

آیا تفویض اختیار مدیران پرستاری از دیدگاه پرستاران بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار است؟

زهرا نبی‌زاده قرقوزار^۱، فروزان آتش‌زاده شوریده^۲، ناهید خزایی^۳، حمید علوی‌مجد^۴، مریم‌السادات هاشمی^۵

تاریخ دریافت ۱۳۹۳/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش ۱۳۹۳/۰۴/۰۴

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: در سال‌های اخیر، تعداد زیادی از سازمان‌ها ارتقاء رضایت شغلی، فرآیند توانمندسازی کارکنان و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری را از ضروریات موفقیت خود معرفی کرده‌اند. هدف از این مطالعه تعیین میزان همبستگی تفویض اختیار و رضایت شغلی پرستاران بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه یک پژوهش توصیفی همبستگی بود که حدود ۲۶۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با روش طبقه‌بندی تصادفی مورد مطالعه قرار گرفتند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه "تفویض اختیار توسط مدیران" پژوهشگر ساخته و پرسشنامه "رضایت شغلی هرزبرگ" استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون رگرسیون) و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد میزان تفویض اختیار مدیران از دیدگاه پرستاران در سطح متوسط می‌باشد. همچنین میزان رضایت شغلی نیز در سطح متوسط می‌باشد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و میزان تفویض اختیار مدیران پرستاری رابطه‌ای وجود نداشت به طوری که با افزایش تفویض اختیار مدیران، میزان رضایت شغلی پرستاران افزایش نیافت.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که تفویض اختیار، ابزار مدیریتی مؤثری در افزایش رضایت شغلی پرستاران نیست.

کلیدواژه‌ها: تفویض اختیار، رضایت شغلی، پرستار

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دوازدهم، شماره پنجم، پی‌درپی ۵۸، مرداد ۱۳۹۳، ص ۳۴۷-۳۴۰

آدرس مکاتبه: گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران، تلفن: ۸۸۲۰۲۵۱۹-۰۲۱

Email: f_atashzadeh@sbmu.ac.ir

مقدمه

افزایش رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌ها باعث افزایش خلاقیت، کارایی، تعهد سازمانی و در نهایت باعث ارتقاء خدمات درمانی و بهبود رضایتمندی بیماران از خدمات درمانی می‌گردد (۴). نتایج مطالعه یاقوتی و همکاران نیز نشان می‌دهد که رضایت شغلی پرستاران در ارائه بهتر خدمات بهداشتی درمانی مؤثر است. شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره‌وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی ایفا می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر وضعیت بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند.

امروزه مدیران پرستاری، به خاطر موقعیت سیستم‌های سلامتی با تناقضات بسیاری روبرو هستند. کمبود نیروی پرستاری، افزایش تعداد بیماران، افزایش توقعات و انتظارات از سیستم‌های درمانی منجر به کاهش رضایت شغلی پرستاران شده است به گونه‌ای مطالعات موجود میزان رضایت شغلی پرستاران در سراسر دنیا و ایران را متوسط رو به پایین ارزیابی می‌کنند (۱). 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) زیرا

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران، شعبه بین الملل

^۲ دکترای تخصصی پرستاری، استادیار گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری گرایش داخلی جراحی، مربی گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران،

ایران

^۴ دکترای تخصصی آمار زیستی، دانشیار گروه آمار، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

^۵ دانشجوی کارشناسی ارشد ویژه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

این مطالعه یک پژوهش توصیفی-همبستگی^۵ بود که حدود ۲۶۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با روش طبقه‌بندی تصادفی مورد مطالعه قرار گرفتند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه "تفویض اختیار توسط مدیران" پژوهشگر ساخته و پرسشنامه "رضایت شغلی هرزبرگ" استفاده شد. پرسشنامه "تفویض اختیار توسط مدیران" توسط پژوهشگر ساخته شد که این پرسشنامه بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و مرور بر منابع طراحی گردید. ابتدا ۱۶ عبارت طراحی شد و در بررسی روایی صوری طبق نظر صاحب‌نظران اصلاحاتی انجام گردید و یک عبارت حذف و چهار عبارت اضافه شد و پرسشنامه نهایی ۱۹ عبارتی طراحی گردید. این عبارات بر مبنای مقیاس پنج‌قسمتی لیکرت از هرگز (امتیاز ۱)، بندرت (امتیاز ۲)، بعضی اوقات (امتیاز ۳)، بیشتر اوقات (امتیاز ۴) و همیشه (امتیاز ۵)، تنظیم شده و شرکت‌کنندگان با انتخاب یکی از پنج گزینه، میزان موافقت خود را با هر کدام از سؤالات مشخص نمودند. امتیازات تفویض اختیار در سه سطح پایین (از نمره ۰ الی ۳۳)، متوسط (۳۴ الی ۶۷) و بالا (۶۷ الی ۱۰۰) طبقه‌بندی می‌گردد. امتیازهای بالاتر نشانگر میزان تفویض اختیار بیشتر است. روایی صوری و محتوای آن با نظرسنجی از صاحب‌نظران انجام شد. به این صورت که این پرسشنامه به ده نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، بقیه... و شاهد داده شد و نظرات اصلاحی آن اعمال شد. پایایی آن به روش همسانی درونی و ثبات اندازه‌گیری شد. به‌منظور بررسی همسانی درونی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۹۵ بود. پایایی به روش آزمون-آزمون مجدد به فاصله ۱۴ روز برابر با $(r=0/75)$ بود.

پرسشنامه "رضایت شغلی هرزبرگ" شامل ۴۳ سؤال در حیطه شرایط کار، ارتباط با همکاران، حقوق و مزایا، موقعیت شغلی، امنیت شغلی، نظارت و سرپرستی، سیاست‌گذاری مدیریتی و ارتباط با زندگی شخصی در مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای (۱=کمترین موافقت تا ۴=بیشترین موافقت) است. این پرسشنامه توسط دانت و همکارانش^۶ در سال ۱۹۹۶ بر مبنای نظریه دو عاملی فردریک هرزبرگ طراحی شد. این پرسشنامه ابتدا شامل ۷۲ سؤال بود که با انجام تحلیل عاملی با بار عاملی ۰/۵۵ به ۴۳ عبارت تقلیل یافت. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ $\alpha=0/92$ بود. این پرسشنامه توسط منجمد و همکاران (۱۳۸۳) و با مقیاس لیکرت ۴-۱ بکار گرفته شد و رضایت‌شغلی در سه سطح رضایت پایین (صفر تا

در این راستا، طی، چند دهه اخیر مطالعات زیادی در ارتباط با عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی انجام گرفته (۵) و عواملی همچون مشارکت در تصمیم‌گیری (۲)، سبک مدیریت، (۵،۳) استقلال، حقوق، حیطه وظایف، فرصت‌های ارتقاء و سطح آموزش (۳) را به‌عنوان عناصر مرتبط با آن ذکر نموده‌اند. از طرفی تفویض اختیار به‌عنوان یک ابزار مدیریتی می‌تواند اثرات مثبتی بر میزان رضایت شغلی داشته باشد (۷،۶). چراکه به‌عنوان یکی از عوامل اساسی در ارتقاء کارآیی سازمان (۶) و توانمندسازی کارکنان (۸) محسوب شده و موجب افزایش توانمندی، دانش، تعهد، ارتقاء مشارکت و اعتمادبه‌نفس کارکنان، ایجاد اعتماد و احترام، ایجاد فرصتی برای رشد کارکنان و آماده‌سازی کارکنان برای پیشرفت می‌گردد (۹) از بعد روانی نیز این عامل موجب می‌گردد، نیروی فکری و عملی سازمان افزایش یافته و خدمات و وظایف به‌گونه کارآمدتری اجرا گردند. هنگامی که کارکنان در مورد حل‌وفصل مشکلات خود و تصمیم‌گیری راجع به آن‌ها با رهبران مشورت می‌کنند، محیطی به وجود خواهد آمد که کارکنان از شغل خود احساس رضایت می‌کنند و نسبت به سازمان تعددتر می‌شوند (۹). باین‌حال مطالعات چنین اثراتی را مشروط به ویژگی‌های فرهنگی و سازمان مربوط دانسته ارتباط مثبتی با عملکرد و رضایت کارکنان دارد (۷، ۱۱، ۱۰). مدیران چینی بیان نمودند که هر چه محیط کاری نامطمئن‌تر می‌گردد، محدودیت مسئولیت تفویض شده تجربه می‌شود (۶) ویدال^۱ بیان می‌دارد که ۴۵ درصد از کارگران تمایل زیادی به تصمیم در مورد نحوه انجام کار خود داشتند (۱۲). باین‌حال نتایج مطالعه پلگرینی^۲ و اسکاندورا^۳ وجود چنین ارتباط مثبتی را رد می‌کند و اثربخشی آن را مورد تردید قرار می‌دهد، زیرا پژوهشگران به مؤثر بودن عامل فرهنگ در کارایی این عامل باور دارند (۱۰). همچنین آری^۴ معتقد است که میزان تفویض اختیار بستگی به میزان سنت‌گرایی فرد دارد و بر این اعتقاد می‌باشند که هر چه این میزان کمتر باشد، میزان تفویض اختیار افزایش می‌یابد (۱۱) با توجه به اینکه مطالعات معدودی در مورد ارتباط بین تفویض اختیار و میزان رضایت شغلی پرستاران انجام شده است لذا این مطالعه باهدف تعیین همبستگی بین تفویض اختیار و میزان رضایت شغلی پرستاران انجام شد.

مواد و روش کار

^۱ Vidal

^۲ Pellegrini

^۳ Scandura

^۴ Aryee

^۵ Correlation-Descriptive

^۶ Dant etal

یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۵۳/۵ درصد از شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۳۵-۴۵ سال قرار داشتند و میانگین سنی آنان ۳۳ سال بود میانگین سابقه خدمت پرستاری واحدهای مورد پژوهش در امور بالینی ۸/۱۷ سال بود و ۷۲/۳ درصد سابقه خدمت ۱۰-۱ سال داشتند و ۸۵/۴ درصد فاقد سابقه مدیریت بودند (جدول شماره ۱).

رضایت متوسط (۰/۶۶/۶۷-۰/۳۳/۳) و رضایت بالا (۰/۱۰۰) -۰/۶۶/۶۷ تقسیم‌بندی شد. جهت روایی از روایی محتوی و برای پایایی ابزار از روش آزمون مجدد استفاده کردند که ضریب پایایی آن برابر با $r=0/87$ بود. همسانی درونی با ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/88$ بود.

جدول (۱): مشخصات جمعیت‌شناسی شرکت‌کنندگان

متغیر	سطح	درصد
سن	۲۴-۳۴	۲۵/۸
	۳۵-۴۵	۵۳/۵
	۴۵-۵۶	۱۶/۵
	۵۷-۶۷	۴/۲
مرد (زن)		۱۰ (۹۰)
متاهل (مجرد)		۷۰/۸ (۲۹/۲)
سطح تحصیلات	کارشناس	۹۰/۸
	کارشناس ارشد	۹/۲
میانگین ساعات کاری در هفته	۱-۳۰	۲/۷
	۳۱-۵۰	۷۷/۳
	۵۱-۷۰	۱۶/۵
	۷۱-۹۱	۳/۵
	بسیار	۱۴/۷
سابقه کار مدیریتی	بدون سابقه	۸۳/۵

شغلی در ۳۳/۸ درصد واحدهای پژوهش در سطح کم و در ۵۶/۲ درصد در سطح متوسط و ۱۰ درصد در سطح زیاد بود (با میانگین ۴۱/۷ و انحراف معیار ۱۹/۰۱) (جدول شماره ۲).

سطح تفویض اختیار در ۱۱/۵ درصد واحدهای پژوهش در سطح کم و در ۵۲/۷ درصد در سطح متوسط و ۳۵/۸ درصد در سطح زیاد بود (با میانگین ۲/۲۴ و انحراف معیار ۰/۶۴) میزان رضایت

جدول (۲): توزیع فراوانی واحدهای پژوهش برحسب سطوح تفویض اختیار و رضایت شغلی

متغیرها	درجه	درصد	میانگین \pm انحراف معیار
تفویض اختیار	کم (۰-۳۳)	۱۱/۵	
	متوسط (۳۴-۶۷)	۵۲/۷	۵۴/۲۴ \pm ۱۳/۷۸
	زیاد (۶۷-۱۰۰)	۳۵/۸	
رضایت شغلی	کم (۰-۳۳/۳)	۳۳/۸	
	متوسط (۰/۶۶/۶۷-۰/۳۳/۳)	۵۶/۲	۴۱/۷ \pm ۱۹/۱
	زیاد (۰/۶۶/۶۷-۰/۱۰۰)	۱۰	

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین سن و میزان سابقه کار بالینی شرکت‌کنندگان با میزان تفویض اختیار رابطه معناداری وجود داشت. درحالی‌که بین میزان تحصیلات، سابقه

کارهای مدیریتی و میزان ساعت کاری پرستاران با تفویض اختیار رابطه معنی‌داری وجود نداشت (جدول شماره ۳).

جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سن، سابقه کار بالینی، سابقه کار مدیریتی، میانگین ساعات کاری در هفته و میزان تحصیلات پرستاران با تفویض اختیار مدیران

متغیرها	سن	سابقه کار بالینی	سابقه کار مدیریتی	میانگین ساعات کاری در هفته	میزان تحصیلات
همبستگی	*۰/۱۲۸	*۰/۱۳۸	۰/۰۶۶	-۰/۰۶۴	۰/۰۹
تفویض اختیار	۰/۰۴۰	۰/۰۲۶	۰/۲۸۸	۰/۳۰۴	۰/۱۳

*معنادار در سطح ۰/۰۵

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین سن، میزان سابقه کار بالینی، میزان تحصیلات، سابقه کارهای مدیریتی و میزان ساعت کاری پرستاران و میزان رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود نداشت (جدول شماره ۴).

جدول (۴): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سن، سابقه کار بالینی، سابقه کار مدیریتی، میانگین ساعات کاری در هفته، میزان تحصیلات با رضایت شغلی در واحدهای مورد پژوهش

متغیرها	سن	سابقه کار بالینی	سابقه کار مدیریتی	میانگین ساعات کاری در هفته	میزان تحصیلات
همبستگی	-۰/۰۴۷	-۰/۰۴۳	۰/۰۴۲	-۰/۰۶۰	۰/۱۰۲
رضایت شغلی	۰/۴۵۵	۰/۴۸۶	۰/۴۹۸	۰/۳۳۳	۰/۱۰۲

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و میزان تفویض اختیار مدیران پرستاری رابطه‌ای وجود نداشت به طوری‌که با افزایش تفویض اختیار مدیران، مقدار رضایت شغلی پرستاران افزایش نیافت (جدول شماره ۵).

جدول (۵): همبستگی بین تفویض اختیار با رضایت شغلی واحدهای مورد پژوهش

متغیرها	تفویض اختیار	رضایت شغلی
همبستگی	۱	۰/۰۶۴
تفویض اختیار	معناداری	۰/۳۰۱
رضایت شغلی	۰/۰۶۴	۱
معناداری	۰/۳۰۱	معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش میزان تفویض اختیار مدیران از دیدگاه پرستاران ۵۲/۷ درصد یعنی در سطح متوسط می‌باشد؛ که این امر می‌تواند به دلایل مختلف باشد. به نظر می‌رسد یکی از این دلایل می‌تواند

بی‌اطلاعی مدیران و روسای بیمارستان‌ها از موضوع تفویض اختیار باشد، چنان‌که در مطالعه‌ای که کالیس و همکاران^۱ انجام دادند اکثر مدیران پرستاری از تفویض اختیار بی‌اطلاع بودند که دلیل این امر را

^۱ Kalisch

ارتقاء نامناسب کارکنان پرستاری به درجه مدیریت، می‌دانست (۱۳). آلیس^۱ نیز درباره می‌نویسد: "پرستاران مهارت‌های تفویض اختیار را یاد نگرفته‌اند و لازم است آن را یاد گیرند. او معتقد است تفویض اختیار مانند سایر مهارت‌ها با برنامه آموزشی قابل یادگیری است." (۱۴) مارکوویز و هیوستون درباره لزوم آموزش تفویض می‌نویسند: هم فرد تفویض کننده و هم فردی که تفویض اختیار به وی صورت گرفته است؛ نیاز به آموزش، مهارت و تجربه دارند. دلیل دیگر نیز می‌تواند عدم اعتماد مدیر به زیردستان باشد. دلیل دیگر می‌تواند کم‌اهمیت بودن موضوع تفویض اختیار از دید مدیران باشد (۱۵). چنان‌که مطالعه وردی و همکاران نشان داد در میان شش عامل ساختاری مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی "توزیع مناسب و منطقی منابع انسانی در بخش‌های مختلف" از دیدگاه مدیران بیشترین اهمیت را دارا می‌باشد و "تفویض اختیار بیشتر برای انجام برخی کارها به صاحبان فرایند" کمترین اهمیت را در بهبود بهره‌وری منابع انسانی داشت. این در حالی است که با توجه به پیچیدگی سازمان‌ها و محدودیت زمانی و تخصصی هر مدیر ضروری است که مدیران، ارزش تفویض اختیار را درک کرده و آن را در امور خود بکار گیرد (۱۶) (هیوستون اعتقاد دارد که تفویض اختیار یکی از شاخص‌های مهم مدیریتی است که علی‌رغم داشتن فواید بسیار تاکنون در مدیریت پرستاری آن‌طور که شایسته و لازم بوده است مورد آموزش قرار نگرفته است (۱۷). تفویض اختیار به‌عنوان یک ابزار مدیریتی می‌تواند اثرات مثبتی بر میزان رضایت شغلی داشته باشد (۷). باین‌حال مطالعات چنین اثراتی را مشروط به ویژگی‌های فرهنگی و سازمان مربوط دانسته‌اند. مطالعه حاضر نشان داد که علی‌رغم یافته‌های حاصل از مطالعات انجام شده در کشورهای اروپایی و آمریکایی که تفویض اختیار را به‌عنوان عاملی مؤثر در رضایت شغلی معرفی کرده‌اند مطالعه حاضر نشان داد که این عامل همبستگی مثبتی با رضایت شغلی ندارد و این در حالی است که یافته فوق با نتایج به‌دست‌آمده از مطالعات پلگرینی و اسکاندورا که در ترکیه انجام شده (۱۰) و مطالعه آریبی که در چین انجام شده همسو می‌باشد (۱۱). نتایج مطالعه کفعمی و همکارانش نیز نشان داد که در ایران تفویض اختیار، ابزار مدیریتی مؤثری در افزایش رضایت شغلی پرستاران نمی‌باشد (۱۸). شاید بتوان کارایی این عامل را وابسته به فرهنگ سازمانی و سنت‌گرایی 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 و کمتر

تفویض اختیار داشته باشند. همچنین عامل دیگری که می‌تواند علت این همبستگی منفی را مورد توضیح دهد، دیدگاه سنت‌گرا 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 آریبی کار در یک سازمان با فاصله قدرتی زیاد و دیدگاه سنت‌گرا 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 آمریکایی وجود دارد، بنابراین، در چنین فرهنگی کارکنان تفاوت موقعیتی را می‌پذیرند و انتظار دارند که در اجرای وظایفشان به‌عنوان یک مرئوس راهنمایی شوند. در مطالعه حاضر میزان رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط بود و بین سن، تأهل، سطح تحصیلات، سابقه کار بالینی و سابقه کارهای مدیریتی رابطه معنی‌داری وجود نداشت که با نتایج مطالعه جهانی و همکاران و ایلوپولوس و پریپوراس^۲ هم‌راستا است (۲۰۰۱۹).

این مسئله نشان‌دهنده این است که عوامل دیگری در رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است به‌طوری‌که نتایج مطالعه مسعود اصل و همکاران نشان داد که توجه و برنامه‌ریزی جهت تأمین ۶ عامل شرایط مناسب در محیط کار، امنیت شغلی در سازمان، خط‌مشی و مقررات اداری، حقوق و دستمزد کافی، احساس مسئولیت در کار و موردعلاقه بودن کار، می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان مؤثر باشد. در بین عوامل بهداشتی، عدم شایستگی سرپرست، بیشترین تأثیر و مزایای جانبی در کار کمترین تأثیر را در ایجاد نارضایتی در بین کارکنان دارد (۲۱).

نتایج مطالعه جهانی و همکاران نشان داد که افزایش و پرداخت به‌موقع کارانه و مزایای سختی کار و ایجاد امکانات رفاهی جهت بهبود رضایت شغلی آنان ضروری می‌باشد. رضایت‌شغلی با سن، سابقه کار و تعداد اعضای خانواده ارتباط معنی‌داری نشان نداد (۱۹). ایلوپولوس و پریپوراس (۲۰۱۱) بیان کردند که موقعیت شغلی، وضعیت مادی و سطح تحصیلات ارتباط معناداری با رضایت‌شغلی دارند و سن افراد با رضایت‌شغلی ارتباط معکوس و ضعیفی دارد (۲۰).

نتیجه‌گیری نهایی: با توجه به این‌که مدیران امروز وظایف پیچیده و متعددی دارند تفویض اختیار در مدیریت امری ضروری است. مطالعات انجام شده در ایران نشان می‌دهد که مدیران آگاهی کافی از مزایا و معایب تفویض اختیار نداشته بنابراین به نظر می‌رسد

² Iliopoulos & Priporas

¹ Ellis

تقدیر و تشکر

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از پرستارانی که در این پژوهش شرکت کردند و هم‌چنین از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و مسئولین بیمارستان‌هایی که اجازه انجام پژوهش را دادند، سپاسگزاری نمایند.

که مدیران نیازمند آموزش‌های لازم در زمینه تفویض اختیار می‌باشند ولیکن علی‌رغم نقش بسیار مهم تفویض اختیار در مدیریت استفاده از این ابزار مدیریتی تأثیری در میزان رضایت شغلی پرستاران ندارد.

References:

1. Singh SKG. A Study on employee participation in decision making. *Unitar E-J* 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. *J Med Sci 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-andattitude-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. *IJHRDM* 2007; 7(3) 286-99.
7. 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>.
8. Kane-Urrabazo C. Management's role in shaping organizational culture. *J Nurs Manag* 2006; 14(3) 188-94.
9. Hosseini MM. *Fundamental Nursing Management*. Tehran: Boshra; 2007. (Persian).
10. Pellegrini E, Scandura T. Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: an empirical investigation. *JIBS* 2006; 37(2) 264-79.
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. J 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. Kalisch BJ, Landstrom GL, Hinshaw AS. Missed nursing care: A concept analysis. *J Adv Nurs* 2009; 65(7) 1509-17.
14. Ellis RJ. *Managing and coordinating nursing care*. Philadelphia: Lippincott; 2000.P.290.
15. Marquis B, Huston C. *Leadership role and management function*. Philadelphia: litpin cott; 2012. P.430.
16. Verdi M. Prioritizing factors effecting on human resources productivity: Viewing of middle class managers in Isfahan University of Medical Sciences. *J Hosp* 2009; 9(4)77-85.
17. Huston C. 10 tips for successful delegation: Improve patient and save time by recognizing when to delegate and learning how to do it wisely. *Nursing* 2009; 39(3) 54-6.

18. Kafami F, Mousavi SQ, Mohsenpoor M, Ghanbari V. Survey the relationship between delegation and job satisfaction in nurses. *Health Promo Manag* 2012;1(2): 30-5.
19. Jahani F. Job satisfaction and its related factors in the hospital staff in arak. *J Arak Univ Med Sci* 2010;13(1):32-9.
20. Iliopoulos E, Priporas C-V. The effect of internal marketing on job satisfaction in health services: a pilot study in public hospitals in Northern Greece. *BMC Health Serv Res* 2011;11:261.
21. Masoud asl A. Investigated the relationship between job satisfaction and hygiene factors and motivating factors in teaching hospitals YASUJ based on Herzberg's theory of motivation. *Med Sci J Islamic Azad Univ* 2010; 20 (1), 52-7.

DOES THE MANAGERS' DELEGATION IN THE VIEW OF NURSES AFFECT THE JOB SATISFACTION OF NURSES?

Nabizadeh Girgozar Z¹, Atashzadeh SHorideh F^{2*}, KHazaei N³, Alavi Majd H⁴, Hashemi MA⁵

Received: 22 Apr, 2014; Accepted: 25 June, 2014

Abstract

Background & Aims: In recent years, job satisfaction, employee empowerment and participation in decision-making process is crucial issue for successions of organization. The aim of this study was to determine the correlation between Nursing Managers' Delegation and Nurses' job satisfaction from the Viewpoint of Nurses.

Materials & Methods: This study is a descriptive – correlation study. Statistical data in this research includes nurses (2120 members) Working in Hospitals affiliated to Medical University of Isfahan. out of which 260 nurses were selected randomly. Data collection tools in this research are two questionnaires: the first one is "Delegation by Managers" designed by researchers, and the other one is "Herzberg job satisfaction" questionnaires. The data has been analyzed by statistical software named SPSS version 19.

Results: The findings of the study show that the nurses' perspective (view) about Managers' Delegation was 52.7%. In other words, it is in average level. In this study 8/33% of subject had was low level of Job satisfaction, 2/56 percent had average level of Job satisfaction, and 10% had high levels of Job satisfaction (7/41 ± 01/19). This study demonstrates there isn't significant positive relationship between age, marital status, education level, and work experience and job satisfaction and also there isn't significant positive relationship between Nursing Managers' Delegation and nurses' job satisfaction.

Conclusion: Delegation is not an effective management tool to increase nurses' job satisfaction.

Keywords: Delegation, job satisfaction and nurse.

Address: Shahid Behshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Tel: (+98) 2188649177

Email: f_atashzadeh@sbmu.ac.ir

¹ MA in Nursing Management, International Branch of Shahid Behshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Nursing Management Department, Nursing & Midwifery School, Shahid Behshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author)

³ M.S. in Nursing Management, Nursing Management department, Nursing & Midwifery School, Shahid Behshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁴ Associate Professor, Paramedical Sciences School, Shahid Behshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁵ M.S. student of Nursing special, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran