

بررسی رابطه اعتماد به همکار و رضایت شغلی در پرستاران

مهدی طالبی^{۱*}، بهار سیفی^۲، محمد امین میرزایی^۳، علی افشاری^۴، مهدی ترکمانی^۵، رضا عباسی^۶، داود گمار^۷

۱. دانشجوی دکتری پرستاری، دانشگاه تربیت مدرس، ایران.
۲. دانشجوی دکتری سلامت در بلایا و فوریت‌ها، دانشگاه علوم پزشکی ایران، ایران.
۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، ایران.
۴. مربی، گروه پرستاری، دانشکده پیراپزشکی نهاوند، دانشگاه علوم پزشکی همدان، ایران.
۵. کارشناس ارشد پرستاری مراقبت ویژه، دانشگاه علوم پزشکی همدان، ایران.
۶. کارشناس ارشد روان پرستاری، دانشگاه آزاد واحد تهران پزشکی، ایران.
۷. کارشناس پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی همدان، ایران.

*نویسنده مسئول: mehditalebi@rocketmail.com

دریافت: ۱۳۹۳/۶/۶؛ پذیرش: ۱۳۹۴/۸/۱۶

چکیده

مقدمه: در آیین اخلاق پرستاری ایران، یکی از وظایف پرستار در قبال همکاران تیم درمانی، برقراری ارتباط مبتنی بر اعتماد می‌باشد. از طرفی شناسایی عوامل رضایت و عدم رضایت نیروی انسانی در سازمان‌ها جهت اتخاذ راهبردها و برنامه‌های مؤثر، ضروری می‌باشد. این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین اعتماد به همکار و رضایت شغلی پرستاران انجام شد.

روش: پژوهش از نوع توصیفی هم‌بستگی بود که تعداد ۱۶۸ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان همدان (سال ۱۳۹۱) با روش سرشماری توسط پرسش‌نامه اعتماد به همکار و پرسش‌نامه رضایت شغلی مورد مطالعه قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی انجام شد. به این منظور، داده‌ها وارد نرم‌افزار آماری SPSS، ویرایش ۱۵ شدند.

یافته‌ها: ضریب هم‌بستگی بین ابعاد اعتماد به همکار (شایستگی و اعتبار و خیرخواهی) و رضایت شغلی به ترتیب 0.263 ($P=0.006$) و 0.271 ($P=0.006$) و 0.393 ($P=0.000$) بود و نتایج حاصل از رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که متغیر خیرخواهی نسبت به سایر ابعاد اعتماد به همکار در تبیین واریانس رضایت شغلی مشارکت بیشتری دارد. ($P=0.003$ ، $r=0.158$)

نتیجه‌گیری: اعتماد به همکار و رضایت شغلی دو مؤلفه مهم تأثیرگذار بر یکدیگر و بر کیفیت ارائه خدمات پرستاری می‌باشند. ضروری است که با شناسایی عوامل مؤثر بر این دو مؤلفه به دنبال برنامه‌ریزی جامع جهت ارتقای این دو متغیر در بیمارستان‌ها باشیم.

واژگان کلیدی: کدهای اخلاق پرستاری، اعتماد به همکار، رضایت شغلی، پرستار.

مقدمه

هر سازمانی از سه سرمایه انسانی و اقتصادی یا مادی و اجتماعی تشکیل شده است و مهم‌ترین این سرمایه‌ها را سرمایه اجتماعی می‌دانند (۱). در عصر حاضر برای توسعه، بیشتر از آنکه نیازمند سرمایه اقتصادی و فیزیکی و انسانی باشیم، نیازمند سرمایه اجتماعی هستیم؛ زیرا که بدون این سرمایه، استفاده از دیگر سرمایه‌ها ابر می‌ماند و تلف می‌شود (۲). اعتماد عنصری مشترک در تمامی تعاریف سرمایه اجتماعی است (۳). اعتماد انتظارات مثبت و توقعاتی است که اعضای سازمان درباره شایستگی (Competence)، اعتبار (Reliability) و خیرخواهی (Benevolence) دیگر اعضای سازمان دارند (۴). شایستگی به مجموعه‌ای از مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی در یک حوزه وظیفه‌ای اطلاق می‌شود (۵). خیرخواهی به داشتن رفتار بامحبت و نداشتن افکار و انگیزه‌های خودخواهانه، رفتارهای فرصت‌طلبانه و غیرمنصفانه و توجه کردن به رفاه دیگران تعریف شده است (۶). اعتبار به پایبند بودن به یک سری اصول و ثبات در آن اصول، دارا بودن قدرت قضاوت و یکسانی در گفتار و کردار گفته می‌شود (۷). بدون اعتمادسازی هیچ‌گونه شانس برای تحقق اهداف استراتژیک سازمان وجود ندارد (۸). از اعتماد به عنوان نمونه کامل جهت تسهیل روابط اجتماعی و به عنوان قلب یک ارتباط مؤثر و سالم نام می‌برند (۹).

اگر کارکنان معتقد باشند که می‌توانند به همکاران خود اعتماد کنند، آنگاه می‌توانند انرژی خود را بر حفاظت از خود و عملکرد سازمانی متمرکز کنند. در چنین شرایطی مشکلات سازمانی کاهش می‌یابد (۶). فقدان اعتماد در سازمان موجب اجتناب از پاسخ‌دهی، احساس بدگمانی و حسادت، شایعه‌سازی، تلاش برای فاصله گرفتن از کار و عدم صداقت در اهداف سازمانی می‌شود و می‌تواند کاهش تعهد به سازمان و رضایت شغلی را به همراه داشته باشد (۱۰). بالا بودن اعتماد در بین اعضای سازمان‌های بهداشتی درمانی موجب حفظ و ارتقاء قابلیت نیروی انسانی می‌شود و برعکس پایین بودن سطح اعتماد موجب کاهش همکاری و هماهنگی شده و منجر به خطرات فساد سازمان می‌شود (۱۱).

از طرفی عامل نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بقای سازمان‌ها مطرح است. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است، بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های

صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر، ضروری نیز می‌باشد (۱۲). اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی کارکنان، بررسی نقاط ضعف و قوت مؤثر در کاهش یا افزایش رضایتمندی کارکنان، سازمان را در ارائه خدمات بهتر، تولید محصولات مناسب و در نهایت ارتقاء بهره‌وری کمک خواهد کرد (۱۳). این توجه در سازمان‌های بهداشتی اهمیت دوچندانی دارد؛ زیرا ایجاد رضایت در نیروی‌های سازمان‌های بهداشتی سبب ایجاد رضایت در کل سازمان می‌شود که منجر به تسهیل دسترسی به هدف سازمان‌ها، یعنی ارتقاء سطح سلامت جامعه می‌گردد (۱۴).

در سال ۱۳۸۹ میزان اعتماد در پرستاران یک بیمارستان نظامی در تهران، صورت کلی (و نه فقط اعتماد به همکار) در حد متوسط گزارش شد (۱۳). در تحقیق کفاش‌پور و همکاران (۱۳۹۱) میزان اعتماد به سازمان در پرستاران شاغل در بیمارستان قائم مشهد، متوسط به پایین گزارش شده بود (۱۵). در تحقیق یوسفی و همکاران، ارتباط اعتماد پرستار به مدیر با رضایت شغلی پرستار نشان داده شد (۱۶). باتوجه به جست‌وجوهای انجام‌شده، تحقیقی در ایران که به بررسی ارتباط اعتماد به همکار و رضایت شغلی در جامعه پرستاری پرداخته باشد، یافت نشد؛ لذا این مطالعه با هدف تعیین رابطه دو متغیر اعتماد به همکار و رضایت شغلی در پرستاران انجام شد.

روش

پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۱ انجام شد که از نوع پژوهش توصیفی هم‌بستگی بود و ارتباط بین اعتماد به همکار (اعتبار، شایستگی و خیرخواهی) و رضایت شغلی پرستاران بررسی شد. نمونه پژوهش شامل ۱۶۸ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان همدان بود که به روش سرشماری انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه داشتن مدرک کاردانی پرستاری و بالاتر، تمایل شرکت در مطالعه، داشتن حداقل یک سال سابقه کار و اشتغال در پست پرستاری بالینی بود. شیوه اجرایی مطالعه به این روش بود که با اخذ معرفی‌نامه از معاونت درمان تأمین اجتماعی همدان به بیمارستان‌های مورد مطالعه مراجعه و طی هماهنگی با ریاست بیمارستان‌ها، اقدام به توضیح هدف مطالعه به نمونه‌های مطالعه شد. برای حفظ مسائل اخلاقی پرسش‌نامه‌ها بدون نام و داخل پاکت قرار داده شد و از مشارکت‌کنندگان خواسته شد

استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۷ درصد به دست آمده بود (۱۹).

یافته‌ها

یافته‌های دموگرافیکی حاکی از آن بود که بیشترین تعداد شرکت‌کنندگان زن بودند (۵۴ درصد). ۶۲ درصد مشارکت‌کنندگان متأهل بودند. بیشتر شرکت‌کنندگان (۳۷ درصد) مابین ۳۰ تا ۳۵ سال و کمترین آنان (۲۵ درصد) بین ۴۵ تا ۵۰ سال سن داشتند. بیشتر پرستاران (۵۸ درصد) لیسانس و کمترین آنان (۵ درصد) فوق لیسانس بودند. همچنین ۳۷ درصد آنان دارای مدارک تحصیلی کمتر از لیسانس بودند. سابقه شغلی بیشتر پرستاران (۳۱/۵ درصد) مابین ۱۰ الی ۱۵ سال بود. همچنین ۷۵ درصد شرکت‌کنندگان سابقه کمتر از ۱۵ سال در حرفه خویش داشتند. از لحاظ نوع استخدام، ۶۹ درصد رسمی، ۱۰ درصد آزمایشی و ۲۱ درصد آن‌ها به صورت قراردادی بودند.

شایستگی، خیرخواهی و اعتبار با رضایت شغلی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان همدان رابطه معناداری داشت.

ضریب هم‌بستگی پیرسون بین شایستگی و رضایت شغلی برابر 0.263 ($P = 0.006$) که حاکی از آن بود که بین شایستگی و رضایت شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

ضریب هم‌بستگی پیرسون بین خیرخواهی و رضایت شغلی برابر 0.393 ($P = 0.000$) بود که بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین آن‌ها بود.

ضریب هم‌بستگی پیرسون بین اعتبار و رضایت شغلی برابر 0.271 ($P = 0.006$) بود که نشان از رابطه مثبت و معنادار بین آن‌ها بود.

همچنین نتایج حاصل از رگرسیون خطی چندگانه به روش گام‌به‌گام نشان داد که نقش متغیر خیرخواهی در تبیین واریانس رضایت شغلی از سایر ابعاد اعتماد قوی‌تر است. مقدار ضریب هم‌بستگی آن با متغیر رضایت شغلی با معناداری 0.003 برابر با 0.398 و مقدار ضریب تعیین (R Square) برابر 0.158 بود که بقیه درصد مربوط به سایر عواملی است که مورد نظر این پژوهش نبوده است (جدول ۱).

در صورت تمایل به همکاری، پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کنند که این فرایند نشانگر رضایت آگاهانه به شرکت در مطالعه بود. پس از ۴۸ ساعت اقدام به جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها شد. باتوجه به روش جمع‌آوری داده و روش نمونه‌گیری (سرشماری)، برای کاهش افت نمونه، چندین بار اقدام به توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه در شیفت‌های مختلف کاری شد که باین وجود، ریزش حدود ده درصدی مشاهده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسش‌نامه اعتماد به همکار و رضایت شغلی بود. پرسش‌نامه اعتماد به همکار توسط Ellonen و همکاران (۲۰۰۸) توسعه داده شده است (۱۷). این پرسش‌نامه حاوی ۱۵ سؤال در سه بُعد اعتبار، شایستگی و خیرخواهی است که سهم هر بُعد ۵ سؤال است. برای نمره‌دهی به پاسخ سؤالات، از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد (کاملاً موافقم نمره ۵ و کاملاً مخالفم نمره ۱). ماکزیمم و مینیمم نمره ممکنه به ترتیب ۷۵ و ۱۵ بود. نمره $(34/9 - 15)$ بیانگر اعتماد پایین، نمره $(54/9 - 35)$ بیانگر اعتماد در حد متوسط و نمره $(75 - 55)$ بیانگر اعتماد بالا بود.

پرسش‌نامه رضایت شغلی Spector (۱۹۹۸) متشکل از نه بعد رشد و پیشرفت (ارتقاء)، سرپرستی، پاداش‌های اقتضایی، روال‌های اداری، ارتباطات، همکاران، مزایای شغلی، ماهیت کار و پرداختی‌ها در قالب ۳۶ سؤال (برای هر بعد چهار سؤال) می‌باشد (۱۹). برای نمره‌دهی از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد (کاملاً موافقم نمره ۵ و کاملاً مخالفم نمره ۱). ماکزیمم و مینیمم نمره ممکنه به ترتیب ۱۸۰ و ۳۶ بود. باتوجه به نمرات کسب شده، رضایت شغلی پرستاران به سه سطح پایین $(36 - 83/9)$ ، متوسط $(84 - 133/9)$ و بالا $(180 - 134)$ تقسیم شد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه اعتماد به همکار و رضایت شغلی از روش روایی محتوا و صوری استفاده شد. بدین منظور سعی شد از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شود (۱۸). البته گویه‌های پرسش‌نامه توسط اساتید دانشگاهی (برای روایی محتوی) و گروه هدف که همان کارشناسان پرستاری شاغل در بیمارستان‌های وابسته به سازمان تأمین اجتماعی بودند (برای روایی صوری)، بدون اصلاحات تایید شد. در این پژوهش، پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای اعتماد به همکار 0.93 و برای رضایت شغلی 0.86 بود. در پژوهش گلی‌پور و همکاران (۲۰۱۱) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسش‌نامه 0.90 بود (۱۸). پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی در پژوهش مرادی (۱۳۸۹)، با

جدول ۱: ضرائب رگرسیون

سطح معناداری	آماره t	ضرائب غیراستاندارد			مقدار ثابت
		Beta	خطای معیار	B	
۰/۰۰۰	۹/۹۳۶	-	۷/۵۳۱	۷۴/۸۳۱	
۰/۸۲۸	۰/۲۱۸	۰/۰۳۲	۰/۵۰۹	۰/۱۱۱	اعتبار
۰/۰۰۳	۳/۰۱۶	۰/۴۴۸	۰/۶۵۱	۱/۹۶۳	خیرخواهی
-۰/۴۳۷	-۰/۷۸۱	-۰/۱۱۵	۰/۶۱۵	-۰/۴۸۱	شایستگی

متغیر وابسته: رضایت شغلی

بحث

نتیجه پژوهش نشان داد که بین شایستگی همکار و رضایت شغلی فرد ارتباط وجود دارد؛ بدین معنی که هرچه فرد از مهارت و توانایی شغلی بیشتری برخوردار باشد و در محیط کار عملکرد بهتری به واسطه توانایی شغلی اش داشته باشد، می تواند در رضایت شغلی همکار خود مؤثر باشد. بین خیرخواهی همکار و رضایت شغلی فرد نیز ارتباط وجود دارد؛ به طوری که توجه به رفاه و آسایش و احساسات همکاران، داشتن رفتار با محبت و نداشتن افکار و انگیزه های خودخواهانه، رفتارهای فرصت طلبانه و غیرمنصفانه می تواند در رضایت شغلی همکار مؤثر باشد. همچنین بین اعتبار همکار و رضایت شغلی فرد ارتباط وجود دارد؛ به این شکل که فرد با داشتن صداقت در گفتار و رفتار، ثبات اخلاقی و وفای به عهدها و قرارها می تواند در رضایت شغلی همکار خود مؤثر باشد. نتایج دیگر پژوهش نشان داد که از سه بعد اعتماد به همکار: شایستگی، خیرخواهی و اعتبار، بعد خیرخواهی بیشترین تأثیر در رضایت شغلی همکار دارد. در تحقیق Rogers (۲۰۰۹) اعتماد رابطه معناداری با رضایت شغلی داشت که با نتایج این مطالعه همسو بود (۲۰). همچنین نتیجه این مطالعه با نتیجه مطالعه Paille و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی داشت (۲۱). در تحقیق زین آبادی و صالحی (۲۰۱۱) نیز اعتماد و رضایت شغلی رابطه معنادار داشت که با نتایج این تحقیق همخوانی داشت (۲۲). شایان ذکر است که هیچ پژوهشی در مورد ارتباط بین اعتماد به همکار (اعتبار، شایستگی و خیرخواهی) و رضایت شغلی برای مقایسه پژوهش یافت نشد و به همین دلیل از عناوین مشابه پژوهشی که اعتماد به همکار در پژوهش آن ها بدون در نظر گرفتن ابعاد مورد پژوهش ما که با رضایت شغلی انجام داده بودند، مقایسه شد.

بر همین اساس پرستاران می توانند با افزایش مهارت های شغلی و دانش مربوط به وظایف شغلی، داشتن صداقت در

گفتار و رفتار، ثبات اخلاقی و وفای به عهدها و قرارها، توجه به رفاه و آسایش و احساسات همکاران و به عبارتی با به کارگیری عملی این سه عنصر که از وظایف هر انسانی در زندگی کاری می باشد، بتوانند کیفیت زندگی کاری خود و همکاران و با ایجاد این حس مثبت، جوی صادقانه، قابل اعتماد و اثربخشی را ایجاد کنند و در نهایت بتوانند به شکلی بهتر به بیماران خدمات ارائه نمایند؛ چرا که اعتماد در محیط کار باعث شوند تا افراد وقت و کوشش خود را برای حفاظت از خود هدر نداده و بتوانند انرژی خود را بر روی عملکرد متمرکز کرده تا بتوانند خدمات مناسب تر و با کیفیت بهتری به بیماران ارائه دهند.

نتیجه گیری

اعتماد از مهم ترین مسئله های زندگی سازمانی و قلب ارتباط بین فردی می باشد که از گنجاندن این موضوع در کدهای اخلاقی پرستاری ایران نیز می توان به اهمیت آن پی برد. وقتی که نیروی پرستاری احساس اعتماد به همکار داشته باشد، می تواند تأثیرات شگرفی در رفتار سازمانی وی داشته باشد و از مضرات فقدان اعتماد در سازمان پیشگیری شود. اعتماد حاصله می تواند تأثیر مثبتی در افراد سازمان، یعنی رضایت از شغلشان و تأثیر مثبت رضایت شغلی افراد در کمک به رسیدن به اهداف سازمانی سیستم سلامت که چیزی جز افزایش کیفیت و رضایت بیماران نیست، داشته باشد. یافته های این تحقیق می تواند در اختیار پرستاران بالینی قرار گیرد تا علاوه بر افزایش سطح آگاهی آنان در مورد اعتماد، باعث افزایش تمایل آن ها به افزایش این جنبه از رفتار سازمانی گردد. باتوجه به اینکه بیمارستان های وابسته به سازمان تأمین اجتماعی در استان همدان فقط شامل دو بیمارستان می باشد و تعداد نمونه ها محدود می باشد، تعمیم پذیری نتایج این پژوهش به سایر مراکز ممکن نیست.

12. GHolizadeh MR, Fani A, Ahmadvand A. Effects of leadership styles of police staff job satisfaction. *Journal of Human Police Development*. 2010; 7(28): 32-47.
13. Tabarsa GhA, Esmaili Givi MR, Esmaili Givi HR. Effective factors on organizational citizenship behavior in a military hospital. *J Mil Med*. 2010; 12(2): 93-9.
14. Purgaz A, Nastiezaie N, Hezare Mogadam M. Job satisfaction of nurses working in hospitals in Zahedan. *J Urmia Nurs Midwifery Fac*. 2010; 8(3): 0-.
15. Kafashpour A, Mortazavi S, Pour S. Impact of psychological contracts on organizational trust and commitment of nurses in Ghaem hospital. Mashhad province. *Journal of Hospital*. 2013; 11(4): 65-74.
16. Yousefi A, Pourmiri M, Safari Anaraki E. An Investigation on the relationship Between Nursing Personnel's Confidence Building and their Job Satisfaction in Isfahan University of Medical Sciences Hospitals in 2005. *Iran J Med Educ*. 2011; 10(5): 586-9.
17. Ellonen R, Blomqvist K, Puumalainen K. The role of trust in organisational innovativeness. *Eur J Innovat Manag*. 2008; 11(2): 160-81.
18. Golipour R, Jandaghi G, Mirzaei MA, Arbatan TR. The impact of organizational trust on innovativeness at the Tehran oil refinery company. *Afr J Bus Manage*. 2011; 5(7): 2660-7.
19. Moradi N. The relationship between employee job satisfaction and Agricultural Organization of Social Capital city of Ahvaz [Theses]. Tehran: Payam Noor University; 2010.
20. Rogers DV. Organizational trust and its impact on the ability of selected federal agencies to modernize large-scale information technology systems [Theses]. Washington: George Washington University; 2009.
21. Paille P, Bourdeau L, Galois I. Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *IJOA*. 2010; 18(1): 41-58.
22. Zeinabadi H, Salehi K. Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia Soc Behav Sci*. 2011; 29: 1472-81.

تشکر و قدردانی

از مشارکت کنندگان مطالعه، از آقای دکتر حسن عروتی رئیس حراست معاونت درمان تأمین اجتماعی استان همدان که با سعه صدر خود کمک شایانی در تسریع روند انجام پژوهش داشتند و همچنین از سرکار خانم شیرین سوری کارشناس پرستاری شاغل در بیمارستان غرضی ملایر که در جمع‌آوری داده در بیمارستان تأمین اجتماعی ملایر همکاری زیادی داشتند، قدردانی می‌شود.

منابع

1. McKenna H, Slevin O. *Vital Notes for Nurses: Nursing models, theories and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons; 2011.
2. Rezayian A. *Principles of Organizational Behavior Management*. Tehran: The organization for researching and composing university textbooks in the humanities (SAMT); 2007.
3. Fandiño AM, De Souza MA. Questions about Trust for the Development of Social Capital and Competence. *IJBSS*. 2013; 4(11): 265-272.
4. Afsar B, Saeed BB. Subordinate's Trust in the Supervisor and its Impact on Organizational Effectiveness. *Rom Econ J*. 2010; 13(38): 3-25.
5. Dar OL. Trust in co-workers and employee behaviours at work. *IRBRP*. 2010; 6(1): 194-204.
6. Tan HH, Lim AK. Trust in coworkers and trust in organizations. *J Phycol*. 2009; 143(1): 45-66.
7. Hassan M, Semerciöz F. Trust in personal and impersonal forms its antecedents and consequences: a conceptual analysis within organizational context. *IJMIS*. 2011; 14(2): 67-84.
8. Lamsa AM, Pucetaite R. Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Bus Ethics Eur Rev*. 2006; 15(2): 130-41.
9. Harris JL, Roussel LA. *Initiating and sustaining the clinical nurse leader role: A practical guide*. Sudbury: Jones & Bartlett; 2010.
10. Yilmaz K. The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *J Appl Sci*. 2008; 8(12): 2293-9.
11. Altuntas S, Baykal U. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *J Nurs Scholarsh*. 2010; 42(2): 186-94.

The assessment of relationship between trust in co-worker and job satisfaction in the nurses

Mahdi Talebi^{1*}, Bahar seifi², Mohammad Amin Mirzaee³, Ali Afshari⁴, Mahdi Torkamani⁵, Reza Abbasi⁶, Davood Gomar⁷

1. Ph.D Student in Nursing, Tarbiat Modarres University, Iran.
2. Ph.D student in health in disaster and emergency situations, Iran University of Medical Sciences, Iran.
3. Master of Public Administration, Tehran University, Iran.
4. Instructor , Department of Nursing , Faculty of Medicine , Hamedan University of Medical sciences , Hamedan , Iran.
5. Master of Nursing Intensive Care, Medical University of Hamedan, Iran.
6. Master of Science in Nursing, Medical Azad University, Tehran, Iran.
7. Bachelor of Nursing, University of Medical Sciences of Hamedan, Iran.

*Corresponding author: mehditalibi@rocketmail.com

Received on: 28/08/2014 Accepted on: 07/11/2015

Abstract

Introduction: In Iranian Nursing Ethic Codes , one of the nurses' duties towards the medical team collaboration is "interactive relationship based on trust". On the other, identification of satisfaction and dissatisfaction of staffing in the organization to adopt effective strategies and programs is essential. This study aimed to investigate the relationship between job satisfaction and trust in co-worker.

Method: This research is a descriptive - correlation study. 168 nurses that working in social security hospitals in Hamadan province (2011) Were studied by census method with trust in co-worker and the job satisfaction questionnaire .The data were processed using descriptive and analytical statistics. For this purpose, Data were entered into the statistical package for the social sciences version 15.

Results: The correlation coefficient between dimensions of trust in co-worker (competence, reliability and benevolence) and job satisfaction, respectively is 0.263(P= 0.006), 0.271(P= 0.006), and 0.393 (P= 0.000). The results of multiple linear regressions showed that benevolence variables in explaining the variance in job satisfaction were higher than other aspects of trust in co-worker (0/158, P= 0.003).

Conclusion: Trust in co-worker and job satisfaction are two important factors affecting the each other and quality of nursing care. It is necessary to identify factors influencing these two components follow a comprehensive plan to promote these two variables in our hospitals.

Keywords: Nursing Ethic Codes, trust in co-worker , job satisfaction, nurse.