

بررسی رابطه عوامل دموگرافیک با مهارت مدیریت زمان در مدیران عرصه بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی زابل

سیما مرزبان^۱، جابر حکمت یار^۲، حبیب رحیم کریمی^۳، سهیلا دمیری^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: استفاده کارآمد و مؤثر از زمان، ضرورتی اجتناب ناپذیر برای موفقیت در عرصه زندگی و کار است. با توجه به اهمیت توانایی مدیران برای تسهیم و اولویت بندی زمان مابین نقش ها و وظایف مدیریتی، این مطالعه با هدف بررسی وضعیت و عوامل دموگرافیک مرتبط با مهارت مدیریت زمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی زابل انجام گردید.

روش: این مطالعه توصیفی مقطعی در بین ۷۰ نفر از مدیران بیمارستان ها و مراکز تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی انجام شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای محقق ساخته بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و روش های آماری توصیفی و همچنین آزمون های آماری استفاده شد.

یافته ها: بین نوع استخدام و هدف گذاری زمانی متغیرها ارتباط معنی داری مشاهده گردید ($P < 0/05$)؛ ولی بین هدف گذاری و سایر فاکتورها (جنس، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی) رابطه معنی داری به دست نیامد. بین اولویت بندی اهداف و فعالیت ها و جنس افراد مورد مطالعه ارتباط معنی داری دیده شد. همچنین بین اولویت بندی اهداف و نوع استخدام رابطه معنی داری مشاهده شد ($P < 0/05$)؛ اما بین اولویت بندی اهداف و فعالیت ها و سایر متغیرها (وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی) رابطه معنی داری به دست نیامد. در این پژوهش بین زمان و تمام متغیرها (جنس، وضعیت تأهل، نوع استخدام، مدرک تحصیلی) ارتباط معنی داری مشاهده نشد ($P > 0/05$).

بحث و نتیجه گیری: با توجه به نتایج درمی یابیم که به طور کلی وضعیت مهارت مدیریت زمان مدیران دانشگاه علوم پزشکی زابل از دیدگاه خود آن ها مطلوب به نظر می رسد و با آموزش بیشتر این مهارت ها به صورت دوره ای می توان این وضعیت را مطلوب تر کرد و در نتیجه بهره وری سازمانی مناسبی را به دست آورد.

واژه های کلیدی: مدیریت زمان، عوامل دموگرافیک، زمان، مدیران

ارجاع: مرزبان سیما، حکمت یار جابر، رحیم کریمی حبیب، دمیری سهیلا. بررسی رابطه عوامل دموگرافیک با مهارت مدیریت زمان در مدیران عرصه بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی زابل. مجله دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی کرمان ۱۳۹۶؛ ۳(۲): ۱۸۹-۱۸۳

پذیرش مقاله: ۹۵/۲/۲۹

دریافت مقاله: ۹۵/۱/۲۹

۱. استادیار، دانشکده بهداشت، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دفتر تحقیقات و فناوری، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

آدرس: تهران، اوین، بلوار دانشجو

تلفن: ۰۹۱۰۴۹۷۲۸۹۳

Email: j.hekmatyar67@gmail.com

مقدمه

استفاده مؤثر و اثربخش از زمان ضرورتی اجتناب ناپذیر برای موفقیت در عرصه کار و زندگی است. مدیریت زمان شامل مجموعه‌ای از مهارت‌ها برای کنترل کردن و استفاده بهتر از زمان است. متأسفانه وقت انسان تنها چیزی است که قابل پس‌انداز کردن یا قابل جبران نیست. در واقع انسان با وقت گذاشتن می‌تواند سرمایه به دست آورد اما با خرج کردن سرمایه نمی‌تواند وقت از دست رفته را به دست آورد. هیچ گونه قانون صریحی برای مدیریت زمان وجود ندارد که بتوان در هر مورد آن را بکار برد اما مهارت‌های مدیریت زمان که از مهارت‌های خود تنظیمی هستند نقطه عطفی برای کنترل زمان و مدیریت آن خواهند بود (۱). اهمیت زمان به گونه ای است که مدیریت بر مبنای هدف جای خود را به مدیریت بر مبنای زمان داده است؛ برای این کار از روش‌های درست به‌موقع (JIT) و فرایندهای موازی و روش‌های خلاق توزیع استفاده می‌شود (۲). امروزه متخصصان معتقدند که یکی از شروط لازم برای اثربخشی مدیران، اعمال مدیریت زمان است؛ به‌طوری که کلید خود راهبری و اثربخشی را اعمال مدیریت زمان می‌دانند؛ و کنترل وقت را برای هر مدیری که بخواهد در کارش به نتیجه اساسی برسد امری حیاتی می‌شمارند (۳). بعضی از عواملی که باعث از دست رفتن وقت یا اتلاف آن می‌شوند عبارت‌اند از: تماس‌های تلفنی غیرضروری، عدم واگذاری اختیارات به‌طور مؤثر، عدم انگیزه، عدم هماهنگی و کار گروهی و جلسات غیر مؤثر (۴). به منظور مدیریت زمان و کنترل هرچه بیشتر وقت، صاحب نظران به مهارت‌های مختلفی اشاره نموده‌اند. Walter برای افزایش اثربخشی مدیران، مهارت‌های برنامه ریزی دقیق، تفویض وظایف به زیر دستان و تعیین اولویت‌ها را ضروری می‌داند (۵). Mackenzie ایجاد هدف‌های مشخص را نخستین گام در مدیریت زمان می‌داند (۶). قرن بیستم که نخستین توجهات جدی به مدیریت علمی صورت گرفت موضوع زمان سنجی مطرح شد. زمان سنجی فعالیت‌ها، قابلیت تولید شواهد برای تصمیم گیری و سیاست گذاری، مدیریت بهتر منابع و اولویت بندی فعالیت ها و خدمات را دارا است (۷). آموزش مدیریت زمان از طریق ایجاد و تقویت مهارت‌ها و کارکردهایی مانند شناخت عوامل اتلاف وقت، شناخت و کنترل عواطف ناخوشایند، افزایش خود کارآمدی،

توانایی حل مسئله، مدیریت استرس سلامت عمومی و موفقیت را فراهم می‌سازد (۸).

اگر مدیریت زمان و مهارت آن در مدیران مورد توجه نباشد، آفت‌های زمانی موجب هدر رفتن وقت مدیران با امور کم ارزش و معطل ماندن برنامه‌ها و اولویت‌های سازمانی شده و در نتیجه هزینه‌های سنگینی برای سازمان‌ها ایجاد می‌شود، بهره‌وری سازمان به سرعت پایین می‌آید و در نهایت باعث ورشکستگی سازمان می‌شود (۹). انجام هر کاری نیاز به زمان دارد به همین دلیل برنامه‌ریزی زمانی و زمان‌بندی استراتژیک (STRATEGIC TIMING) برای محیط‌های رقابتی را باید موردتوجه قرارداد (۱۰). امروزه استفاده مفید از وقت و زمان یکی از مهم‌ترین مسائل در کشورهای پیشرفته جهان می‌باشد؛ اما در برخی از کشورهای درحال توسعه و توسعه نیافته توجه زیادی به آن نمی‌شود (۱۱). در کشور ژاپن سالانه ۳/۵ دقیقه تأخیر در شبکه سراسری مترو رخ می‌دهد، اما در همین زمان شهروندان تهرانی ۱/۷ میلیارد ساعت از عمر خود را در راه‌پندان‌ها به هدر می‌دهند (۱۲). همچنین طبق ارزیابی‌های به عمل آمده در صنایع کشورهای مختلف، کار مفید هر فرد در هفته؛ در کشور کره ۷۲-۵۴، ژاپن ۶۰-۴۹ و آمریکا ۴۰-۳۶ ساعت است؛ درحالی که این رقم در ایران فقط ۹-۶ ساعت در هفته می‌باشد. این اخطار ما را به این نکته متوجه می‌سازد که به هوش باشیم و در مورد نحوه صرف وقت هشیارانه‌تر برخورد نماییم (۱۳). بدین منظور هدف از انجام این پژوهش، بررسی وضعیت مهارت مدیریت زمان مدیران دانشگاه علوم پزشکی زابل با توجه به متغیرهای دموگرافیک می‌باشد. نتایج این تحقیق شاید بتواند در انتخاب مدیرانی که مدیریت زمان را بهتر اعمال می‌نمایند کمک کند و همچنین در شناسایی مدیرانی که اثربخش‌تر هستند نیز مفید باشد.

روش‌ها

این مطالعه توصیفی مقطعی، در شهر زابل انجام شد. جامعه مورد مطالعه را تمام مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی زابل که شامل معاونت آموزشی و پژوهشی (۱۵ نفر)، معاونت دانشجویی و فرهنگی (۹ نفر)، معاونت توسعه و مدیریت منابع انسانی (۱۶ نفر) و بیمارستان‌های امیرالمؤمنین علی (ع) (۱۴ نفر)، امام خمینی زابل (۱۲ نفر) و سیدالشهداء

آزمون‌های آماری (ANOVA و Independent T- test) استفاده شد.

یافته‌ها

۷۰ نفر از مدیران، پرسشنامه مطالعه را تکمیل کردند (میزان پاسخ‌دهی ۹۳٪). میانگین سنی مدیران شرکت کننده در مطالعه $35/4 \pm 8/3$ سال و ۶۳ درصد (۴۴ نفر) مرد و ۳۷ درصد (۲۶ نفر) زن بودند. ۶۴/۳ درصد مدیران، مدرک تحصیلی کارشناسی داشته و ۲۵/۷ درصد نیز دارای سطح تحصیلات بالاتر از کارشناسی بودند. حدود ۹۳ درصد از مدیران (۶۵ نفر) پیمانی و رسمی بودند و بیشترین فراوانی سابقه کار بین ۵-۱۰ سال بود. بین نوع استخدام افراد و هدف‌گذاری رابطه معنی‌داری مشاهده گردید ($P < 0/05$)، به‌طوری که هدف‌گذاری در بین مدیران رسمی (۴۱/۴٪) بیشتر از سایر مدیران (۵۸/۶٪) بود. در این پژوهش بین هدف‌گذاری و سایر متغیرها (جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی) ارتباط معنی‌داری به دست نیامد ($P > 0/05$). بین اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها و جنسیت افراد مورد مطالعه رابطه معنی‌داری مشاهده شد ($P < 0/05$)؛ به‌طوری که مدیران مرد (۶۳٪) اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها را نسبتاً بهتر انجام می‌دادند. همچنین بین اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها و نوع استخدام رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده شد؛ به‌طوری که مدیران رسمی سازمان‌دهی بهتری را انجام می‌دادند ($P < 0/05$). در این مطالعه بین اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها و سایر متغیرها (وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی و جنس) رابطه معنی‌داری به دست نیامد ($P > 0/05$). در این پژوهش بین ارزیابی میزان انطباق فعالیت‌ها و نتایج زمان‌بندی شده و تمام متغیرها (جنس، وضعیت تاهل، نوع استخدامی، مدرک تحصیلی) رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۱). سطح معنی‌داری، کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

زهک (۹ نفر) تشکیل می‌دهد؛ که تعداد آن‌ها طبق آمار و اطلاعات موجود و اطلاعات دریافتی از معاونت توسعه و مدیریت ۷۵ نفر می‌باشد؛ که به روش سرشماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته براساس منابع در دو بخش و سه محور مهارت مدیریت زمان استفاده شد، بخش اول دارای سؤالاتی در رابطه با مشخصات فردی و شغلی مدیران (عوامل دموگرافیک) بود و بخش دوم آن که سؤالاتی مربوط به مدیریت زمان (هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، ارزیابی میزان انطباق فعالیت‌ها و نتایج زمان‌بندی شده) را در بر می‌گرفت. ۱۰ سؤال اول مربوط به هدف‌گذاری، ۱۰ سؤال دوم مربوط به اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها و ۱۰ سؤال آخر مربوط به ارزیابی میزان انطباق فعالیت‌ها و نتایج زمان‌بندی شده بودند. روایی این پرسشنامه با نظر استادان و متخصصان رشته و پایایی آن به روش آزمون مجدد (به این طریق که ابتدا پرسشنامه بر روی یک گروه ۱۰ نفره از مدیران که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند اجرا گردید و پس از مدت دو هفته مجدداً مقیاس در اختیار همان گروه مورد مطالعه قرار گرفت) تأیید گردید. بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی بین نمرات حاصل از دو بار اجرای آزمون محاسبه شد؛ ضریب پایایی حاصل در محور اول پرسشنامه برابر ۸۵ درصد در محور دوم ۸۴ درصد و در محور سوم ۸۲ درصد گزارش شد. این پرسشنامه وضعیت و عوامل دموگرافیک مرتبط با مهارت مدیریت زمان را به‌وسیله پرسش‌های سه گزینه‌ای همیشه، بعضی اوقات و هرگز مورد سنجش قرار داد که به گزینه همیشه نمره ۲؛ به گزینه بعضی اوقات نمره ۱ و به گزینه هرگز نمره صفر داده شد. در پایان مدیرانی که نمره ۴۰ به بالا را گرفتند دارای مهارت‌های مدیریت زمانی قوی، مدیران دارای نمره ۳۹-۲۰، مدیران دارای مهارت‌های زمانی متوسط و نمره کمتر از ۲۰ مدیرانی بودند که مهارت‌های مدیریت زمان ضعیفی داشتند و نیاز به کار کردن بر روی مهارت‌های مدیریت زمانشان بود. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss نسخه ۱۸ و روش‌های آماری توصیفی و جداول و نمودارها و همچنین

جدول ۱. مقایسه میانگین مهارت‌های مدیریت زمان با متغیرهای دموگرافیک

متغیرهای دموگرافیک	هدف‌گذاری	اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها	ارزیابی میزان انطباق فعالیت‌ها و نتایج زمان‌بندی شده
جنسیت	زن	۱۲/۵	۱۴/۶
	مرد	۱۲/۷	۱۴/۳
وضعیت	مجرد	۱۲/۶	۱۴/۲
	متاهل	۱۲/۷	۱۴/۵
نوع استخدام	پیمانی	۱۳/۲	۱۵/۱
	رسمی	۱۵/۶	۱۴/۵
تحصیلی	کمتر از کارشناسی	۱۲/۶	۱۳/۷
	کارشناسی	۱۲/۳	۱۴/۲
	بالاتر از کارشناسی	۱۳/۶	۱۵/۶

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه باهدف بررسی وضعیت و عوامل دموگرافیک مرتبط با مهارت مدیریت زمان در مدیران بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی زابل انجام شد. بر اساس یافته‌های این مطالعه، به‌طور کلی میزان مهارت‌ها از دیدگاه خود مدیران مطلوب به نظر می‌رسد و با آموزش بیشتر این مهارت‌ها به‌صورت دوره‌ای می‌توان این وضعیت را مطلوب‌تر و بهتر نیز کرد. در مطالعات مشابه در ایران و همچنین در مطالعات خارجی نیز، نتایج نسبتاً مشابهی از مطلوب بودن وضعیت مهارت مدیریت زمان گزارش شده است؛ که از آن جمله می‌توان به مطالعه‌ای تحت عنوان مطالعه مهارت‌های مدیریت زمان که محمدیان و همکاران بین ۱۸۲ نفر از مدیران واحدهای مختلف دانشگاه علوم پزشکی و

خدمات بهداشتی درمانی استان اردبیل در ۱۳۸۵ انجام دادند اشاره کرد، این مطالعه نشان داده مهارت مدیریت زمان در ۱۵/۴٪ مدیران در سطح بسیار خوب و در مدیران زن بیشتر از مدیران مرد بود، این تفاوت‌ها از نظر آماری معنی‌دار بود ($P < 0.05$)، بر اساس نتایج این تحقیق آموزش دوره‌های مدیریتی و بالأخص مدیریت زمان برای مدیران دانشگاه ضرورت دارد (۱۱). حبیب زاده حقیقی شیرازی در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت سازمانی در بین مدیران مراکز بهداشت شهری شهرستان شیراز سال ۱۳۸۸ نشان داد؛ که رابطه بین مهارت فردی با مهارت سازمانی مدیریت زمان مثبت نیست؛ اما میانگین مهارت فردی و برخی ابعاد مهارت سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران زن و مرد از نظر آماری تفاوت معنی‌داری دارد (۱۴).

حافظی و همکاران در مطالعه‌ای با عنوان بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی مراکز دانشگاهی پیام نور در ۱۳۸۷، گزارش دادند که رابطه بین مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان رابطه مثبت و دارای ضریب همبستگی $0/43$ می‌باشد ($P < 0/001$)؛ اما میانگین نمرات مهارت فردی و رفتار سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران زن و مرد و مدیران متخصص و غیرمتخصص از نظر آماری تفاوت معنی‌داری ندارد (۱۵). هاشمی زاده در مطالعه‌ای توصیفی با عنوان بررسی رابطه‌ی رفتارهای مدیریت زمان و تنیدگی شغلی در سرپرستاران بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی در سال ۱۳۸۶، نشان داد که ۶۳ درصد در بعد کلی مدیریت زمان در سطح خوب و در ابعاد جزئی‌تر آن در بعد تدوین اهداف ۹۶ درصد در سطح خوب، در بعد مکانیک مدیریت زمان ۵۳ درصد در سطح متوسط، در بعد کنترل بر زمان ۸۳ درصد در سطح متوسط و در بعد سازماندهی ۹۰ درصد در سطح خوب قرار داشتند. بر اساس یافته‌های این پژوهش بین رفتارهای مدیریت زمان و تنیدگی شغلی ارتباط معنی‌داری به دست آمد ($P < 0/001$). همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که دارا بودن رفتارهای مدیریت زمان سبب کاهش تنیدگی شغلی می‌گردد (۱۶). کتبی و همکاران در مطالعه‌ای موردی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصی و فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد، نشان دادند که استفاده از مهارت‌های مدیریت زمان در مدیران در مقایسه با کارکنان و در زنان در مقایسه با مردان افزایش قابل توجهی دارد (۱۷). Blandford و Green در تحقیقی که در سال ۲۰۰۱ انجام شد، نشان دادند که افراد برای استفاده راحت‌تر از فرآیند مدیریت زمان باید از ابزارهای کامپیوتری مدیریت زمان استفاده کنند، دیگر گروه‌ها بر روی استفاده بیشتر و گروهی از سیستم‌های مکتوب تأکید دارند، از نتایج این مقاله در جهت اجرای پشتیبان‌های دیجیتالی افراد (PDAs) و یک سیستم گروهی مکتوب برای مدیریت زمان استفاده شده است. اساس این مطالعه روی نتایج مصاحبه با ۱۶ پاسخ دهنده می‌باشد؛ که همه آن‌ها پرسنل یک سازمان فن کامپیوتر در دانشگاهی در انگلیس می‌باشند. نتایج این مطالعه نشان داد، که گزارش دهندگان از یک ساختار نوشتاری خواه الکترونیکی یا

کاغذی و یا ترکیبی از هر دو (۳۹٪) استفاده می‌کردند، بیشتر پاسخ دهندگان (۷۵٪) از دفاتر کاغذی و حدود نیمی از جلسات سازنده و بیشتر از سه گروه (۱۹٪) اطلاعات را در جلسات سازنده به‌طوری که قابل دسترسی برای دیگران باشد ثبت می‌کردند. عمدتاً بیشتر پاسخ‌دهندگان بر روی استفاده از ابزارهای بدون ساختار جهت تقویت مدیریت زمان خود تکیه می‌کردند که شامل مصنوعات بیرونی و حافظه می‌باشد (۱۸). Mekan در تحقیقی با عنوان مدیریت زمان: آزمون یک مدل فرآیندی نشان داد که اگرچه به مدیریت زمان به‌عنوان عاملی برای کاهش فشار کاری و رضایتمندی و توسعه کارایی شغلی توجه شده است؛ اما یک چارچوب کلی و آزمون تجربی در این مورد وجود ندارد؛ به همین دلیل صاحب نظران و محققان مدل فرآیندی مدیریت زمان را پیشنهاد کردند که بر اساس آن کارکنان در چندین مقیاس کلی شغلی قرار می‌گیرند؛ و سپس عملکرد آنان رتبه‌بندی می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که ضرایب مدل پیشنهادی ممکن است روی اغلب رفتارهای مدیریت زمان، تنش‌های شغلی و رضایتمندی تأثیر داشته باشد؛ اما روی عملکرد تأثیری ندارد و بیشتر نتایج معکوس بود یعنی آموزش مدیریت زمان اثربخشی چندانی نداشت (۱۹). بر اساس موارد مطرح شده میزان مهارت‌ها از دیدگاه خود مدیران مطلوب به نظر می‌رسد و با آموزش بیشتر این مهارت‌ها به‌صورت دوره‌ای، می‌توان این وضعیت را مطلوب‌تر و بهتر نیز کرد. در پایان استخدام مدیران جوان و پر انرژی و متعهد می‌تواند باعث بهبود در استفاده از مهارت‌های مدیریت زمان و افزایش بهره‌وری سازمانی گردد. محدودیت اصلی مطالعه ما نبود مطالعات کافی در ایران و خارج در مورد وضعیت مهارت‌های مدیریت زمان و عوامل مرتبط است. در انجام مطالعات بعدی در مورد بررسی مهارت‌های مدیریت زمان در گروه‌ها و رشته‌های مختلف شغلی و ارتباط آن با حیطه شغلی توصیه می‌شود که ابعاد دیگری از وظایف مدیران به‌صورت گسترده‌تری مورد بررسی قرار گیرد تا نتایج جامع‌تری به دست آید.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از تمام همکاران و دوستانی که ما را در نوشتن این تحقیق یاری کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

Reference:

1. Rabinz E, Disenzo D. Management Foundations. Translated by Aerabi S, Rafieimohamadali H, Esrariershad B. 4th ed. Tehran: cultural researches office; 2006. [In Persian].
2. Time management. [cited 2009 Sep 16]. Available from: <http://www.Time-management Guide.com>.
3. Locket J. Effective Performance Management: A Strategic Guide to Getting the Best from People. London:Kogan Page; 1992.
4. Abdul Reza M. Time management effective steps to increase productivity. Building and installation 1994; 33:9-14.[In Persian]
5. Walter St J. Effective planning, delegating, and priority setting. Nassap Bulletin 1982; 66(451):16-24.
6. Mackenzie A. Manage Productivity From Time. Translated by Rezapur R. Tehran:Vajeara Publication; 2015.
7. Parvareh M, Moradi GH, Nouri B, Farzadfar F, Rezaei N. Work measurement and time assessment of health centers in saghez in 2015. Iranian Journal of Epidemiology 2017; 13(3):190-98. [In Persian].
8. Errecart MT, Walberg HJ, Ross JG, Gold RS, Fiedler JL, Kolbe LJ. Effectiveness of teenage health teaching modules. Journal of School Health 1991; 61(1):26-30.
9. Scott M. Time Management ("Sunday Times" Business Skills). Netherlands: Random House Business Books; 1993.
10. Rezaian A. Self-management. Management Knowledge 1994; 22:64-73. [In Persian].
11. Mohamadian A. Time management skills study [dissertation]. Ardabil: Ardabil University of Medical Sciences; 2006. [In Persian].
12. Ibrahimi A. Planning Time, How to Best use Their Time. Tehran: Pharan Publications; 1994. [In Persian].
13. Rezaei Moghaddam K. Time management and using it in training agriculture. Jahad 1997; 17(125):6-12. [In Persian].
14. Habibzadeh Haghighi Shirazi T. The relationship between individual skills of time management and organizational skills among managers of Shiraz City Health Centers in 2009 [dissertation]. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences; 2010.
15. Hafezi S, Naghibee H, Naderi E, Najafi Mehri S, Mahmoodi H. The correlation between personal skill and organizational behavioral time management among educational administrators. Journal of Behavioral Sciences 2008; 2(2):183-92. [In Persian].
16. Hashemizade H. Investigate the relationship between occupational stress and time management behaviors of supervisors surgical wards of the hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences [dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences; 2008. [In Persian]
17. Kotobi F, Ghanee M, Naghizadeh H. The relationship between personal characteristics and individual and organizational skills of time management. International Research Journal of Management Science 2014; 2(5):139-14.
18. Blandford AE, Green TR. Group and individual time management tools: what you get is not what you need. Personal and Ubiquitous Computing 2001; 5(4):213-230.
19. Makan T. Time management: Test of a Process Model. Journal of Applied Psychology 1994; 79(3):381-91.

Status survey and demographic factors associated with time management skill on health managers Zabol University of Medical Sciences

Marzban S¹, Hekmatyar J², Rahimkarimi H³, Damiri S³

Original Article

Abstract

Introduction: Efficient and effective use of time is unavoidably necessity for success in the field of life and work. As for importance and role of time in Organizational productivity this study evaluate demographic factors associated with time management skill in Zabol University administrators were

Methods: This study was descriptive cross-sectional study population included 70 managers of hospitals and medical centers under the University of Zabol. The data collected questionnaire was translated by the researcher that the validity and reliability of measurement was confirmed. For data analysis software spss18 and statistical methods, descriptive tables and charts and also was used statistical Tests.

Results: Goal setting and type of employment among the subjects was significant correlation ($P < 0.05$) But between the goal setting and other factors (sex, marital status, degree of education) did not show a significant relationship. Prioritization of tasks and activities and sex between the subjects a significant relationship was observed; also between prioritization of tasks and activities and employment type a significant relationship was observed ($P < 0.05$) But between the prioritization of tasks and activities and other variables (marital status, degree of education) did not show a significant relationship. In this study, between time and all variables (gender, marital status, employment type, degree of education) a significant relationship was observed ($P > 0.05$).

Discussion and Conclusion: According to the results that we find in general situation of time management skills of managers seem desirable from the perspective of their own and with most education this skills in form periodic can this position more desirable and better and in result obtain acceptable organization productivity

Key words: Time management skill, Demographic factors, Time, Managers

Citation: Marzban S, Hekmatyar J, Rahimkarimi H, Damiri S. Status survey and demographic factors associated with time management skill on health managers Zabol University of Medical Sciences. J Manage Med Inform Sch 2017; 3(2):183-189.

Received:2016/04/17

Accepted:2016/05/18

1. Associate Professor, School of Public Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. MA Student of Healthcare Management, Research and Technology office, School of Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3. MA Student of Healthcare Management, School of Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Address: Tehran, Evin, Student Boulevard **Phone:** 09173444617

Email: j.hekmatyar67@gmail.com