رابطه سبک‌های دلیستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران

اسحاق رحیمیان بوغرام، دکتر ایوب‌یکلی نوری، دکتر حمیدرضا عضوی

چکیده

هدف: تطبیق به اهمیت سبک‌های دلیستگی در بیزگرگری‌های ارتزه‌ای، به‌ویژه سبک‌های دلیستگی پرستاری با رضایت و استرس شغلی در پرستاران، بررسی شده است.

روش: این پژوهش با استفاده از طرح کمک‌رسانی، شرایط برنامه‌ریزی شده بود. آزمونی به همراه تحقیق، 144 تستان پرستاران بیمارستان‌های دولتی در استان تهران و مردم بودند. مطالعه مربوط به شرکت‌نامه‌های مربوط به سبک‌های دلیستگی پرستاری در استان تهران به مراجعه شد.

نتایج: گزارش‌های انجام شده به دلیلی که بیشترین شاخص‌های سبک‌های دلیستگی پرستاری در استان تهران بودند. در سطح کلی، سبک‌های دلیستگی پرستاری با بیشترین رضایت مربوط شد.

کلیدواژه‌ها: سبک دلیستگی بزرگسالی، رضایت شغلی، استرس شغلی، پرستاران، بیمارستان‌های دولتی

* دانشجوی دکترای تخصصی روانشناسی سلامت دانشگاه تهران. تهران، پی گشایی، و بروپولی کره نصیر. خیابان نسيم، دانشگاه روانشناسی و علم تربیتی

E-mail: eshaghrahirhimi@yahoo.com

www.SID.ir
پیش بینی ریسایت شغلی پرساتران چه اندازه است؟
- سهم معنیداری سیستم دلیسنتی در پیش بینی استرس شغلی پرساتران چقدر است؟

روش
در این پژوهش توصیه، جامعه آماری شامل پرساتران زن و مرد بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بود. معیار انتخاب آزمون‌های در دوازده مدرک کارآموزی رشته پرساتران نا مقطع دکتری و اجتماع رسمی یکی از بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بود. با توجه به آن که آمار پرساتران زن بیشتر از زن، نفرات انتخاب شده 95 نفر زن و 55 نفر مرد به روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله انتخاب گردیدند. برای انتخاب نمونه‌ها نخست از میان بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان هشت بیمارستان به نام‌های بیمارستان‌های شهری اهرام، فیباتی، ایشان، خورشیدی، عیسی‌بن‌رمی، سوخته‌پی و سونات و شهید بهشتی به‌عنوان انتخاب شدند. سپس از هر یک از این بیمارستان‌ها، نمونه‌بندی یک بخش انتخاب شد و همه پرساتران آن بخش به‌عنوان آزمون‌های در بیمارستان‌ها و یک بخش گفته شد که هدف از یک بخش، پرسی نگرش و احساس آنها در زمینه رضایت و استرس شغلی می‌باشد. چهارمین از پرساتران خوامش شد همه ماهمه‌های آزمون‌ها را به دقت بیان کردند و هیچ پرسی را به‌دست آوراد.

پاسخ‌گذاری

ایران‌شهر، نام خبری به شرح زیر بود:

1- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 1 (ASA)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 2 (JDS)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 3 (Read)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 4 (Adult Attachment Inventory)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 5 (Job Satisfaction-Dissatisfaction Scale)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 6 (Collins)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 7 (Read)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 8 (Adult Attachment Inventory)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 9 (Job Satisfaction-Dissatisfaction Scale)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 10 (Collins)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 11 (Read)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 12 (Adult Attachment Inventory)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 13 (Job Satisfaction-Dissatisfaction Scale)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 14 (Collins)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 15 (Read)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 16 (Adult Attachment Inventory)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 17 (Job Satisfaction-Dissatisfaction Scale)؛ ۱۹۸۷

- پرسی‌نامه دلیسنتی برگزاری 18 (Collins)؛ ۱۹۸۷
درمان نشان‌دهنده همگشه‌ی مثبت میان سازمان‌های مطرح در این دو ابزار و نشان هدف‌های ارزیابی همگشه‌ی پرسشنامه رضایت ناپذیری شغل است. افزون بر آن، نتیجه‌گیری: بنابراین در نیاز به هم‌بینی ارزیابی همگشه‌ی سازمان‌های نهایی هر چه کمتر پرسشنامه هر دو ابزار رابطه مناسب و خوبی (۶۴۰) با کل مقياس دارند. ضریب پایایی با آزمایش مقياس رضایت ناپذیری شغل برای یک نمونه ۶۰ نفری با فاصله دو هفته بود.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمره‌های پرسشنامه در آزمون سیدی ها، رضایت شغل و استرس شغل بر حسب جنسیت

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>مردان</th>
<th>زنان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۰۱</td>
<td>۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۱۱/۱</td>
<td>۱۱/۷</td>
</tr>
<tr>
<td>انحراف معیار</td>
<td>۱/۰</td>
<td>۱/۰</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار</td>
<td>۱ نشان‌دهنده کم‌ترین</td>
<td>۱ نشان‌دهنده بیش‌ترین</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در حال حاضر، همگشه‌ی پرسشنامه بین نمره‌های ۱۰۰ نشان‌دهنده کم‌ترین درمان نشان‌دهنده همگشه‌ی مثبت میان سازمان‌های مطرح در این دو ابزار و نشان هدف‌های ارزیابی همگشه‌ی پرسشنامه رضایت ناپذیری شغل است. افزون بر آن، نتیجه‌گیری: بنابراین در نیاز به هم‌بینی ارزیابی همگشه‌ی سازمان‌های نهایی هر چه کمتر پرسشنامه هر دو ابزار رابطه مناسب و خوبی (۶۴۰) با کل مقياس دارند. ضریب پایایی با آزمایش مقياس رضایت ناپذیری شغل برای یک نمونه ۶۰ نفری با فاصله دو هفته بود.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمره‌های پرسشنامه در آزمون سیدی ها، رضایت شغل و استرس شغل بر حسب جنسیت

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>مردان</th>
<th>زنان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۰۱</td>
<td>۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۱۱/۱</td>
<td>۱۱/۷</td>
</tr>
<tr>
<td>انحراف معیار</td>
<td>۱/۰</td>
<td>۱/۰</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار</td>
<td>۱ نشان‌دهنده کم‌ترین</td>
<td>۱ نشان‌دهنده بیش‌ترین</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برخی از نکاتی که در این مطالعه گزارش شدند:

- برای نمره‌های افزون بر ایزو میان سازمان‌های مطرح در این دو ابزار و نشان هدف‌های ارزیابی همگشه‌ی پرسشنامه رضایت ناپذیری شغل، نتیجه‌گیری: بنابراین در نیاز به هم‌بینی ارزیابی همگشه‌ی سازمان‌های نهایی هر چه کمتر پرسشنامه هر دو ابزار رابطه مناسب و خوبی (۶۴۰) با کل مقياس دارند. ضریب پایایی با آزمایش مقياس رضایت ناپذیری شغل برای یک نمونه ۶۰ نفری با فاصله دو هفته بود.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمره‌های پرسشنامه در آزمون سیدی ها، رضایت شغل و استرس شغل بر حسب جنسیت

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>مردان</th>
<th>زنان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۰۱</td>
<td>۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۱۱/۱</td>
<td>۱۱/۷</td>
</tr>
<tr>
<td>انحراف معیار</td>
<td>۱/۰</td>
<td>۱/۰</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار</td>
<td>۱ نشان‌دهنده کم‌ترین</td>
<td>۱ نشان‌دهنده بیش‌ترین</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برخی از نکاتی که در این مطالعه گزارش شدند:

- برای نمره‌های افزون بر ایزو میان سازمان‌های مطرح در این دو ابزار و نشان هدف‌های ارزیابی همگشه‌ی پرسشنامه رضایت ناپذیری شغل، نتیجه‌گیری: بنابراین در نیاز به هم‌بینی ارزیابی همگشه‌ی سازمان‌های نهایی هر چه کمتر پرسشنامه هر دو ابزار رابطه مناسب و خوبی (۶۴۰) با کل مقياس دارند. ضریب پایایی با آزمایش مقياس رضایت ناپذیری شغل برای یک نمونه ۶۰ نفری با فاصله دو هفته بود.
همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین نمره‌های آزمودنی‌ها در سیستم دلیستگی ایمن بالاتر از سایر مقیاس‌ها و میانگین نمره‌های سیستم دووسیگرا کمتر از سایر مقیاس‌ها می‌باشد. این بروز بین زنان و مردان از نظر سیستم دلیستگی تفاوت معنی کافی نداشت. مقایسه رابطه سیستم دلیستگی با رضایت و استرس شغلی به‌کوش روش آماری همبستگی و مقایسه سیستم دلیستگی (ایمن، اجتماعی و دووسیگرا) با کمک ناحیه تحلیل رگرسیون گام به‌گام در پیش‌بینی رضایت و استرس‌شغلی ارتباط نمره‌های رضایت شغلی و نمره‌های سیستم دلیستگی را معنادار نشان داد. هم‌چنین ضربم همبستگی بین نمره‌های رضایت شغلی و نمره‌های سیستم دلیستگی ایمن ۰۵/۲۰۱۶ بود. از این رو فرضیه اول برای سیستم دلیستگی تایید شد. این نتایج نشان می‌دهند که همبستگی بین نمره‌های رضایت شغلی و نمره‌های سیستم دلیستگی اجتماعی نزدیک به نقطه ۰ است (۰/۰۵/۲۰۱۶). از این رو این سیستم دلیستگی رضایت شغلی و سیستم دلیستگی اجتماعی نزدیک به نقطه ۰ شود و با توجه به آن، منفی‌های این ضربم همبستگی می‌توانند فرض که هرچه بیشتر میزان نمره‌های سیستم دلیستگی اجتماعی کمتر باشد، میزان رضایت شغلی بالاتر است.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی رضایت شغلی در پرستاران (۱۲۰ نفر)

<table>
<thead>
<tr>
<th>تغییرات ضربم همبستگی</th>
<th>تغییرات ضربم همبستگی</th>
<th>ضربم وارد</th>
<th>ضربم کل</th>
<th>مرحله</th>
<th>معنا دار</th>
<th>df</th>
<th>df</th>
<th>df</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>df</td>
<td>df</td>
<td>df</td>
<td>p</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
<td>---------</td>
<td>----</td>
<td>----</td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>دلیستگی ایمن</td>
<td>۰۰۶/۸۲۶</td>
<td>۰/۸۴۱</td>
<td>۵/۹۳</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۱۵۸/۰۰۱</td>
<td>۱</td>
<td>۱۵۸/۰۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>دلیستگی دووسیگرا</td>
<td>۰۰۶/۸۲۶</td>
<td>۰/۸۴۱</td>
<td>۵/۹۳</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۱۵۸/۰۰۱</td>
<td>۱</td>
<td>۱۵۸/۰۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>دلیستگی اجتماعی</td>
<td>۰۰۶/۸۲۶</td>
<td>۰/۸۴۱</td>
<td>۵/۹۳</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۱۵۸/۰۰۱</td>
<td>۱</td>
<td>۱۵۸/۰۰۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

www.SID.ir
جدول ۳- ضرایب استاندارد و غیراستاندارد معادله پیشین در فاصله نیمه‌سال‌های ۱۲۰-۷۰

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح</th>
<th>ضریب استاندارد</th>
<th>ضریب غیراستاندارد</th>
<th>خطای استاندارد</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>می‌ماند</td>
<td>۹/۱۰</td>
<td>-</td>
<td>۲/۳۷</td>
<td>عدد نتیج</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیسگی ایمن</td>
<td>۵/۶۲</td>
<td>۹/۴۴</td>
<td>۷/۱۵</td>
<td>۹/۸۴</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیسگی دو سوگرا</td>
<td>۷/۹۰</td>
<td>۳/۴۱</td>
<td>۶/۱۷</td>
<td>۷/۲۶</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیسگی اجتنابی</td>
<td>۳/۴۱</td>
<td>۷/۱۷</td>
<td>۷/۱۵</td>
<td>۷/۱۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها نشان دادند که تجربه‌پذیری رابطه‌های خام و استاندارد در پیشین استرس شغلی برای سیک‌های دلیسگی پرسنال و معنی‌داری در پیشین و این تغییر‌ها را نشان می‌دهد.

یافته‌های جانی پزوهش نشان داد که ضریب همبستگی بین سن پرسنال و ضریب‌های دلیسگی استرس شغلی به‌طور برای ۷۵/۰ می‌باشد. این ضریب همبستگی از نظر آماری معنی‌دار است (۵/۰). همچنین، ضریب همبستگی بین سابقه کاری پرسنال و ضریب‌های دلیسگی استرس شغلی به‌طور برای ۸۳/۰ می‌باشد. این ضریب همبستگی از نظر آماری معنی‌دار است (۵/۰). تجربه‌پذیری رابطه‌های خام و میانگین دلیسگی در توزیع نماییندگی و استرس شغلی را پیشین شیوه‌ای‌رنگه (۵/۰) و متغیر سابقه کاری می‌تواند نشان دهد (۷/۱۷ دلیسگی و استرس شغلی را پیشین شیوه‌ای‌رنگه (۵/۰).

جدول ۴- ضرایب استاندارد و غیراستاندارد معادله پیشین استرس شغلی پرسنال

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح</th>
<th>ضریب استاندارد</th>
<th>ضریب غیراستاندارد</th>
<th>خطای استاندارد</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>می‌ماند</td>
<td>۸/۸۱</td>
<td>-</td>
<td>۳/۴۱</td>
<td>عدد نتیج</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیسگی ایمن</td>
<td>۹/۶۰</td>
<td>۹/۷۸</td>
<td>۷/۱۷</td>
<td>۷/۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیسگی اجتنابی</td>
<td>۶/۸۰</td>
<td>۳/۴۱</td>
<td>۶/۱۷</td>
<td>۶/۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیسگی دو سوگرا</td>
<td>۴/۴۱</td>
<td>۷/۱۷</td>
<td>۷/۱۷</td>
<td>۷/۱۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بحث

این پژوهش نشان داد که میانگین کل نمره‌های پرسشنامه در سیستم دیلیگنتی اینم برای 11/1 (انحراف معیار 0/78) می‌باشد. این مقدار برای سیستم دیلیگنتی انجاتی به ترتیب 9 (انحراف معیار 0/47) و 6/1 برای سیستم دیلیگنتی دووسیگرا (انحراف معیار 0/57) می‌باشد. این نتایج به یافته‌های پژوهش‌های هدف و شیوع (1990) و فیلی و هورن (1994) و هورن و شیوع (1987) هم‌سوسی دارد.

هم‌سوسی‌الافکتی در زمینه چگونگی تعیین سیستمهای دلیگنتی در فریم‌های گوناگون را نشان داده و در این پژوهش نشان داده شده که دلیگنتی با عناوین یک‌باز ترتیبی (پایلی) (1973) آمادگی‌های رسیدن از زمینه فیزیکی در دووسیگرا این رابطه را به دست می‌آورد، فراهم می‌سازد. اگر که در حالی که می‌گیرد، زیست‌نشانی، ارزش حیاتی و تعامل سازندگی کودک‌ها، این مدل در خدمت شکل‌گیری و تقویت دلیگنتی اینهم‌فعالیت می‌کند. فراهم کردن حرفه‌ای که بر پایه آن آمادگی‌های زهی در دووسیگرا از راهنمایی شناور و مهمتر از آن ارزش حیاتی و فروغ‌دهی دلیگنتی اینهم‌فعالیت که پایه‌بندی یافته، همواره دشوار خواهد بود. بنابراین پیشنهاد کاشش فراوانی سیستمهای دلیگنتی‌های نامناسب (اجتیادی و دووسیگرا) را نویسی می‌کند.

در ستایش‌های اول و دوم زیور، یافته‌ها نشان داده که هم‌سوسی‌الافکتی بین سیستم دلیگنتی اینم با رویکرد شغلی می‌باشد. میانگین کل نمره‌های پرسشنامه در سیستم دلیگنتی اینم برای 11/1 (انحراف معیار 0/78) می‌باشد. این مقدار برای سیستم دلیگنتی انجاتی به ترتیب 9 (انحراف معیار 0/47) و 6/1 برای سیستم دلیگنتی دووسیگرا (انحراف معیار 0/57) می‌باشد. این نتایج به یافته‌های پژوهش‌های هدف و شیوع (1990) و فیلی و هورن (1994) و هورن و شیوع (1987) هم‌سوسی دارد.

هم‌سوسی‌الافکتی در زمینه چگونگی تعیین سیستمهای دلیگنتی در فریم‌های گوناگون را نشان داده و در این پژوهش نشان داده شده که دلیگنتی با عناوین یک‌باز ترتیبی (پایلی) (1973) آمادگی‌های رسیدن از زمینه فیزیکی در دووسیگرا این رابطه را به دست می‌آورد، فراهم می‌سازد. اگر که در حالی که می‌گیرد، زیست‌نشانی، ارزش حیاتی و تعامل سازندگی کودک‌ها، این مدل در خدمت شکل‌گیری و تقویت دلیگنتی اینهم‌فعالیت می‌کند. فراهم کردن حرفه‌ای که بر پایه آن آمادگی‌های زهی در دووسیگرا از راهنمایی شناور و مهمتر از آن ارزش حیاتی و فروغ‌دهی دلیگنتی اینهم‌فعالیت که پایه‌بندی یافته، همواره دشوار خواهد بود. بنابراین پیشنهاد کاشش فراوانی سیستمهای دلیگنتی‌های نامناسب (اجتیادی و دووسیگرا) را نویسی می‌کند.
یزیت نشان‌دهنده دلیت‌های ناشی از نقص‌های انسانی به‌طور کلی نشان‌دهنده نقص عصب‌پروری ناشی از جنبه‌های جراحی و عمل‌های شیمی‌درمانی است. این دلیت‌ها ممکن است به‌صورت همزمان با دلیت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر بیماری‌ها و صورت‌های دیگر بیماری‌ها و عوامل دیگر B
نگارنده‌گان از گل‌خوردن و معاونان بیمارستان‌های مورد پژوهش به‌خاطر هم‌رودی و هم‌کاری آنان و از پرستاران بدلیل همکاری در اجرای این پژوهش قدردانی می‌نمایند.

دریافت مقاله: ۱۳۸۴/۰۷/۰۶; دریافت نسخه نهایی: ۱۳۸۴/۰۷/۲۳; پذیرش مقاله: ۱۳۸۴/۰۷/۲۴

منابع

پاسخ‌گویی بارگر، احسان، (۱۳۸۴). بررسی رابطه شبکه‌های احساسی، نظریه احساسی، ارزشی و تجربیات شفاهی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی به‌کوشش: نیلوفر کرم‌نیکا، دانشگاه اصفهان، روانشناسی عمومی. در روند علمی، نشریه‌های علمی، روان‌پزشکی، روان‌پزشکی اینستیتوشن، دانشگاه شهید بهشتی، سال ۹۴، شماره ۴۶.

رازی، محمد، (۱۳۶۷). محاسبه نسبت شفاهی و درکی یک گل‌خورده در بیمارستان‌ها به‌کوشش: دانشگاه اصفهان، روانشناسی عمومی. در روند علمی، نشریه‌های علمی، روان‌پزشکی، روان‌پزشکی اینستیتوشن، دانشگاه شهید بهشتی، سال ۹۴، شماره ۴۶.


