

بررسی همبستگی تفویض اختیار و رضایت شغلی پرستاران

فاطمه کفمی^۱، سیدقاسم موسوی^۲، محدثه محسن پور^۳، * وحید قنبری^۴

چکیده

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

مواد و روش ها: مطالعه‌ی حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و نمونه‌ها تمامی کارکنان پرستاری بیمارستان دکتر علی شریعتی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ بودند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناسی، "چک لیست تفویض اختیار رونتتری" "Rowntree Delegation Checklist" که اعتبار آن به شیوه اعتبار محتوا و صوری و پایایی آن با ضریب همسانی درونی ۰/۷۰ 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 متغیرها، استفاده گردید.

یافته‌ها: همچنین میانگین نمره تفویض اختیار با رضایت شغلی از نظر آماری همبستگی معنی‌داری نداشتند (۰/۰۲۲- $p=0/8264$).

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

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

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۰/۲۱

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 مسؤل)
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، سازمان‌ها 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 آن‌ها 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 تصمیم‌گیری (۲)، سبک مدیریت (۳، ۵)، استقلال، حقوق، حیطه وظایف، فرصت‌های ارتقاء و سطح آموزش (۳)، را به عنوان عناصر مرتبط با آن ذکر نموده‌اند. یکی از عوامل دیگری که معتقدند، رضایت شغلی را متأثر 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 کارایی سازمان (۶) و توانمندسازی کارکنان (۹) محسوب شده و موجب افزایش توانمندی، دانش، تعهد، ارتقاء مشارکت و اعتماد به نفس کارکنان، ایجاد اعتماد و احترام، ایجاد کنترل بر فعالیت‌ها و تصمیمات، ایجاد فرصتی برای رشد کارکنان و آماده‌سازی 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 کارآمدتری اجرا گردند (۱۰). با این حال مطالعات چنین اثراتی را مشروط به ویژگی‌های فرهنگی و سازمان مربوط دانسته‌اند (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 می‌کند 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 سنت‌گرایی 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 روش‌ها

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی، در میان تمامی پرستاران بیمارستان دکتر علی شریعتی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ اجرا گردیده است. نمونه‌های پژوهش شامل تمامی افراد دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی پرستاری و شاغل به صورت تمام وقت در بیمارستان بودند که رضایت آن‌ها جهت شرکت در مطالعه کسب شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناسی 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 روتتری (Rowntree Delegation Checklist) شامل ده سوال است که میزان تفویض اختیار انجام شده را مورد بررسی قرار می‌دهد.

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 متغیرها، 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 37.1 ± 5.38 و 12.13 ± 4.58 سال بودند. ۷/۱۳ درصد از افراد مجرد، ۸۵/۳ درصد متاهل و ۱ درصد هم مطلقه بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۷۳ 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 بخش‌های بستری جراحی و داخلی و ۴۰/۲ درصد در بخش‌های با بیماران مزمن و ۲۹/۴ درصد نیز در بخش‌های ویژه مشغول بودند.

چک لیست تفویض اختیار رونتتری (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) 0.70 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) ترفیحات (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 ترتیب 0.92 و 0.89 اعلام کردند (۱۴)، پایایی این پرسشنامه را قاضی زاده به نقل از ارشدی و همکاران 0.71 و غنی و همکاران 0.85 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

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

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

./۰۰۰	-۰/۵۲۳	مرد	
./۰۰۱	-۰/۳۱۸	کل	
./۰۰۳	-۰/۴۲	زن	
./۰۰۰	-۰/۴۶۵	مرد	ارتقاء شغلی
./۰۰۰	-۰/۴۹۹	کل	
./۰۰۰	-۰/۵۸۸	زن	
./۰۰۰	-۰/۴۷۶	مرد	همکاران
./۳۳۷	-۰/۰۹۶	کل	
./۴۳۴	-۰/۱۱۷	زن	
./۳۲۹	-۰/۱۳۴	مرد	کل
./۸۲۶	-۰/۰۲۲	کل	

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 ($r = -0/318, p = 0/001$)، مردان ($r = -0/523, p = 0/000$) و نمره کل این خرده مقیاس ($r = -0/318, p = 0/001$) و خرده مقیاس ارتقاء شغلی در زنان ($r = -0/42, p = 0/003$)، مردان ($r = -0/465, p = 0/000$) و نمره کل این خرده مقیاس ($r = -0/499, p = 0/000$) و همچنین خرده مقیاس همکاران در زنان ($r = -0/588, p = 0/000$)، مردان ($r = -0/476, p = 0/000$) همبستگی منفی معنی داری وجود داشت. در سایر بخش‌ها همبستگی معنی دار میان نمرات تفویض اختیار و رضایت شغلی مشاهده نگردید.

بحث

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 جنبه‌های اساسی این دیدگاه می‌باشد (۱۱). بنابراین، Chen & Aryee کار در یک سازمان با فاصله قدرتی زیاد و دیدگاه سنت گرا را با یکدیگر مربوط می‌دانند (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.

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 ویژگی‌های 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

تشکر و قدردانی

همراهی نمودند، اعلام کنند. همچنین پژوهش حاضر با هماهنگی دفتر پرستاری بیمارستان دکتر علی شریعتی شهر اصفهان انجام شده است.

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

منابع

- ۱- Singh S. A Study on Employee Participation in Decision Making. UniTAR e-Journal. ۲۰۰۹; ۵(۱) ۲۰-۳۸.
- ۲- Mohsenpoor I. 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. ۲۰۰۵; ۳(۴) ۶۸۹-۹۴ (Persian).
- ۳- Parsons L. Delegation skills and nurse job satisfaction. Nursing Economic\$. ۱۹۹۸; ۱۶(۱) ۱۸-۲۶.
- ۴- Halepota JA. Job Satisfaction: The role of manager and attitude of employee a study Pakistani culture work-setting. ۲۰۱۱; 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>.
- ۵- 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. ۲۰۰۴; ۷(۴) ۲۰-۵. (Persian).
- ۶- Bakalis S. Joiner T. Zie Z. Decision-making delegation: implications for Chinese managers' performance and satisfaction. International Journal of Human Resources Development and Management. ۲۰۰۷; ۷(۳) ۲۸۶-۹۹.
- ۷- Pellegrini E, Scandura T. Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: an empirical investigation. Journal of International Business Studies. ۲۰۰۶; ۳۷(۲) ۲۶۴-۷۹.
- ۸- Han N. A study between Trust, Delegation and job satisfaction. ۲۰۰۷ [updated ۲۰۰۷-۰۱-۲۳ Cited ۲۰۱۱]; Available from: <http://www.openthesis.org/documents/study-between-Trust-Delegation-job-۲۳۰۴۵۵.html>.
- ۹- Kane-Urrabazo C. Management's role in shaping organizational culture. Journal of Nursing Management. ۲۰۰۶; ۱۴(۳) ۱۸۸-۹۴.
- ۱۰- Hosseini MM. [Fundamental Nursing Management]. Tehran. Boshra. ۲۰۰۷. (Persian).
- ۱۱- 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. ۲۰۰۷; ۵۰(۱) ۲۲۶-۳۸.

۱۲- Vidal B. Delegation of decision rights and the winner's curse. Economics Letters. ۲۰۰۷; ۹۴(۲)۱۶۳-۹.

۱۳- Rowntree D. [The Manager's Book of Checklists]. Translated by Dehghanipour A. 1st ed. Tehran. Pikan. ۱۹۸۹ (Persian).

۱۴- Etebariyan AA. Omid Panah A. The relation between the emotional intelligence and job satisfaction. Andisheh va Raftar. ۲۰۰۸; ۲(۸) ۵۵-۶۶ (persian).

۱۵- 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; ۲۰۰۶ (Persian).

Archive of SID

Survey the relationship between delegation and job satisfaction in nurses

Kafami F^۱, Mousavi SQ^۲, Mohsenpoor M^۳, *Ghanbari V^۴

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 ۰/۷۰ for Rowntree Delegation Checklist and ۰/۸۰ for Kendall Hulin Job Satisfaction Questionnaire. Data were analyzed by SPSS ۱۷ software using Independent student T test and Spearman test.

Findings: From ۱۰۲ nurses, who participated in this study, ۵۳/۹% were woman and ۴۶/۱% were male. Result indicated that there was no significant correlation between delegation and job satisfaction ($r = -۰/۰۲۲$ $p = ۰/۸۲۶$).

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.

۱- Master of Nursing management, nurse of Isfahan Shariati Hospital, Isfahan, Iran

۲- Master of Nursing education, Lecturer of Nursing & Midwifery Faculty, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran

۳- Master of Nursing education, Lecturer of Nursing & Midwifery Faculty, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran

۴- Master of Nursing management, Lecturer of Nursing & Midwifery Faculty, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

e-mail: Ghanbari-v@medilam.ac.ir

Journal Of Health Promotion Management

e-ISSN: ۲۲۵۱-
۹۹۴۷

Reg. No. ۸۰۶۷/۹۰

ISSN: ۲۲۵۱-۸۶۱۴

Publisher: Iranian Nursing Scientific Association

Head of INA: Fallahi Khoshknab M. (PhD)

Chairman: Hosseini M.A. (PhD)

Editor – in – Chief: Yaghmaei F. (PhD)

Assistant of chief editor: Najafi F. (PhD)

Editorial Board:

Abedi H.A (PhD). Abbaszadeh A (PhD).

Afrasiabifar A (PhD). Alhani F (PhD). Ashketorab

T (PhD). Bakhshi E (PhD). Biglarian A (PhD).

Cheraghi M.A (PhD). Ebadi A (PhD). Fallahi

Khoshknab M (PhD). Gholizadeh L(PhD).

Haghdooost-Oskouie S.F (PhD). Heravi-Karimooi

M (PhD). Hosseini M.A (PhD). Khankeh H.R

(PhD). Kavari S.H (PhD). Mahfooz Pour S (PhD).

Mehrdad N (PhD). Mohammadi E (PhD).

Mohammad Pour A (PhD). Negarandeh R (PhD).

Nikbakht Nasrabadi A (PhD). Norouzi K (PhD).

Pazargadi M (PhD). Peyravi H (PhD). Rejeh N

(PhD). Seyed Bagher-Maddah S (PhD). Seyed

Fatemi N (PhD). Sharif F (PhD). Yaghmaei F

(PhD).

Editorial Advisers:

Biglarian A (PhD). Ebadi A (PhD). Fallahi
Khoshknab M (PhD). Fotokian Z (PhD student).

Hosseini M.A (PhD). Khankeh H.R (PhD). Najafi
F. (PhD Candidate). Norouzi K. (PhD) Yaghmaei
F (PhD).

Editorial Assistant: Fallahi Khoshknab M

English Language Editor: Dr Yaghmaei F.
Yaghmaie P

Persian Language Editor: Dr Yaghmaei F

Secretariat: Tavakoli S

All rights reserved

Series: ۵۰۰

Address: Iranian Nursing Scientific Association
office, Tehran School of Nursing and Midwifery,
Tohid sq. Tehran, ۱۴۱۱۱۸, Iran.

Zip Code: ۱۴۱۹۷۳۳۱۷۱

P.O. Box: ۱۴۱۹۵/۳۹۸

TEHRAN-IRAN

Tel/Fax: + ۹۸۲۱۶۶۵۹۲۵۳۵

Email: info@jhpm.ir

Website: http://jhpm.ir

page	Title
۷۶	- Instruction to Authors
۷۸	- Managers and nurses function of safe patients' care from the nurses Perspective Hemmati Maslampak M, Habibzadeh H, Khalilzadeh H
۷۹	- Correlation between organizational culture and burnout in the staff of Tehran province welfare organization Rashedi V, Foroughan M, Hosseini MA
۸۰	- Association between life style and hypertension in rural population of Gorgan Mansourian M, Qorbani M, Shafieyan N, Asayesh H, Rahimzadeh Barzaki H, Zainab Shafieyan, Arefi Rad T, Maghsodlo D
۸۱	- Survey the relationship between delegation and job satisfaction in nurses Kafami F, Mousavi SQ, Mohsenpoor M, Ghanbari V
۸۲	- Relationship between human resource strategies, perceived organizational support and organizational commitment of nurses: Developing the pattern Rezaei Rad M, Doaei H
۸۳	- Correlation between cultural intelligence and social interaction of nurses Ahanchian MR, Amiri R, Bakhshi M
۸۴	- Development and psychometric evaluation 'Nurse Satisfaction of Report Writing Scale' Attarzadeh Behbahani SA, Yaghmaei F, Akhtar Danesh N, Alavi-Majd H.
۸۵	- Changing care: New challenge in health care process in rural society according to health care providers' experience. Eskandari M, Abbaszadeh A, Borhani F