



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

ارزیابی رضایت شغلی اساتید دانشکده پرستاری در سطح کاردانی

عنوان انگلیسی مقاله :

Evaluating Association Degree Nursing Faculty Job Satisfaction



### توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



## بخشی از ترجمه مقاله

### Conclusion

The information collected about job satisfaction and ADN faculty is congruent with similar findings of studies surveying baccalaureate and graduate nursing faculty (Derby-Davis, 2014; Evans, 2013; Roughton, 2013). The nursing faculty shortage is a symptom of the worldwide nursing shortage. The findings provide program directors with important information that can be utilized to create innovative solutions that help retain current nursing faculty. In order to ensure that adequate nursing faculty is available to educate the next generation of nurses, the areas of least satisfaction for ADN faculty need to be addressed. Efforts to support greater faculty autonomy and to improve faculty interactions with administrators will create a positive environment that encourages faculty to remain in academia. Conversely, addressing the factors that lead to job dissatisfaction can encourage faculty to remain in academe. At a time of increased demand for nursing care, the need for faculty recruitment and retention is critical.

### نتیجه گیری

اطلاعات جمع آوری شده در مورد رضایت شغلی و اساتید ADN با یافته‌های مشابه مطالعاتی که فارغ التحصیلان و لیسانسیه‌های دانشکده پرستاری را مورد بررسی قرار دادند مطابقت دارد (Derby-Davis, 2014; Evans, 2013; Roughton, 2013). کمبود اساتید دانشکده پرستاری نشانه کمبودهای پرستاری در سراسر جهان است. این یافته‌ها اطلاعات مهمی را برای مدیران برنامه فراهم می‌آورند تا بتوانند برای ایجاد راه‌حل‌های نوآورانه که به حفظ اساتید پرستاری کنونی کمک می‌کند بکار روند. به منظور اطمینان از وجود تعداد کافی اساتید پرستاری برای آموزش پرستاران نسل بعد، حوزه‌های کمترین رضایتمندی برای اساتید ADN باید مورد بررسی قرار گیرند. تلاش برای پشتیبانی از استقلال بیشتر اساتید و بهبود تعاملات بین اساتید و مدیران، یک محیط مثبت را ایجاد خواهد کرد که اساتید را تشویق می‌کند تا در دانشگاه باقی بمانند. برعکس، مورد خطاب قرار دادن عواملی که منجر به نارضایتی شغلی می‌شود نیز می‌تواند اساتید دانشگاه را به ماندن در دانشگاه تشویق کند. در زمان افزایش تقاضا برای پرستاری، نیاز به استخدام اساتید و حفظ آنها ضروری است.



### توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.