم، نیاز به اعتماد نیز به طور نسبی افزایش می‌یابد(۲).

تامپسون می‌گوید: اعتماد دستاورد و نتیجه مدیریت خوب است. به عبارت دیگر نمی‌توان اعتماد را مدیریت کرد بلکه

* **نویسنده مسؤول:** منصوره پورمیری، دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی دانشگاه اصفهان، اصفهان،ایران pourmiri90@gmail.com

دکتر علی‌رضا یوسفی (دانشیار)، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی،مدیریت مطالعات،و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان،ایران.(aryousefi@edc.mui.ac.ir)

عفت صفاری انارکی کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان

این مقاله در تاریخ ۸۹/۱۱/۲ به دفتر مجله رسیده، در تاریخ ۸۹/۱۱/۲۷ اصلاح شده و در تاریخ ۸۸/۱۱/۳۰ پذیرش گردیده است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

با رفتارهای مدیریتی مناسب و با درک متقابل بهتر انتظارات می‌توان آن را ایجاد و حفظ کرد.

موی و میلیندا در پژوهش خود، اعتماد کارکنان به مدیریت را امری ضروری برای روابط بین فردی و اثر بخشی سازمانی ذکر کرده‌اند(۳).

میلیگان در پژوهش خود به بررسی اعتماد سازمانی در نیروی هوایی امریکا بر اساس تئوری اعتماد ساشکین پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که محیط‌های کاری با اعتماد بالا منجر به افزایش کارهای تیمی، کاهش تعارض در سازمان و بهبود عملکرد واثر بخشی رهبری می‌گردد(٤).

کریستینا لافرتی در پژوهشی، رابطه اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری را با برخی شاخص‌های عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش وی نشان داد که اعتماد رابطه معکوسی با میزان ترک خدمت کارکنان و رابطه مستقیمی با رضایت‌مندی بیماران دارد(٥).

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسی سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهمترین زمینه‌های پژوهشی بوده است. وقتی درباره رضایت شغلی صحبت می‌شود، ذکر این نکته بسیار مهم است که افراد با نیازهای بسیار متفاوتی وارد سازمان شده و هریک از آنها به گونه‌ای به رقابت در رفتار می‌پردازند. لذا یک پرسش عمده و مهم برای مدیران و پژوهشگران رفتار کار وجود دارد و آن این است که کارکنان واقعاً از شغل خود چه می‌خواهند؟(٦)

در پژوهشی که توسط قربانی و همکاران با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کادر پرستاری مراکز بهداشتی-درمانی و آموزشی سراسر کشور صورت گرفت، تعداد ۳۰۲۹ پرستار به صورت نمونه‌گیری تصادفی مورد مطالعه قرار گرفته و نتایج زیر حاصل شد:

رضایت شغلی واحدهای مورد پژوهش از شرایط کار ٦۲.۹ درصد، ارتباط با همکاران ٦۹.٦ درصد، ماهیت کار ۷٤.۳ درصد، نظارت و سرپرستی ٥۷.٦ درصد، سیاستگذاری مدیریتی ۵۰ درصد، ارتباط با زندگی شخصی ۸۰/٦ درصد، در سطح متوسط از رضایت و در خصوص امنیت شغلی ٦۳/٥ درصد و حقوق و مزایا ۷۷/۳ درصد در سطح پایین از رضایت قرار داشتند(۷).

نظر به این که نقش مؤثر و تعیین کننده پرستار در الگوگیری تیم سلامت مرهون رضایت شغلی آنان بوده و تاثیر آموزشی این افراد بر دانشجویان تیم سلامت اعم از اینترن‌ها و رزیدنت‌ها در بیمارستان‌های آموزشی انکارناپذیر است، و با توجه به نقش اعتماد سازمانی در رضایت شغلی کارکنان و به دنبال آن بهره‌وری سازمان و نقش مستقیم آن در سلامت جامعه، این مقاله بر آن است تا به بررسی اعتماد سازمانی و رابطه اش با رضایت شغلی کارکنان پرستاری بپردازد. و ضمن نشان دادن رابطه میان رفتار مدیریتی مدیران اجرایی و ارشد و درجه اعتمادی که در سازمان حاکم است، مدیران اجرایی و ارشد را قادر به اتخاذ رفتاری کند که به دنبالش افزایش رضایت شغلی کارکنان را به دنبال داشته باشد. این پژوهش گام اول، یعنی شناسایی وضع موجود بیمارستان‌های آموزشی در خصوص وضعیت اعتماد سازمانی و رضایت شغلی است. بدیهی است که گام‌های بعدی که همانا استفاده از آموزش‌های مناسب در خصوص مباحث رفتار سازمانی برای مدیران و البته کارکنان است مراحلی اساسی‌تر و ضروری خواهد بود.

روش‌ها

از آنجا که هدف از انجام این پژوهش جمع‌آوری، توصیف و تجزیه اطلاعات به منظور شناخت رابطه میان اعتماد و

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

میزان رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های اموزشی داانشگاه علوم پزشکی اصفهان است این پژوهش از نوع توصیفی – همبستگی است. جامعه آماری این پزوهش کلیه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان در سال ۸۵-۱۳۸٤ بوده است. در مطالعه حاضر حدود ۱۰ در صد جامعه مورد پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۱۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. که از این میان ۱۱۱ پرسشنامه عودت داده شد. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق دو پرسشنامه اعتماد سازمانی ساشکین و پرسشنامه رضایت شغلی لستر است(۸و۹) پرسشنامه اعتماد سازمانی ساشکین شامل ۵۰ سؤال بوده و ۱۰ مقوله «ثبات رفتار مدیر نسبت به افراد مختلف، ثبات گفتار مدیرنسبت به افراد مختلف، ثبات رفتار مدیر در موقعیت‌های مختلف، ثبات گفتار مدیر در موقعیت‌های مختلف، تناسب اطلاعات مطرح شده توسط مدیر، تطابق گفتار مدیر با رفتار گذشته وی، صحت گفتار مدیر برای پیش بینی رفتار آینده، تطابق قول و فعل مدیر، صحت گفتار مدیر برای پیش بینی نتایج آینده، قابلیت اعتماد به مدیر» را مورد بررسی قرار می‌دهد. پاسخ سؤالات این پرسشنامه در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه رضایت شغلی لستر نیز دارای ۷۷ سؤال است. که در این تحقیق بر اساس فرهنگ جامعه به ٦۲ سؤال تقلیل یافته است. این پرسشنامه رضایت شغلی را بر اساس ۹ عامل «نظارت، همکاران، شرایط کار، حقوق و مزایا، احساس مسؤولیت، ماهیت کار، پیشرفت کار، امنیت شغلی، قدردانی از کار آنان» مورد بررسی قرار می‌دهد.

روایی پرسشنامه‌های مذکور به تأیید تعدادی از صاحب‌نظران رسید. و جهت برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ، پس از مطالعه آزمایشی استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه اعتماد سازمانی ۰/۹۸ درصد و ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۰ برآورد گردید.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS صورت گرفته است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح استنباطی از آزمون‌های T، ضریب همبستگی پیرسون، استفاده شده است.

نتایج

این پژوهش بر روی ۱۱۱ نفر از کارکنان پرستاری بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد. بر اساس نتایج بیشترین درصد تعداد پرستاران مورد مطالعه در گروه سنی ۳۱-٤۰ سال با ۵۲/۳ درصد بوده‌اند.

بیشترین درصد پرستاران مورد مطالعه با ٦٤ درصد زن بودند. توزیع پرستاران بر حسب مدرک تحصیلی نشان می‌دهد که ۱۵/۳ درصد پرستاران دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و ۷۹/۳ درصد مدرک تحصیلی لیسانس و ۵/٤ درصد مدرک فوق لیسانس داشتند. توزیع پرستاران بر حسب وضعیت تأهل نشان داد که ۱۸/۹ درصد پرستاران مجرد، ۷۵/۷ درصد آنان متأهل و ۵/٤ درصد مطلقه بودند.

توزیع پرستاران بر حسب سابقه خدمت نشان داد که ٤۱/٤ درصد پرستاران دارای سابقه خدمت کمتر از ۳ سال، ۱۲/٦ درصد سابقه خدمت ۳ تا ۵ سال، ۹ درصد سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال و ۳٦/۹ درصد سابقه خدمت ۱۰ سال به بالا داشتند.

بر اساس یافته‌های جدول ۱ نتایج زیر به دست آمد:

رابطه میان «ثبات رفتار مدیر نسبت به افراد مختلف»، «ثبات گفتار مدیر نسبت به افراد مختلف» و «ثبات گفتار مدیر در موقعیت‌های مختلف» با ابعاد نظارت، حقوق و مزایا و امنیت شغلی، در سطح $p<۰/۰۵$ معنادار است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

رابطه میان «ثبات رفتار مدیر در موقعیت‌های مختلف» با ابعاد نظارت، حقوق و مزایا، پیشرفت شغلی و امنیت شغلی، «تناسب اطلاعات مطرح شده» با ابعاد نظارت، ماهیت کار و امنیت شغلی، «صحت گفتار مدیر برای پیش بینی رفتار آینده» با ابعاد نظارت، امنیت شغلی و قدردانی از کار، «صحت گفتار مدیربرای تطابق قول و فعل مدیر» با ابعاد همکاران، حقوق و مزایا و امنیت شغلی در سطح $p<0/05$ معنادار است.

جدول ۱: ضریب همبستگی ابعاد اعتماد شغلی و ابعاد رضایت شغلی

ابعاد اعتماد ضریب همبستگی p- value		نظارت	همکاران	شرایط کار	حقوق و مزایا	احساس مسؤولیت	ماهیت کار	پیشرفت شغلی	امنیت شغلی	قدردانی از کار آنان
ثبات رفتار مدیر نسبت	مقدار	۰/۲۱۷	-۰/۱۰۹	۰/۰۴۸	۰/۲۲۷	۰/۱۵۹	-۰/۰۵۸	۰/۰۸۳	۰/۲۵۲	۰/۴۳
به افراد مختلف	sig	۰/۰۲۲	۰/۲۵۵	۰/۶۱۸	۰/۰۱۷	۰/۰۹۵	۰/۵۴۸	۰/۳۸۶	۰/۰۰۸	۰/۶۵۴
ثبات گفتار مدیرنسبت به	مقدار	۰/۲۷۴	-۰/۱۴۱	۰/۰۵۱	۰/۳۱	-۰/۱۷۱	-۰/۱۰۲	۰/۱۸۲	۰/۳۸۹	-۰/۰۳۴
افراد مختلف	sig	۰/۰۰۴	۰/۱۴۰	۰/۵۹۳	۰/۰۰۱	۰/۰۷۲	۰/۲۸۵	۰/۰۵۰	۰/۰۰۰	۰/۷۲۳
ثبات رفتار مدیر در	مقدار	۰/۲۰۹	-۰/۱۰۹	-۰/۰۱۸	۰/۲۴۳	-۰/۰۴۹	-۰/۰۳۴	۰/۲۲۸	۰/۳۶۲	۰/۰۳۳
موقعیت‌های مختلف	sig	۰/۰۲۸	۰/۲۵۳	۰/۸۵۴	۰/۰۱۰	۰/۶۰۹	۰/۷۲۶	۰/۰۱۶	۰/۰۰۰	۰/۷۳۳
ثبات گفتار مدیر در	مقدار	۰/۲۲۰	-۰/۰۹۵	۰/۰۸۵	۰/۲۴۱	-۰/۱۶۹	-۰/۰۴۷	۰/۰۶۰	۰/۲۴۲	-۰/۱۰۹
موقعیت‌های مختلف	sig	۰/۰۲۰	۰/۳۲۰	۰/۳۷۶	۰/۰۱۱	۰/۰۷۷	۰/۶۲۱	۰/۵۳۱	۰/۰۱۱	۰/۲۵۵
تناسب اطلاعات مطرح	مقدار	۰/۲۷۹	-۰/۱۳۲	۰/۱۵۴	۰/۳۷۹	-۰/۱۵۷	-۰/۰۸۵	۰/۰۴۰	۰/۱۹۹	-۰/۱۲۸
شده توسط مدیر	sig	۰/۰۰۳	۰/۱۶۷	۰/۱۰۶	۰/۰۰۰	۰/۱۰۰	۰/۳۷۴	۰/۶۷۳	۰/۰۳۶	۰/۱۸۱
تطابق گفتار مدیر با	مقدار	۰/۲۱۹	-۰/۰۸۴	۰/۰۶۵	۰/۱۷۴	-۰۳۹	-۰/۱۹۴	۰/۰۲۵	۰/۱۸۳	-۰/۱۸۰
رفتار گذشته وی	sig	۰/۰۲۱	۰/۳۸۲	۰/۴۹۹	۰/۰۶۷	۰/۶۸۷	۰/۰۴۲	۰/۷۹۷	۰/۰۵۰	۰/۰۶
صحت گفتار مدیر برای	مقدار	۰/۲۵۹	-۰/۱۶۸	۰/۰۳۶	۰/۱۴۵	-۰/۱۰۶	-۰/۱۶۷	-۰/۰۴۴	۰/۲۵۷	-۰/۲۶۰
پیش بینی رفتار آینده	sig	۰/۰۰۶	۰/۰۷۸	۰/۷۱۱	۰/۱۳۰	۰/۲۷۰	۰/۰۷۹	۰/۶۴۹	۰/۰۰۶	۰/۰۰۶
تطابق قول و فعل مدیر	مقدار	۰/۱۶۷	-۰/۲۰۶	۰/۰۴۲	۰/۱۸۷	-۰/۰۷۱	-۰/۱۲۴	۰/۰۵۸	۰/۱۹۰	-۰/۱۶۶
	sig	۰/۰۸۱	۰/۰۳۰	۰/۶۵۸	۰/۰۴۹	۰/۴۶۱	۰/۱۹۵	۰/۵۴۶	۰/۰۴۶	۰/۰۸۲
صحت گفتار مدیر برای	مقدار	۰/۲۵۲	-۰/۱۷۴	۰/۰۱۳	۰/۰۸۹	-۰/۰۱۵	-۰/۲۹۵	-۰/۰۴۹	۰/۱۸۸	-۰/۱۰۳
پیش بینی نتایج آینده	sig	۰/۰۰۸	۰/۰۶۸	۰/۸۸۸	۰/۳۵۳	۰/۸۷۴	۰/۰۰۲	۰/۶۰۸	۰/۰۴۸	۰/۲۸۴
قابلیت اعتماد به مدیر	مقدار	۰/۱۴۲	-۰/۱۲۷	-۰/۰۵۲	۰/۱۰۵	-۰/۲۱۵	-۰/۲۵۳	-۰/۰۷۵	۰/۱۸۱	-۰/۰۹۳
	sig	۰/۱۳۷	۰/۱۸۵	۰/۵۹۰	۰/۲۷۳	۰/۰۲۴	۰/۰۰۷	۰/۴۳۶	۰/۰۵۰	۰/۳۳۳

نتایج به دست آمده از پژوهش همچنین نشان داد که میانگین نمره ابعاد اعتماد از نظر پرستاران با توجه به جنسیت، سمت (کارکنان و مدیر) و وضعیت تأهل، در سطح $p<0/05$ معنادار است. همچنین t مشاهده شده در خصوص مقایسه میانگین نمره ابعاد رضایت شغلی از نظر پرستاران با توجه به جنسیت آنان، در ابعاد همکاران و احساس

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

مسؤولیت در سطح $p<۰/۰۵$ معنادار بوده ولی با توجه به سمت و وضعیت تأهل در سطح $p<۰/۰۵$ معنادار نیست.

بحث

نتایج به دست امده از تجزیه و تحلیل داده‌ها در خصوص فرضیه‌های اصلی تحقیق نشان داد که بین اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری و رضایت شغلی ایشان رابطه وجود دارد به عبارت دیگر هرچه پرستاران به مدیران سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی آنان بیشتر است. همچنین میانگین نمرات ابعاد امنیت شغلی، نظارت و حقوق و مزایا به ترتیب بیشترین میانگین را در میزان رضایت شغلی پرستاران در رابطه با ابعاد اعتماد داشته‌اند. به عبارت دیگر مدیران اجرایی و ارشد بیمارستان‌ها با ایجاد امنیت شغلی، نظارت حمایتی و تأمین حقوق و مزایای مکفی می‌توانند در افزایش رضایت شغلی و بهره وری سازمان نقش راهبردی داشته باشند. به علاوه بین میانگین ابعاد اعتماد و رضایت شغلی از نظر پرستاران با توجه به جنسیت، سمت تفاوت معنادار وجود داشت. در صورتیکه بین میانگین نمرات ابعاد اعتماد و رضایت شغلی از نظر پرستاران با توجه به وضعیت تأهل آنان تفاوتی وجود نداشت. میزان همبستگی میان ابعاد اعتماد سازمانی با ابعاد امنیت شغلی، نظارت و حقوق و مزایا از دیگر ابعاد رضایت شغلی بالاتر بود.

پرستار یک عضو مهم در تیم سلامت به شمار می‌آید. و دارای نقش‌های گسترده‌ای از جمله نقش مراقبتی، حمایتی، درمانی، هماهنگی، مشورتی، مدیریتی، آموزشی و تحقیقاتی می‌باشد. به این معنا که پرستار وظیفه مراقبت و حمایت از بیمار، وظیفه هماهنگی بین بیمار و پزشک و بیمار و خانواده بیمار (انتقال‌دهنده خواست‌ها و نیازهای بیمار یا مددجو)، مسوولیت مدیریت بخش (اولویت‌بندی برای رسیدگی به بیماران و تصمیم‌گیری به موقع در مورد بیماران اورژانسی)، وظیفه آموزش به بیمارو تیم سلامت اعم از اینترن، رزیدنت و...،وظیفه تحقیق درباره روش‌های مراقبتی که اعمال کرده است و تحقیق بر روی نحوه کاهش تعداد روزهای بستری یک بیمار را بر عهده دارد. با توجه به نقش حساس و مهم پرستار در زمینه‌های مختلف و از جمله آموزش به تیم مراقبت بیمار، به خصوص در بیمارستان‌های آموزشی که جامعه مورد نظر در این پژوهش است، توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آنان بسیار مورد توجه بوده که مدیران سازمان در راستای ارتقای بهره وری و بهبود ارائه خدمات بایستی مورد توجه قرار دهند. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش سه عامل امنیت شغلی، نظارت حمایتی و تأمین حقوق و مزایای کافی از عوامل مهم رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی به شمار می‌آید. به علاوه عامل بسیار مهم اعتماد سازمانی که در ابعاد مختلف مورد تحقیق قرار گرفت، نقش تعیین کننده‌ای در عملکرد پرستاران و در ارتباط با رضایت شغلی آن داشته که همبستگی مثبتی را با ابعاد رضایت شغلی نشان داد.

این پژوهش از نظر رابطه میان ابعاد اعتماد و رضایت شغلی با تحقیقات میلیگان، انجمن پرستاران تگزاس، نورمن و سونیا همخوانی داشته است. پژوهش‌های ذکر شده ارتباط بین اعتماد و رضایت شغلی را تأیید کرده است.(۱۰)

نتیجه‌گیری

نقش مهم و گسترده پرستار در ارائه خدمات سلامت به بیماران و نقش فعال آنها در آموزش تیم درمان به خصوص در بیمارستان‌های آموزشی مرهون رضایت شغلی آنان است. در صورت عدم حضور رضایت شغلی کلیه وظایف پرستاران، از جمله آموزش و برقراری ارتباط مناسب با تیم درمان و بیمار دچار اختلال گردیده که نتیجه مستقیم آن کاهش سطح کیفی وکمی خدمات سلامت به

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

جامعه است. لذا مدیران بیمارستان‌ها بایستی با ایجاد جوی حمایت آمیز و قدردانی از کارکنان خود از طریق ثبات رفتار و گفتار خود نسبت به افراد مختلف و در موقعیت‌های گوناگون، تطابق قول و فعل خود و تناسب اطلاعات مطرح شده توسط ایشان، موجب جلب اعتماد کارکنان شده و با ایجاد انگیزه در آنان موجبات تحقق اهداف سازمانی را فراهم نمایند. که بدین منظور بایستی با شناخت وضع موجود سازمان خود اقدام به آموختن شیوه‌های هرچه بهتر مدیریت نمودن سازمان تحت امر خود نمایند. بدین منظور پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی مثمر ثمر برای کلیه مدیران و کارکنان در خصوص ابعاد مختلف رفتار سازمانی طراحی گردیده تا با ایجاد جوسازمانی مناسب، به اهداف سازمان که همانا سلامت جامعه است نایل شده و موجبات بهره‌وری سازمان فراهم شود.

منابع

1. Hollis M. Trust within reason. Cambridge: Cambridge university press;1998
2. Bluhm LH. Trust, terrorism, and technology. Journal of Business Ethics .1987;6(5): 333-341,
3. Moye MJ, Henkin AB. " Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers", Journal of Management Development.2006; 25 (2):101–117
4. Yilmaz A, Atalay CG.A Theoretical Analyze on the Concept of Trust in Organisational Life.European Journal of Social Sciences.2009; 8(2): 341-352
5. Williams LL. Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust. Health Care Manage Rev. 2005 Jul-Sep;30(3):203-11.
6. Hooman H.A. [Tahiyie va standard sakhtane meghyase sanjesh rezaiate shoghli]. Tehran: Moaseseye Aliye amuzesh va pajohesh modiriyat va barnamerizy ;2002.[Persian]
7. Monjamed Z., Ghorbani T., Mostofian F., Oveissipour R., Nakhost Pandi S., Mahmoudi M.[A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran.]THE JOURNAL OF FACULTY OF NURSING & MIDWIFERY 2005;10(23): 39-48[Persian]
8. Korynne TD,LesterPE .The Development of an Instrument To Measure Organizational Trust. [cited 2011 Apr 1].Avaibale from: http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED441835.pdf
9. Lester PE. Development of an instrument to measure teacher job satisfaction. [Dissertation]. NEW York :NEW York University ;1984.
10. Tzafrir SH S,Harel H,Baruch Y,Dolan SH L. The consequences of emerging HRM practices for employees’trust in their managers.[cited Apr 26].Availablr from: http://www.spiritcg.com/Conteudos/NEWS/03%20GURU%20Zone/The%20consequences%20of%20emerging%20HRM.pdf

.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

An Investigation on the relationship Between Nursing Personnel's Confidence Building and their Job Satisfaction in Isfahan University of Medical Sciences Hospitals in 2005

Alireza Yousefi[1] , Mansoureh Pourmiri[2] ,Efat Safari Anaraki[3]

Abstract

Introduction: *Prevailing confidence in an organization has relationship with efficacy, conflict reduction and job satisfaction Since, confidence is a crucial factor in structuring educational hospitals, this study has tried to investigate trust and nursing personnel's confidence building and their job Satisfaction in Isfahan university of Medical Sciences.*

Methods: *This is a descriptive analytic study. The target population included nurses in educational hospitals in Isfahan University of Medical Sciences in 2008. The samples (111) were selected through random sampling. Data were collected by Sashkin questionnaire of job confidence (1999) with reliability of 98% and lessler job satisfaction questionnaire (1984) with reliability of 80%. Data were analyzed by descriptive statistics, T-test and coefficient index.*

Results: *The findings showed that there was a relationship between nurses' level of job satisfaction and organizational confidence. Mean scores of job security, supervision and salary were the highest in nurses' job satisfaction regarding confidence dimensions.*

Conclusion: *The results obtained by data analysis in main hypotheses of the study showed a relationship between nursing personnel's organizational confidence and their job satisfaction. In other words, the more the nurses rely on organizational managers, the more job satisfaction they will have.*

Keywords: Organizational confidence, job satisfaction, educational hospitals

Addresses:

[1]*Associate Professor, head of Medical Education Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. E-mail: aryousefi@edc.mui.ac.ir*

[2] *(✉) PhD Student of organizational behavior management and human resources, Isfahan University, Isfahan, Iran, E-mail: pourmiri90@ gmail.com*

[3]Master of educational management, Azad

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]