دارای رتبه علمی پژوهشی از
کمیسیون نشریات علوم پزشکی کشور

فصلنامه
مدیریت ارتقای سلامت

انجمن علمی پرستاری ایران

دوره اول شماره۲ بهار ۱۳۹۱ - شماره استاندارد بین المللی: ۲۲۵۱-۸۶۱۴

- بررسی عملکرد مدیران و پرستاران در مراقبت ایمن از بیماران از دیدگاه پرستاران.....۷
معصومه همتی مسلک پاک، حسین حبیب زاده، حمیده خلیل زاده

- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی استان تهران.....۱۵
وحید راشدی، مهشید فروغان، محمدعلی حسینی

- ارتباط سبک زندگی با پرفشاری خون در جمعیت روستایی شهرستان گرگان.....۲۳
مرتضی منصوریان، مصطفی قربانی، ناهید شفیعیان، حمید آسایش، هادی رحیم زاده برزکی، زینب شفیعیان، طاهره عارفی راد، درسا مقصودلو

- بررسی همبستگی تفویض اختیار و رضایت شغلی پرستاران.....۲۹
فاطمه کفعمی، سیدقاسم موسوی، محدثه محسن پور، وحید قنبری

- بررسی رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی پرستاران: ارائه الگو.....۳۵
مصطفی رضایی راد، حبیب اله دعایی

- بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران.....٤٤
محمدرضا آهنچیان، رعنا امیری، محمود بخشی

- طراحی و روان سنجی" مقیاس رضایتمندی پرستار از گزارش نویسی".....٥٤
سید عبدالصمد عطارزاده بهبهانی، فریده یغمایی، نیما اختردانش، حمید علوی مجد

- مراقبت در حال تغییر: چالش فرایند مراقبت از سلامت در جامعه روستایی ایران بر اساس تجربه مراقبین سلامت.....٦٦
منیژه اسکندری، عباس عباس زاده، فریبا برهانی

به نام خداوند جان و خرد

مجله مدیریت ارتقای سلامت

فصلنامه علمی – پژوهشی انجمن علمی پرستاری ایران

دوره یکم – شماره ۲ – بهار ۱۳۹۱

•**صاحب امتیاز:** انجمن علمی پرستاری ایران

•**مدیر مسؤول:** دکتر محمدعلی حسینی

•**سردبیر:** دکتر فریده یغمایی

•**معاون سردبیر:** فرشته نجفی

•**شماره مجوز وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی:** ۸۰۶۷/۹۰ مورخ ۱۳۹۰/۴/۴

•**شماره بین المللی نشریه چاپی:** ISSN: ۲۲۵۱-۸۶۱۴ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱۰

•**شماره بین‌المللی نشریه الکترونیکی:** e-ISSN: ۲۲۵۱-۹۹۴۷ مورخ ۱۳۹۱/۳/۸

رتبه علمی-پژوهشی مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۶شماره رتبه علمی-پژوهشی کمیسیون نشریات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی۱۰۰/۳۱۸

اعضای هیأت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

- دکتر طاهره اشک تراب، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر اردشیر افراسیابی فر، استادیار دانشگاه علوم پزشکی یاسوج
- دکتر فاطمه الحانی، دانشیار دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر عنایت اله بخشی، استادیار آمار حیاتی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر اکبر بیگلریان، استادیار آمار حیاتی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر مهرنوش پازارگادی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر حمید پیروی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر محمدعلی چراغی، استادیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر محمدعلی حسینی، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر سیده فاطمه حقدوست اسکویی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر حمیدرضا خانکه، دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر ناهید رژه، استادیار دانشگاه علوم پزشکی شاهد
- دکتر فرخنده شریف، استاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز
- دکتر حیدرعلی عابدی، دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان- خوراسگان
- دکتر عباس عبادی، استادیار دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله
- دکتر عباس عباس زاده، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی کرمان
- دکتر سادات سیدباقر مداح، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر نعیمه سید فاطمی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر مسعود فلاحی خشکناب، دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر لیلا قلی زاده، استادیار دانشگاه فناوری سیدنی، استرالیا
- دکتر سید حبیب اله کواری، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر سعاد محفوظ پور، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر علی محمد پور، استادیار دانشگاه علوم پزشکی گناباد
- دکتر عیسی محمدی، دانشیار دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر ندا مهرداد، استادیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر رضا نگارنده، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر کیان نوروزی، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر علیرضانیکبخت نصرآبادی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر مجیده هروی کریموی ، استادیار دانشگاه علوم پزشکی شاهد
- دکتر فریده یغمایی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

داوران این شماره:

- دکتر اکبر بیگلریان
- دکتر محمدعلی حسینی
- دکتر حمید رضا خانکه
- دکتر عباس عبادی
- زهرا فتوکیان
- دکتر مسعود فلاحی خشکناب
- فرشته نجفی
- دکتر کیان نوروزی
- دکتر فریده یغمایی

•**ویراستار انگلیسی:** دکتر فریده یغمایی، مهندس پگاه یغمایی

•**ویراستار فارسی:** دکتر فریده یغمایی

•**حروفچینی و صفحه آرایی:** مهندس صادق توکلی

•**طراح جلد:** مهندس صادق توکلی

•**ناشر:** انجمن علمی پرستاری ایران

•**نشانی:** تهران – میدان توحید – دانشکده پرستاری و مامایی تهران

•**کدپستی:** ۱۴۱۹۷۳۳۱۷۱ **صندوق پستی:** ۱۴۱۹۵/۳۹۸ **تلفن و نمابر:** ۶۶۵۹۲۵۳۵

E-mail: info@jhpm.ir , **Website:** http://jhpm.ir

بررسی همبستگی تفویض اختیار و رضایت شغلی پرستاران

فاطمه کفعمی[۱]، سیدقاسم موسوی[۲]، محدثه محسن پور[۳]، *وحید قنبری[۴]

چکیده

مقدمه: در سال های اخیر، تعداد زیادی از سازمان‌ها ارتقاء رضایت شغلی، فرآیند توانمند سازی کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم گیری را از ضروریات موفقیت خود معرفی کرده‌اند. هدف از این مطالعه حاضر تعیین میزان همبستگی تفویض اختیار و رضایت شغلی پرستاران می‌باشد.

مواد و روش‌ها: مطالعه‌ی حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و نمونه ها تمامی کارکنان پرستاری بیمارستان دکتر علی شریعتی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ بودند. ابزار های گرد آوری داده‌ها شامل پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناسی، "چک لیست تفویض اختیار رونتری"“Rowntree Delegation Checklist” که اعتبار آن به شیوه اعتبار محتوا و صوری و پایایی آن با ضریب همسانی درونی۰/۷۰ کسب گردیده و "شاخص شرح وظایف کندال و هیولین" “Kendall & Hulin Job Descriptive Index(JDI))” که در مطالعات قبلی ضریب همسانی درونی آن ۰/ ۸۵ گزارش شده است. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۷ و از آزمون‌های آماری T مستقل، آزمون‌های اسپیرمن جهت تعیین همبستگی متغییرها، استفاده گردید.

یافته‌ها: همچنین میانگین نمره تفویض اختیار با رضایت شغلی از نظر آماری همبستگی معنی‌داری نداشتند (۰/۰۲۲-=r،p=۰/۸۲۶).

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که تفویض اختیار، ابزار مدیریتی موثری در افزایش رضایت شغلی پرستاران نمی‌باشد. در عین حال پژوهش‌های بیشتر در این زمینه لازم است.

کلید واژه‌ها: تفویض اختیار، رضایت شغلی، تصمیم گیری، پرستار

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۰/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۱۰

۱- کارشناس ارشد مدیریت پرستاری، پرستار بیمارستان شریعتی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- کارشناس ارشد آموزش پرستاری، عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

۳- کارشناس ارشد آموزش پرستاری، عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

۴- کارشناس ارشد مدیریت پرستاری، عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران**(نویسنده مسؤول)**

پست الکترونیکی: Ghanbari-v@medilam.ac.ir

مقدمه

این روزها محیط پویای اقتصادی و افزایش میل به رقابت در ارائه خدمات بهتر و ارتقاء کارایی، سازمان ها را مجبور به ارتقاء توان و انعطاف پذیری خود نموده است (۱). در این راستا مدیران دریافته‌اند، کارکنان با انگیزه و متعهد، در تعیین کیفیت کاری یک سازمان تأثیر زیادی داشته و مهمترین دارایی آن ها محسوب می‌شوند (۱, ۲). بنابراین، سعی در ارتقاء رضایت شغلی کارکنان به منظور ایجاد انگیزه و تعهد سازمانی و به تبع آن افزایش توان رقابت خود با سایر سازمان‌ها دارند (۲). مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سازمان‌هایی، مانند مراکز ارائه خدمات بهداشتی که کارکنان آن تماس مستقیم با افراد دارند، اهمیت ویژه‌ای دارد (۲, ۳). در این راستا، طی چند دهه اخیر مطالعات زیادی در ارتباط با عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی انجام گرفته (۴) و عواملی همچون مشارکت در تصمیم گیری (۲)، سبک مدیریت (۳, ۵)، استقلال، حقوق، حیطه وظایف، فرصت‌های ارتقاء و سطح آموزش (۳)، را به عنوان عناصر مرتبط با آن ذکر نموده-اند. یکی از عوامل دیگری که معتقدند، رضایت شغلی را متاثر می‌سازد، تفویض اختیار (۶-۸) می‌باشد. این عامل به عنوان یک ابزار مدیریتی می‌تواند اثرات مثبتی بر میزان رضایت شغلی داشته باشد (۸). چرا که بعنوان یکی از عوامل اساسی در ارتقاء کارآیی سازمان (۶) و توانمند سازی کارکنان (۹) محسوب شده و موجب افزایش توانمندی، دانش، تعهد، ارتقاء مشارکت و اعتماد به نفس کارکنان، ایجاد اعتماد و احترام، ایجاد کنترل بر فعالیت ها و تصمیمات، ایجاد فرصتی برای رشد کارکنان و آماده سازی کارکنان برای پیشرفت می‌گردد (۱۰). از بعد روانی نیز این عامل موجب می‌گردد، نیروی فکری و عملی سازمان افزایش یافته و خدمات و وظایف به گونه کارآمد تری اجرا گردند(۱۰). با این حال مطالعات چنین اثراتی را مشروط به ویژگی های فرهنگی و سازمان مربوط دانسته اند (۷, ۸, ۱۱).

Bakalis و همکاران نشان دادند که تفویض اختیار ارتباط مثبتی با عملکرد و رضایت کارکنان دارد.مدیران چینی بیان نمودند که هر چه محیط کاری نامطمئن‌تر می‌گردد، محدودیت مسئولیت تفویض شده تجربه می‌شود (۶). Vidal بیان می‌دارد که ۴۵ درصد از کارگران تمایل زیادی به تصمیم در مورد نحوه انجام کار خود داشتند (۱۲). با این حال نتایج مطالعه

Pellegrini& Scandura وجود چنین ارتباط مثبتی را رد می کند و اثربخشی آن را مورد تردید قرار می‌دهد، زیرا پژوهشگران به موثر بودن عامل فرهنگ در کارایی این عامل باور دارند (۷). همچنین Chen& Aryee نیز نتایج ناشی از تفویض اختیار را به میزان سنت گرایی فرد نسبت می‌دهند و بر این اعتقاد می‌باشند که هر چه این میزان کمتر باشد، نتایج بر شمرده در مورد تفویض اختیار افزایش می‌یابد(۱۱). با توجه به موارد مذکور، هدف از مطالعه حاضر تعیین میزان همبستگی تفویض اختیار و رضایت شغلی پرستاران بود.

مواد و روش ها

مطالعه حاضر از نوع توصیفی_همبستگی، در میان تمامی پرستاران بیمارستان دکتر علی شریعتی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ اجرا گردیده است. نمونه های پژوهش شامل تمامی افراد دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی پرستاری و شاغل به صورت تمام وقت در بیمارستان بودند که رضایت آن ها جهت شرکت در مطالعه کسب شد. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناسی به همراه چک لیست تفویض اختیار (Rowntree Delegation Checklist)و "شاخص شرح وظایف کندال و هیولین" (Kendall & Hulin Job Descriptive Index(JDI)) استفاده گردید.

چک لیست تفویض اختیار رونتری Rowntree (Delegation Checklist) شامل ده سوال است که میزان تفویض اختیار انجام شده را مورد بررسی قرار می‌دهد.

چک لیست تفویض اختیار رونتری (Rowntree Delegation Checklist) در کتاب چک لیست مدیران معرفی شده است (۱۳)، که بصورت دو گزینه ای بلی و خیر می باشد، به پاسخ بلی نمره یک و پاسخ های خیر نمره صفر اختصاص داده شد. اعتبار محتوا و صوری این چک لیست با نظر تعدادی از متخصصین تأیید گردید و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ) ۰/۷۰ بدست آمد. "شاخص شرح وظایف کندال و "هیولین (Kendall & Hulin Job Descriptive Index(JDI))شامل ۸۳ سوال و پنج خرده مقیاس ماهیت کار (Work Identity)، سرپرستی (Supervision)، حقوق (Pay) ترفیعات (Promotion Opportunities) و همکاران (Coworkers) می‌باشد که در سال ۱۹۶۹ توسط کندال و هیولین تدوین گردید. پایایی آن در سال های ۱۹۶۹ و ۱۹۷۲ به تر تیب ۰/۹۲ و ۰/۸۹ اعلام کردند(۱۴)، پایایی این پرسشنامه را قاضی زاده به نقل از ارشدی و همکاران ۷۱ /۰ و غنی و همکاران ۰/۸۵ گزارش کرده است. نحوه نمره گذاری گزینه ها بصورت لیکرت سه گزینه‌ای کاملاً صحیح (۲) تا صحیح نیست (۰) می باشد (۱۵).

جهت جمع آوری داده‌ها، بعد از هماهنگی با مسئولین پرستاری بیمارستان به منظور انجام پژوهش و تهیه لیست کارکنان پرستاری، پرسشگر با مراجعه به بخش ها و با توضیح اهداف پژوهش به کارکنان و کسب رضایت از افراد به منظور شرکت در پژوهش، پرسشنامه ها را در اختیار پرستاران قرار داده و در شیفت کاری بعدی، پرسشنامه‌های تکمیل شده، جمع‌آوری گردید. به افراد شرکت کننده در پژوهش اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۷ و از آزمون‌های آماری T مستقل و اسپیرمن (Spearman test) جهت تعیین همبستگی متغییرها، استفاده گردید.

یافته ها

اطلاعات بدست آمده نشان می‌دهد که از مجموع ۱۰۲ شرکت کننده در این پژوهش ۵۳/۹ درصد از افراد زن و ۴۶/۱ درصد باقیمانده را مردان تشکیل داده‌اند. میانگین سنی و سابقه کاری این افراد به ترتیب برابر با ۵,۳۸±۳۷/۱ و ۴,۵۸±۱۲/۱۳ سال بودند. ۷/۱۳ درصد از افراد مجرد، ۸۵/۳ درصد متاهل و ۱ درصد هم مطلقه بودند. از نظر سطح تحصیلات؛ درصد کارشناس ارشد، ۸۷/۳ درصد از شرکت کنندگان کارشناسی پرستاری داشتند و ۱۰/۸ درصد هم دیپلم بهیاری داشتند. ۸۶/۳ درصد از افراد رسمی، ۶/۹ درصد بصورت پیمانی و ۵/۹ درصد به صورت شرکتی و ۱ درصد هم بصورت طرح نیروی انسانی خدمت می‌کردند. از این میان، ۸/۸ درصد بعنوان سرپرستار و ۸۰/۴ درصد بعنوان پرستار و ۱۰/۸ درصد نیز در سایر سمت‌ها مشغول بودند. همچنین ۳۰/۴ درصد در بخش های بستری جراحی و داخلی و ۴۰/۲ درصد در بخش‌های با بیماران مزمن و ۲۹/۴ درصد نیز در بخش‌های ویژه مشغول بودند.

جدول ۱: همبستگی تفویض اختیار و رضایت شغلی در زنان و مردان شرکت کننده در پژوهش

تفویض اختیار	رضایت شغلی	ضریب همبستگی	مقدار احتمال
ماهیت حرفه	زن	۰/۰۴۱	۰/۷۸۷
	مرد	۰/۱۷۵	۰/۲
	کل	۰/۲۱۹	۰/۰۲۷
سرپرست	زن	-۰/۱۴۰	۰/۳۴۸
	مرد	-۰/۲۰۹	۰/۱۲۵
	کل	۰/۰۷۷	۰/۴۳۳
حقوق و مزایا	زن	-۰/۳۸۰	۰/۰۰۸
	مرد	-۰/۵۲۳	۰/۰۰۰

	کل	۰/۳۱۸-	۰/۰۰۱
	زن	۰/۴۲-	۰/۰۰۳
ارتقاء شغلی	مرد	۰/۴۶۵-	۰/۰۰۰
	کل	۰/۴۹۹-	۰/۰۰۰
	زن	۰/۵۸۸-	۰/۰۰۰
همکاران	مرد	۰/۴۷۶-	۰/۰۰۰
	کل	۰/۰۹۶-	۰/۳۳۷
	زن	۰/۱۱۷-	۰/۴۳۴
کل	مرد	۰/۱۳۴-	۰/۳۲۹
	کل	۰/۰۲۲-	۰/۸۲۶

جدول ۱ نشان دهنده بررسی همبستگی میانگین نمرات تفویض اختیار و خرده مقیاس ها و نمره کل رضایت شغلی در هر دو جنس توسط آماره اسپیرمن می باشد، که میان میانگین نمرات تفویض اختیار و خرده مقیاس حقوق و مزایا در زنان (r= -۰/۳۸۰، p=۰/۰۰۸)، مردان (r=-۰ /۵۲۳، p=۰/۰۰۰) و نمره کل این خرده مقیاس (r= -۰/۳۱۸، p=۰/۰۰۱) و خرده مقیاس ارتقاء شغلی در زنان (r=-۰/۴۲ ، p=۰/۰۰۳)، مردان (r= -۰/۴۶۵، p=۰/۰۰۰) و نمره کل این خرده مقیاس (r= -۰/۴۹۹، p=۰/۰۰۰) و همچنین خرده مقیاس همکاران در زنان (r= -۰/۵۸۸، p=۰/۰۰۰)، مردان (r= -۰/۴۷۶، p=۰/۰۰۰) همبستگی منفی معنی داری وجود داشت. در سایر بخش‌ها همبستگی معنی دار میان نمرات تفویض اختیار و رضایت شغلی مشاهده نگردید.

بحث

تفویض اختیار به عنوان یک ابزار مدیریتی می‌تواند اثرات مثبتی بر میزان رضایت شغلی داشته باشد (۸)، با این حال مطالعات چنین اثراتی را مشروط به ویژگی های فرهنگی و سازمان مربوط دانسته‌اند (۷, ۱۱). مطالعه حاضر نشان می‌دهد که علیرغم یافته‌های حاصل از مطالعات انجام شده در کشورهای اروپایی و امریکا، که تفویض اختیار را بعنوان عاملی موثر در رضایت شغلی معرفی کرده‌اند(۳, ۶)، در مطالعه‌ی حاضر این عامل همبستگی مثبتی با رضایت شغلی ندارد و این در حالی است که یافته فوق با نتایج بدست آمده از مطالعات Pellegrini& Scandura که در ترکیه انجام شده (۷) و مطالعه

Chen& Aryee که در چین اجرا گردیده است، همسو می‌باشد. شاید بتوان کارایی این عامل را وابسته به فرهنگ سازمانی و سنت گرایی دانست، زیرا کارکنانی که در یک فرهنگ با فاصله قدرت بالا (کشورهای آسیایی) کار می‌کنند، انتظار دارند که مدیران مسئولیت تمام کارها را بر عهده بگیرند(۷) و کمتر تفویض اختیار داشته باشند. همچنین عامل دیگری که می‌تواند علت این همبستگی منفی را مورد توضیح قرار دهد، دیدگاه سنتی گرا در مدیریت می‌باشد، زیرا در این دیدگاه فرد احترام زیادی برای مقام مافوق خود قائل می‌باشد و احترام به مافوق یکی از جنبه های اساسی این دیدگاه می باشد (۱۱). بنابراین، Chen& Aryeeکار در یک سازمان با فاصله قدرتی زیاد و دیدگاه سنت گرا را با یکدیگر مربوط می دانند (۱۱). ایران را نیز شاید بتوان کشوری با چنین فرهنگی دانست، زیرا از نظر فرهنگی شباهت بیشتری میان ایران و ترکیه و چین (داشتن فرهنگ شرقی) نسبت به کشورهای اروپایی و امریکایی وجود دارد، بنابراین، در چنین فرهنگی کارکنان تفاوت موقعیتی را می‌پذیرند و انتظار دارند که در اجرای وظایفشان به عنوان یک مرئوس راهنمایی شوند(۷).

نتیجه گیری نهایی

این نتایج می‌تواند، پایه‌ای برای مطالعات بیشتر در زمینه تفویض اختیار می‌باشد. توصیه می‌گردد که مطالعات دیگر به منظور روشن سازی این موضوع در سایر حرفه‌ها و همچنین عوامل موثر بر میزان تفویض اختیار صورت بگیرد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می دانند، تا مراتب تقدیر و تشکر خود را از تمامی مسئولین و کارکنان محترم پرستاری بیمارستان دکتر علی شریعتی شهر اصفهان که در انجام این پژوهش همراهی نمودند، اعلام کنند. همچنین پژوهش حاضر با هماهنگی دفتر پرستاری بیمارستان دکتر علی شریعتی شهر اصفهان انجام شده است.

منابع

1- Singh S. A Study on Employee Participation in Decision Making. UniTAR e-Journal. 2009; 5(1) 20-38.

2- Mohsenpoor l. Navipoor H. Ahmadi F. [Effect's of participative management based on the quality of the offices from Herzberg perspective on job satisfaction of nurses]. Journal of Medical Sciences Islamic Republic of Iran. 2005; 3(4) 689-94 (Persian).

3- Parsons L. Delegation skills and nurse job satisfaction. Nursing Economic$. 1998; 16(1) 18-26.

4- Halepota JA. Job Satisfaction: The role of manager and attitude of employee a study Pakistani culture work-setting. 2011; Available from:http://www.oppapers.com/subjects/job-satisfaction-the-role-of-manager-and-attitude-of-employee-a-study-pakistani-culture-work-setting-page1.html.

5- Akhtari Shojaei E. Nazari AA. Vahidi RG. [Leadership style of manager and correlation with job satisfaction of nursing staff in medical centers of Tabriz University of Medical Sciences]. Hakim. 2004; 7(4) 20-5. (Persian).

6- Bakalis S. Joiner T. Zie Z. Decision-making delegation: implications for Chinese managers' performance and satisfaction. International Journal of Human Resources Development and Management. 2007; 7(3) 286-99.

7- Pellegrini E, Scandura T. Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: an empirical investigation. Journal of International Business Studies. 2006; 37(2) 264-79.

8- Han N. A study between Trust, Delegation and job satisfaction. 2007 [updated 2007-01-23 Cited 2011]; Available from:http://www.openthesis.org/documents/ study between-Trust-Delegation-job-230455.html.

9- Kane-Urrabazo C. Management's role in shaping organizational culture. Journal of Nursing Management. 2006; 14(3) 188-94.

10- Hosseini MM. [Fundamental Nursing Management]. Tehran. Boshra. 2007. (Persian).

11- Chen ZX. Aryee S. Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. The Academy of Management. Journal Archive. 2007; 50(1) 226-38.

12- Vidal B. Delegation of decision rights and the winner's curse. Economics Letters. 2007; 94(2)163-9.

13- Rowntree D. [The Manager's Book of Checklists]. Translated by Dehghanipoor A. 1st ed. Tehran. Pikan. 1989 (Persian).

14- Etebariyan AA. Omid Panah A. The relation between the emotional intelligence and job satisfaction. Andisheh va Raftar. 2008; 2(8) 55-66 (persian).

15- Ghazi Zade H. [Effectiveness of group integrated behavioral couples's therapy on increasing job satisfaction of employed men in the National Oil Company Tehran]. Tehran. University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences; 2006 (Persian).

Survey the relationship between delegation and job satisfaction in nurses

Kafami F[1], Mousavi SQ[2], Mohsenpoor M[3], *Ghanbari V[4]

Abstract

Introduction: In recent years, numerous organizations have been engaged in increase of job satisfaction, staff empowerment process and partnership in decision making. The aim of this study was to determine correlation between delegation and job satisfaction in nurses.

Materials and methods: In this descriptive-correlation study, all nurses of Isfahan Dr Ali Shariati hospital participated in the study samples. Delegation and job satisfaction were the main variables of study. Data were collected by demographic questionnaire, Rowntree Delegation Checklist and Kendall & Hulin Job Satisfaction Questionnaire. Internal consistencies of the instruments were approved 0/70 for Rowntree Delegation Checklist and 0/80 for Kendall Hulin Job Satisfaction Questionnaire. Data were analyzed by SPSS 17 software using Independent student T test and Spearman test.

Findings: From 102 nurses, who participated in this study, 53/9% were woman and 46/1% were male. Result indicated that there was no significant correlation between delegation and job satisfaction (r= -0/022 p= 0/826).

Conclusion: The result of the study showed that delegation might not be an effective management tool for job satisfaction improvement in nursing staff. However, more studies are suggested for future.

Keywords: Delegation, Job satisfaction, Decision making, Nurse.

1-Master of Nursing management, nurse of Isfahan Shariati Hospital, Isfahan, Iran
2- Master of Nursing education, Lecturer of Nursing & Midwifery Faculty, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
3- Master of Nursing education, Lecturer of Nursing & Midwifery Faculty, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
4- Master of Nursing management, Lecturer of Nursing & Midwifery Faculty, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
e-mail: Ghanbari-v@medilam.ac.ir

Iranian Nursing Scientific Association

Journal Of Health Promotion Management

ISSN: 2251-8614 Vol.1 No.2 Spring 2012

- Managers and nurses function of safe patients' care from the nurses Perspective.....77
Hemmati Maslakpak M, Habibzadeh H, Khalilzadeh H

- Correlation between organizational culture and burnout in the staff of Tehran province welfare organization.....78
Rashedi V, Foroughan M, Hosseini MA

- Association between life style and hypertension in rural population of Gorgan.....79
Mansourian M, Qorbani M, Shafieyan N, Asayesh H, Rahimzadeh Barzaki H, Zainab Shafieyan, Arefi Rad T, Maghsodlo D

- Survey the relationship between delegation and job satisfaction in nurses.....80
Kafami F, Mousavi SQ, Mohsenpoor M, Ghanbari V

- Relationship between human resource strategies, perceived organizational support and organizational commitment of nurses: Developing the pattern.....81
Rezaei Rad M, Doaei H

- Correlation between cultural intelligence and social interaction of nurses.....82
Ahanchian MR, Amiri R, Bakhshi M

- Development and psychometric evaluation 'Nurse Satisfaction of Report Writing Scale'.....83
Attarzadeh Behbahani SA, Yaghmaei F, Akhtardansh.N, Alavi Majd H

- Changing care: New challenge in health care process in rural society according to health care providers' experience.....84
Eskandari M, Abbaszadeh A, Borhani F