

بررسی همبستگی مدیریت زمان سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اراک

شکوفه نصری^{۱*}، دکتر مهرنوش بازارگادی^۲، دکتر منصوره زاغری تفرشی^۳، دکتر نویده نصیری^۴

۱. کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، ایران
۲. دانشیار، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، ایران
۳. استادیار، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، ایران
۴. استادیار، گروه آمار زیستی دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، ایران

چکیده

زمینه و هدف: جلوگیری از اتلاف وقت و کنترل بر زمان می‌تواند موجب افزایش توانایی‌های مدیریتی، حفظ منابع انسانی، کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کارکنان شود. عدم مدیریت زمان در حرفه پرستاری اثرات سوئی بر کیفیت مراقبت‌ها دارد و کاهش کیفیت و بهره‌وری خدمات منجر به احساس فرسودگی و نارضایتی شغلی در پرستاران می‌شود. هدف از این پژوهش تعیین همبستگی رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران می‌باشد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد که ۴۵ سرپرستار و ۱۶۵ پرستار شاغل در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اراک و واجد شرایط ورود به مطالعه، از طریق سرشماری در آن شرکت نمودند. برای جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه مدیریت زمان و رضایت شغلی بر اساس اهداف پژوهش طراحی و اعتبار صوری و محتوی آنها اندازه‌گیری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی برای متغیرهای دموگرافیک و آمار استنباطی و ضریب همبستگی پیرسون جهت متغیرهای اصلی پژوهش و با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس نسخه ۱۳ انجام شد.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد میان رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه خودشان با رضایت شغلی پرستاران ($P>0/05$, $r=0/02$) همبستگی معنی‌داری وجود ندارد در حالی که بین شیوه مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه پرستاران با رضایت شغلی پرستاران ($P>0/01$, $r=0/553$) همبستگی معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش، اهمیت توجه بیشتر مدیران پرستاری را با بکارگیری مهارت‌های مدیریت زمان به عنوان گامی در جهت افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی پرستاران نشان می‌دهد.

کلید واژه‌ها: مدیریت زمان، رضایت شغلی، پرستار

مقدمه

سرعت پیشرفت در علم و تکنولوژی نشان‌دهنده اهمیت و ارزش زمان به عنوان یک منبع گرانبها است (Marquis and Huston, ۲۰۰۳). مدیریت زمان برای اولین بار در اواخر سال ۱۹۵۰ به عنوان شیوه‌ای برای مقابله

مؤثر با استرس ناشی از جنبه‌های مختلف زمان در محیط کار معرفی شد. این روش در برگیرنده فنونی نظیر تعیین اهداف، چگونگی اجرای آن، برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی است (Brigitte و همکاران، ۲۰۰۷). مدیریت زمان برای مدیرانی که در صدد تحقق اهداف سازمانی می‌باشند حائز اهمیت است. از آنجا که محیط کار مدیران و کارکنان در حوزه سلامت با فشار کاری فراوان همراه است ضروری است مهارت‌های موثر رهبری و مدیریت در چنین محیط‌هایی بکار گرفته شود که یکی از آنها مدیریت زمان است. این مهارت مفهومی گسترده در حیطه‌های مختلف اجرایی و مدیریتی است که ارتباط

نویسنده مسئول مکاتبات: شکوفه نصری، کارشناس ارشد مدیریت پرستاری، اراک خیابان شهید شیروودی کوی اعلم الهدی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اراک، معاونت درمان، مدیر پرستاری آدرس پست الکترونیکی nasri_47@live.com

افزایش رضایتمندی کارکنان در محیط کار باعث پیشرفت عملکرد آنان گردد (French, ۱۹۹۸). رضایت شغلی نسبت عکس با ریزش پرسنلی و نسبت مستقیم با بهره‌وری دارد (Tomey, ۲۰۰۹).

(Hilliard & Marrelli, ۲۰۰۴) می‌نویسد استفاده مؤثر از زمان موجب کاهش پریشانی، افزایش بازده کاری و ایجاد تعادل در زندگی و رضایت بیشتر پرستاران می‌شود. خطاب به پرستاران می‌گوید: با اداره زمان، شما کمتر کلافه خواهید شد، زیرکانه‌تر و هوشیارتر کار خواهید کرد نه سخت‌تر و طولانی‌تر. وی معتقد است تکنیک‌های ذخیره زمان قادرند افراد را آرام‌تر ساخته و بهره‌وری سازمان را نیز بالا ببرند. اگر پرستاران از زمان به طور مناسب استفاده نکنند اختلال در انجام مراقبت از بیمار که بزرگترین هدف سازمان است، بوجود می‌آید و می‌تواند اثرات سوئی از جمله افزایش مدت اقامت بیماران و اشغال تخت، افزایش هزینه‌های درمان، ضایع شدن حقوق بیمار، اختلال در کار سایر زیر مجموعه‌ها و نهایتاً اختلال در مجموعه‌های دیگر بر جای بگذارد. این زنجیره به هم پیوسته، نه تنها اهداف سازمان را به مخاطره می‌اندازد بلکه کل جامعه را نیز متضرر خواهد کرد (Hackworth, ۲۰۰۸).

امروزه روند سریع امور و پیشرفت سریع تکنولوژی موجب شده است که افراد نتوانند در زمان مقرر کارهایشان را به اتمام برسانند و همواره احساس نگرانی و عجله کنند و این امر باعث تنش و نارضایتی از زندگی کاری و شخصی گردد. رویه‌های مدیریت زمان به سرپرستاران فرصت برنامه‌ریزی برای خود و کارکنان را می‌دهد تا علاوه بر استفاده مؤثر از زمان و ارتقاء بهره‌وری، رضایت شغلی خود و کارکنان را افزایش دهند (Clark, ۲۰۰۹). مدیر می‌تواند الگو دهنده و حامی کارکنان خود در زمان‌های بحران باشد و علاوه بر این می‌تواند با استفاده از ابزارهای مدیریت زمان از قبیل دفاتر یادداشت، کاردکس‌ها و تعبیه برگه‌های گردش کار، باعث کاهش تنیدگی، افزایش رضایت شغلی و افزایش عملکرد و بهبود کیفیت مراقبت‌ها گردد (Yoder-Wise, ۲۰۰۳).

نتایج پژوهش Hendrickson و همکاران نشان داد در یک شیفت معمول ۸ ساعته، پرستاران تنها ۳۱ درصد وقت خود را با بیماران گذرانده، ۴۵ درصد آن صرف مراقبت‌های غیرمستقیم و بقیه صرف انجام فعالیت‌های غیربالینی و شخصی می‌شود. اغلب پرستاران مورد مصاحبه اظهارداشتند در طی زمان موجود تنها قادر به انجام مراقبت‌های مهم و ضروری

تنگناکنگی با ارتقاء کیفی عملکرد دارد (Arnold & Pulich, ۲۰۰۴, Sarp و همکاران, ۲۰۰۵) و کاربرد آن می‌تواند بسیاری از فشارهای روزانه کاری مدیران را کاهش داده و یا از بین ببرد (خدام ۱۳۸۸). علاوه براین، پویایی سازمان‌های مراقبتی و ضرورت تعامل دائم با محیط خارج نیز اهمیت کسب مهارت‌های کنترل زمان را برای مدیران پرستاری مطرح می‌کند (Gran-Moravec & Hughes, ۲۰۰۵).

اکثر مدیران از تراکم بسیار زیاد کار و کمبود زمان شکایت دارند، حال آنکه شاید یکی از دلایل مهمی که آنها را آزار می‌دهد، نداشتن برنامه‌ریزی برای انجام کار و تقسیم نامناسب اوقات باشد (Sarp و همکاران, ۲۰۰۵). در سازمان‌های بهداشتی- درمانی نظیر بیمارستان‌ها نیز بیشتر زمان سرپرستاران صرف انجام کارهای روزمره و خسته کننده مثل جواب دادن به تلفن‌های غیرضروری، واریسی کردن اوراق، شرکت در جلسات بیهوده، صحبت‌های بدون هدف با پرسنل، بیماران و همراهان بیمار ... می‌شود (Hackworth, ۲۰۰۸). مسأله مدیریت زمان در حرفه پرستاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا وقت تلف شده در واقع زمانی است که با بیمار سپری نشده است و اگر در هنگام کار به فراموشی سپرده شود اثرات سوء آن متوجه بیماران خواهد شد. در این مورد، مدیریت زمان اثر مهمی بر کیفیت مراقبت‌ها دارد (Finkelman, ۲۰۰۶, Gran-Moravec and Hughes, ۲۰۰۵).

از سوی دیگر، در کشورهای توسعه یافته مدیریت بر پایه نیازهای اساسی کارکنان استوار است و تامین رضایت شغلی علاوه بر اینکه توجه به کرامت انسان‌هاست، در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار می‌گیرد (مقرب ۱۳۸۴). اگر زمان از روی عادت به شیوه نادرست استفاده شود، مدیریت بسیار تنش‌زا خواهد بود (Marquis and Huston, ۲۰۰۳). صاحب‌نظران معتقدند جلوگیری از اتلاف وقت و کنترل بر زمان می‌تواند موجب افزایش توانایی‌های مدیریتی، حفظ منابع انسانی، کاهش تنش و افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود سلامت روان در مدیران شود (Gran-Moravec & Hughes, ۲۰۰۵). کار کردن افراد به طور مداوم و تحت فشار زمان، امری غیرممکن بوده و باعث فرسودگی خواهد شد (Finkelman, ۲۰۰۶). فرسودگی شغلی یک سندرم جسمی و روانی است که باعث نگرش و رفتار منفی و نارضایتی کارکنان می‌شود (Tomey, ۲۰۰۹). توجه به رضایت شغلی بخش مهمی از مدیریت منابع انسانی است و مدیر می‌تواند با

همکاران...

گردیدند). به این ترتیب تعداد سرپرستاران در این پژوهش ۴۵ نفر بوده است. از میان کلیه پرستاران شیفت صبح واجد شرایط نیز (۱۸۰ نفر) ۱۶۵ نفر که تمایل به شرکت در پژوهش داشتند، شرکت کردند.

از دو پرسشنامه پژوهشگر ساخته (سرپرستار، پرستاران) استفاده شد. پژوهشگران با مطالعه منابع معتبر و ابزارهای موجود در خصوص مدیریت زمان، عبارات پرسشنامه مدیریت زمان را با توجه به اهداف پژوهش، شرایط محیط کار و ویژگی‌های شغلی پرستاران و سرپرستاران طراحی نمودند. جهت طراحی پرسشنامه رضایت شغلی پرستاران، با توجه به منابع علمی، از میان سوالاتی که در ابزارهای رضایت شغلی پرستاران وجود داشت، عباراتی انتخاب شدند که بیشترین ارتباط را با شیوه مدیریت و رهبری سازمان و عوامل مرتبط با آن داشتند و سوالاتی که در مورد مسائل خانوادگی و یا اجتماعی پرستاران بود، حذف شدند. پرسشنامه سرپرستاران متشکل از یک بخش اطلاعات جمعیت شناختی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، سوابق کاربالینی، سوابق سرپرستاری، میزان تحصیلات بود بخش دوم شامل ۳۶ سوال ۵ رتبه‌ای (مقیاس لایکرت) در خصوص مدیریت زمان سرپرستاران بود که در مقیاس‌های «همیشه» تا «هرگز» از نمره ۱ الی ۵ رتبه بندی و نمرات بین ۱۸۰-۷۲ در سه سطح خوب ۱۸۰-۱۴۴ و متوسط (۱۴۳-۱۰۸) و ضعیف ۱۰۷-۷۲ تقسیم بندی شده بود.

پرسشنامه پرستاران شامل سه بخش بود: بخش اول اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، سوابق کار بالینی، سوابق کار در بخش فعلی و میزان تحصیلات بود. بخش دوم مربوط به سؤالات مدیریت زمان همانند بخش دوم سؤالات سرپرستاران ولی از «دیدگاه پرستاران» بود و در بخش سوم سؤالات رضایت شغلی پرستاران با ۲۵ سؤال ۵ گزینه‌ای (مقیاس لایکرت) سنجیده شد که در مقیاس‌های بسیار ناراضی تا بسیار راضی و نمرات بین (۱۲۵-۵۰) در سه سطح بالا (۱۲۵-۱۰۰) و متوسط (۹۹-۷۵) و پایین (۷۴-۵۰) تقسیم بندی شده است.

برای تعیین اعتبار پرسشنامه‌های مدیریت زمان و رضایت شغلی، از روش اعتبار صوری و اعتبار محتوا استفاده گردید. به این منظور پرسشنامه طراحی شده مورد بررسی و قضاوت ۱۳ تن از اعضای هیئت علمی و صاحب‌نظران دانشگاه‌های علوم پزشکی شهید بهشتی، تربیت مدرس و اراک، دو سرپرستار و چهار پرستار خارج از جامعه پژوهش قرار گرفت

هستند و فشار زمان، منبع مداوم خستگی و نارضایتی شغلی آنان است (Khodam and Kolagari, ۲۰۰۹). سرپرستار می‌تواند با مدیریت زمان مؤثر مانند الگو برای کارکنان خود باشد. او می‌تواند با تفویض اختیار و تعیین مهلت‌های زمانی موجب ابتکار و رشد کارکنان خود گردد. شکستن وظایف بزرگ به وظایف کوچکتر و زمانبندی آنها باعث می‌شود کارکنان بتوانند کار را به اتمام رسانده و احساس خشنودی و رضایت کنند (Marquis and Huston, ۲۰۰۳). زیرا به اتمام رساندن کارها موجب رضایت شغلی بیشتر می‌شود (Marrelli and Hilliard, ۲۰۰۴).

در مطالعه (Hashemizadeh, ۲۰۰۶) نیز با هدف تعیین همبستگی رفتارهای مدیریت زمان و تنیدگی شغلی در سرپرستاران، نتایج نشان داد که رفتارهای مدیریت زمان با استرس، همبستگی معکوس و با رضایت شغلی، همبستگی مستقیم داشت. در این پژوهش توصیه شد کلیه سازمان‌ها جهت کاهش تنیدگی شغلی و افزایش رضایت و عملکرد شغلی نسبت به آموزش رفتارهای مدیریت زمان مبادرت ورزند. با توجه به مطالعات محدودی که در زمینه مدیریت زمان مدیران و رضایت شغلی کارکنان تاکنون انجام شده، این سوال در ذهن پژوهشگران ایجاد شد که آیا می‌توان میان رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران و رضایت شغلی پرستاران همبستگی پیدا کرد؟ لذا این پژوهش با هدف بررسی همبستگی بین رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران و رضایت شغلی پرستاران بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۸ انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش یک پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. نمونه پژوهش بصورت سرشماری شامل کلیه سرپرستاران و پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی اراک بود که معیارهای ورود به مطالعه را داشتند. این معیارها برای سرپرستاران و پرستاران، دارا بودن مدرک کارشناسی و بالاتر، که در زمان انجام پژوهش در یکی از بخش‌های داخلی یا جراحی، در شیفت صبح مشغول فعالیت هستند، می‌باشد.

تعداد ۴۸ سرپرستار واجد شرایط از بین بخش‌های داخلی و جراحی انتخاب شدند (۳ نفر به علت عدم تمایل به همکاری در این پژوهش شرکت نکردند و از مطالعه حذف

«بیشتر اوقات» مهارت‌های مدیریت زمان را بکار می‌گیرند و میانگین نمرات آنها در مورد رفتارهای مدیریت زمان خود در «سطح خوب» (۱۴۴/۸۴ نمره از کل ۱۸۰ نمره) بدست آمد.

در خصوص مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه پرستاران، اکثر پرستاران (۵۴/۵ درصد) نیز پاسخ دادند که سرپرستاران «بیشتر اوقات» شیوه‌های مدیریت زمان را بکار می‌گیرند اما میانگین نمرات بدست آمده در مورد رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه پرستاران در «سطح متوسط» و تقریباً خوب (۱۴۳/۳۱ نمره از ۱۸۰ نمره) و انحراف معیار ۱۷/۵۷ بود.

تحلیل داده‌های حاصل از سنجش رضایت شغلی پرستاران نشان داد رضایت شغلی اکثریت پرستاران (۵۰/۳ درصد) در سطح «تا حدودی راضی» بود. میانگین رضایت شغلی پرستاران ۸۹/۴۵ نمره (سطح متوسط) از ۱۲۵ یعنی در سطح متوسط بوده است.

به منظور بررسی همبستگی بین متغیرهای مدیریت زمان و رضایت شغلی، نتایج نشان داد بین رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه خودشان با رضایت شغلی پرستاران همبستگی معنی‌داری وجود ندارد ($P=0/796, r=0/20$).

در حالی که بین رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه پرستاران با رضایت شغلی پرستاران همبستگی قوی و معنی‌دار وجود داشته است ($P<0/001, r=0/553$).

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش بین مشخصات جمعیت شناختی نظیر سن، جنس، سابقه کار، شرکت در برنامه‌های آموزشی و غیره با میزان بکارگیری رفتارهای مدیریت زمان توسط سرپرستاران ارتباط معنی‌داری دیده نشد و این یافته با نتایج مطالعه هاشمی زاده (۱۳۸۵) همخوانی داشت. در حالیکه در مطالعه Sarp و همکاران، ۲۰۰۵ سن و میزان تحصیلات ارتباط معنی‌داری با نگرش و رفتار مدیریت زمان داشت اما وضعیت ازدواج و جنس مدیران اثری روی نگرش و رفتار مدیریت زمان نداشت. همچنین (Eerde, ۲۰۰۳) در مطالعه خود چنین نتیجه گرفت که آموزش اثربخش مدیریت زمان در طی یک ماه موجب تغییر رفتار (هدف‌گذاری امور، تعویق کمتر کارها و نگرانی کمتر می‌شود. این در حالی است که در مطالعه Claessens و همکاران، ۲۰۰۷) از میان ۳۲ مطالعه در مورد مدیریت زمان که ۷ مطالعه آن مربوط به تأثیر برنامه‌های

و پس از انجام اصلاحات ویرایشی و مفهومی، شاخص اعتبار محتوا اندازه‌گیری شد که برای پرسشنامه مدیریت زمان ۹۵٪ CVI= و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۹۸٪ CVI= بدست آمد که بر اساس منابع معتبر بالاتر از ۷۵ درصد قابل قبول است (یغمایی ۱۳۸۶). به منظور سنجش پایایی ابزار برای هر دو پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به این ترتیب که پرسشنامه توسط ۱۰ سرپرستار و ۲۰ پرستار از جامعه پژوهش پاسخ داده شد و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت زمان ۰/۹۴ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۹۶ به دست آمد.

پس از کسب مجوز جهت انجام پژوهش از مسئولین مربوطه و نیز کسب رضایت شرکت‌کنندگان در پژوهش، پرسشنامه‌ها در شیفت صبح در اختیار ۴۵ سرپرستار و ۱۶۵ پرستار واجد شرایط ورود به مطالعه قرار گرفت و در همان شیفت جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس اس نسخه ۱۳ و محاسبات آماری شامل محاسبه فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد.

یافته ها

بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌های جمعیت شناختی، اکثر سرپرستاران (۵۱/۳ درصد) میانگین سنی ۳۶/۵ سال با انحراف معیار ۶/۸۹ و بیشتر پرستاران (۴۱/۲ درصد) میانگین سنی ۳۱/۵ سال با انحراف معیار ۶/۳۲ داشتند. بیشتر سرپرستاران (۸۰ درصد) و پرستاران (۸۸/۵ درصد) زن، اکثر سرپرستاران (۷۵/۶ درصد) و پرستاران (۶۶/۱ درصد) متأهل و اکثر سرپرستاران (۵۷/۸ درصد) رسمی بودند در حالی که بیشتر پرستاران (۳۸/۸ درصد) سایر موارد را ذکر کرده بودند (اغلب قراردادی). اکثر سرپرستاران (۳۷/۸ درصد) سابقه کار بالینی بین ۱۰-۱۵ سال و اکثر پرستاران (۴۸/۵ درصد) سابقه کار بالینی کمتر از ۵ سال داشتند. بنابر اظهارات اکثر سرپرستاران (۵۳/۴ درصد) دربخش خود از شیوه‌های مدیریت زمان استفاده می‌کردند در حالی که بیشتر پرستاران (۴۵/۴۷ درصد) در این مورد اظهار نظر نکرده بودند. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، ارتباط بین مشخصات جمعیت شناختی با بکار بردن رفتارهای مدیریت زمان توسط سرپرستاران معنی‌دار نبود ($P>0/05$).

در خصوص مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه خودشان، اکثر سرپرستاران (۵۷/۸ درصد) معتقد بودند آنها

همکاران...

هستند که ۷۵ درصد معضلات مدیریتی ناشی از ارتباطات ضعیف هستند.

(Fletcher, ۲۰۰۱) در مطالعه خود دریافت که پرستاران از رضایت متوسطی برخوردار هستند. جهانگیر نیز در پژوهش خود در سال ۱۳۸۵ به این نتیجه رسید که میزان رضایت شغلی پرستاران در هیچ یک از ابعاد شغلی در سطح بالایی قرار ندارد. در پژوهش جهانگیر، شرایط کار و امنیت شغلی و حقوق و مزایا به عنوان اولین منبع نارضایتی و عامل ارتباط با همکاران به عنوان منبع رضایت در پرستاران بدست آمد (Jahangir و همکاران، ۲۰۰۷). Mogharab و همکاران، ۲۰۰۶) نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسید که رضایت شغلی پرستاران در حد کم است.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد همبستگی معنی‌داری بین امتیازهای کسب شده از مدیریت زمان در سرپرستاران از دیدگاه خودشان و میزان رضایت شغلی پرستاران همان بخش وجود ندارد. از سوی دیگر همبستگی نسبتاً زیاد میان امتیازهای مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه پرستاران همان بخش و میزان رضایت شغلی پرستاران مذکور، نشان دهنده تفاوت نگرش پرستاران و سرپرستاران نسبت به بکارگیری روش‌های مدیریت زمان است. وجود همبستگی میان رضایت شغلی پرستاران و بکارگیری روش‌های مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه پرستاران، اهمیت توجه بیشتر مدیران پرستاری را به بکارگیری مهارت‌های مدیریت زمان به عنوان گامی در جهت افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی پرستاران بیش از پیش نشان می‌دهد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب سپاس و قدردانی خود را از کلیه مسئولان و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مرکزی و بیمارستان‌های تحت پوشش این دانشگاه در شهر اراک که انجام این پژوهش را میسر نمودند، اعلام می‌دارند.

آموزشی بود، تنها در ۴ مطالعه اثربخشی برنامه‌های آموزشی و تغییر رفتار تأیید شده بود. یافته‌های مطالعه حاضر اهمیت شرکت سرپرستاران در برنامه‌های آموزشی مربوط به مهارت‌های مدیریت خصوصاً مدیریت زمان را بیش از پیش نشان می‌دهد.

از سوی دیگر این پژوهش نشان داد رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه خودشان «خوب» ارزیابی شده است که این یافته‌ها متفاوت از نتایج مطالعه (Hashemizadeh, ۲۰۰۶, Hashemizadeh, ۲۰۱۲) می‌باشد که رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران در ابعاد مختلف در سطح متوسط قرار داشت. در مطالعه وسیع (Claessens و همکاران، ۲۰۰۷) رفتارهای مدیریت زمان مدیران در بعد برنامه ریزی در سطح خوب بود اما مدیران در بعد اجرای برنامه‌ها، کنترل بر زمان و حذف وقفه‌های کاری ضعیف عمل می‌کردند.

همچنین مطالعه حاضر نشان داد رفتارهای مدیریت زمان سرپرستاران از دیدگاه پرستاران در «سطح متوسط» و نسبتاً خوب می‌باشد. در همین راستا در مطالعه (Koohyar, ۲۰۰۳) که مهارت‌های رهبری سرپرستاران از دیدگاه خودشان و از دیدگاه پرستاران زیرمجموعه نظرخواهی شده بود، سرپرستاران نسبت به پرستاران امتیازات بالاتری به خود داده بودند. این تفاوت می‌تواند حاصل درک متفاوت افراد از معیارهای مطرح شده در خصوص ابعاد مدیریت زمان، یا عدم درک مدیریت زمان سرپرستاران از سوی پرستاران و یا مهیا نبودن شرایط لازم برای بروز این مهارت‌ها توسط سرپرستاران باشد.

در این پژوهش سطح رضایت شغلی پرستاران «سطح متوسط» قرار داشت و بیشترین میزان رضایت پرستاران از چگونگی ارتباط سرپرستار با کارکنان بخش بود. ارتباط یک مهارت اساسی برای سرپرستار است و مهارت‌های ارتباطی، یکی از مهمترین عوامل موثر در رضایت شغلی محسوب می‌شود (Koohyar, ۲۰۰۳). در این رابطه (Grant و همکاران، ۱۹۹۹) معتقدند که ارتباط سازمانی فرآیند پیچیده‌ای است که می‌تواند بیان و آموخته شود و پژوهش‌ها حاکی از آن

REFERENCES

- Arnold E Pulich M (2004). Improving productivity through more effective time management. The health care Manager. 23 (1) 65-70.
- Claessens B van Eerde W Rutte C Roe R (2007). A review of the time management literature. Personnel Review. 36 (2) 255-276.

- Clark C (2009). Creative nursing leadership & management. edition. Sudbury, Mass., Jones and Bartlett Publishers.
- Eerde W (2003). Procrastination at work and time management training. The Journal of psychology. 137 (5) 421-434.
- Finkelman A (2006). Leadership and management in nursing. edition. Upper Saddle River, N.J., Pearson Prentice Hall.
- Fletcher C (2001). Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions. The Journal of nursing administration. 31 (6) 324-31.
- French W (1998). Human resources management. 4th edition. Boston, Houghton Mifflin Co.
- Gran-Moravec M Hughes C (2005). Nursing time allocation and other considerations for staffing. Nursing & health sciences. 7 (2) 126-33.
- Grant A Massey V Grant Massey (1999). Nursing leadership, management & research. edition. Springhouse Corporation.
- Hackworth T (2008). Professional Development: Time management for the nurse leader. Nursing2008 Critical Care. 3 (2) 10-11.
- Hashemizadeh H (2006). [Analysis of relation between time management behaviors and occupational stress of medical surgical ward's head nurses of educational hospitals depend on shaheed beheshti medical university]. The Quarterly Journal of Fundamentals of Mental Health. 8 (29-30) 51-56. (Persian)
- Hashemizadeh H (2012). Analysis of relation between time management behaviors and occupational stress of medical surgical ward's head nurses of educational hospitals depend on Shaheed-Beheshti medical university of Tehran-Iran. Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence. 60 (5) S159.
- Jahangir F Pazargadi M Mahfouzpour S Akbarzadeh B (2007) [Nurses' job satisfaction at medical-surgical wards in hospitals affiliated to Shaheed Beheshti medical university]. Faculty of Nursing Of Midwifery Quarterly. 16 (55) 20-7. (Persian)
- Khodam H Kolagari S (2009). [Impact of workshop training of time management skills on its application by head nurses]. Iranian Journal of Nursing Research. 4 (13) 63-9. (Persian)
- Koohyar E (2003). [Assessment of leadership skills of head nurses and nurses' job satisfaction in teaching hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences] Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences. (Persian)
- Marquis B Huston C (2003) Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. 4th edition. Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins.
- Marrelli T Hilliard L (2004) The nurse manager's survival guide : practical answers to everyday problems. 3rd edition. edition. St. Louis, Mo. ; London, Mosby.
- Mogharab M Madarshahian F Ali A Rezaei N Mohammadi A (2006). [Investigating job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand in 2004]. Journal of Birjand University of Medical Sciences. 12 (3-4) 92-99. (Persian)
- Sarp N Yarpuzlu A Mostame F (2005). Assessment of time management attitudes among health managers. The Health Care Manager. 24 (3) 228-232.
- Yoder-Wise P (2003). Leading and managing in nursing. 3rd ed. edition. St. Louis, Mo ; London, Mosby.

The Correlation of Head Nurses' Time Management with Nurses' Job Satisfaction in Medical & Surgical Wards of Hospitals in Arak

Medical Sciences University

Shokofeh Nasri^{1*}. Mehrnoosh Pazargadi². Mansoreh Zagheri Tafreshi³. Navideh Nassiri⁴

1. Alumnus, Dept. of Nursing Management, Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Dept. of Management Training, Faculty of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Dept. of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

4. Assistant Professor, Dept. of Biostatistics, Faculty of Paramedical, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

***Corresponding Author:** Nasri, Shokoufeh. Alumnus, Dept. of Nursing Management, Arak University of Medical Sciences, Office of the Vice-Chancellor for Treatment, Director of Nursing, Arak, Iran. E-mail: nasri_47@live.com.

Abstract

Introduction: Control of time and prevention from wasting time can improve the ability of managing, retaining human resources, decreasing stress and increasing job satisfaction among personnel. Lack of time management in nursing profession may have effect on quality of care and declining efficiency and productivity which lead to feeling burnout and job dissatisfaction in nurses. The aim of this research is to determine the correlation of the head nurses' time management behaviors with nurses' job satisfaction.

Materials and methods: This research is a descriptive – correlation study. In this research 45 head nurses and 165 nurses who have had inclusion criteria and were employed in medical & surgical wards of hospitals in Arak Medical Sciences University participated by census method. For data collection, two questionnaires about time management and job satisfaction have been designed according to research goals. Their validity were measured by face and content validity (time management: CVI=95% and job satisfaction: CVI=98%) and their reliability by Kronbach - Alpha coefficient (0.94 and 0.96). Analyzing data has performed by SPSS software, version 13.

Results: Analysis of data showed that there was not any correlation between time management behaviors of head nurses (from their view) with nurses' job satisfaction ($r = 0.020$, $p > 0.05$). But the correlation of time management behaviors of head nurses (from nurses' view) with job satisfaction of nurses was significant ($r=0.553$, $p<0.001$).

Conclusion: The findings of this research reveal the importance of using time management skills by the nurse managers as a step to improve nursing effectiveness and nurse' job satisfaction.

Keywords: Time Management, Job Satisfaction, Nurse