

تأثیر دورکاری بر رضایت و تعهد سازمانی کارکنان در دوران بیماری کرونا (مطالعه موردی: شهرداری های استان گیلان)

پریوش برقی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۲/۲۴

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی میزان تاثیرگذاری دورکاری بر رضایت و تعهد سازمانی کارکنان در دوران بیماری کرونا (مطالعه موردی: شهرداری های استان گیلان) می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده می شود. برای پاسخگویی به فرضیات پژوهش و نتیجه گیری از روش های آماری و آزمون های متفاوت با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گردید. نتایج بدست آمده نشان می دهد که دورکاری بر رضایت و تعهد سازمانی کارکنان در دوران بیماری کرونا کارکنان شهرداری های استان گیلان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

دورکاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیماری کرونا

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی. (Email: pari_barghi@yahoo.com)

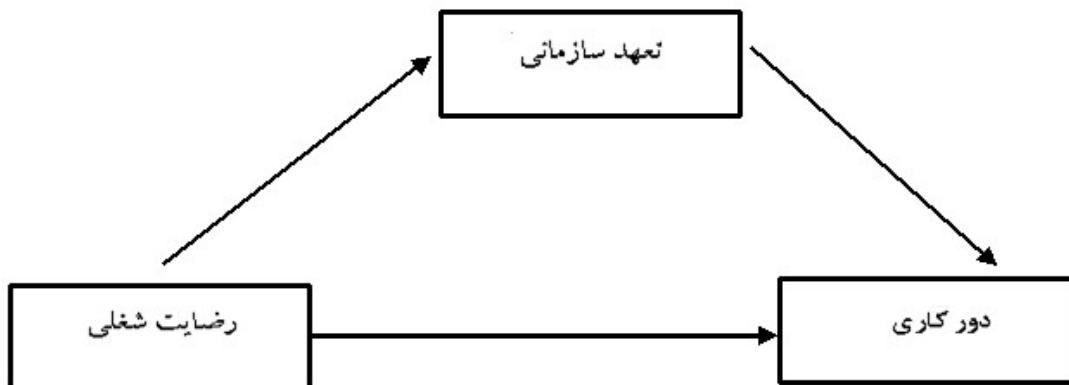
مقدمه

در عصر دیجیتال فعلی، سازمان ها به جای کاهش هزینه، مقیاس بندی استانداردهای کیفیت و مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار و غیره، رو به فعالیت های گیگی آورده اند. دو کاری به چالشی برای عملکرد مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است که برای اطمینان از عملکرد شغلی کارآمد کارمندان ضمن حمایت همزمان از آنها در فرصت های رشد و ترقی، نیاز به مداخلات متفکرانه زیادی دارد (یمینی و از پوشپا، ۲۰۱۶). امروزه نام گذاری های جدیدی در عملکردهای مدیریت منابع انسانی برای مدیریت کنسرت از هر دو دیدگاه سازمانی و نیروی کار ایجاد شده است. با تغییرات سریع در سیستم های اقتصادی-اجتماعی در سناریوهای فعلی، نقش های بسیار بیشتری در حوزه مدیریت منابع انسانی وجود خواهد داشت. کارکنان به عنوان مهمترین ذینفعان هر سازمان در نظر گرفته شده اند. آنها می توانند تغییر دهنده بازی برای موفقیت یا شکست شرکت های خود باشند زیرا بر ساختار سازمانی تأثیر می گذارند و تحت تأثیر قرار می گیرند (آشویی و همکاران، ۲۰۱۷). رابطه بین یک کارمند و سازمان مربوطه او به عنوان شکلی از مبادله اجتماعی برای مدت زمان قابل توجهی دیده شده است. نظریه تبادل اجتماعی پرکاربردترین دستور کار نظری برای توضیح رابطه بین ادراک مفاد سازمانی و واکنش های رفتاری کارکنان به آنها است. طبق نظریه تبادل اجتماعی، رفتار اجتماعی افراد بیشتر نتیجه فرآیند مبادله بین دو فرد یا یک فرد و سازمانش است. از این مبادله به عنوان رفتار متقابل یاد می شود. به ویژه، زمانی که کارکنان از کار در یک سازمان احساس رضایت می کنند، احتمالاً از سازمان خود به عنوان یک تبادل متقابل حمایت می کنند. به این ترتیب نظریه تبادل اجتماعی یک منطق نظری قابل توجه برای توضیح پدیده مشارکت کارکنان در یک سازمان ارائه می دهد (زیمرمان و همکاران، ۲۰۲۰). تعامل به عنوان یک ارتباط دو طرفه بین یک کارفرما و یک کارمند توصیف شده است که از طریق آن کارکنان منابع شناختی، فیزیکی و عاطفی را در نقش های کاری خود بر اساس منابع عاطفی و اجتماعی-اقتصادی بازیابی شده از سازمان بازپرداخت می کنند (رابینسون و همکاران، ۲۰۰۴). بر اساس این توصیف نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که سازمان ها انتظارات کارکنان را برآورده می کنند، کارکنان به طور خودکار نسبت به نقش ها و نگرش های محل کار خود به شکل افزایش احساس مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی و سایر رفتارهای مثبت که مورد نظر سازمان ها است، مشتاق می شوند؛ بنابراین، می توان از نظریه تبادل اجتماعی استنباط کرد که وقتی کارکنان به دلیل تمهیدات بیشتری که کارفرما به آنها ارائه می کند، احساس رضایت شغلی بالایی می کنند، تعهد سازمانی بالایی از خود نشان می دهند (سما و همکاران، ۲۰۲۱).

با توجه به اینکه کار کردن در شرکت های تولیدی با مشکلات و مشقت های فراوانی روبرو بوده و کارکنان در این شرکت ها باید ساعات زیادی را در پای دستگاه های تولیدی صرف نموده و با سختی های زیادی مواجه هستند در این طمینه می توان بیان نمود که این شرکت ها و به خصوص شرکت پارس خزر که سهم عظیمی در تولید لوازم خانگی را در کشور دارد باید شرایطی برای کارکنان خود به وجود آورند که از انجام کار رضایت داشته و به دنبال کار دیگری برای

گذران زندگی نباشند در این راستا به دنبال پاسخگویی به سؤال اصلی تحقیق هستیم که تأثیر دور کاری بر رضایت و تعهد سازمانی کارکنان در دوران بیماری کرونا (مطالعه موردی: شهرداری های استان گیلان) چگونه می باشد؟

براین مبنا در این تحقیق سعی بر آن است که مدل زیر مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق سما و همکاران (۲۰۲۱)

با توجه به مل مفهومی فوق فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشند:

رضایت شغلی تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارد.

تعهد سازمانی تأثیر قابل توجهی بر اهداف دور کاری دارد.

رضایت شغلی تأثیر قابل توجهی بر اهداف دور کاری دارد.

در جدول زیر پیشینه تحقیقات مربوطه بصورت خلاصه ارائه شده اند.

جدول ۱- پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

ردیف	نویسنده	عنوان تحقیق	نتایج
۱	سما و همکاران (۲۰۲۱)	بررسی تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری (دو شغله بودن) اثر میانجی تعهد سازمانی	تعهد سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری با اهداف دو کاری نشان می دهد.

ردیف	نویسنده	عنوان تحقیق	نتایج
۲	جامس و همکاران (۲۰۲۰)	بررسی رابطه بین بی اعتنایی رئیس (بخاطر گوشی همراه)، اعتماد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان	بی اعتنایی رئیس از طریق اعتماد شغلی و رضایت شغلی ارتباط منفی با عملکرد شغلی کارکنان دارد.
۳	جامس و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین بی اعتنایی رئیس (بخاطر گوشی همراه)، اعتماد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان پرداختند و نشان دادند که بی اعتنایی رئیس از طریق اعتماد شغلی و رضایت شغلی ارتباط منفی با عملکرد شغلی کارکنان دارد.	جامس و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین بی اعتنایی رئیس (بخاطر گوشی همراه)، اعتماد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان پرداختند و نشان دادند که بی اعتنایی رئیس از طریق اعتماد شغلی و رضایت شغلی ارتباط منفی با عملکرد شغلی کارکنان دارد.	جامس و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین بی اعتنایی رئیس (بخاطر گوشی همراه)، اعتماد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان پرداختند و نشان دادند که بی اعتنایی رئیس از طریق اعتماد شغلی و رضایت شغلی ارتباط منفی با عملکرد شغلی کارکنان دارد.
۴	سورویی (۲۰۲۰)	بررسی درک مشتقات و پیامدهای دور کاری از منظر محلی	شرکت سیستمها و فرایندهای سازمانی را با امکانات جدید فناوری همسو می کنند و استفاده از دورکاری برای تسریع در جذب استعدادها و غلبه بر چالش های محیطی به یک محرک مهم در استفاده از آن تبدیل شده است.
۵	درجانی و اکبری (۱۴۰۰)	تأثیر تعامل کارمند با همکاران و سرپرست بر نتایج شغلی با میانجی گری دورکاری کارکنان و تعدیل گری پویایی محیط	رابطه مطلوب و مثبت کارکنان با سرپرست خود می تواند در زمان دورکاری کارکنان سبب بهبود سطح تاب آوری شغلی، تعهد شغلی و درگیری شغلی در میان آنها و شود.

ردیف	نویسنده	عنوان تحقیق	نتایج
۶	خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹)	بررسی شناسایی و رتبه بندی چالش های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره وری دور کاری در سازمان های دولتی	نشان دادند که چالش های مرتبط با مسائل شغلی، ویژگی های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری، نگرش فردی، صلاحیت فردی و ویژگیهای شخصی به ترتیب مهم ترین چالش های منابع انسانی افراد دور کار را تشکیل می دهند.
۷	ابراهیم نژاد (۱۳۹۹)	تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس	به کارگیری کارکنان در شغل های گوناگون بر پایه توانایی و رضایت، تلاش آنها را در کار افزایش می دهد و نیز با ایجاد فرصت و امکان لازم برای ترفیع کارکنان بر اساس تشویق و تنبیه بجا، شرکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی، تفویض اختیار و عدم تمرکز تا حد امکان، تقسیم کار مطلوب، انتصاب مدیران شایسته بر اساس تخصص، تجربه، وجدان کاری و علاقه بجای روابط و اجرای برنامه های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی می تواند ضمن ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام تأثیر گذار باشد.
۸	اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۹)	تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی	نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که رضایت شغلی به طور مستقیم با ضریب مسیر ۵۳ صدم و به طور غیرمستقیم با نقش واسطه ای وفاداری سازمانی با ضریب مسیر ۶۲ صدم بر

ردیف	نویسنده	عنوان تحقیق	نتایج
			عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. بعلاوه، رضایت شغلی با ضریب مسیر ۷۴ صدم بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۷۶ صدم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر نوع استفاده، کاربردی و با توجه به هدف، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد. جمع آوری داده ها از پرسش نامه استاندارد استفاده شد؛ و در کل دارای ۴۳ سوال با پاسخ بسته و طیف ۵ گزینه ای لیکرت با سطوح پاسخ «کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم» می باشد و برای اعتبارسنجی این پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن معادل ۹۲ درصد محاسبه گردید. تحلیل آماری داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS3 انجام شد. اعتبار و پایایی ابزار پژوهش به کمک تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ ارزیابی شد.

یافته های تحقیق

در این قسمت به بررسی توصیف متغیرهای تحقیق می پردازیم.

جدول ۲- بررسی آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشدگی	کمینه	بیشینه
دور کاری	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۳/۵۰	۴	-۰/۱۰۹	-۰/۷۸۸	۱/۵۰	۵
رضایت شغلی	۳/۳۹	۰/۸۸۵	۳/۵۰	۳/۷۵	-۰/۲۹۱	-/۶۳۷	۱/۲۵	۵
تعهد سازمانی	۳/۳۱	۰/۷۴۷	۳/۲۵	۴	-۰/۱۲۱	-۰/۲۳۴	۱/۵۰	۵

بررسی نرمال بودن متغیرها

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
دور کاری	۲۲۹	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۱/۹۵۵	۰/۰۰۱	نرمال نیست
رضایت شغلی	۲۲۹	۳/۳۹	۰/۸۸۵	۱/۶۳۹	۰/۰۰۹	نرمال نیست
تعهد سازمانی	۲۲۹	۳/۴۸	۰/۷۴۹	۱/۸۲۳	۰/۰۰۳	نرمال نیست

همانطور که از داده‌های جدول بالا مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

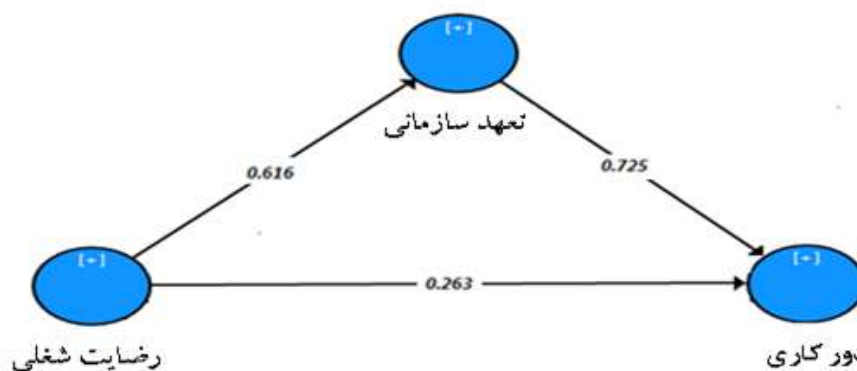
جدول ۴- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص‌ها	دور کاری	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
دور کاری	۰.۸۴۷		
رضایت شغلی	۰.۵۴۳	۰.۷۶۸	
تعهد سازمانی	۰.۵۲۴	۰.۴۳۴	۰.۸۴۳

همانطور که از داده‌های جدول بالا مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

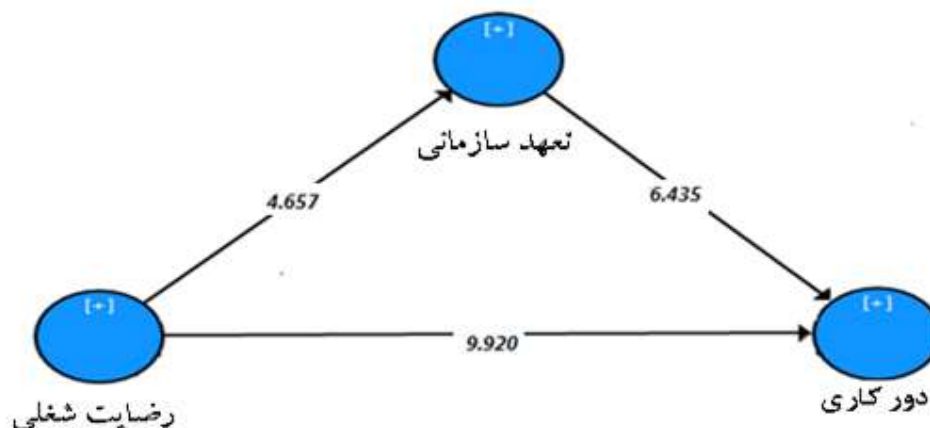
آزمون مدل ساختاری پژوهش

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۲- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۳- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

نتیجه گیری و بحث

با توجه به بررسی داده های تحقیق نتایج بررسی فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشد:

فرضیه اول: رضایت شغلی تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارد.

آماره معنی داری بین متغیر رضایت شغلی و تعهد کارکنان برابر (۴/۶۵۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و تعهد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۱۶) است و میزان تأثیر مثبت متغیر رضایت شغلی بر تعهد کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش ۰/۶۱۶ واحدی در تعهد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر تعهد کارکنان تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: تعهد سازمانی تأثیر قابل توجهی بر اهداف دور کاری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر تعهد سازمانی و اهداف دور کاری برابر (۶/۴۳۵) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان تعهد سازمانی و اهداف دور کاری در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۵) است و میزان تأثیر مثبت متغیر تعهد سازمانی بر اهداف دور کاری را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد سازمانی، موجب افزایش ۰/۷۲۵ واحدی در اهداف دور کاری خواهد شد. این بدان معناست که تعهد سازمانی بر اهداف دور کاری تأثیر مستقیم دارد.

¹ Bootstrapping

فرضیه سوم: رضایت شغلی تأثیر قابل توجهی بر اهداف دور کاری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر رضایت شغلی و اهداف دور کاری برابر (۹/۹۲۰) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و اهداف دور کاری در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۶۳۳) است و میزان تأثیر مثبت متغیر رضایت شغلی بر اهداف دور کاری را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش ۰/۲۶۳ واحدی در اهداف دور کاری خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر اهداف دور کاری تأثیر مستقیم دارد. با توجه به نتایجی که در این تحقیق و بررسی متغیرها در نمونه آماری بدست آمد می توان پیشنهاد نمود که در تحقیقات آینده عوامل دیگری که بر دور کاری کارکنان نقش اساسی ایفا می نمایند را مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- ابراهیم نژاد، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۸۲-۱۵۷، (۵۲) ۱۳.
- اسماعیلی، محمودرضا، صیدزاده، حیدر، (۱۳۹۹)؛ تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۵، شماره ۸۳، ۶۸-۵۱.
- افشانی، علی رضا، توکلی زاده راوری، محمد، سهیلی، فرهاد؛ و جنتی فر، احمد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان یزد. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دوره ۲۳، شماره ۱۱۹-۱۴۲، ۱۸.
- جمالی، یاسر، کلاتر کوشه، سید محمد، شفیع آبادی، علی، و سلم آبادی، مریم، (۱۳۹۸)، تدوین مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان. پژوهشنامه اسلامی زنان و خانواده، سال ۵، شماره ۸، ۴۵-۶۵.
- خیراندیش، مهدی و عسگری، ناصر (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی چالش های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره وری دور کاری در سازمان های دولتی، مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، ۱۴ (۵۲)، ۹۷-۱۱۶.
- درجانی؛ عباس، اکبری، محسن، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر تعامل کارمند با همکاران و سرپرست بر نتایج شغلی با میانجی گری دور کاری کارکنان و تعدیل گری پویایی محیط، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۱۴۰۰، شماره ۶۰، ۱۹۰-۱۶۵.
- رحمان زاده، امیر، پارسا یکتا، زهرا، اشقلی فراهانی، مریم، و یکانی نژاد، محمد سعید، (۱۳۹۲)، تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. نشریه پرستاری ایران، جلد ۲۶، شماره ۸۶، ۳۸-۲۹.
- سیدعامری، مریم، و اسمعیلی، مینو، (۱۳۹۸)، رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۷، ۱۲۵-۱۰۴.

کریمی، سحر، و شاهدوستی، مریم، (۱۳۹۷)، بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۹، شماره ۴، ۷۱۷-۷۰۳.

Ashwini, A., Mirthula, G., & Preetha, S. (2017). Moonlighting intentionsof middle level employees of selected IT companies. *International Jour-nal of Pure & Applied Mathematics*, 114(12), 213–223.

De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 471.

James., A. Roberts Meredith E. David (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 29, 1-8.

Seema, M, Choudhary, V, Saini, G, (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effectof Organizational Commitment, *European Research on Management and Business Economics* 27, 1-11.

Yamini, G., & Pushpa, M. (2016). The factors affecting employee double jobbing.*Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(1).

The effect of telework on employee satisfaction and organizational commitment during coronary heart disease (Case study: Municipalities of Guilan province)

Parivash Barghi ²

Date of Receipt: 2022/02/14 Date of Issue: 2022/03/15

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of telework on employee satisfaction and organizational commitment during coronary heart disease (Case study: Municipalities of Guilan province). The statistical population of the present study includes the technical staff of the municipalities of Guilan province, whose number is 560 people. Tamoneh volume using Cochran's formula is 229 people and multi-stage cluster sampling method is used. To answer the research hypotheses and conclude from different statistical methods and tests were performed using SPSS22 and Smart PLS3 software. The results show that working hours have a positive and significant effect on employee satisfaction and organizational commitment during coronary heart disease in Guilan municipalities.

Keywords

Working hours, job satisfaction, organizational commitment, coronary heart disease

1. Master of Public Management Manpower Orientation (Email: pari_barghi@yahoo.com)