

بررسی رابطه مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس شغلی کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق (قیام دشت)

بینا آجیل چی*

یوسف کریمی**

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه مهارت مدیریت زمان مدیران بر استرس شغلی کارمندان بود. بدین منظور تعداد ۲۸ نفر از مدیران و ۶۹ نفر از کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی دانشکده علوم انسانی واحد تهران شرق (قیام دشت) در سال ۹۰-۱۳۸۹ به کلیه گویه های پرسش نامه مهارت مدیریت زمان و استرس شغلی پاسخ دادند. یافته ها با استفاده از رگرسیون چندمتغیری نشان داد که بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس شغلی کارمندان در سطح $P \leq 0/05$ رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در خرده مقیاس مهارت مدیریت زمان بین هدف گذاری و تفویض اختیار مدیران با استرس شغلی در کارمندان رابطه منفی معناداری در سطح $P \leq 0/05$ وجود دارد. بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس سازمانی و استرس ماهیت شغلی در کارمندان (در خرده مقیاس های استرس شغلی) ارتباط منفی معناداری در سطح $P \leq 0/05$ وجود دارد؛ اما ارتباط معنی داری بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس فیزیکی وجود ندارد بنابراین می توان نتیجه گرفت که مهارت مدیریت زمان در مدیران یک متغیر پیش بینی کننده جهت استرس شغلی در کارمندان است.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، کارمندان، مهارت مدیریت زمان، مدیران.

*دانشجوی دکترای روان شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

**استاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

تاریخ دریافت: ۹۱/۳/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۱۴

مقدمه

انسان‌ها برای داشتن زندگی سالم همراه با تحرک و تلاش به محرک‌های جسمی و روانی نیاز دارند، این نوع استرس‌های روانی را استرس مثبت^۱ می‌نامند که می‌تواند ایجاد انگیزه نموده و بهبود عملکرد فرد را در پی داشته باشد؛ اما باید توجه داشت که اگر این تحریکات و فشارهای روانی، شدید یا مداوم بوده و بیش از آستانه تحمل فرد باشد نتایج مطلوبی را به دنبال نخواهد داشت (ادی و وانگ^۲، ۲۰۰۶، بیرندرا و همکاران^۳، ۲۰۰۷).

امروزه با صنعتی شدن جوامع و پیچیدگی‌های موجود در محیط کاری نقش استرس پررنگ‌تر شده به طوری که استرس شغلی طبق تعریف مؤسسه اشتغال ایمن و سلامت (NIOSH^۴)، زمانی رخ می‌دهد که هماهنگی بین نیازهای شغلی (محیطی) و توانایی‌ها و قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد وجود نداشته باشد (گرین برگ^۵، ۲۰۰۴). از نقطه نظر رویکرد شناختی، استرس پاسخی به برانگیختگی عاطفی است که به فشارآورهای^۶ محیطی داده می‌شود و توسط فرد به صورت خطر یا ترس ادراک می‌گردد (لازاروس و فولکمن^۷، ۱۹۸۴، به نقل از آئرپچ و همکاران^۸، ۲۰۰۳).

فشارهای روانی ناشی از شغل، اگر بیش از حد باشند سبب عوارض جسمانی، روانی و رفتاری در فرد می‌شوند به طوری که در بُعد جسمانی با علائمی مانند افزایش ضربان قلب، افزایش فشارخون، بیماری‌های قلبی، بیماری‌های گوارشی، اختلالات خواب، سردرد، اختلال در سیستم ایمنی، بیماری‌های اسکلتی و عضلانی ظاهر می‌گردند (چن و یو^۹ و ونگ، ۲۰۰۵).

1. eustress
2. Addae & Wong.
3. Birendra et al
4. National Institute for Occupational Safety and Health
5. Greenberg
6. stressors
7. Lazarus & Folkman
8. Auerbach et al
9. Chen Yu

در بُعد روانی با علائمی مانند افسردگی، اضطراب، احساس، ناامیدی، انزوا، نارضایتی از کار، ... مشخص می‌گردد (بارترام و همکاران^۱، ۲۰۰۴).

و در بُعد رفتاری: غیبت از کار، رفتارهای خشونت‌آمیز و مشکل‌ساز در مقابل دیگران (دوبرین^۲، ۱۹۹۲) افزایش سوانح و تصادفات در محل کار، غیبت و فرسودگی^۳ شغلی بر جای می‌گذارد (ویلانوا و جورکوویک^۴، ۲۰۰۹).

هم‌چنین مطالعات انجام‌گرفته نشان دادند که عوامل استرس‌زای شغلی می‌تواند موجب کاهش تمرکز و حواس‌پرتی و اختلال در حافظه، تردید در انجام امور مختلف و کاهش قدرت تصمیم‌گیری شوند (گلدنهار^۵، ۲۰۰۳).

حتی استرس شغلی اثرات منفی بر خانواده‌ها و زندگی خانوادگی دارد (کالفیلد و همکاران^۶، ۲۰۰۴) و این بدان معناست که استرس شغلی به محیط کار محدود نمی‌شود، بلکه به دیگر محیط‌های زندگی نیز منتشر می‌گردد.

(کارت رایت و کوپر^۷، ۱۹۹۸، به نقل از خطیبی و همکاران، ۲۰۰۹) عوامل استرس‌زای شغلی را به سه دسته تقسیم کردند که شامل: (۱) عوامل استرس‌زای ماهیت شغلی؛ (۲) عوامل استرس‌زای فردی؛ (۳) عوامل استرس‌زای سازمانی.

عوامل شغلی که بستگی به ماهیت شغلی دارد مانند پیچیدگی شغلی، وظائف متنوع شغلی و عوامل موجود در محیط کار شامل درجه حرارت محیط، سروصدا و محدودیت کاری را شامل می‌شود (جوئل^۸، ۱۹۹۸).

عوامل استرس‌زای فردی که بیشتر از سایر عوامل مطالعه شده است، حجم کاری زیاد، سرعت کاری بالا، تعارضات^۹ نقش، ابهام نقش^{۱۰}، کیفیت نامطلوب روابط فردی و

1. Bartram et al
2. Dubrin
3. burnout
4. Villanueva and Djurkovic
5. Goldenhar
6. Caulfield et al
7. Cartwright and Cooper
8. Jewell
9. role conflict
10. role ambiguity

عدم حمایت اجتماعی را شامل می‌گردد (ایوانسویچ^۱ و ماتسون، ۲۰۰۱، به نقل از پالمر و همکاران^۲).

عوامل استرس‌زای سازمانی: شامل فرهنگ و مسائل مدیریتی درون‌سازمانی است، عدم مشارکت فرد در تصمیم‌گیری‌ها، فقدان ارتباط مناسب، عدم امنیت شغلی، سیاست‌های سازمان، سبک رهبری مستبدانه^۳ است.

در همین راستا، لی و همکاران^۴ (۲۰۰۱)، همچنین قوش و همکاران^۵ (۲۰۰۴) در مطالعات خود نشان داده‌اند که بین انجام شغل همراه با استرس و ایجاد صدمات شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. مینو و همکاران^۶ (۲۰۰۰) نیز در مطالعه خود گزارش کردند که در افراد با استرس شغلی زیاد، خطر ابتلا به بیماری‌های روانی به مراتب بالاتر است.

آمارها نشان می‌دهند استرس و عوارض ناشی از آن، همه‌ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به‌طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از استرس، از حضور در محل کار خودداری می‌کنند. مطالعه دیگر در همین رابطه نشان می‌دهد که ۴٪ از ساعت کار، بر اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی کارکنان از دست می‌رود (سوارد^۷، ۲۰۰۴). همچنین مطالعات مختلف نشان‌دهنده نقش عوامل استرس‌زای شغلی در ۳۷٪ از حوادث و آسیب‌های رخ داده در صنایع و سازمان‌ها هستند (بلنچارد و همکاران^۸، ۲۰۰۲).

لذا از مقوله‌های مهمی که روانشناسی سازمانی تأکید زیادی بر آن دارد، مدیریت زمان^۹ است. در واقع، مدیریت زمان یکی از مؤلفه‌های علم مدیریت بوده و روش مؤثری

-
1. Ivancevich and Matteson
 2. Palmer et al
 3. totalitarian
 4. Li et al.
 5. Ghosh et al.
 6. Mino et al.
 7. Seward
 8. Blanchard et al
 9. Time management

برای کاهش استرس ناشی از کار است که موجب استفاده مؤثر از منابع بوده و راهی جهت رسیدن به اهداف شخصی است که به موجب آن، استفاده بهینه از وقت، زندگی را راحت تر و آسوده تر می کند.

مدیریت زمان یک مهارت مختص مدیران سازمان هاست و مشتمل بر مهارت های است که یک مدیر در استفاده مطلوب از وقت، جهت تحقق اهداف سازمانی، در رابطه با انجام وظائف حرفه ای خویش اعمال می کند (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷) و شامل مهارت های: اولویت بندی وظائف و اهداف، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات است.

مروفی (۱۹۹۲)، به نقل از محمدیان و همکاران، (۱۳۸۷) در مقاله «حیلۀ زمان» (اولویت بندی وظائف) را برای مدیریت عملی زمان ضروری می داند. مکنزی (۱۳۸۵) در مورد اهمیت «اولویت بندی کارها» اعلام می کند که کلید موفقیت در مدیریت زمان آن است که به مهم ترین کارها پیش از هر کاری رسیدگی شود و امتیاز و خصوصیت برنامه ریزی روزانه آن است که اولویت ها مشخص شوند.

دیوس و نیواستورم (۱۳۷۵) «تفویض اختیار» و یا واگذاری سست و نادرست را دلیل ناکامی مدیر می داند. مهدیخانی (۱۳۷۹) مدیر خوب را مدیری می داند که خود را از کارهای تکراری و روزمره رها سازد که این عمل مستلزم «تفویض اختیار» توسط اوست.

اسلامی (۱۳۷۳) «ناتوانی در برقراری ارتباط با دیگران» را یکی از عوامل اساسی اتلاف وقت اعلام می کند الوانی (۱۳۸۵) جواب مثبت دادن به همه چیز را عامل اتلاف وقت می داند. لاکت (۱۳۷۳) معتقد است که جلسات بخش زیادی از وقت مدیران را به خود اختصاص می دهد و «مدیریت جلسات» نوعی هنر است؛ و مستلزم مدیریت زمان می باشد. (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷)

داشتن مهارت های فوق به خوبی می تواند باعث حذف بسیاری از منابع استرس شغلی شده و اثرات منفی آن را کاهش می دهد. همان طور که پیداست این نوع مدیریت تأکید بر اجتناب از کارهای غیر ضروری، افزایش کارایی، سازمان دهی و تفویض اختیار و مدیریت جلسات دارد. به طوری که (کوپر، ۱۹۸۱) نیز در پژوهشی که شامل ۲۱۲ نفر

از مدیران بود نشان داد که عدم توانایی در هر یک از متغیرهای فوق موجب بالا رفتن استرس شغلی می‌گردد. (جواهری زاده، ۱۳۸۴).

به بیانی دیگر مدیریت زمان یعنی مشخص کردن نیازها و خواسته‌ها، طبقه‌بندی آنان بر اساس اولویت و اختصاص زمان و منابع موردنیاز برای آنها (ماکان و همکاران^۱، ۲۰۱۰). اعمال مدیریت زمان باعث می‌شود تا آگاهی افراد از زمان در دسترس افزایش یافته و آنان وظایف خود را به صورت برنامه‌ریزی شده و به‌طور مؤثرتری انجام دهند و از این طریق حداکثر بهره‌وری را به دست آورند (آرنولد و پولیچ^۲، ۲۰۰۶). همچنین مدیریت زمان بر روی سلامت روانی افراد اثر گذاشته و مشکلات روان‌تنی^۳، استرس و فشار روانی ناشی از کار را کاهش می‌دهد (دواری و همکاران^۴، ۲۰۰۸، زامپتاکیس و همکاران^۵، ۲۰۱۰).

چنانکه باعزت و ادیب راد، ۱۳۸۳، گرمه، ۱۳۸۳، هاشمی زاده، ۱۳۸۵، نعمتی و پارسائی، ۱۳۸۸ نشان دادند بین مدیریت زمان با استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در رابطه با مدیریت زمان، آدامز و جکس^۶ (۲۰۰۰) نشان دادند که فنون مدیریت زمان نقش مؤثری در کاهش تعارض کار- خانواده دارد. در همین رابطه، جکس و الکوآ^۷ (۲۰۰۰) گزارش کرده‌اند که مدیریت زمان اثر تعدیل‌کننده بر ارتباطات بین کار و خانواده و تعارض کار با خانواده دارد.

هوفشتر (۱۹۸۱)، به نقل از جواهری زاده، ۱۳۸۴) در تحقیق خود ارتباط مدیریت زمان و استرس، عواملی، مانند کاغذبازی‌ها، ملاقات‌کننده‌ها، تلفن‌های غیرضروری و نیازهای همکاران را از عوامل اصلی اتلاف وقت در سازمان‌ها می‌داند.

لذا با توجه به اصل بهره‌وری و ارتقاء سطح بهداشت جسمی و روانی، در محیط‌های کاری، شناسایی اثرات مستقیم استرس در کارایی شاغلین، فشارآورهای مرتبط با هر حوزه کاری و کاهش اثرات منفی این عوامل، از اقدامات مهم و اساسی در

-
1. Macan, T. et al.
 2. Arnold, E. Pulich, M.
 3. Psychosomatic
 4. Davari, A. et al.
 5. Zampetakis, L. A. et al
 6. Adams, GA. Jex, SM.
 7. Jex, SM. Elacqua, TC.

بهبودسازی مشاغل، افزایش بهره‌وری شاغلین و پیشگیری از حوادث محسوب می‌شوند (کوپر و فیلیپس^۱، ۲۰۰۴) که مسائل ذکرشده همگی نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت تحقیق حاضر می‌باشند؛ بنابراین فرضیه‌های تحقیق عبارت‌اند از:

فرضیه اصلی: بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی: بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس فیزیکی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس سازمانی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس ماهیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کلیه کارکنان شاغل در دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق (قیام دشت) در سال (۹۰-۱۳۸۹) بود که تعداد ۲۸ نفر از مدیران و ۶۹ نفر از کارکنان به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به پرسش‌نامه مدیریت زمان استرس شغلی پاسخ دادند.

پرسش‌نامه مدیریت زمان: مهارت مدیریت زمان توسط کرمی مقدم (۱۳۷۷) ساخته شده که شامل ۴۰ گویه است و به تعیین میزان مهارت مدیریت زمان و ابعاد شش‌گانه آن (هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباط و مدیریت جلسات) می‌پردازد. پرسش‌نامه استرس شغلی: استرس شغلی توسط کامکاری (۱۳۸۵) ساخته شده و شامل ۳۱ گویه است و به تعیین میزان استرس شغلی و ابعاد سه‌گانه آن (استرس فیزیکی، استرس سازمانی و استرس ماهیت شغل) می‌پردازد.

پایانی مقیاس مهارت مدیریت زمان توسط کرمی مقدم (۱۳۷۷) به روش بازآزمایی^۲

1. Cooper, M. Phillips, R.

2. Test- retest

و آلفای کرونباخ^۱ ۰/۹۱ محاسبه گردید هم‌چنین در تحقیق گرمه، (۱۳۸۳) ضریب پایایی مهارت مدیریت زمان در سطح معناداری ۰/۰۰۱، ۰/۹۷ گزارش شده است. پایایی مقیاس استرس شغلی توسط کامکاری (۱۳۸۵) به روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ ۰/۷۷ گزارش شده است. در تحقیق حاضر ضریب پایایی مهارت مدیریت زمان در سطح معناداری ۰/۰۰۱، ۰/۶۷ و ضریب پایایی استرس شغلی در سطح معناداری ۰/۰۰۱، ۰/۹۴ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های آماری مرتبط با متغیرهای «مدیریت زمان» و «استرس شغلی» در واحد دانشگاهی تهران شرق

شاخص‌های توزیع			شاخص‌های پراکنندگی			شاخص‌های گرایش مرکزی			خرده مقیاس‌های
ضریب کشیدگی	ضریب کجی	خطای معیار	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	میانگین	میانه	نما	
-۰/۱۴	-۰/۲۶	۰/۴۳	۲/۱۸	۴/۷۷	۷	۱۵/۷۶	۱۶	۱۶	هدف‌گذاری
-۰/۷۷	-۰/۱۴	۰/۷۳	۳/۶۸	۱۳/۶۱	۱۳	۲۳/۸۸	۲۴	۲۴	اولویت‌بندی
-۰/۱۸	۰/۱۸	۰/۶۷	۳/۳۷	۱۱/۴۱	۱۳	۳۱/۹۲	۳۲	۳۳	برنامه‌ریزی
-۰/۱۸	-۰/۳۲	۰/۴۴	۲/۲۱	۴/۹۲	۸	۱۲/۵۲	۱۲	۱۲	مدیریت
-۰/۱۹	-۰/۴۸	۰/۴۰	۲/۰۱	۴/۰۱	۸	۲۲/۵۶	۲۳	۲۳	تفویض
۰/۹۰	۰/۴۳	۰/۶۳	۳/۱۵	۹/۹۷	۱۵	۲۷/۸۴	۲۷	۲۷	مدیریت
-۰/۳۴	۰/۱۸	۱/۷۳	۸/۶۸	۷۵/۵۱	۳۵	۱۳۴/۴۸	۱۳۴	۱۲۷	مدیریت
-۰/۰۵	-۰/۱۵	۱/۴۹	۱۱/۳۹	۱۲۹/۷۸	۴۸	۴۰/۶۲	۴۰	۳۵	استرس
۰/۰۵	۰/۳۷	۱/۲۵	۹/۵۸	۹۱/۸۷	۴۴	۳۳/۲۴	۳۳	۳۳	استرس
۰/۳۱	-۰/۷۵	۰/۸۱	۶/۲۰	۳۸/۴۷	۳۲	۲۷/۲۵	۲۸	۲۷	استرس
۰/۳۶	-۰/۱۸	۲/۸۲	۲۱/۵۵	۴۶۴/۴۵	۱۱۷	۱۰۱/۱۲	۹۹/۵۰	۹۳	استرس

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجائی که میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد.

فرضیه اصلی: بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «استرس شغلی (کل)» از طریق «مهارت‌های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۴۵۲۹/۳۲	۶	۷۵۴/۸۸	۳/۷۸	۰/۰۱۳*
باقیمانده	۳۵۹۱/۶۳	۱۸	۱۹۹/۵۳		

$$* p \leq 0/05$$

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «مهارت‌های مدیریت زمان» با «استرس شغلی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «استرس شغلی» از طریق «مهارت‌های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

بین ابعاد مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «استرس شغلی کل» از طریق «ابعاد مهارت‌های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
استرس شغلی	هدف‌گذاری	-۵/۰۶	-۰/۶۰	-۲/۵۲	۰/۰۲۱*
	اولویت‌بندی، اهداف و فعالیت‌ها	۰/۳۵	۰/۰۷	۰/۳۶	۰/۷۲۰
	برنامه‌ریزی عملیاتی	۳/۴۲	۰/۶۲	۳/۵۹	۰/۰۰۲*
	مدیریت جلسات	-۱/۶۴	-۰/۱۹	-۰/۹۴	۰/۳۵۶
	تفویض اختیار	-۵/۷۲	-۰/۶۲	-۳/۱۲	۰/۰۰۶*
	مدیریت ارتباطات	-۱/۱۱	-۰/۱۹	-۰/۹۴	۰/۳۵۹

$$* p \leq 0/05$$

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی‌داری بین «هدف‌گذاری» و «تفویض اختیار» با «استرس شغلی» و ارتباط مثبت معنی‌داری بین «برنامه‌ریزی عملیاتی» با «استرس شغلی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «هدف‌گذاری» و «تفویض اختیار»، «استرس شغلی» کاهش و با کاهش آن‌ها، «استرس شغلی» افزایش می‌یابد. درحالی‌که با افزایش «برنامه‌ریزی عملیاتی»، «استرس شغلی» نیز افزایش و با کاهش آن، «استرس شغلی» نیز کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی ۱: بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس سازمانی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد

جدول ۴. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «استرس سازمانی» از طریق «مهارت‌های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۳۴۴/۳۵	۶	۲۲۴/۰۶	۳/۱۳	۰/۰۲۸*
باقیمانده	۱۲۸۸/۲۰	۱۸	۷۱/۵۶		

$$* p \leq 0/05$$

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «مهارت های مدیریت زمان» با «استرس سازمانی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی «استرس سازمانی» از طریق «مهارت های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

بین ابعاد مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس سازمانی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد

جدول ۵. ضرایب رگرسیون چندمتغیری جهت پیش بینی «استرس سازمانی» از طریق «ابعاد مهارت مدیریت زمان» در واحد تهران شرق

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
استرس سازمانی	هدف گذاری	-۳/۶۸	-۰/۷۷	-۳/۰۷	۰/۰۰۷*
	اولویت بندی، اهداف و فعالیت ها	۰/۴۲	۰/۱۴	۰/۷۲	۰/۴۷۶
	برنامه ریزی عملیاتی	۱/۳۱	۰/۴۲	۲/۳۰	۰/۰۳۳*
	مدیریت جلسات	-۱/۸۳	-۰/۳۸	-۱/۷۶	۰/۰۹۴
	تفویض اختیار	-۳/۱۱	-۰/۵۹	-۲/۸۳	۰/۰۱۱*
	مدیریت ارتباطات	-۰/۸۳	-۰/۲۵	-۱/۱۸	۰/۲۵۲

$$* p \leq 0/05$$

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی داری بین «هدف گذاری» و «تفویض اختیار» با «استرس سازمانی» و ارتباط مثبت معنی داری بین «برنامه ریزی عملیاتی» با «استرس سازمانی»، مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش «هدف گذاری» و «تفویض اختیار»، «استرس سازمانی» کاهش و با کاهش آنها، «استرس سازمانی» افزایش می یابد. در حالی که با افزایش «برنامه ریزی عملیاتی»، «استرس سازمانی» نیز افزایش و با کاهش آن، «استرس سازمانی» نیز کاهش می یابد.

فرضیه فرعی ۲: بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس ماهیت شغلی در کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «استرس ماهیت شغلی» از طریق «مهارت‌های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۸۱/۰۶	۶	۶۳/۵۱	۳/۹۰	۰/۰۱۱*
باقیمانده	۲۹۲/۹۳	۱۸	۱۶/۲۷		

$$* p \leq 0/05$$

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «مهارت‌های مدیریت زمان» با «استرس ماهیت شغلی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «استرس ماهیت شغلی» از طریق «مهارت‌های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود. بین ابعاد مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس ماهیت شغلی در کارمندان رابطه معنادار وجود دارد

جدول ۷. ضرایب رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «استرس ماهیت شغلی» از طریق «ابعاد مهارت مدیریت زمان» در واحد تهران شرق

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
استرس ماهیت شغلی	هدف‌گذاری	۰/۵۹	۰/۲۴	۱/۰۳	۰/۳۱۶
	اولویت‌بندی، اهداف و فعالیت‌ها	-۰/۳۵	-۰/۲۴	-۱/۲۹	۰/۲۱۲
	برنامه‌ریزی عملیاتی	۱/۰۴	۰/۶۶	۳/۸۵	۰/۰۰۱*
	مدیریت جلسات	۰/۸۶	۰/۳۶	۱/۷۴	۰/۰۹۷
	تفویض اختیار	-۰/۸۳	-۰/۳۱	-۱/۶۰	۰/۱۲۷
	مدیریت ارتباطات	۰/۵۰	۰/۳۰	۱/۴۹	۰/۱۵۳

$$* p \leq 0/05$$

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی داری بین «برنامه ریزی عملیاتی» با «استرس ماهیت شغلی»، مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش «برنامه ریزی عملیاتی»، «استرس ماهیت شغلی» نیز افزایش می یابد و با کاهش آن، «استرس ماهیت شغلی» نیز کاهش می یابد.

فرضیه فرعی: بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس فیزیکی در کارمندان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۸. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش بینی «استرس فیزیکی» از طریق «مهارت های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۵۴۵/۲۳	۶	۹۰/۸۷	۱/۲۴	۰/۳۳۱
باقیمانده	۱۳۱۵/۸۰	۱۸	۷۳/۱۰		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «مهارت های مدیریت زمان» با «استرس فیزیکی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده نمی شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی «استرس فیزیکی» از طریق «مهارت های مدیریت زمان» در واحد تهران شرق وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش با توجه به جدول شماره ۲ نشان داد که مدیریت زمان در مدیران با استرس شغلی کارمندان آن ها در سطح $\alpha=0/05$ رابطه منفی معنادار وجود دارد، بدین معنا که با افزایش مدیریت زمان مدیران، استرس شغلی در کارمندان کاهش می یابد که این یافته فرضیه اصلی تحقیق را تأیید می کند و هم چنین با یافته های (دواری و همکاران، ۲۰۰۸، زامپتاکیس و همکاران، ۲۰۱۰) و نیز با یافته های (باعزت و ادیب راد، ۱۳۸۳، گرمه، ۱۳۸۳، هاشمی زاده، ۱۳۸۵، نعمتی و پارسائی، ۱۳۸۸) همسو می باشد. از نقطه نظر رویکرد شناختی، استرس پاسخی است که به فشارآورهای محیطی داده

می‌شود؛ بنابراین طبق نظر (آرنولد و پولیچ، ۲۰۰۶) از آنجاکه اعمال مدیریت زمان باعث می‌شود تا آگاهی افراد از زمان در دسترس افزایش یابد و آنان وظایف خود را برنامه‌ریزی کرده و به‌طور مؤثرتری انجام دهند بنابراین استرس محیطی کمتری به آنان وارد می‌شود، هم‌چنین از نقطه‌نظر گرین برگ (۲۰۰۴) که استرس شغلی را عدم هماهنگی بین نیازهای شغلی و توانایی‌ها و قابلیت‌های خود می‌داند، اعمال مدیریت زمان موجب برنامه‌ریزی صحیح و استفاده بهینه از وقت شده و هماهنگی بین نیازهای شغلی (محیطی) و توانایی‌های فرد ایجاد می‌کند در نتیجه استرس کاهش می‌یابد.

بنابراین نتیجه فوق در چهارچوب نظریه شناختی آرنولد و پولیچ، ۲۰۰۶ و گرین برگ، ۲۰۰۴، قابل تبیین است.

از طرفی با توجه به جدول شماره ۲ در خرده‌مقیاس هدف‌گذاری و تفویض اختیار در مدیران با استرس شغلی کل در کارمندان رابطه منفی معناداری در سطح $\alpha = 0/05$ وجود دارد که با یافته مهدیخانی (۱۳۷۹) که مدیر موفق را مدیری می‌داند که خود را از کارهای تکراری و روزمره رها سازد و تفویض اختیار نماید همسو می‌باشد.

به نظر می‌رسد که مدیران باید با اهداف روشن که در جهت کارآمدی و عملکرد سازمان است قدم بردارند، چراکه با هدف‌گذاری مناسب نه تنها از موجبات سردرگمی کارکنان می‌کاهد که کارمندان هماهنگ با این اهداف، توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را می‌سنجند و از استرس شغلی آنان کاسته می‌شود که با نقطه‌نظر گرین برگ (۲۰۰۴) همسو می‌باشد.

با توجه به فرضیه‌های فرعی که بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس سازمانی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین مدیریت زمان با استرس سازمانی در سطح $\alpha = 0/05$ وجود دارد. البته ارتباط معنی‌داری بین خرده‌مقیاس‌های تفویض اختیار و هدف‌گذاری مدیران با استرس سازمانی در کارمندان مشاهده می‌شود.

به نظر می‌رسد عوامل استرس‌زای سازمانی که (ایوانسیویچ و ماتسون، ۲۰۰۱، پالمر و همکاران، ۲۰۰۳) مطرح کردند، با تفویض اختیار و هدف‌گذاری، در کارمندان کاهش می‌یابد که این یافته با (دیویس و نیواستورم، ۱۳۷۵، به نقل از حافظی و همکاران، ۱۳۸۷) همسو می‌باشد.

هم‌چنین با نظر کوپر و کارت رایت (۱۹۹۷) که معتقدند وقتی کارمندی بار بیش‌ازحد به دوش می‌کشد و مدیر تفویض اختیار نمی‌کند، استرس شغلی بالا می‌رود، همسو است. با توجه به فرضیه فرعی که بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس ماهیت شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد، با توجه به یافته‌های جدول شماره ۴ نشان داد که ارتباط معناداری در سطح $\alpha = 0/05$ بین مدیریت زمان مدیران با استرس ماهیت شغلی در کارمندان وجود دارد که این یافته با یافته کوپر و کارت رایت (۱۹۹۷) همسو می‌باشد خرده مقیاس.

البته در خرده‌مقیاس برنامه‌ریزی عملیاتی با استرس ماهیت شغلی رابطه مثبت معناداری مشاهده شد، به نظر می‌رسد که مدیران با دادن حیطه عمل و افزایش فرصت‌ها برای به‌کارگیری مهارت‌ها به کارمندان در جهت انجام برنامه‌های خود می‌توانند از استرس شغلی آنان در مؤلفه ماهیت شغلی کم کنند.

آخرین فرضیه فرعی که عبارت بود از: بین مهارت مدیریت زمان مدیران با استرس فیزیکی در کارمندان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به جدول شماره ۵، نشان داد که ارتباط معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/05$ وجود ندارد. به عبارتی توان پیش‌بینی استرس فیزیکی از طریق مهارت‌های مدیریت زمان وجود ندارد.

بعضی از عواملی که به‌عنوان نقش تعدیل‌کننده در تحقیق محسوب می‌شوند و می‌تواند در پژوهش‌های بعدی موردبررسی قرار گیرند، شامل شخصیت، راهبردهای مواجهه، سن، جنس، نگرش‌ها، آموزشی‌ها و تجارب قبلی و حمایت اجتماعی از اقوام، دوستان و همکاران می‌باشد. هم‌چنین مقایسه بین واحدهای دانشگاهی از نظر نحوه مدیریت زمان مدیران و اثر آن بر استرس شغلی در کارمندان به تعمیم نتایج کمک می‌کند. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود به‌منظور اجرای راهبرد کاهش استرس در

کارمندان، آموزش مهارت‌های مدیریت زمان در محل به مدیران مفید خواهد بود. هم‌چنین آموزش مهارت‌های مدیریت استرس جهت افزایش خودآگاهی و بهبود آن مهارت‌ها کمک‌کننده خواهد بود.

منابع

- اسلامی، سعید (۱۳۷۳). مدیریت کار برای وقت، انتشارات فرهنگی تبریز، چاپ دوم.
- باعزت، ف، ادیب راد، ن. (۱۳۸۳) بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن دانشگاه الزهراء، **طرح پژوهشی** دانشگاه شهید بهشتی.
- جواهری زاده، ناصر. (۱۳۸۴)، بررسی ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریت زنان در مدارس راهنمایی شهر تهران و مقایسه آن با وضع مطلوب، **مجله دانشور**، سال ۱۲، صفحه ۲۸-۱۳.
- حافظی، سهیلا، نقیعی، هدایت، نادری، عزت‌الله، نجفی مهری، سهیل، محمودی، حسین (۱۳۸۷). بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمانی در مدیران آموزشی **مجله علوم رفتاری**، دوره دوم، شماره ۲، صفحات ۱۹۲-۱۸۳.
- دیوس کیت، نیواستورم جان، (۱۳۷۵). رفتار سازمانی در کار، ترجمه محمدعلی طوسی، چاپ سوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- کامکاری، کامبیز، (۱۳۸۵)، بررسی فشارآورهای شغلی کارکنان شرکت ملی پتروشیمی ایران، **طرح پژوهشی** با نظارت شرکت ملی پتروشیمی ایران.
- کرمی مقدم، فریده، (۱۳۷۷) بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت سازمانی آن در بین مدیران دبیرستان‌های دولتی شیراز، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** دانشگاه شیراز.
- گرمه، فرشته، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریت زمان با میزان استرس شغلی مدیران آموزش مقاطع دبیرستان و راهنمایی شهر بجنورد در سال ۸۲-۸۱ **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
- لاکت، جان، (۱۳۷۳). مدیریت اثربخش، ترجمه سید امین‌الله علوی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- محمدیان، علی، جهانگیری، سیف‌الله، نقی زاده باقی، عباس، پورفرضی، فرهاد، (۱۳۸۷)، مطالعه مهارت‌های مدیریت زمان به‌وسیله مدیران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۹، شماره ۲۴، صفحات ۶۶-۵۹.
- مکنزی، الک، (۱۳۸۵)، مدیریت بهره‌وری از زمان، ترجمه محمد رضاپور، نشر چامه.
- نعمتی، مریم، پارسائی، محمدصادق، (۱۳۸۸)، همبستگی بین استرس و مدیریت زمان، **مجله**

دانشگاه علوم پزشکی مازندران، نامه تحقیقی، دوره ۱۹، شماره ۷۱، صفحات ۸۵ و ۸۴.
هاشمی زاده، هایده، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی در
سرپرستاران بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم
پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال
هشتم، شماره ۲۹ و ۳۰، صفحات ۵۶-۵۱.

- Adams GA, Jex SM. Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 4(1): 72-7.
- Addae, H. M., & Wong, M. (2006). Stress at work: Linear and Curvilinear Effects of Psychology, Job, and Organization - Related factors: An exploratory study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management*, 13,479-493.
- Arnold, E. Pulich, M. Improving productivity through more effective time management. *Health Care Manag* (2006); 23: 65-70.
- Auerbach, S. M. Quick, BG. Pegg, PO. (2003). General Job Stress and Job-Specific Stress in juvenile correctional officers, *Journal of Criminal Justice*, 31: 25-26.
- Bartram, T., Joinoer, A.T & Stanton, P. (2004). Factors Affecting the job stress and job satisfaction of Australian Nurses: Implications for recruitment and retention. (1713): 293-303.
- Birendra, K. Sinha, David C. Watson, Stress, Coping and Psychological Illness: A Cross-Cultural Study, *International Journal of Stress Management*, Volume 14, Issue 4, November (2007), Pages 386-397.
- Blanchard, E. Hickling, E. Galovski, T. Veazey, C. Emergency room vital signs and PTSD in a treatment seeking sample of motor vehicle accident survivors. *Journal of Trauma Stress* (2002); 15(3):199-204.
- Caulfield, N., Chang, D. Dollard, M. F., & Elshaug, C. (2004). A Review of Occupational Stress Interventions in Australia. *International Journal of Stress Management*, 11,149-166.
- Chen, W. Q, Yu, I.T.S and Wong, T.W. (2005). Impact of occupational stress and other psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese offshore oil installation workers. *Occupational and Environmental Med*, 62 : 251 – 256.
- Cooper M, Phillips R. Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Saftey and Health* (2004); 35(5):497-

512.

- Davari, A. Alhani, F. Anoshe, M. Khlilabadi, T. How students study time management. *Journal of Kerman University Med Science* (2008); 11(1): 76-84.
- Dubrin, A. J. (1992) . *Human Relations: A job oriented approach* 5th ed. 127-132.
- Ghosh AK, Bhattacharjee, Chau N. Relationships of working conditions and individual characteristics to occupational injuries: a casecontrol study in coal miners. *Occup Health* (2004); 46 (6): 470-80.
- Goldenhar K. Modeling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction laborers. *Journal of Work Stress* (2003); 17(3): 218–240.
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing Workplace Stress by Promoting organization justice. *Organizational Dynamic* 33(4) : 352 – 365.
- Jex, SM. Elacqua, TC. Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Work & Stress*. (2000); 13(2): 182-191.
- Khatibi, A. Asadi , H. and Hamidi, M.(2009). The relationship between Job stress and orjanizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *Word Journal of Sport Sciences* 2(4):272-278.
- Li, CY. Chen, KR. Wu, CH. Sung, FC. Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. *Occupational Med* 2001; 51(1): 50-55.
- Macan, T. , Janet M. Gibson, Jennifer Cunningham, Will you remember to read this article later when you have time? The relationship between prospective memory and time management, *Personality and Individual Differences*, Volume 48, Issue 6, April (2010), Pages 725-730.
- Mino, Y. Shigemi, J. Tsda, T. Yasouda, N. Bebbington, P. Perceived job stress and mental health in precision machine workers of Japan: a 2 year Cohort study. *Occup Environ Med* (2000); 56: 41-45.
- Palmer, S. , Copy, C and Kate,t. (2003). Model of Organizational Stress , *Health education*, 6:378-38.
- Seward, JP. Occupational stress. In: LaDou J, editor. *Current occupational & environmental medicine*.3rd edition. New York: MC Grow Hill, 2004;p:603-18.
- Villanueva, B. Djurkovic, D. Occupational Stress and Intention to Leave

Among Employees in Small and Medium Enterprises, *International Journal of Stress Management*, Vol 16, Issue 2, (2009), P: 124-137.

Zampetakis, L.A., Bouranta, N., Moustakis, VS. *On the relationship between individual creativity and time management*, *Thinking Skills and Creativity*, Volume 5, Issue 1, April (2010), Pages 23-32.

