

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره چهارم (مسلسل ۳۲)، پاییز ۱۳۹۲
صص ۱۰۷-۱۲۱

ارزشیابی مهارت های مدیریت زمان و استرس شغلی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر سبزوار در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱

ناهید بخشی*، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تاریخ وصول: ۹۱/۱۱/۵

تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش ارزشیابی مهارت های مدیریت زمان و استرس شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهرستان سبزوار می باشد. پژوهش به روش توصیفی (همبستگی) می باشد. جامعه آماری، کلیه معلمان مدارس راهنمایی دخترانه دولتی شهرستان سبزوار به تعداد ۶۲۷ نفر در سال ۹۰-۹۱ می باشد، که تعداد ۱۸۰ نفر از آنها با بهره گیری از روش نمونه گیری خوشه ای به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. از دو پرسش نامه ی مهارت های مدیریت زمان کرمی مقدم و استرس شغلی و ندردوف به عنوان ابزار پژوهش استفاده گردید، که ضریب پایایی پرسش نامه ها به ترتیب مهارت فردی مدیریت زمان ۷۳/۰، مهارت سازمانی ۸۳/۰ و پرسش نامه ی استرس شغلی و ندردوف ۸۲/۰ برآورد شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری همبستگی دو متغیره و رگرسیون همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد که: ۱. بین فقدان استرس شغلی با مهارت فردی و مهارت سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. ۲. نتایج تحلیل رگرسیون هم زمان نشان داد که مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان پیش بین مناسبی برای استرس شغلی می باشند.

کلید واژه ها: مدیریت زمان- مهارت های مدیریت زمان- استرس شغلی.

مقدمه

زمان و عمر یکی از تجدیدناپذیرترین منابع ارزشمند انسان ها است. در دنیای امروز متخصصان معتقدند که صرف داشتن سرمایه و دانش برای کسب موفقیت در کار کافی نمی باشد، لذا یکی از عوامل مؤثر در راه کسب موفقیت استفاده صحیح از زمان است که در فرهنگ مدیریت آن را مدیریت زمان می نامند. یکی از شاخص هایی که با آن می توان در مورد ماهیت فرهنگ اجتماع یا سازمان قضاوت کرد، زمان است. زیرا استفاده از زمان به عنوان یک منبع، شاخصی برای کارآمدی مدیریت یک سازمان است. به منظور مدیریت زمان و کنترل وقت، صاحب نظران به مهارت های مختلفی از مدیریت زمان اشاره کرده اند که عبارتند از: مهارت های سازمانی مدیریت زمان که شامل: تفویض اختیار، اولویت بندی اهداف، برنامه ریزی دقیق، ایجاد هدف مشخص، مدیریت جلسات می شود و مهارت های فردی مدیریت زمان شامل توانایی در گفتن نه، انضباط فردی. (محمدیان و همکاران، ۱۳۸۵). مدیریت زمان یعنی استفاده کارآمد و مؤثر از همه منابع برای رسیدن به هدف و انجام دادن کار و فعالیت در یک دوره زمانی با آغاز و پایان مشخص. (آکاتای^۱، ۲۰۰۳). مدیریت زمان مستلزم کشف و استفاده از اثربخش ترین روش ها برای انجام فعالیت ها با کیفیت بالا در زمان اختصاص داده شده به آن فعالیت (فولی^۲، ۲۰۰۱؛ به نقل از پائول دانکو^۳، ۲۰۱۱). از نظر پوسر^۴ (۲۰۰۳) اولین گام در مدیریت زمان تعیین و تنظیم اهداف است. اما یکی از عواملی که با مدیریت زمان در ارتباط است استرس شغلی است در دهه های اخیر موضوع استرس شغلی و آثار مخرب آن بر روی سازمان ها و کارکنان آن مورد توجه بسیاری قرار گرفته است استرس شغلی را می توان روی هم جمع شدن عامل های استرس زا و آن گونه وضعیت های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند و می تواند در اثر نداشتن برنامه ریزی در کارها، مشخص نبودن هدف، حجم زیاد کارها و... ایجاد شود. (به نقل از جاویدی، ۱۳۸۸). در ایالت متحده آمریکا سالیانه حدود دویست میلیارد دلار غرامت ناشی از استرس در بخش صنایع به صورت پرداخت غرامت های ناشی از غیبت از کار، حوادث مرگ و میر ناشی از سوانح، و بیماری های مزمن، کاهش بهره وری و جابه جایی کارکنان و مرگ زودرس هزینه می شود که نزدیک به ۱۰ درصد تولید ناخالص ملی برآورد می شود. در کشور انگلستان حدود ۳۰ درصد از کل مرخصی های استعلاجی به علت استرس و اضطراب می باشد که هزینه ای معادل ۷/۳ میلیارد پوند بر سازمان های مربوطه تحمیل می نماید. جالب است که بدانیم در کشور آمریکا هزینه های ناشی از استرس حدوداً برابر با هزینه های ناشی از بیماری های قلب و عروق (۱۶۴ میلیارد دلار) یا هزینه های ناشی از سرطان (۱۷۱ میلیارد دلار) بوده است (جانسترون^۵، ۱۹۹۴؛ به نقل از همتی، ۱۳۸۱). در کشور ژاپن سالانه فقط ۵/۳ دقیقه تأخیر در شبکه سراسری مترو رخ می دهد اما در همین زمان شهروندان تهرانی ۷/۱ میلیارد ساعت از عمر خود را در راه بندها به هدر می دهند. هم چنین طبق ارزیابی های به عمل آمده در صنایع کشورهای مختلف کار مفید هر فرد در هفته در کره ۷۲-۵۴، در ژاپن ۶۰-۴۹، و در آمریکا ۴۰-۳۶ ساعت است. در حالی که این رقم در ایران فقط ۹-۶ ساعت در هفته می باشد. این اخطار ما را متوجه این نکته می سازد که به هوش باشیم و در مورد نحوه صرف وقت هوشیارانه تر برخورد کنیم (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷). در باب اهمیت و ضرورت این موضوع باید گفت که استفاده از سایر روش های

1. Akatay
3. Paul dank
5. Janstron

2. Foley
4. Poser

مدیریت بدون استفاده از مهارت های مدیریت زمان نا کارآمد هستند و مدیریت زمان نقش محوری در اثربخشی و کارایی سازمان ها ایفا می کند. سازمان های امروزی با حجم زیادی از کارها روبرو هستند که اداره و بهره وری صحیح از آنها به دغدغه ای بزرگ برای سازمان ها تبدیل شده است به همین دلیل مدیریت زمان جایگاه ویژه ای در متون و ادبیات مدیریت برای خود پیدا کرده است. هم چنین در تحقیقات مربوط به استرس بعد زمان کم تر مورد توجه قرار گرفته و بیشتر به عوامل دیگری که باعث بروز استرس شغلی شده اند تأکید شده، لذا در این پژوهش اهمیت زمان و تأثیر آن بر استرس شغلی مورد توجه قرار گرفته است. در زمینه استرس شغلی هانس سلیه^۱ را می توان نخستین کسی دانست که در سال ۱۹۶۵ استرس را به عنوان مفهوم تازه ای در نوع خود به طور گسترده بحث و بررسی قرار داد. سلیه، استرس را پاسخی می داند که بدن در برابر محرک هایی که بر آن وارد می شود نشان می دهد. وی بیان می کند که این پاسخ، پاسخی غیر اختصاصی است. به این معنی که عامل استرس هر چه باشد (بیرونی - درونی)، و فرد در معرض استرس نیز هر که باشد، بدن انسان در واکنشی که نشان می دهد، همواره از الگوی عام و معین و یکسانی پیروی می کند. به بیان دیگر هرگاه عاملی موجب شود بدن دچار تنش شود و ثبات و تعادلش را از دست دهد، به طور خود به خود پاسخ هایی نشان می دهد تا تعادل از دست رفته را بازگرداند و به حالت پیشین و همیشگی خود برسد. (رنдал راس و آلتمایر^۲، ترجمه، خواجه پور، ۱۳۷۷). استرس یا فشار روانی به معنای نیرویی است از انواع عوامل درونی و بیرونی که بر فرد وارد شده و بر رفتار او تأثیر می گذارد و یا به عبارتی دیگر به گونه ای ناهنجار رفتاری است که به هنگام قرار گرفتن شخص در شرایطی ناشناخته یا نامطلوب به وجود می آید. (بیرن، اسپنس^۳، ۲۰۰۷). گرث^۴ (۱۹۷۶) منابع استرس را به شش دسته تقسیم می کند: ۱. استرس ناشی از مسئولیت^۵؛ ۲. استرس ناشی از نقش^۶؛ ۳. استرس ناشی ناشی از محیط فیزیکی^۷؛ ۴. استرس ناشی از محیط اجتماعی^۸؛ ۵. استرس درونی ناشی از موقعیت های رفتاری^۹؛ ۶- استرس ناشی از روابط بین فردی.^{۱۰} (ولمرز^{۱۱}، ۲۰۰۵، ۲۲) به دلیل این که در این مقاله به بررسی موضوع مدیریت زمان و استرس شغلی معلمان پرداخته ایم در اینجا به طور مختصر منابع استرس شغلی معلم را بیان می کنیم:

۱- مدیریت زمان: اشاره به این دارد که معلمان اغلب برای مدیریت زمان خود احساس فشار (کمبود زمان) می کنند و حتی زمان آزاد (استراحت) خود را به وظایف کاری که باید انجام دهند اختصاص می دهند. بنابراین معلمانی که قادر نیستند از زمان آزادی که در اختیار خود دارند استفاده کنند و به استراحت بپردازند دچار استرس می شوند.

۲- عوامل استرس زای مربوط به کار: این عوامل شامل: اندازه کلاس، تعداد دانش آموزان یک کلاس، وظایف کاری دیگر علاوه بر تدریس مثل: نوشتن گزارش، نوشتن مقاله، ارتباط با والدین و... جز عوامل استرس زای مربوط به محیط کار محسوب می شوند.

۳- ناراحتی حرفه ای^{۱۲}: به احساس معلم در مورد احترام و به رسمیت شناختن نیازهای حرفه ای او اشاره دارد. تحقیقات نشان می دهند که ناراحتی حرفه ای یعنی باور معلم در این مورد که حقوقی که آنها دریافت می کنند متناسب با کاری که انجام می دهند نیست و منبعی برای استرس و عدم رضایت شغلی است.

- | | |
|---|---|
| 1. Selye | 2. Randal & Altmayer |
| 3. Byrne & Espnes | 4. McGrath |
| 5. Task based stress | 6. Role based stress |
| 7. Stress arising from the physical environment | 8. Stress arising from difficult social environment |
| 9. Stress intrinsic to the behavioral setting | 10. Stress within the interpersonal system |
| 11. Welmers | 12. Professional Distress |

۴- انضباط و انگیزش: فقدان انضباط و انگیزش دانش آموزان در کلاس درس مانع مدیریت کلاس درس می شود و تأثیر منفی استرس معلم می شوند. رفتارهای نامناسب دانش آموزان در کلاس درس مانع مدیریت کلاس درس می شود و تأثیر منفی روی عملکرد معلم و یادگیری دانش آموزان می گذارد و معلمان دچار استرس زیادی می شوند.

۵- سرمایه گذاری حرفه ای: عدم مشارکت معلمان در تصمیم گیری ها و احساس این که نظرات آنها ارزشمند نیست عامل دیگر استرس در معلمان است. مطالعه ای که توسط (مک گرث^۱، ۱۹۸۹) انجام شد نشان داد که عدم مشارکت در تصمیم گیری و استقلال کم به طور مثبتی با فرسودگی شغلی معلمان ارتباط دارد (لوی^۲، ۱۹۸۱) بیان می کند که فقدان کنترل عوامل شغلی منجر به استرس و افسردگی، کاهش انگیزش و افزایش رخوت و سستی می شود.

۶- ارتباط با والدین محرک دیگری است که باعث استرس در معلمان می شود. در مطالعه ای که توسط (نیلور^۳، ۲۰۰۱) انجام شد والدین، اغلب معلمان را مقصر عدم پیشرفت بچه های خود می دانستند (بایرکلون^۴، ۲۰۰۹). تاکنون مطالعات و تحقیقات زیادی در زمینه مدیریت زمان و استرس شغلی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است. هاشمی زاده (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی در پرستاران بخش های داخلی و جراحی بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه شهید بهشتی به این نتیجه رسید که آموزش مهارت های مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی کارکنان مؤثر است. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی همبستگی معکوس وجود دارد. عبدالوند و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان "بررسی ارتباط بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر دورود" انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین مؤلفه های مهارت های سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. جاویدی (۱۳۸۸) در تحقیقی تأثیر آموزش مهارت های مدیریت زمان را برای کاهش میزان استرس کارکنان شرکت ساپکو مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده از پژوهش بیانگر آن بود که آموزش مهارت های مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی کارکنان مؤثر است. قربان شیرودی و همکاران (۲۰۱۱) پژوهشی تحت عنوان «آموزش برنامه های مدیریت زمان بر میزان استرس شغلی پرستاران با هدف تعیین آموزش برنامه های مدیریت زمان بر میزان استرس شغلی پرستاران» انجام دادند. نتایج حاکی از این بود که گروهی که آموزش برنامه های مدیریت زمان را دریافت کردند از لحاظ استرس شغلی در سطح پایین تری بودند. هم چنین یافته های تحقیق نشان داد که آموزش مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی پرستاران مؤثر بوده است. راویچاندوران و راجندران^۵ (۲۰۰۷) در تحقیقی به بررسی منابع استرس شغلی در معلمان دبیرستانی پرداختند و پس از تحلیل داده ها از طریق واریانس یک طرفه دریافتند که متغیرهای فردی جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه تدریس، و نوع مدرسه نقش مهمی در ادراک استرس معلمان ایفا می کند. در پژوهشی که توسط ادوارد^۶ (۲۰۰۶) تحت عنوان بررسی ارتباط بین مهارت های مدیریت زمان و استرس شغلی در بین مدیران مدارس دولتی میسوری^۷ انجام شد این نتیجه حاصل شد که بین استفاده از مهارت های مدیریت زمان و استرس شغلی مدیران رابطه معنادار وجود دارد. تحقیقی توسط دیفیت^۸ (۲۰۰۸) تحت عنوان بررسی عوامل استرس زا بین معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه انجام شد. هدف این پژوهش بررسی

1. Mcgrath
3. Naylor's
5. Ravichandran & Rajendran
7. Misori

2. Levi
4. Boyer- Colon
6. Edvard
8. Telka Lynn diFate

عوامل تنش زا در بین معلمان ابتدایی و متوسطه بود. یافته ها نشان داد که عوامل استرس زای مربوط به کار، محرک های مربوط به مدیریت زمان، محرک های مربوط به نظم و انگیزش مهم ترین دلایل استرس معلمان بودند. جنسیت و پایه کلاس عامل پیش بینی کننده برای عوامل استرس زای مربوط به محیط کار و عوامل استرس زای مربوط به مدیریت زمان است. سطح استرس در زنان و آموزش گران کلاس های پایین تر، بالاتر بود. پژوهشی توسط امین شایان در سال (۲۰۰۹) تحت عنوان "مطالعه ارتباط بین مهارت های سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی در بین مدیران مدارس شهر خرم بید" انجام شد. وی نشان داد بین مهارت های سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی در میان مدیران مدارس شهر خرم بید ارتباط معناداری وجود ندارد و تنها از میان شش مؤلفه مهارت های مدیریت زمان، بین مهارت مدیریت جلسات با استرس شغلی ارتباط معنادار وجود دارد. در تحقیقی که توسط کریستوفر برت و همکارانش^۱ (۲۰۰۹) تحت عنوان توسعه مقیاس محیط مدیریت زمان^۲ انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که مقیاس مدیریت زمان ۵ فاکتور دارد و امتیازهای هر یک از عوامل مقیاس مدیریت زمان به طور منفی با تنش و استرس شغلی ارتباط دارد. هدف از این پژوهش ارائه مدلی منسجم برای مدیریت زمان و به طور ویژه توسعه یک مقیاسی برای اندازه گیری متغیرهای سازمانی که می تواند توسط تمرین ها و شیوه های مدیریت زمان تسهیل و حمایت شود. در پژوهشی که توسط جکس^۳ و الاسکوا^۴ (۱۹۹۴) تحت عنوان مدیریت زمان به عنوان تعدیل کننده روابط بین محرک های تنش زا و فشار کارکنان انجام شد، این نتیجه به دست آمد که استفاده از رفتارهای مدیریت زمان به طور منفی با استرس و فشار کارکنان ارتباط دارد. پژوهشی توسط اوسموند^۵ (۱۹۹۴) تحت عنوان استرس و مدیریت زمان در کودکان انجام شد. هدف اصلی این پژوهش آموزش مدیریت زمان و تأثیر آن بر استرس بود. پژوهشی توسط کلسنز^۶ و همکاران (۲۰۰۷) تحت عنوان مروری بر پیشینه مدیریت زمان انجام شد. هدف این پژوهش نظری اجمالی بر وضعیت مدیریت زمان در سال های مختلف بود. یافته های این پژوهش نشان داد که رفتارهای مدیریت زمان به طور مثبتی با تصور کنترل زمان، رضایت شغلی و سلامتی ارتباط دارد و به طور منفی با استرس شغلی ارتباط دارد. پژوهشی توسط دهشیری (۱۳۸۳) تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه انجام شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هوش هیجانی و مدیریت زمان به طور معناداری استرس شغلی معلمان را پیش بینی می کنند. هم چنین نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه های هوش هیجانی به ویژه مؤلفه های خودکنترلی، همدلی، خودآگاهی در پیش بینی استرس شغلی نقش معناداری دارند و به همراه مدیریت زمان ۷۸ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می کنند. با توجه به مطالب و مرور اجمالی ادبیات مربوط به متغیرهای مورد مطالعه، در این پژوهش به ارزشیابی مهارت های مدیریت زمان و استرس شغلی در بین معلمان مدارس راهنمایی شهرستان سبزوار پرداخته شده است. از این رو سؤال اساسی در پژوهش این بود که آیا بین مهارت های مدیریت زمان و استرس شغلی معلمان مدارس راهنمایی ارتباط معنادار وجود دارد؟ هم چنین وضعیت مهارت های مدیریت زمان (ملاک مطلوب) در بین معلمان مدارس راهنمایی چگونه است؟ براساس این سؤال ها فرضیه های زیر آزمون شدند.

1. Christopher Burt
2. Development of the time management environment (time) scale
3. Jex
4. Elacqua
5. Osmond
6. Claessens

- بین مهارت های مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین بعد تعیین هدف و استرس شغلی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین بعد اولویت بندی اهداف با استرس شغلی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین بعد برنامه ریزی زمان با استرس شغلی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین بعد مدیریت ارتباطات با استرس شغلی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین بعد مدیریت جلسات با استرس شغلی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین بعد تفویض اختیار با استرس شغلی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین مهارت های فردی مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات جز روش های تحقیق توصیفی-همبستگی است.

جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان سبزوار در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ است که تعداد آنها ۶۲۷ نفر می باشد. برای نمونه گیری از روش تصادفی خوشه ای چندمرحله ای استفاده شده است. بر طبق جدول کرجسی و مورگان نمونه مورد نظر ۲۳۵ نفر می باشد که در این پژوهش با احتساب مقادیر ریزش آزمودنی ها و مواردی که ناقص تکمیل شده اند در نهایت ۱۸۰ نفر مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش براساس نوع متغیرهای مورد نظر و به منظور سنجش و اندازه گیری آنها از دو پرسش نامه مهارت های مدیریت زمان کرمی مقدم (۱۳۷۷) و استرس شغلی و ندردوف^۱ (۱۹۹۸) استفاده شد. پرسشنامه مهارت های مدیریت زمان دارای دو مؤلفه مهارت های سازمانی و مهارت های فردی است. مهارت های سازمانی دارای شش بعد است که عبارتند از: ۱. تعیین اهداف؛ ۲. اولویت بندی اهداف؛ ۳. برنامه ریزی؛ ۴. تفویض اختیار؛ ۵. مدیریت جلسات؛ ۶. مدیریت ارتباطات. و مهارت های فردی شامل دو بعد: ۱. انضباط شخصی؛ ۲. توانایی در گفتن نه. پرسش نامه مهارت های سازمانی مدیریت زمان دارای ۴۰ سؤال با طیف لیکرت پنج قسمتی می باشد و پرسش نامه مهارت های فردی مدیریت زمان هم دارای ۳۰ سؤال می باشد. پایایی این پرسش نامه توسط کرمی مقدم (۱۳۷۷) به ۰/۷۷ گزارش شده است و در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۸۳ گزارش شده است. عبارات مربوط به مقیاس مهارت مدیریت زمان مشتمل بر دو دسته عبارات مثبت و منفی بودند. سؤالات (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۳، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۵ و ۳۶) عبارات مثبت (۴، ۸، ۱۲، ۱۵، ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۶، ۲۸، ۳۳، ۳۴، ۳۷ و ۳۸) عبارات منفی هستند. پرسشنامه استرس شغلی در سال ۱۹۹۸ توسط وندرودوف و همکارانش در کشور هلند تهیه گردید که برگرفته از تئوری معروف پروفیسور کارازاک و تئوری میشیگان است و به همین علت تقریباً

1. Vanderdof

تمامی علل استرس شغلی را مورد بررسی قرار می دهد. این پرسش نامه در سال ۱۳۷۹ توسط علیپور متخصص طب کار در ایران ترجمه شد و در جامعه آتش نشانان شهر تهران به کار گرفته شد. برای پاسخ های پرسشنامه از مقیاس چهار درجه ای لیکرت استفاده شد. البته در تعدادی از گویه ها جهت آن تغییر می کند و ارزش برعکس می شود. ضریب پایایی این پرسش نامه که با استفاده از روش آلفای کرونباخ توسط وندر دوف به دست آمده است ۰/۷۶ می باشد و علیپور در تحقیق خویش ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۰۸ گزارش کرده است و برای تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه ابتدا ۲۵ نفر از کارکنان پالایشگاه تهران (خارج از جامعه آماری) انتخاب شدند و پرسشنامه با ضریب بسیار بالا $a > 0.84$ برابر برای اجرا آماده گردید و در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد.

یافته ها

از میان گروه نمونه شرکت کننده در این پژوهش ۲ نفر دارای مدرک دیپلم، ۴۹ نفر فوق دیپلم، ۱۲۱ نفر کارشناسی و ۸ نفر هم دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. که میانگین سنی و سابقه کاری آنها به ترتیب ۴۲.۴۴ و ۱۷.۲۳ سال می باشد. در جدول زیر میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب آلفا، متغیرهای اصلی پژوهش و خرده مقیاس های مهارت سازمانی ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرها (n=176,df=174)

متغیرها	آماره	M	$\Sigma\Delta$	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
فقدان استرس شغلی	۸۲/۳۱	۱۲/۴۱	۰/۸۲									
مهارت فردی مدیریت زمان	۷۹/۴۷	۱۱/۲۲	۰/۷۳	۰/۲۰								
مهارت سازمانی مدیریت زمان	۱۰۴/۸۵	۶/۶۳	۰/۱۸*	۰/۲۴	۰/۸۳							
هدف گذاری	۱۱/۸۴	۲/۶۲	۰/۱۹*	۰/۴۴	۰/۴۳	۰/۶۲						
اولویت بندی اهداف	۱۹/۴۷	۲/۳۹	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۳۴	۰/۰۷	۰/۵۶					
برنامه ریزی عملیاتی	۲۱/۸۲	۳/۶۶	۰/۰۲	۰/۱۷	۰/۵۶	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۶۴				
تفویض اختیارات	۱۵/۲۲	۲/۲۵	۰/۱۶*	۰/۰۳	۰/۴۱	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۱۹*	۰/۷۰			
مدیریت ارتباطات	۲۵/۰۲	۲/۹۲	۰/۰۲	۰/۲۴	۰/۱۵	۰/۱۰	۰/۰۹	۰/۲۹	۰/۱۸*	۰/۵۰		
مدیریت جلسات	۱۱/۴۸	۲/۳۰	۰/۰۲	۰/۳۰	۰/۴۳	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۲۹	۰/۰۴	۰/۲۰	۰/۵۳	

توجه: ضریب آلفا بر روی قطر اصلی قرار گرفته است. ** $P < 0.01$ * $P < 0.05$

با توجه به نتایج جدول ۱، مشاهده می گردد که میان فقدان استرس شغلی با مهارت فردی ($p < 0.01$ و $r = 0.20$) و مهارت سازمانی مدیریت زمان ($p < 0.05$ و $r = 0.18$) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و مقدار مشاهده شده در جدول ۱ از

مقادیر بحرانی در سطح $0/05$ ($t=0/15$) و $0/01$ ($t=0/19$) با درجه آزادی 174 ، بزرگتر است. به گونه ای که هر چه نمره فقدان استرس بالاتر باشد، نمره مهارت فردی هم بالاتر است. در نتیجه با افزایش مهارت های مدیریتی زمان استرس شغلی هم کاهش می یابد و ارتباط معنادار بین متغیرهای پژوهش تأیید می گردد. هم چنین مشاهده می گردد که دو خرده مقیاس مهارت سازمانی شامل هدف گذاری ($p<0/05$ و $t=0/19$) و تفویض اختیارات ($p<0/05$ و $t=0/16$) دارای همبستگی مثبت و معنادار با فقدان استرس شغلی می باشند. بنابراین با اطمینان 95 درصد رابطه معناداری میان این دو خرده مقیاس مهارت سازمانی با استرس شغلی وجود دارد. هم چنین به احتمال 95 درصد همبستگی سایر خرده مقیاس ها با استرس شغلی، معنادار نمی باشد. در ادامه نتایج رگرسیون هم زمان برای پیش بینی استرس شغلی به وسیله مهارت های سازمانی ارائه می گردد در جدول زیر نتایج رگرسیون هم زمان برای پیش بینی استرس شغلی به وسیله مهارت های سازمانی ارائه شده است.

جدول ۲: ضرایب استاندارد، مجذور ضریب همبستگی و تغییرات آن در مدل هم زمان پیش بینی

فقدان استرس شغلی

متغیرها	R^2	B	SE B	β	t	F
مهارت های فردی مدیریت زمان	0/06	0/18	0/08	0/17	2/17*	5/35**
مهارت های سازمانی مدیریت زمان		0/27	0/15	0/14	1/98*	

$P<0/05^*$ $P<0/01^{**}$

با توجه به نتیجه تحلیل رگرسیون هم زمان برای پیش بینی استرس شغلی به کمک خرده مقیاس های مهارت های مدیریت زمان، مدل معناداری به دست آمد ($p<0/01$) و $F(2/173)=5/35$ و $R^2=0/06$. با توجه به جدول ۲ مشاهده می گردد که متغیر مهارت های فردی، پیش بین مناسبی برای استرس شغلی می باشد ($p<0/05$ و $t=2/17$). به طوری که هر یک انحراف افزایش در مهارت فردی با $0/17$ انحراف معیار کاهش در استرس شغلی همراه است. مهارت سازمانی مدیریت زمان هم پیش بینی مناسبی را از استرس شغلی ارائه می دهد ($p<0/05$ و $t=1/98$). به طوری که هر افزایش انحراف در مهارت سازمانی با $0/14$ انحراف معیار کاهش در استرس شغلی همراه است. در جدول زیر میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب آلفا متغیرهای اصلی پژوهش و خرده مقیاس های مهارت سازمانی ارائه شده است.

جدول ۳: آماره کالموگروف اسمیرنوف^۱، تفاوت میانگین ها و آماره t (n=176, df=175)

متغیرها آماره ها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
فقدان استرس شغلی	۱/۹۵	۰/۲۹	۰/۸۲								
مهارت فردی مدیریت زمان	۲/۷۶	۰/۱۷	۰/۲۰**	۰/۷۳							
مهارت سازمانی مدیریت زمان	۲/۶۴	۰/۳۷	۰/۱۸*	۰/۲۴**	۰/۸۳						
هدفگذاری	۲/۳۷	۰/۵۲	۰/۱۹*	۰/۴۴**	۰/۴۴**	۰/۶۲					
اولویت بندی اهداف	۲/۷۸	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۳۴**	۰/۰۷	۰/۵۶				
برنامه عملیاتی	۲/۷۳	۰/۴۵	۰/۰۲	۰/۱۷	۰/۵۶**	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۶۴			
تفویض اختیارات	۰/۵۴	۰/۳۷	۰/۱۶*	۰/۰۳	۰/۴۱**	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۱۹*	۰/۷۰		
مدیریت ارتباطات	۳/۱۳	۰/۳۶	۰/۰۲	۰/۲۴**	۰/۱۵**	۰/۱۰	۰/۰۹	۰/۲۹**	۰/۱۸*	۰/۵۰	
مدیریت جلسات	۲/۸۳	۰/۵۷	۰/۰۲	۰/۳۰**	۰/۴۳**	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۲۹**	۰/۰۴	۰/۰۲۰**	۰/۵۳

با توجه به جدول فوق مشاهده می گردد که پس از انتقال میانگین مهارت های فردی، سازمانی و خرده مقیاس های آن روی طیف ۱ تا ۵، میانگین ها اغلب در دامنه ۲ تا ۳ قرار گرفته اند و با توجه به اینکه ملاک مطلوبیت مهارت مدیریت زمان در این پژوهش بدین شرح می باشد: ۱ تا ۲/۳۳ مهارت پایین، ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ مهارت مدیریتی متوسط و ۳/۶۶ تا ۵ مهارت مدیریتی بالا محسوب می گردد (به طور کلی میانگین بالاتر از ۲/۳۳ مطلوب محسوب می شود). بنابراین به لحاظ توصیفی و با توجه به جدول ۱ میانگین ها در دامنه مطلوبی قرار گرفته اند که می باید با آزمون آماری t تک نمونه ای میانگین های مشاهده شده با میانگین مطلوب (۲/۳۳) مقایسه شوند. بالاترین میانگین متعلق به مدیریت ارتباطات (۳/۱۳) و پایین ترین میانگین هم متعلق به خرده مقیاس هدف گذاری (۲/۳۷) می باشد. هم چنین با توجه به نتایج جدول ۱، مشاهده می گردد که میان فقدان استرس شغلی با مهارت فردی ($r=0/20$ و $p<0/01$) و مهارت سازمانی مدیریت زمان ($r=0/18$ و $p<0/05$) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. از طرفی مشاهده می گردد که دو خرده مقیاس مهارت سازمانی شامل هدف گذاری ($r=0/19$ و $p<0/05$) و تفویض اختیارات ($r=0/16$ و $p<0/05$) دارای همبستگی مثبت و معنادار با فقدان استرس شغلی می باشند. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری میان این دو خرده مقیاس مهارت سازمانی با استرس شغلی وجود دارد.

جدول ۴:

ت	MD (M ₁ -M ₂)	k-sz	آماره ها
-۸/۳۱	۰/۰۴۰	۰/۷۴	۱. فقدان استرس شغلی
۳۳/۰۱**	۰/۴۲۹	۰/۹۱	۲. مهارت فردی مدیریت زمان
۱۱/۳۴**	۰/۳۱۹	۰/۹۸	۳. مهارت سازمانی مدیریت زمان
۰/۹۹	۰/۰۳۸	۱/۱۳	۴. هدفگذاری
۱۷/۷۶**	۰/۴۵۱	۱/۱۹	۵. اولویت بندی اهداف
۱۱/۶۶**	۰/۳۹۷	۱/۱۶	۶. برنامه ریزی عملیاتی
۷/۳۶**	۰/۲۰۶	۱/۲۶	۷. تفویض اختیارات
۲۹/۲۷**	۰/۷۹۷	۱/۱۷	۸. مدیریت ارتباطات
۱۲/۵۶**	۰/۵۳۹	۱/۰۸	۹. مدیریت جلسات

توجه: آماره k-sz برای نرمال بودن توزیع متغیرها معنادار نمی باشد. $P < ۰/۰۱^{**}$

در جدول بالا ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با آزمون کالموگروف اسمیرنف مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به معنادار نبودن آماره ها ($p < ۰/۰۵$)، نرمال بودن توزیع متغیرها مورد تأیید قرار گرفت. در نتیجه تفاوت میانگین متغیرهای پژوهش با میانگین مطلوب برای مهارت های مدیریت زمان ($M_2 = ۲/۳۳$) و استرس شغلی ($M_2 = ۲$) با آزمون t تک نمونه ای مورد مقایسه قرار گرفت. با توجه به جدول ۳ مشاهده می گردد که میانگین مهارت های مدیریت فردی و سازمانی به طور معناداری بالاتر از ملاک مطلوبیت ($۲/۳۳$) قرار دارد ($p < ۰/۰۱$). هم چنین تمامی خرده مقیاس های مدیریت سازمانی به جز بعد هدف گذاری، دارای تفاوت معنادار با میانگین مطلوب هستند و بالاتر از آن قرار می گیرند. بنابراین میانگین ها در دامنه مطلوبی قرار می گیرند. به علاوه برای فقدان استرس شغلی هم تفاوت معناداری بین میانگین مشاهده شده ($۱/۹۵$) با میانگین مطلوب (۲) وجود ندارد و با اطمینان ۹۵ درصد با آن برابر است ($p < ۰/۰۵$). در نتیجه استرس شغلی معلمان زن هم در سطح متوسط قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارزشیابی مهارت های مدیریت زمان و استرس شغلی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان سبزوار انجام شد. نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن بود که بین دو بعد هدف گذاری و تفویض اختیار با فقدان استرس شغلی ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد. یافته های حاصل از فرضیه اصلی نشان داد که بین فقدان استرس شغلی با مهارت فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد به گونه ای که هر چه نمره فقدان استرس بالاتر باشد، نمره مهارت فردی هم بالاتر است، در نتیجه با افزایش مهارت های مدیریتی زمان استرس شغلی هم کاهش می یابد و ارتباط معنادار بین متغیرهای پژوهش تأیید می گردد. نتایج این فرضیه با پژوهش های (جاویدی،

۱۳۸۳؛ (کشاورز، ۱۳۸۰)؛ (عبدالوند، ۱۳۸۹)؛ (هاشمی زاده، ۱۳۸۵)؛ (گرمه، ۱۳۸۳)؛ (کریستفر برت، ۲۰۰۹)؛ (اسموند، ۱۹۹۴)؛ (قربانشیرودی، ۲۰۱۱)؛ (نیکوئیان، ۱۳۹۱) هم سویی دارد. در تبیین این یافته باید گفت که در استرس شغلی، عوامل زیادی مؤثرند. از جمله این عوامل چگونگی مدیریت زمان و استفاده از مهارت های آن است با استناد به تجربه محقق و تحقیقات انجام شده ثابت شده که افرادی که دارای استرس شغلی بالایی هستند در توانایی و کنترل صحیح و مدیریت زمان مشکل دارند. بنابراین افرادی که دارای استرس شغلی اند، قادر به مدیریت صحیح و کنترل مناسب زمان نیستند و وقت خود را در جهت فعالیت های غیر ضروری صرف می کنند، به آموزش مستمر و تغییر رفتار نیاز دارند. لذا آموزش چگونگی کنترل و مدیریت زمان آنها را در استفاده بهینه و صحیح از زمان کمک می کند که این امر خود عاملی در جهت کاهش استرس است. به عبارت دیگر بر طبق نتایجی که از پژوهش جاری حاصل شد، برای کاهش استرس شغلی می توان جلسات آموزشی چگونگی استفاده از مهارت های مدیریت زمان را در مدارس تدارک دید و معلمان را برای شرکت در چنین جلساتی ترغیب کرد. مسلماً مشارکت فعالانه افراد در این جلسات می تواند تا اندازه زیادی در کاهش استرس شغلی (فشار روانی) یا رفع آن مؤثر باشد. به عبارت دیگر بر طبق نتایجی که از پژوهش جاری حاصل شد، برای کاهش استرس شغلی می توان جلسات آموزشی چگونگی استفاده از مهارت های مدیریت زمان را در مدارس تدارک دید و معلمان را برای شرکت در چنین جلساتی ترغیب کرد. مسلماً مشارکت فعالانه افراد در این جلسات می تواند تا اندازه زیادی در کاهش استرس شغلی (فشار روانی) یا رفع آن مؤثر باشد. نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول نشان داد که بین بعد هدف گذاری با استرس شغلی ارتباط معنادار وجود دارد. حصول اطمینان از این که وقت لازم را برای نیل به اهداف خود دارید نقش مدیریت زمان را نشان می دهد. کسانی که بزرگترین مشکلشان زمان است، کسانی هستند که فاقد هدف روشنی هستند. اگر اصلاً هدفی نداشته باشند مشکل زمان هم ندارند. زیرا آنها در هر حال قصد حرکت به سمت و سویی را ندارند. اگر قرار است که هدف داشته باشند باید بر روی زمان خود کنترل داشته باشند تا بتوانند اهداف خود را محقق گردانند. شما نیاز به زمان دارید تا به اهداف خود دسترسی یابید و نیاز به هدف دارید تا موفقیت های مهم در عرصه مدیریت زمان را کسب کنید. نتایج این فرضیه با پژوهش محمدیان (۱۳۸۵)، کشتکاران (۱۳۸۷)، عسکری (۱۳۸۹)، گرمه (۱۳۸۳) همسو می باشد. نتایج پژوهش هاشمی زاده (۱۳۸۵) نشان داد که نمونه مورد بررسی در ارتباط با رفتارهای مدیریت زمان در بعد تدوین اهداف بیشترین تبحر و مهارت را دارا هستند و به عبارتی دیگر برای انجام هر کار دلیل و هدف خاص داشته، همیشه مهمترین اهداف، نیازها و خواسته های کاری (ماهانه، هفتگی و روزانه) از قبل مشخص، زمان نیل به خواسته ها معلوم، کارها هیچ گاه براساس پیش آمد انجام نشده و زمان کاری صرف اموری می گردد که نتایج مهمی را به دنبال داشته باشد و انجام این کارها به نوبه خود منجر به کاهش استرس می شود. با توجه به حرفه حساس معلمی، چنین نتیجه ای کاملاً منطقی به نظر می رسد و معلوم می شود که اهداف کاری معلمان همیشه مشخص و براساس سیستم اولویت بندی طبقه بندی می شود. نتایج حاصل از فرضیه فرعی دوم نشان داد که بعد اولویت بندی اهداف، دارای همبستگی معنادار با فقدان استرس شغلی نمی باشد و با اطمینان ۹۵ درصد ارتباط معناداری بین این بعد با استرس شغلی وجود ندارد. این نکته را باید در نظر گرفت که هر چند بعد اولویت بندی اهداف در این پژوهش تأثیری در کاهش استرس شغلی معلمان ندارد، اما بهتر است که اهداف خود را بر حسب اهمیت و ضرورت اولویت بندی کنند تا حداقل از زمان خود، بهترین استفاده را ببرند. نتایج این فرضیه با پژوهش کشتکاران (۱۳۸۷) و امین شایان (۲۰۰۹) همخوانی دارد اما با پژوهش عسکری (۱۳۸۹)،

کشاورز (۱۳۸۰)، کرمی مقدم (۱۳۷۷)، عبدالوند (۱۳۸۹) ناهمسو می باشد. زیرا در تحقیقات این افراد اولویت بندی اهداف از اهمیت زیادی برخوردار است. از دلایل عدم تأیید این فرضیه می توان به عدم شناسایی اهداف بلند مدت، کوتاه مدت، میان مدت توسط معلمان یا عدم توانایی تصمیم گیری معلمان درباره اهمیت کارها و یا دلایل دیگر نام برد. نتایج حاصل از فرضیه فرعی سوم نشان داد بعد برنامه ریزی زمان، دارای همبستگی معنادار با فقدان استرس شغلی نمی باشد و با اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری میان برنامه ریزی با استرس شغلی وجود ندارد. نتایج این فرضیه با پژوهش کشتکاران (۱۳۸۷)؛ امین شایان (۲۰۰۹)؛ عسکری (۱۳۸۹) همخوانی دارد ولی با پژوهش عبدالوند (۱۳۸۹) و همین طور با پژوهش های کرمی مقدم (۱۳۷۷)؛ کشاورز (۱۳۸۰)؛ نخجوانی (۱۳۷۹)؛ مک کنزی (۱۳۷۳)؛ که گر مه در پژوهش خود به آن اشاره کرده ناهمسو است. شاید از دلایل عدم تأیید این فرضیه را بتوان عدم توانایی معلمان در تعریف دقیق اهداف در نتیجه ناتوانایی معلم در اتخاذ یک برنامه صحیح و مناسب عدم توانایی او در موازنه برقرار کردن بین فعالیتهای مختلف، عدم تعریف اهداف جزئی و عملیاتی و ... نام برد. برنامه ریزی عبارت از مکتوب سازی آنچه قرار است انجام شود. مکتوب کردن برنامه ها به این معنا است که ما ظرفیت اشغال شده ذهن را کاهش می دهیم. برنامه ریزی مکتوب می تواند محرک فعال شدن انگیزه های شخصی انسان در کارها باشد. نتایج تحلیل فرضیه چهارم نشان داد که بعد مدیریت ارتباطات دارای همبستگی معنادار با فقدان استرس شغلی نمی باشد و با اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری میان مدیریت ارتباطات با استرس شغلی وجود ندارد. در مدارس اموری چون ارتباطات انسانی، گروه های غیررسمی و رسمی، راه های بهبود ارتباطات در رفع موانع ارتباطی و مد نظر داشتن مراودات انسانی در مدارس مطرح است ارتباطات برای معلمان به دلایل زیر مهم است: برقراری رابطه مؤثر و کاهش استرس و تنش در محیط کاری، ارتباط فرایندی است که وظایف برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری و کنترل توسط آن انجام می گردد. پس ایجاد ارتباطات سالم و مؤثر استرس های موجود در مسیر انجام این وظایف را از بین می برد و یا لاقلاً کاهش می دهد. نتایج این فرضیه با پژوهش عبدالوند (۱۳۸۹)؛ عسکری (۱۳۸۹) و با پژوهش های کشاورز (۱۳۸۰)؛ کرمی مقدم (۱۳۷۷)؛ آتش پور (۱۳۷۸)؛ مرتضوی ذاکری (۱۳۸۱)؛ رحیمی (۱۳۷۹)؛ که گر مه در پژوهش خود اشاره کرده ناهمسو است ولی با پژوهش کشتکاران (۱۳۸۷) و امین شایان (۲۰۰۹) همسو می باشد. از دلایلی که رابطه بین این دو متغیر در این پژوهش تأیید نشد را می توان از صافی گذاشتن اطلاعات و دستکاری آنها و یا تفسیر نادرست اطلاعات توسط افراد، درک نشدن پیام ها توسط معلمان نام برد. نتایج تحلیل فرضیه پنجم نشان داد بعد مدیریت جلسات، دارای همبستگی معنادار با فقدان استرس شغلی نمی باشد و با اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری میان مدیریت جلسه ها با استرس شغلی وجود ندارد. به سبب نتایج موثری که می تواند از تشکیل جلسه ها حاصل شود مدیریت جلسه ها یکی از مهم ترین شیوه های انجام کار است. جلسه های بی حاصل احتمالاً بزرگترین عامل اتلاف وقت در موسسه های دولتی است. عدم موفقیت جلسه ها معلول عوامل متعددی است که در مجموع در اعمال مدیریت خلاصه می شود. برنامه ریزی قبلی، تهیه به موقع دستور کار، تخصیص مکان و تسهیلات لازم، زمان مناسب و استفاده مؤثر از وقت، تعیین اهداف جلسه، تعیین مسائل و مشکلات جلسه و ارزشیابی جلسه از عوامل مؤثر در بهبود کیفیت و اثربخشی جلسات محسوب می شود. رسیدن به هدف مذکور مستلزم آرامش روانی معلمان و استفاده آنها از مهارت های مدیریت زمان است. نتایج این فرضیه با پژوهش کشتکاران (۱۳۸۵) همخوانی دارد. اما با پژوهش عسکری (۱۳۸۹)؛ امین شایان (۲۰۰۹)؛ عبدالوند (۱۳۸۹) و همین طور با یافته های کاظمی (۱۳۷۳)؛ آتش پور (۱۳۷۸)؛ مک کنزی (۱۳۷۳)؛ مرتضوی ذاکری (۱۳۸۱)؛ کرمی مقدم

(۱۳۷۷) که گرمه در پژوهش خود به آنها اشاره کرده است، همخوانی ندارد. با توجه به این که فرضیه مذکور در تحقیق ما تأیید نشد، عدم رعایت هر یک از موارد زیر از جمله: عدم برنامه ریزی قبلی و تهیه به موقع دستور کار، عدم تخصیص مکان و زمان مناسب و تسهیلات لازم و همچنین عدم تعیین مسائل و مشکلات جلسه و ارزشیابی از جلسات خود، دلیلی برای عدم تأیید آن است. نتایج تحلیل فرضیه ششم نشان داد که بعد تفویض اختیار همبستگی مثبت و معنادار با فقدان استرس شغلی دارد. پس با اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنادار و مثبتی میان این بعد با استرس شغلی وجود دارد. تفویض اختیار صحیح به معنی انتقال وظایف و اختیارات می باشد. علی رغم این که رفع مسئولیت نمی کند، اگر شما تفویض اختیار مؤثری انجام ندهید زمان خود را به شکل مؤثری سازماندهی نکرده اید. نتایج این فرضیه با پژوهش کشتکاران (۱۳۸۵) و عسکری (۱۳۸۹) و با پژوهش های کرمی مقدم (۱۳۷۷)؛ کشاورز (۱۳۸۰)؛ چانگ (۱۹۸۹)؛ خانی (۱۳۷۷) که گرمه در پژوهش خود به آنها اشاره کرده همخوانی دارد اما با پژوهش امین شایان (۲۰۰۹) ناهمسو است. معلمان با تفویض اختیار خود به دانش آموزان یا همکاران دیگر می توانند با تعیین اولویت ها بر مهم ترین قسمت کار متمرکز گردند و انجام امور کم اهمیت را به دیگران واگذار کنند و در وقت صرفه جویی کنند که این موضوع خود عاملی در جهت کاهش استرس است. استفاده بهتر از مدیریت زمان، هنگامی صورت می گیرد که وظایفی که دارای اهمیت کمتری هستند، تفویض گردند و این منجر به آرامش روانی و کاهش فشار روانی معلمان می شود. چون از بار مسئولیتی آنها کم می شود. در حقیقت دست مایه و فرایند تفویض اختیار افزایش تعهد، کاهش استرس (تنش شغلی) نوآوری، اعتماد به نفس را به همراه دارد. دارد دلیل تأیید این فرضیه را می توان اطمینان و اعتماد داشتن همکاران به یکدیگر، داشتن اطلاعات کافی و جامع زبردستان یا همکاران و ... نام برد. نتایج تحلیل فرضیه هفتم نشان داد که با تحلیل رگرسیون هم زمان برای پیش بینی استرس شغلی به کمک ابعاد مهارت های مدیریت زمان، مدل معناداری به دست آمد. هم چنین مشاهده شد که متغیر مهارت های فردی، پیش بین مناسبی برای استرس شغلی می باشد. به طوری که هر افزایش انحراف در مهارت فردی با ۰/۱۷ انحراف معیار کاهش در استرس شغلی همراه است. مهارت سازمانی مدیریت زمان هم پیش بینی مناسبی را از استرس شغلی ارائه می دهد، به طوری که هر افزایش انحراف در مهارت سازمانی با ۰/۱۴ انحراف معیار کاهش در استرس شغلی همراه است. این یافته پژوهش که مدیریت زمان نقش معناداری در پیش بینی استرس شغلی دارد با یافته های پژوهش با عزت و ادیب راد (۱۳۸۳) و دهشیری (۱۳۸۳) مطابقت دارد. مدیریت زمان می تواند از طریق حذف عوامل استرس زای زمانی استرس شغلی را کاهش دهد. انجام کار بیش از حد و فقدان کنترل بزرگترین منبع استرس زای زمانی است. برای اداره مؤثر زمان و حذف عوامل استرس زای زمانی، مدیریت زمان با دو دسته مهارت ایفای نقش می کند: یک دسته از آنها بر استفاده کارآمد از اوقات روز تأکید می کنند و دسته دیگر بر استفاده اثربخش از زمان در بلند مدت تمرکز دارد. به طور کلی، یافته های این پژوهش و پژوهش های مشابه دیگر بیانگر اهمیت نقش مدیریت زمان در کاهش استرس شغلی است و این که مهارت های مدیریت زمان در محیط های کاری و زندگی روزمره قابل آموزش و یادگیری می باشند. با توجه به یافته های تحقیق و مباحث مطرح شده، می توان نتیجه گرفت که: میانگین مهارت های مدیریت فردی و سازمانی به طور معناداری بالاتر از ملاک مطلوبیت (۲/۳۳) قرار دارد و تمامی خرده مقیاس های مدیریت سازمانی به جز هدف گذاری دارای تفاوت معنادار با میانگین مطلوب هستند و بالاتر از آن قرار می گیرند، بنابراین میانگین ها در دامنه مطلوبی قرار می گیرند. به علاوه برای فقدان استرس شغلی هم تفاوت معناداری بین میانگین مشاهده شده (۱/۹۵) با میانگین مطلوب (۲) وجود ندارد و با اطمینان

۹۵ درصد با آن برابر است. در نتیجه، استرس شغلی معلمان زن هم در سطح متوسط قرار می گیرد. ملاک مطلوبیت مدیریت زمان در این پژوهش بدین شرح می باشد: ۱ تا ۲/۳۳ مهارت پایین، ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ مهارت مدیریتی متوسط و ۳/۶۶ تا ۵ مهارت مدیریتی بالا محسوب می گردد. بالاترین میانگین متعلق به مدیریت ارتباطات (۳/۱۳) و پایین ترین میانگین هم متعلق به خرده مقیاس هدف گذاری (۲/۳۷) می باشد. همان طور که در بالا اشاره شد یکی از منابعی که سازمان ها از آنها بهره مند هستند و نقشی اساسی در پیشبرد اهداف آنها ایفا می کند زمان است. در واقع زمان گرانبهاترین و ضروری ترین منبع با ارزش بشری است که هیچ چیز دیگری نمی تواند جایگزین آن شود. اما آن چه این منبع را با ارزش تر می سازد، نحوه استفاده از آن است. افراد و سازمان هایی که زمان را به خوبی مدیریت می کنند و از مهارت های آن به خوبی استفاده می کنند به طور مستقیم بر کارایی و اثربخشی خود می افزایند و از همه مهم تر، استرس شغلی کمتری را تجربه می کنند. پایبندی به اصول مدیریت زمان ریشه در فرهنگ داشته و فرهنگ ما ایرانی ها با توجه به آداب و سنن خاص خود دارای مشکلاتی در این راستا می باشد به این صورت که مثلاً گفتن کلمه نه برای ما ایرانی ها کار راحتی نمی باشد و یا این که مکالمه های تلفنی کوتاه و مختصر به دور از ادب و نزاکت قلمداد می گردد. پس جا دارد که در جهت اصلاح فرهنگی نحوه مدیریت زمان اقداماتی صورت پذیرد. به امید روزی که همه ما ایرانی ها ارزش زمان را که گران تر از طلاست بیشتر بدانیم و در راستای نحوه گذران آن دقیق تر عمل کنیم.

منابع

فارسی

- آلتامیر، ر. **استرس شغلی**، مترجم: غلامرضا خواجه پور، (۱۳۷۷). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- جاویدی، ن. (۱۳۸۸). **اثربخشی آموزش مهارت های مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت سایکو**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی.
- حافظی، س.، و همکاران. (۱۳۸۷). **بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی**. مجله علوم رفتاری. شماره ۲، صص ۱۹۳-۱۸۳.
- هشیری، غ ر، (۱۳۸۳). **بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان یزد**. مجله تازه ها و پژوهش های مشاوره، شماره دوازدهم. صص ۶۴-۵۳.
- عبدالوند، پ. و عصاره، ع ر. و ساکی، ر. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه مهارت های سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر درود**. مدارس کارآمد، شماره ۹، صص ۱۱۴-۱۰۸.
- محمدیان، ع و همکاران. (۱۳۸۵). **مطالعه مهارت های مدیریت زمان به وسیله مدیران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل**. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، شماره ۲۴، صص ۶۶-۵۹.
- هاشمی زاده، ه. (۱۳۸۵). **بررسی رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی در سرپرستان بخش های داخلی و جراحی بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت درمانی شهید بهشتی**. فصلنامه اصول بهداشت روانی، شماره ۲۹، صص ۵۶-۵۱.

انگلیسی

- Brian Poser, B.A., 2003, **Time Management for Students**, Learning Skills Counsellor, New York University. www.yorku.ca/cdc/lsp
- Byrne, D.G., & Espnes, G., 2008, **Occupational Stress and Cardiovascular Disease**, Journal of Occupational Health Psychology, Vol.24, pp. 231-238.
- Burt, C., Weststrate, A., Brown, C., and Champion, F., 2009, **Development of the Time Management Environment (Time) Scale**. Journal of Managerial Psychology, Vol. 25 No.6, pp. 649-668.
- Boyer Colon, C., 2009. **Teacher Stress among catholic high school teachers: its nature and significance**. Unpublished for PhD Thesis. The Catholic University of America.
- Claessens B. J .C, Eerde ,W., Rutte, C.G, & Roe, R.A. ,2007, **Review of the Time Management Literature** , Personnel Review, Vol.36, No. 2 , pp. 255- 276.
- Difate, T.L. ,2008, **Stress Factors of Elementary and Middle School Teachers Associated with High Stakes Testing as Required by No Child Left Behind**.M.A., University of Bridgeport.
- Edwards, G. R., 2006, **The Relationship Between Uses of Time Management Techniques and Sources of Stress Among Public School Superintendents in Missouri**, Unpublished for PhD Thesis, Saint Louis University.
- Ghorbanshiroudi, S. Khalatbari, J. Maddahi, M. Khelghatdoost, P., and Keikhayfarzaneh, M., 2011, **The Effectiveness of Time Management Training on the Amount of Nurse's Occupational Stress**, Middle-East Journal of Scientific Research Vol.9, No.4, pp. 462-466
- Morgan, C.R., 2003, **The Combined Execution of Stress and Time Management Strategies to Improve Academic Success: A Program Design**, Unpublished for PhD Thesis, Carlos Albizu University, Miami, Florida.
- Paul Danko, M., 2011, **A Phenomenological Study of Time Management**, PhD. thesis, University of Phoenix.
- Ravichandran, Rajendran, 2007, **perceived sources of stress among the teacher**, Journal of The Indian Academy of Applied Psychology, Vol. 33, No.10, pp.133-136.
- Shapour, A.SH., 2009, **Studying of Relationship between Time Management Organizational Skill with Job Stress Among School's Principals of Khorrambid city**, International Journal of Knowledge, Culture and Change Management ,Vol. ۱, No.2, pp.103 -114.
- Todd, O., 1994, **Stress and Time Management: The Development of an Awareness and Training Program for Older Children**, Unpublished Phd thesis, Memorial University of New Foundland.
- Jex, S. & Elacqua, T, 1999, **Time Management as A Moderator of Relation between Stressors and Employee Strain**, Journal of Work & Stress , Vol. 13, No.2 ; pp.182-191.
- Welmers, J.R J.p, 2005, **Predicting Principals Stress, The faculty of The Department of Educational Leadership East Carolina University**.