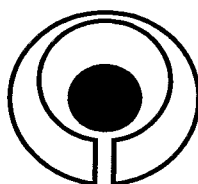




۱۰۴۵۵

۸۷/۱/۴۹۴۱
۸۷/۱۱/۲۶



دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته پرستاری

بررسی تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی پرستاران
بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران ۱۳۸۶

کتابخانه اطلاعات دانش پزشکی
توسعه مرکز

استاد راهنما

دکتر حمید رضا خانکه

استاد مشاور

دکتر مسعود فلاحی

استاد مشاور آمار

دکتر مهدی رهگذر

نگارنده

پریسا رسولی

آبان ماه ۱۳۸۷

شماره ثبت: ۱۹۷ - ۵۰۰

۱۳۸۷ / ۹ / ۱۷

۱۰۳۴۳۶



تعهد نامه چاپ مطالب و مقالات مستخرج از پایان نامه یا رساله های دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

با عنایت به اینکه هر گونه مقاله استخراج شده از پایان نامه یا رساله و یا چاپ و انتشار بخشی یا تمام مطالب آن مبین قسمتی از فعالیتهای علمی- پژوهشی دانشگاه می باشد بنابراین اینجانب **پریسا رسولی** دانش آموخته رشته پرستاری متعهد می شوم که موارد ذیل را کاملاً رعایت نمایم.

۱. در صورت اقدام به چاپ هر مقاله ای از مطالب پایان نامه، خود را بعنوان دانش آموخته دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی معرفی نمایم و درج نام و آدرس محل دیگری خوداری کنم.

۲. در صورت اقدام به چاپ بخشی از یا تمام پایان نامه یا رساله خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به اطلاع "انتشارات" و "دفتر تحصیلات تکمیلی" دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی برسانم.

۳. در صورت اقدام به چاپ پایان نامه یا رساله در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را درج نمایم:

" کتاب حاضر حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد نگارنده در رشته پرستاری می باشد که در سال ۱۳۸۶ در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی به راهنمایی جناب آقای دکتر حمیدرضا خانگه و مشاوره جناب آقای دکتر مسعود فلاحی خشکتاب و مشاوره آمار جناب آقای دکتر مهدی رهگذر انجام و در سال ۱۳۸۷ از آن دفاع شده است."

۴. به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک در صد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی اهداء نمایم.
(دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد).

۵. در صورت عدم رعایت بند ۴، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تادیه می کنم.

۶. قبول می نمایم و تعهد می کنم که در صورت خوداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند.
بعلاوه به دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی حق می دهم به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه معادل وجه مذکور در بند ۵ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

اینجانب **پریسا رسولی** دانشجوی رشته پرستاری مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آنرا بدون قید و شرط قبول می نمایم، و به انجام آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی

امضاء و تاریخ

پریسا رسولی
۸۷/۸/۲۱

سپاس و ستایش خداوندی را سزااست که صفحه حیات را با زیور علم آراست، سپاس خدای را که بخشنده هر عطاست و زینده هر ثنا. اکنون که به یاری خداوند متعال و در سایه الطاف بیکرانش تدوین پایان نامه به پایان رسیده بر خود لازم می دانم از همه عزیزانی که در تکمیل و تدوین این پایان نامه یاریم نمودند تشکر و قدردانی کنم. (... و اما حق سائسک بالعلم فالتعظیم له)

با تشکر از:

- ◆ استاد گرانقدر جناب آقای دکتر خانکه که با نهایت صبر و دلسوزی و علاقمندی و اراسته راهنماییهای سازنده راهگشای اینجانب در تدوین پایان نامه بودند و در مراحل مختلف تحصیل از رهنمودهای استادانه و حمایت های بی شائبه ایشان بهرمنند بودم.
- ◆ جناب آقای دکتر فلاحی که مشاوره خردمندانه و تجربه غنی پژوهشی و دقت و ریز بینی ایشان برایم بسیار کمک کننده بود.
- ◆ جناب آقای دکتر رهگذر که نظارت عالمانه آماری ایشان در به ثمر رسیدن این پروژه سهم بسزائی داشتند و مشوق بنده در انجام دقیق تر و علمی تر پروژه بودند.
- ◆ جناب آقای دکتر نوروزی که در مقام استاد ناظر، نظرات ایشان در رفع مشکلات پایان نامه کمک کننده بود و در مراحل اداری و اجرایی مطالعه کمک بسیاری کردند.
- ◆ جناب آقای دکتر مکارم که با وجود مشغله بسیار نظارت پایان نامه بنده را پذیرفتند و نظرات ایشان برای بنده بسیار کمک کننده بود.
- ◆ سرکار خانم دکتر کریمی از دانشگاه کورترین استرالیا به جهت حمایت های علمی ایشان در ارسال مقاله و پرسشنامه و پاسخگوئی صمیمانه ایشان به شبهات و مشکلات اینجانب که راه تحقیق را بر بنده هموار ساخت.
- ◆ همچنین از تمامی اساتید گروه پرستاری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی که همواره در طول تحصیل بنده را از راهنماییها و محبت های خود بهرمنند ساختند.

تقدیم به:

بزرگ بانوی پرستار صحرای کربلا

اختر تابان عرفان

تجلی مقاومت پایدار در انقلاب کربلا

پیام رسان بزرگ نهضت سید الشهداء

حضرت زینب (سلام الله علیها)



و پیشکش:

به تمامی پرستاران و همه آنانی که در راه نیل به اهداف والای بشریت گام بر می دارند.

تقدیم به:

پدر زحمتکش و مادر فداکار و غمخوارم که نهال وجود و موفقیت‌هایم ریشه در زحمات و از خود گذشتگی آنان دارد.

و همسر مهربانم که از هیچ کوششی برای همراهی و همکاری در این راه دریغ نکرد.

و برادران و خواهران عزیزم که همواره در سختی‌ها و مشکلات یاور من بوده‌اند.

و همه آنهایی که به من آموختند و در لحظات سخت زندگی صمیمانه یاریم دادند.

چکیده:

"بررسی تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران ۱۳۸۶"

هدف: تعارض کار- زندگی شکلی از تعارض بین نقشی است که نتیجه ناسازگاری فشار نقش ها از حوزه های کاری و خانوادگی می باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی در پرستاران می باشد.

روش کار: در مطالعه نیمه تجربی حاضر ۱۰۶ نفر پرستار بر اساس معیارهای ورود به مطالعه انتخاب شده و به روش بلوکهای تبدیل شده تصادفی به دو گروه شاهد (۵۳ نفر) و آزمون (۵۳ نفر) تقسیم شدند. (۶ نفر از افراد گروه آزمون حاضر به ادامه همکاری نشدند). داده های مطالعه با پرسشنامه دموگرافیک، تعارض کار- زندگی کارلسون و مدیریت زمان ماکان جمع آوری گردید. روائی صوری و محتوی پرسشنامه ها با نظر خواهی از متخصصین ارزیابی گردید. ثبات درونی پرسشنامه ها با محاسبه آلفای کرونباخ برای تعارض کار- زندگی (۰/۸۶) و مدیریت زمان (۰/۷۵) تأیید گردید و پایایی پرسشنامه ها با روش آزمون بازآزمونی ارزیابی شد که ضریب همبستگی در ابعاد مختلف تعارض کار- زندگی بین (۰/۶۶ تا ۰/۸۹) بدست آمد. ابتدا هر سه پرسشنامه توسط افراد دو گروه آزمون و شاهد تکمیل گردید سپس مهارتهای مدیریت زمان در کارگاه آموزشی ۸ ساعته به روش تئوری و عملی به گروه آزمون آموزش داده شد. یک هفته و یکماه بعد از مداخله مجدداً پرسشنامه ها توسط افراد (دو گروه) تکمیل گردید برای تحلیل داده ها از آزمونهای تی مستقل، تی زوجی، کای اسکور و آنالیز واریانس یکطرفه، آنالیز واریانس با اندازه های تکراری، همبستگی پیرسون، استفاده گردید.

یافته ها: دو گروه از نظر متغیرهای دموگرافیکی همسان بودند و همینطور از نظر میانگین تعارض کار- زندگی قبل از مداخله تفاوت معناداری نداشتند اما یک هفته بعد از مداخله در دو بعد تنش و زمان کار با خانواده و امتیاز کل تفاوت معناداری مشاهده گردید ($p < 0/05$) و یکماه بعد از مداخله در میانگین کل تعارض کار- زندگی و تمام ابعاد یافته ها معنادار گردید ($p = 0/000$). سپس نمرات در تک تک ابعاد و نمره کل تعارض کار- زندگی در هر گروه آزمون در سه مقطع زمانی نیز مقایسه گردید که در تمامی ابعاد و در نمره کل تفاوت درون گروهها در حداقل دو حالت از سه حالت معنادار بود ($p < 0/05$).

نتیجه گیری: یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- خانواده در همه ابعاد آن و امتیاز کل تأثیر داشته است بنابراین پیشنهاد می شود آموزش مدیریت زمان در برنامه های آموزش ضمن خدمت پرستاران قرار گیرد.

کلید واژه ها: تعارض کار- زندگی، مدیریت زمان، پرستاران

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

تقدیر و تشکر
چکیده پایان نامه

فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه
۲	بیان مسئله
۶	اهمیت و ضرورت
۸	اهداف پژوهش
۹	فرضیه پژوهش
۹	متغیرهای پژوهش
۹	تعاریف مفهومی و عملیاتی
۱۰	محدودیت پژوهش

فصل دوم: دانستیهای موجود در رابطه به پژوهش

۱۱	مقدمه
۱۱	۲-۱- چهارچوب پنداشتی
۱۱	۲-۱-۱- تعارض کار- خانواده
۱۲	فرضیات اولیه تعارض کار- خانواده
۱۳	تئوریهای جدید تعارض کار- خانواده
۲۱	عوامل پیش بین تعارض کار- خانواده
۲۴	نتایج تعارض کار- خانواده
۲۶	مشخصات دموگرافیکی و تعارض کار- خانواده
۲۹	معنی تعارض کار- خانواده در ایران

۳۰	۲-۱-۲- مدیریت زمان
۳۱	رویکردهای مدیریت زمان
۳۲	۱- تحلیل وضع موجود
۳۵	۲- تعلل در انجام کارها
۳۸	۳- الویت بندی
۴۰	۴- تفاوت های فردی
۴۳	۵- سبک های پذیرش
۴۴	۶- تفویض اختیار
۴۵	۷- روابط سازمانی
۴۶	۸- مدیریت جلسات
۴۷	۲-۲- مروری بر مطالعات انجام شده داخلی و خارجی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۵۴	مقدمه
۵۴	نوع پژوهش
۵۴	جامعه پژوهش
۵۴	نمونه پژوهش
۵۵	ویژگیهای نمونه ها
۵۵	روش نمونه گیری و حجم نمونه
۵۵	محیط پژوهش
۵۶	روش و ابزار گردآوری داده ها
۵۷	روائی و پایائی ابزار
۵۸	روش انجام کار
۵۹	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۵۹	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: توصیف و تحلیل داده ها

۶۱	مقدمه
۶۲	یافته های جانبی
۷۴	یافته های اصلی
۹۳	بخش ضمیمه

فصل پنجم: بحث و بررسی یافته های پژوهش

۹۷	مقدمه
۹۷	بررسی یافته های پژوهش
۱۰۷	بحث
۱۱۲	نتیجه گیری نهائی
۱۱۲	پیشنهادات برای کاربرد یافته ها
۱۱۳	پیشنهادات برای پژوهش های بعدی
۱۱۴	فهرست منابع
۱۲۲	چکیده انگلیسی
	پیوست ها
	ضمیمه شماره یک: پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک
	ضمیمه شماره دو: پرسشنامه تعارض کار-زندگی
	ضمیمه شماره سه: پرسشنامه مدیریت زمان
	ضمیمه شماره چهار: بسته آموزشی
	ضمیمه شماره پنج: برنامه زمانبندی کارگاه آموزشی مدیریت زمان

فهرست جداول

صفحه

عنوان

- جدول ۱-۲: مدل الویت بندی کارها بر اساس میزان اهمیت و فوریت ۳۹
- جدول ۱-۴: مقایسه میانگین سن، ساعات کاری، سابقه کاری، تعداد اعضای خانواده پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۲
- جدول ۲-۴: ارزیابی همسانی جنس پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۳
- جدول ۳-۴: ارزیابی همسانی وضعیت تاهل پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۴
- جدول ۴-۴: ارزیابی همسانی میزان تحصیلات پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۵
- جدول ۵-۴: ارزیابی همسانی شیفت کاری در پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۶
- جدول ۶-۴: ارزیابی همسانی وضعیت استخدامی در پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۷
- جدول ۷-۴: ارزیابی همسانی پست سازمانی در پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۸
- جدول ۸-۴: ارزیابی همسانی وضعیت اقتصادی خانواده در پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۶۹
- جدول ۹-۴: ارزیابی همسانی شرکت در کارگاه های آموزشی مدیریت زمان پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶) ۷۰
- جدول ۱۰-۴: بررسی همبستگی متغیرهای سن، ساعات کاری، سابقه کار، تعداد اعضای خانواده با تعارض کار-زندگی و مدیریت زمان در پرستاران. ۷۱
- جدول ۱۱-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی در پرستاران زن و مرد ۷۱

- جدول ۱۲-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی در پرستاران مجرد و متأهل ۷۲
- جدول ۱۳-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی در پرستاران کارشناس و کارشناس ارشد ۷۲
- جدول ۱۴-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (آنالیز واریانس) در شیفت کاری پرستاران ۷۲
- جدول ۱۵-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (آنالیز واریانس) در نوع استخدامی پرستاران ۷۳
- جدول ۱۶-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (آنالیز واریانس) در پست کاری در پرستاران ۷۳
- جدول ۱۷-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (آنالیز واریانس) در سطوح متغیر وضعیت اقتصادی در پرستاران ۷۳
- جدول ۱۸-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران قبل از مداخله در دو گروه آزمون و شاهد. ۷۴
- جدول ۱۹-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران یک هفته بعد از مداخله در دو گروه آزمون و شاهد ۷۵
- جدول ۲۰-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی یکماه بعد مداخله در دو گروه آزمون و شاهد ۷۶
- جدول ۲۱-۴: مقایسه میانگین امتیاز کل تعارض کار-زندگی در پرستاران قبل، یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در دو گروه آزمون و شاهد ۷۷
- جدول ۲۲-۴: مقایسه میانگین مدیریت زمان در پرستاران، قبل، یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در دو گروه آزمون و شاهد. ۷۸
- جدول ۲۳-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران قبل و یک هفته بعد از مداخله در گروه شاهد ۷۹
- جدول ۲۴-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران قبل و یک هفته بعد از مداخله در گروه آزمون ۸۰
- جدول ۲۵-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران قبل و یکماه بعد از مداخله در گروه شاهد ۸۱
- جدول ۲۶-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران قبل و یکماه بعد از مداخله در گروه آزمون ۸۲
- جدول ۲۷-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در گروه شاهد ۸۳

- جدول ۲۸-۴: مقایسه میانگین تعارض کار-زندگی (ابعاد زمان، تنش و رفتار) در پرستاران یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در گروه آزمون
- جدول ۲۹-۴: مقایسه میانگین امتیاز کلی تعارض کار-زندگی در پرستاران قبل و یک هفته بعد، قبل و یکماه بعد، یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در گروه شاهد
- جدول ۳۰-۴: مقایسه میانگین امتیاز کلی تعارض کار-زندگی در پرستاران قبل و یک هفته بعد، قبل و یکماه بعد، یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در گروه آزمون
- جدول ۳۱-۴: مقایسه میانگین امتیاز مدیریت زمان در پرستاران قبل و یک هفته بعد، قبل و یکماه بعد، یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در گروه شاهد
- جدول ۳۲-۴: مقایسه میانگین امتیاز مدیریت زمان در پرستاران قبل و یک هفته بعد، قبل و یکماه بعد، یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در گروه آزمون
- جدول ۳۳-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری متغیر تداخل کار در خانواده (بعد زمان)
- جدول ۳۴-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری متغیر تداخل کار در خانواده (بعد تنش)
- جدول ۳۵-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری متغیر تداخل کار در خانواده (بعد رفتار)
- جدول ۳۶-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری متغیر تداخل خانواده در کار (بعد زمان)
- جدول ۳۷-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری متغیر تداخل خانواده در کار (بعد تنش)
- جدول ۳۸-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری متغیر تداخل خانواده در کار (بعد رفتار)
- جدول ۳۹-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری امتیاز کلی تعارض کار- خانواده شش بعد
- جدول ۴۰-۴: آنالیز واریانس با اندازه های تکراری امتیاز کلی مدیریت زمان
- جدول ۴۱-۴: بررسی توزیع نرمال متغیرهای دموگرافیک در پرستاران در دو گروه شاهد و آزمون
- جدول ۴۲-۴: بررسی توزیع نرمال مدیریت زمان در پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی قبل و بعد از مداخله در دو گروه شاهد و آزمون
- جدول ۴۳-۴: بررسی توزیع نرمال ابعاد تعارض کار- خانواده، نمره کل تعارض کار- خانواده و تفاضل نمره کل تعارض کار- خانواده در پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی قبل و یک هفته بعد و یکماه بعد از مداخله در دو گروه شاهد و آزمون.
- جدول ۴۴-۴: بررسی تساوی واریانس تعارض کار- خانواده (در ابعاد، زمان، تنش، رفتار) قبل و بعد مداخله در دو گروه شاهد و آزمون

فهرست اشکال و نمودارها

صفحه	عنوان
۲۰	شکل ۱-۲. ابعاد تعارض کار - خانواده
۳۴	شکل ۲-۲. مدل سه مرحله ای لوین
۳۹	شکل ۲-۳. قانون پارتو
۴۶	شکل ۲-۴. رابطه بین قاطعیت و اثر بخشی کار
۶۳	نمودار ۱-۴: توزیع جنس پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)
۶۴	نمودار ۲-۴: توزیع وضعیت تاهل پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)
۶۵	نمودار ۳-۴: توزیع میزان تحصیلات پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)
۶۶	نمودار ۴-۴: توزیع شیفت کاری پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)
۶۷	نمودار ۵-۴: توزیع وضعیت استخدامی پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)
۶۸	نمودار ۶-۴: توزیع پست سازمانی پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)
۶۹	نمودار ۷-۴: توزیع وضعیت اقتصادی پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)
۷۰	نمودار ۸-۴: توزیع شرکت در کارگاه آموزشی مدیریت زمان پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در دو گروه شاهد و آزمون (سال ۱۳۸۶)

فصل اول : کلیات پژوهش

- ❖ بیان مسئله
- ❖ اهمیت و ضرورت
- ❖ اهداف پژوهش
- ❖ فرضیه پژوهش
- ❖ تعاریف واژه ها
- ❖ محدودیت پژوهش

مقدمه:

تعارض بین کار و زندگی^۱ مسئله اغلب افراد، سازمانها و جوامع است و شدت و ضعف آن با سطح پیشرفت فناوری و توسعه یافتگی، ارزشهای فرهنگی و اجتماعی، سیاستها و برنامه های سازمانها و دولتها، و ویژگیهای فردی رابطه دارد.(۱)

مفاهیم کار-زندگی بیشترین و قویترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آنها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر تعادلی پویا است که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت کننده نیز دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری کنار گذاشته شود. این تعادل خودبخود ایجاد نمی شود و اگر رابطه بین کار-زندگی مدیریت نشود تعارض بین آنها زیانهای جبران ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی اینست که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می توان الویت های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد، این هماهنگی و همسوئی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت فردی، افراد جامعه را آماده می کند تا در فعالیتهای اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی و زندگی خود را به خوبی انجام دهند(۱).

با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی هر انسانی دارد، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان ها را در معرض تغییرات گسترده ای قرار داده و نهایتا سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد گردیده است. یکی از بزرگترین مشکلاتی که تقریبا هر انسان شاغلی از آن گله دارد نبودن تعادل زمانی میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است کارشناسان معتقدند زمان معادل پول، بهره وری، کیفیت و نوآوری است ولی متاسفانه اهمیت زمان در نظر کارکنان و مدیران چندان مشهود نیست. با توجه به اینکه زمان ذخیره کردنی نیست و دقت در استفاده از آن برای سازمانها و افراد حیاتی می باشد ولی در عمل هنوز هم مسئله به مدیریت زمان و استفاده بهینه از آن توجهی نشده است(۳).

استفاده مؤثر و اثربخش از زمان ضرورتی اجتناب ناپذیر برای موفقیت در عرصه کار و زندگی است. مدیریت زمان^۱ شامل مجموعه ای از مهارتها برای کنترل کردن و استفاده بهتر از زمان است.(۴)

۱ - Work-family donffict

۲- بیان مسئله:

آیا از خود پرسیده ایم که: چرا کار می‌کنیم؟ چرا درآمد بیشتری می‌خواهیم؟ خانه‌جدید، فرستادن بچه‌ها به مدرسه، انجام موفقیت‌آمیز کار و...؟ سؤالهایی است که پاسخ به آنها تا حد زیادی ما را به درک توازن بین کار و زندگی نزدیک می‌کند (۱).

همینطور جملاتی از قبیل: امروز چه کارهایی انجام داده ایم؟ زمان را به چه منظوری صرف کرده ایم؟ زمان کافی برای تمام کارها نداریم. در میان کارکنان به طور معمول به کار می‌رود. این اظهارات منعکس کننده تمرکز افراد روی زمان، کار و مشکلات مربوط به آن می‌باشد و ظاهراً به نظر می‌رسد مدیریت زمان برای کارکنان سازمانها و سایر افراد مهم می‌باشد (۵).

سالها پیش آلون تافلر^۲ در کتاب «موج سوم» خود پیش‌بینی کرده بود که با تغییر فناوری، به‌ویژه در عرصه ارتباطات و اطلاعات، شیوه کار و زندگی و رابطه انسانها دچار دگرگونیهای اساسی خواهد شد (۱). نگرانیهای حاصل از این تحولات، به‌ویژه در عرصه خانواده، به اقداماتی از سوی دولتها و سازمانها برای ایجاد تعادل و کاهش تعارض بین کار و زندگی منجر شده است (۶).

به دلیل پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع ایجاد تعادل بین کار و زندگی، اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید. بر اثر همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد کار و زندگی را به دو امر کاملاً جدا از هم تقسیم می‌کنند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل تمام می‌شود و منجر به تعارض در کار-زندگی می‌شود (۷).

تعارض کار-زندگی بر روی همه جنبه‌های زندگی افراد تأثیر می‌گذارد از جمله خانواده‌های این افراد، محل کار و حتی روی ذهن خود افراد و سلامت فیزیکی و روانی آنها تأثیر گذار است. بنابراین مبحث تعارض کار-زندگی طیف وسیع و گسترده‌ای را شامل می‌شود (۸).

تعادل کار و زندگی وضعیتی است که بین تقاضاهای شغلی و زندگی فرد هماهنگی وجود داشته باشد (۹). به عقیده کریچنیر^۳ (۲۰۰۰) داشتن زندگی متعادل یعنی: رسیدن به تجربه رضایت بخش در همه حوزه‌های زندگی و نیاز به منابع فردی از قبیل زمان، انرژی و مسئولیت برای توزیع خیلی خوب در همه زمینه‌ها (۱۰).

از نظر کلارک^۴ (۲۰۰۰) تعادل کار-زندگی یعنی رضایت و عملکرد خوب در زندگی با کمترین تعارض از نقش. بر طبق نظر کوفودیموس^۵ (۲۰۰۰) تعادل یعنی داشتن رضایتمندی، سلامتی، بهره‌وری در زندگی که

۱ -Time management

۲ -Alvin toffler

۳ -Kirchneyer

۴ -Clark

۵ -Kofodimos

شامل کار، تفریح و عشق می باشد (۱۱). در همه تعاریف برای داشتن تعادل کار-زندگی هماهنگی و برابری در دو بخش مورد ملاحظه قرار می گیرد: ورودیها^۱ و نتایج^۲ بخش اول ورودیها که شامل منابع فردی مثل انرژی، زمان و تعهد و مسئولیت که در هر نقش بکار گرفته می شود (۱۰).

داشتن تعادل نیازمند سطح برابری از زمان، درگیری و مسئولیت و تعهد را در نقشهای هر دو حوزه کار و زندگی می طلبد. در تعادل مثبت سطح بالایی از این برابری در ابعاد ذکر شده وجود دارد و برعکس در تعادل منفی سطح پائینی از دقت و توجه و زمان در کار-زندگی وجود دارد. میزان درگیری در هر نقش منعکس کننده میزان زمانی است که به آن نقش اختصاص داده می شود. و اگر به هر کدام از نقشهای کار و خانواده زمان بیشتر و یا کمتری اختصاص داده شود به تعارض در نقشهای کاری و زندگی میشود. بخش بعدی نتایج حاصل از تعادل کار-زندگی می باشد که منعکس کننده تجارب حاصل از نقشهای کار و زندگی می باشد. یکی از نتایج این حاصل از تعادل رضایتمندی می باشد تعادل مثبت با سطح بالای از رضایت در نقشهای کار و زندگی همراه است و تعارض با پایین بودن سطح رضایت در نقشهای ذکر شده همراه می باشد (۱۰).

به طور کلی تجربه کیفی افراد در نقش های کار-زندگی در سلامت روانی افراد نقش تعیین کننده ای دارد بنابراین مدیران سازمانها بایستی با سیاست ها و برنامه هایی باید به کارکنان خود در اداره کردن مسئولیتهای زندگی کاری و خانوادگی کمک کرده و در عین حال کارکنان خود را حفظ نمایند و از ترک حرفه آنها پیشگیری کنند (۱۱).

گرینهاوس و بیوتل^۳، تعارض کار-زندگی را شکلی از تعارض بین نقشی که در آن فشار نقش ها در حوزه های مختلف کار-زندگی منجر به تعارض دوطرفه بین کار و زندگی می شود. تعریف می کنند (۱۲) طبق این تعریف ۳ نوع تعارض را میتوان مشخص کرد:

۱- تعارض بر پایه زمان^۴: وقتی ایجاد می شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار به دلیل روبرو شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل زندگی اختلال ایجاد می شود.

۲- تعارض بر پایه تنش یا فشار^۵: زمانی که عملکرد یک نقش به دلیل استرس زا بودن نقش مقابل کاهش یابد مثل خستگی حین کار به دنبال بیخوابی و یا مراقبت از کودک و مسئولیت های منزل.

۳- تعارض بر پایه رفتار^۶: مشکلات رفتاری که در نتیجه جابجائی بین نقش ها ایجاد می شود (۱۳).

تعارض کار-زندگی به دو شاخه تقسیم می شود، تداخل زندگی با کار^۷ و تداخل کار با زندگی^۱، تداخل زندگی با کار زمانی ایجاد می شود که کار خانوادگی مانع از انجام وظایف شغلی می شود و تداخل کار با

۱ - inputs

۲ - outputs

۳ - Greenhaus JH & Beutell NJ

۴ - Time-based conflict

۵ - Strain-based conflict

۶ - Behavior-based conflict

۷ - Family to work conflict

زندگی هم زمانی ایجاد می شود که مسئولیت ها و وظایف شغلی مانع رسیدگی و مشارکت در وظایف خانوادگی می شود. در خصوص هر دو نوع تداخل تحقیقات وسیع و گسترده ای انجام شده است. محققین پیشنهاد کردند که آنها دو شکل متمایز و مشخص از تعارض می باشند (۸).

بروک و گرینهاوس^۲ (۲۰۰۱) در مطالعه ای ارتباط بین تعارض کار-زندگی و فرسودگی در پرستاران را بررسی گردیده و امتیاز بیشتری برای تعارض کار با زندگی نسبت به تعارض زندگی با کار را بدست آوردند (۱۴).

گوتلیب و همکاران^۳ (۱۹۹۶) در مطالعه دیگری نیز عوامل پیش بینی کننده تعارض کار-زندگی را در حرفه پرستاری بررسی گردید و یافته ها نشان داد که مسئولیت مراقبت کودک، حمایت اجتماعی در خانه و کار و فشار کاری از متغیرهای بسیار مهم مؤثر بر تعارض کار-زندگی در پرستاران می باشد ولی مطالعات در این خصوص اندک بوده و در خور تأمل و تحقیق بیشتری می باشد (۱۵).

کارگزینی دانشگاه ناپیر^۴ علت اساسی تعارض کار-زندگی را در حرفه پرستاری بررسی کرده، یافته هانشان داد که پایین بودن آگاهی و حمایت سازمانی، طول و تعداد شیفت های کاری، نوبت کاری شب و روز، انعطاف کاری پایین و ساعات کاری طولانی که از یک سو تداخلات جدی در کار و زندگی و از سوی دیگر تهدیدی برای سلامتی پرستاران و ترک حرفه پرستاری محسوب می شود (۱۶).

یلدریم و ایکان (۲۰۰۸) می نویسند: فشار کاری، برنامه زمانی نامنظم، از عوامل پیش بینی کننده قوی تعارض کار-خانواده در پرستاران محسوب می گردد. تعارض کار-خانواده در پرستاران ارتباط قابل ملاحظه ای با رضایت شغلی و زندگی پایین دارد که از تنش های ناشی از فشار کاری و تنش ناشی از کمبود زمان بر می گردد (۱۷).

در مطالعه دیگری تأثیر زمان و مشغله کاری و خانوادگی و رابطه بین استرسورها و تعارض کار-خانواده در پرستاران بررسی گردید، فرضیه ای مطرح شده این بود که میزان زمان و گرفتاری در دو حوزه تعدیل کننده ارتباطات تعارض-استرسورها می باشند. نتایج از برخی تعاملات پیش بینی کننده تعارض در هر حوزه حمایت کرد (۱۸).

پرستاران بزرگترین گروه از کارکنان مراقبت بهداشتی هستند. عوامل اتلاف وقت در پرستاران شامل مدیریت همراه با بحران، تلفن، برنامه ریزی نامناسب، مهمان ناخوانده، عدم تفویض اختیار، فقدان انضباط شخصی، ناتوانی در نه گفتن، کار امروز به فردا گذاشتن، ناتمام رها کردن کارها می باشد (۱۹).

۱ - Work to family conflict

۲ -Burke & Greenhaus

۳ -Gottlieb, Kelloway & Martin-Matthews

۴ -Napier University (UK)

بهترین فاکتورها جهت بررسی تعادل کار-زندگی در کارکنان، مدیریت زمان، انگیزش، بهره‌وری، غیبت از کار، هزینه‌های مراقبت بهداشتی و بیماری به دنبال استرس‌های کاری و زندگی می‌باشد. ذخیره زمان مستقیم‌ترین و قابل‌سنجش‌ترین فاکتور جهت بررسی تعادل کار و زندگی است (۴).

هسته اصلی برنامه‌های کار-زندگی توانمندسازی^۱ می‌باشد. برنامه‌ها و موضوعات مطرح شده عبارتند از: مدیریت زمان، اثربخش فردی^۲، مهارت تصمیم‌گیری^۳، مدیریت جلسات^۴ (۲۰).

بررسی رفتار افراد موفق و اثربخش، اهمیت زمان را تأیید می‌کند. مدیران اثربخش در شروع کار خود ابتدا عامل زمان را در نظر می‌گیرند سپس به انجام وظایف خود می‌پردازند. مدیران اثربخش پیش از آنکه برنامه ریزی کنند و زمانشان را مدیریت می‌کنند (۲۱).

مدیریت زمان در اواخر دهه ۱۹۵۰ توسط ماکان^۵ مطرح گردید. این روش شامل تکنیک‌هایی برای تعیین اهداف کوتاه مدت، چگونگی تبدیل این اهداف به وظایف و فعالیت‌ها برای اجرای سریع‌تر آنها، چگونگی برنامه‌ریزی و الویت‌بندی کردن آنها بر اساس روزانه، چگونگی جلوگیری از وقفه کاری که محدودیت در انجام وظایف ایجاد می‌کند (۵).

مدیریت زمان نیز مانند مدیریت هر منبع دیگری یک فرایند است، این فرایند شامل "برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل استفاده از آن منبع برای دستیابی به اهداف عملکردی است". در این فرایند برنامه‌ریزی اهمیت بیشتری دارد (۲۲). در مدیریت زمان از فونونی استفاده می‌شود که آدمی می‌تواند با صرف حداقل زمان، بیشترین نتایج را به دست آورد (۲۳).

نتایج متاآنالیز بریجیت و همکارانش (۲۰۰۴) نشان داد که آموزش مدیریت زمان ارتباط مثبتی با رفتارهای مدیریت زمان و تداوم آن دارد. تنظیم اهداف و الویت‌ها و ایجاد ساختار برای اداره زمان ارتباط مثبتی با کنترل آگاهانه روی زمان دارد. از طرف دیگر رضایت شغلی هم ارتباط مثبتی با مدیریت زمان دارد نتایج در کل حاکی از آن بود که بکارگیری تکنیک‌های مدیریت زمان فرد تجربه کنترل زمان در کارهای روزانه را بدست می‌آورد (۵).

موضوع مدیریت زمان از منظرهای متفاوت بررسی شده است. یکی از دیدگاهها رویکرد خود آگاهی نسبت به زمان می‌باشد در مطالعه حاضر بر اساس رویکرد خود آگاهی با روشهایی عوامل درونی و بیرونی اتلاف وقت را مشخص کنیم که شامل: ۱- بررسی وضع موجود، ۲- بررسی عوامل درونی و بیرونی اتلاف زمان (تعلل در انجام کارها) ۳- الویت‌بندی کارها، ۴- تفاوت‌های فردی، ۵- سبک‌های پذیرش، ۶-

-
- ۱ - Impowerment
 - ۲ - Personal effectiveness
 - ۳ - Decision-making
 - ۴ - Effectiveness in meetings
 - ۵ - Macan