

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش

دوره ۱۰، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷

ص: ۴۲ - ۳۳

بررسی ارتباط بین مدیریت زمان با تنش شغلی معلمان تربیت بدنی مشهد

احمد محمودی^{۱*} - مهدی غفوری^۲ - ستاره اسحاقیان^۳ - فرزانه فاتح^۴

۱. دانش‌آموخته دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران ۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران ۳. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان، مشهد، ایران ۴. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: ۰۱/۰۳/۱۳۹۴، تاریخ تصویب: ۲۸/۰۸/۱۳۹۴)

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط بین مدیریت زمان با تنش شغلی معلمان تربیت بدنی انجام گرفت. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی بود که به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان تربیت بدنی مقطع ابتدایی شهر مشهد به تعداد ۱۱۶۷ نفر بود و برای این منظور از بین آنها ۲۹۱ نفر به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند (۱۳۴ مرد و ۱۵۷ زن). ابزار اندازه‌گیری جمع‌آوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (محقق‌ساخته) و پرسشنامه مدیریت زمان و تنش شغلی بود که توسط مقیمی (۱۳۸۵) استانداردسازی شده بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مدیریت زمان و تنش شغلی همبستگی در جهت معکوس وجود دارد ($r = -0/48, P \leq 0/01$). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون خطی نشان داد که مدیریت زمان به طور معناداری تنش شغلی معلمان تربیت بدنی را پیش‌بینی و این متغیر ۵۰ درصد واریانس تنش شغلی را تبیین می‌کند. در بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تنها سطح تحصیلات با تنش شغلی رابطه معنادار و در جهت معکوس داشت ($r = -0/49, P \leq 0/02$). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از SPSS نسخه ۱۸ و Excel صورت گرفت. به نظر می‌رسد مدیریت زمان از طریق حذف عوامل استرس‌زای زمانی، تنش شغلی را کاهش می‌دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش در جهت تخفیف تنش شغلی و افزایش رضایت و عملکرد شغلی نسبت به برقراری دوره‌های آموزشی مدیریت زمان مبادرت ورزند.

واژه‌های کلیدی

تربیت بدنی، تنش شغلی، مدیریت زمان، معلم، ویژگی جمعیت‌شناختی.

مقدمه

بدون زمان کافی برای فراغت، پیامدهای بزرگ برای شکست‌های کوچک و ناتوانی در کنترل شخصی و فقدان شناخت و رهبری کارآمد است؛ بنابراین تنش شغلی یک پاسخ مضر فیزیکی و احساسی است و زمانی اتفاق می‌افتد که بین انتظارات و نیازمندی‌های شغل و ظرفیت و توانایی‌های کارگر توازن وجود ندارد (۶).

هاشمی‌زاده (۱۳۸۵) مؤلفه‌های تنش شغلی را در پژوهش خود این‌چنین معرفی می‌کند: ۱. ابهام در نقش یا آگاهی فرد از اولویت‌ها، شرح وظایف، نقش‌های فردی، انتظارات محیط کار و معیارهای ارزشیابی، ۲. بار کاری نقش یعنی داشتن امور زیاد برای به انجام رسانیدن در زمان قابل دسترس، ۳. تضاد نقش یا عدم تطابق انتظارات وارده به یک فرد در محیط کاری (۷). از جمله مشاغل بسیار مهم و حساس در جامعه که اهمیت زیادی داشته و در وضعیت فعلی و آینده جامعه تأثیر بسزایی دارد، شغل معلمی است. شغل معلمی نیز تقریباً همانند تمامی مشاغل دیگر دارای عوامل استرس‌زای مخصوص به خود است. استرس شغلی معلمان به‌منزله یک مشکل جهانی، مطالعات بسیاری را در کشورهای مختلف به خود اختصاص داده است. الگوهای نظری فعلی بر ماهیت تعاملی تنش شغلی معلمان تأکید می‌کند. در این الگوها به نقش مهم متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده اشاره می‌شود. از جمله متغیرهایی که به‌نظر می‌رسد با تنش شغلی رابطه دارد و از جمله راه‌های مقاومت و مقابله در برابر استرس باشد، متغیر مدیریت زمان است.

آتکینز (۱۹۹۰) به نقل از هاشمی‌زاده (۱۳۸۵) زمان و مهارت مدیریت آن را یکی از ساختارهای مهم روان‌شناختی اعلام می‌دارند که با استرس شغلی ارتباط بالقوه‌ای دارد (۸). در واقع از میان عوامل گوناگون استرس‌زا در محیط‌های کاری مقوله زمان جایگاه ویژه‌ای دارد و از نظر شیوع و فراوانی نیز برجسته است. بنابراین

استرس نیرو یا فشاری است که تعادل یک سیستم را بر هم می‌زند و موجبات اختلال و تحریک انسان را فراهم می‌آورد (۱). استرس ناشی از فعالیت‌های روزمره سیستم‌های مختلف بدن انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از طرفی استرس با تضعیف سیستم ایمنی، امکان وقوع بیماری‌های جسمی و روانی را افزایش می‌دهد، بنابراین در هر دو حالت عملکرد سیستم و انسان تحت تأثیر قرار می‌گیرد (۲).

آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب از جمله پیامدهای استرس در زندگی انسان‌هاست. از طرفی تمام افرادی که در یکی از مشاغل جامعه فعالیت می‌کنند، به‌نوعی در معرض استرس قرار دارند. تغییرات محیطی و سازمانی، توقعات کارفرما از کارکنان، تعارض کار و خانواده، عدم تناسب وقت و وظایف محوله، ارتقا یا تعدیلات نیروی انسانی سازمان‌ها همه می‌تواند از جمله دلایل ظهور استرس در کارکنان و معلمان باشد (۳).

با توجه به زیاد بودن ساعت حضور ما در محیط‌های کاری و تعاملات اجتماعی، استرس ناشی از کار یا استرس شغلی می‌تواند در سلامت و خشنودی انسان‌ها علاوه‌بر کارایی مؤثر افتد. افرادی که تحت استرس‌های زیاد باشند، به‌طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود (۴). مادامی که عوامل تنش‌زایی چون نیازمندی‌های مختلف کار، محدودیت‌های شغلی و رویدادها و شرایط گوناگون همراه با انتظارات بالا وجود دارد، تنش شغلی نیز وجود دارد (واکنش‌های روانی، فیزیولوژیکی یا رفتاری آزارنده) که می‌تواند به کاهش سلامتی و آسیب‌های روانی جدی منجر شود (۵). به گفته اسکات^۱ (۲۰۰۶) عوامل تنش‌زای محل کار شامل ابهام در نقش، تکالیف بیش‌ازحد، زمان‌های طولانی با فشار بالا

1. Scott

زمان و افسردگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت زمان و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد (۱۳).

باعزت و ادیب‌دار (۱۳۸۳) نیز طی پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت زمان با تنش شغلی کارکنان زن پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت زمان می‌تواند از طریق حذف عوامل تنش‌زای زمانی، تنش شغلی را کاهش دهد. برای اداره مؤثر زمان و حذف عوامل تنش‌زای زمانی، مدیریت زمان با دو دسته مهارت، ایفای نقش می‌کند: دسته‌ای بر استفاده کارآمد از اوقات روز تأکید می‌کند و دسته‌ای دیگر بر استفاده اثربخش از زمان در بلندمدت تمرکز دارد (۱۲).

کوپر^۳ (۲۰۰۷) در پژوهشی در پی تعیین تنش‌های شغلی مدیران مدارس متوسطه بود. نمونه شامل ۲۱۲ مدیر می‌شد و نتایج پژوهش نشان داد که مسائلی مانند تفویض اختیار به دیگران، بحث‌های مربوط به دانش‌آموزان، مهارت‌های برنامه‌ریزی و مدیریت زمان، عوامل تنش‌زا را شامل می‌شود (۱۴). همچنین، رو^۴ (۲۰۰۷) طی پژوهشی به بررسی ادبیات مدیریت زمان پرداخت. این بررسی مشخص کرد که رفتارهای مدیریت زمان به‌طور مثبت با کنترل زمان، رضایت شغلی و سلامت و به‌طور منفی با تنش شغلی رابطه دارد (۱۵). کشاورز (۱۳۸۰) نیز رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با تنش شغلی در بین مدیران آموزشگاه‌های شهرستان فیروزآباد را بررسی و اظهار کرد که همراه با بالارفتن مهارت‌های مدیریت زمان در مدیران، تنش شغلی آنها کاهش پیدا می‌کرد (۱۶).

مدیریت زمان می‌تواند روشی مناسب برای مدیریت استرس باشد و در سال‌های اخیر بسیاری از کتاب‌ها و مدیریت و روان‌شناسی بدان پرداخته‌اند (۷).

مدیریت زمان عمل یا فرایند برنامه‌ریزی و کنترل آگاهانه بر میزان زمانی است که ما برای کار به‌خصوصی در نظر گرفته‌ایم و این کار به‌منظور افزایش اثربخشی و کارایی یا بهره‌وری صورت می‌گیرد و این در واقع همان چیزی است که اگر حاصل شود، موجبات موفقیت سازمان‌ها را فراهم می‌کند (۹).

به گفته جامعه‌شناسانی چون آلتاف و آوان^۱ (۲۰۱۱)، زمان از نگاه کارگران به یک سری مؤلفه‌های اجتماعی از جمله نهاد خانواده، نقش‌های جنسیتی و میزان توانایی فرد برای پذیرش نقش‌های گوناگون وابسته است (۱۰). در عین حال میتچل و ساممز^۲ (۲۰۱۰) مدیریت زمان را فرایند تعیین نیازها و دادن اولویت به آنها براساس اهمیت تعریف می‌کنند (۱۱).

مدیریت فردی، هدف‌گذاری، کنترل اوقات، سازماندهی فعالیت‌ها و بسیاری از مهارت‌هایی هستند که مدیریت زمان را تشکیل می‌دهند. این مهارت‌ها به‌خوبی می‌توانند از طریق حذف منابع تنش‌زا زندگی کاری معلمان و نیروی انسانی استرس را کاهش دهند (۱۲).

پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج کشور در زمینه مدیریت زمان و تنش شغلی صورت گرفته است. از جمله هاشمی‌زاده (۱۳۸۵) رابطه رفتارهای مدیریت زمان و تنش شغلی در سرپرستان را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که بین رفتارهای مدیریت زمان و تنش شغلی همبستگی معکوس وجود دارد و دارا بودن رفتارهای مدیریت زمان سبب تخفیف تنش شغلی می‌شود (۷). حسومی و ساریخانی (۱۳۸۹) به بررسی رابطه مدیریت

3. Cooper

4. Roe

1. Altaf & Awan

2. Mitchell & Samms

معلمان تربیت بدنی مقطع ابتدایی به‌عنوان عناصر تأثیرگذار در توسعه ورزش و آموزش و نهادینه‌سازی آن، نقش مهمی ایفا می‌کنند، اطلاع از نگرش و مهارت‌های آنها از مدیریت زمان با تنیدگی شغلی مورد توجه این پژوهش قرار گرفت.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت این پژوهش که به‌دنبال ارتباط مهارت مدیریت زمان با تنش شغلی در بین معلمان تربیت بدنی مقطع ابتدایی شهرستان مشهد بود، روش آن توصیفی و از نوع پیمایشی بود که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان تربیت بدنی مقطع ابتدایی شهرستان مشهد در سال ۹۲-۹۱ بودند. با توجه به اطلاعات جمع‌آوری‌شده تعداد کل آنها ۱۱۶۷ نفر (ناحیه ۱: ۸۱ مرد ۷۷ زن، ناحیه ۲: ۸۰ مرد ۸۹ زن، ناحیه ۳: ۴۰ مرد ۳۵ زن، ناحیه ۴: ۶۵ مرد ۹۵ زن، ناحیه ۵: ۶۷ مرد ۶۳ زن، ناحیه ۶: ۵۶ مرد ۷۰ زن، ناحیه ۷: ۹۵ مرد ۱۱۰ زن، تبادلکان ۸۴ مرد ۷۵ زن) بود. حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان حدود ۲۹۰ نفر محاسبه شد. برای انتخاب این نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد که از بین نواحی هفت‌گانه و تبادلکان، نواحی ۳ و ۷ و تبادلکان به‌عنوان خوشه‌های اصلی انتخاب و تعداد ۳۱۰ عدد پرسشنامه حدود ۱۰ درصد بیشتر از تعداد نمونه موردنظر تهیه و تکثیر شد و برای کلیه افراد جامعه تحت بررسی ارسال شد. در نهایت، ۲۹۱ نفر (۱۳۴ مرد و ۱۵۷ زن) از بین آنها به‌عنوان نمونه مطالعه شدند.

با توجه به اهداف پژوهش، مناسب‌ترین شیوه برای تعیین میزان مدیریت زمان و تنش شغلی، استفاده از پرسشنامه است، به همین دلیل از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

تنش شغلی یک نشانگان روان‌شناختی است و بیشتر با شغل‌هایی که ساعات زیادی با انسان در ارتباطند، دیده می‌شود. یکی از گروه‌ها و افرادی که ساعات‌های زیادی را با انسان‌ها در ارتباطند، معلمان به‌ویژه معلمان تربیت بدنی مقطع ابتدایی‌اند. بدیهی است که معلمان تربیت بدنی به‌عنوان دست‌اندرکاران نظام آموزشی نقش مهمی در آموزش و تعلیم دانش‌آموزان بازی می‌کنند و در عین حال یک معلم تحلیل‌رفته به‌سرعت می‌تواند نیروهای انسانی محیط کار خود و دانش‌آموزان تحت تعلیم را تحت تأثیر قرار دهد و پیامد آثار منفی این وضعیت می‌تواند در عملکرد آنها و در نهایت نظام آموزشی نمودار شود. با توجه به اینکه کارایی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی به‌طور اجتناب‌ناپذیری با سلامت جسمی و روانی آنها مرتبط است، شناخت عوامل تأثیرگذار بر تنش شغلی می‌تواند گامی مؤثر در جهت حذف یا کاهش آن بردارد. از آنجا که مدیریت زمان از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر این فاکتور است و به‌کارگیری وجوه مختلف مدیریت زمان، زندگی بهتر، خانواده‌ای صمیمی‌تر، دوستان واقعی‌تر را به‌همراه دارد، معلمان می‌توانند این ویژگی را در حکم مهارت‌های عملی به دانش‌آموزان آموزش دهند و برای آنها فرصت‌های بهتری ایجاد کنند تا بتوانند با کمک هوش بالقوه‌ای که دارند، آینده‌ای روشن‌تر را برای آنها فراهم سازند. از طرف دیگر، بررسی رابطه حوزه‌های مختلف مدیریت زمان با زیرمؤلفه‌های تنش شغلی معلمان مقطع ابتدایی می‌تواند راهنمایی به‌منظور استفاده متولیان و تصمیم‌گیران سازمان آموزش و پرورش در بهسازی منابع انسانی باشد؛ بنابراین با توجه به تأثیر مدیریت زمان بر سلامت و بهداشت روانی افراد و بی‌توجهی نظام مدیریتی ما در کاربرد این مفاهیم و سازه‌ها در کاهش و از بین بردن تنش‌های شغلی، محقق درصدد بررسی ارتباط و تأثیرگذاری این مفاهیم مهم مدیریتی برآمد و از آنجا که

لازم جهت عودت پرسشنامه‌ها (چند روز بعد) ارائه شد. در پایان ۲۹۱ پرسشنامه جمع‌آوری شد و اطلاعات لازم از آنها استخراج شد و در اختیار متخصص آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های نمونه، تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها و محاسبه شاخص‌های پراکندگی مانند میانگین، انحراف معیار و نمودارها از آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (k-s) برای چگونگی توزیع داده‌ها استفاده شد که نتایج حاکی از معنادار بودن آن بود. با توجه به اهداف پژوهش و برآورد پارامترها و پیش‌بینی آن از آزمون همبستگی پیرسون به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش و از آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت مدیریت زمان و تنش شغلی در معلمان زن و مرد و از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی اثر متغیر مستقل (مدیریت زمان) بر متغیر وابسته (تنش شغلی) استفاده شد. برای تحلیل اطلاعات و محاسبه نتایج از بسته نرم‌افزاری آماری SPSS نسخه ۱۸ و Excel 2010 در سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی پژوهش حاضر نشان داد از بین ۲۹۱ آزمودنی، ۵۳/۹۵ درصد زن (۱۵۷ نفر)، ۲۹/۵ درصد ۴۰ سال به بالا (۸۶ نفر)، ۸۵/۵ درصد متأهل (۲۴۹ نفر)، ۳۶ درصد دارای سابقه تدریس بالای ۱۱ سال (۱۰۵ نفر) و ۶۴/۹ درصد دارای مدرک لیسانس (۱۸۹ نفر) دارای بیشترین درصد بودند.

در جدول ۱، ضمن ارائه میانگین مهارت مدیریت زمان و تنش شغلی معلمان تربیت بدنی با توجه به جنسیت، این دو میانگین مقایسه شده است. همان‌طور که مشاهده

۱. پرسشنامه اطلاعات شخصی (محقق ساخته): شامل مشخصات فردی و سوابق افراد مشتمل بر سن، جنسیت، سابقه ورزشی، وضعیت تأهل، محل اشتغال، سطح تحصیلات.

۲. پرسشنامه استاندارد مدیریت زمان: ابزار استفاده شده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد سازی شده مدیریت زمان ریلی و میدکیف^۱ شامل ۱۳ سؤال است. این پرسشنامه در کشور توسط مقیمی (۱۳۸۵) هنجاریابی شد که پایایی آن ۰/۸۶ و روایی آن برابر با ۰/۷۱ محاسبه شد. پایایی این پرسشنامه توسط محقق با استفاده از روش آلفای کرونباخ^۲ ۰/۸۱ محاسبه شد (۱۷).

۳. پرسشنامه استاندارد تنش شغلی: ابزار استفاده شده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد سازی شده توسط مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) شامل ۲۱ عبارت است. روایی این پرسشنامه ۰/۸۸ و پایایی آن ۰/۷۸ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ محاسبه شد (۱۷).

به منظور بررسی و مطالعه مبانی نظری موضوع و دستیابی به اطلاعات اولیه از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و نشریات داخلی و خارجی و نیز برای دستیابی به مقالات مرتبط با موضوع پژوهش، از سایت‌های مختلف اینترنتی بهره گرفته شده است.

اطلاعات لازم جامعه آماری با مراجعه به اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی جهت اخذ مجوز برای مدارس شهرستان مشهد کسب و مجوزهای مربوطه دریافت شد. سپس با مراجعه به مدارس نواحی مذکور برای نحوه ارتباط با افراد جامعه آماری و کسب مجوز لازم برای ورود به مدارس و توزیع پرسشنامه، هماهنگی‌های لازم صورت پذیرفت. توضیحات لازم درباره نحوه پاسخگویی به پرسش‌ها به گونه قابل فهم و مدت زمان

1. Reilly & midkiff
2. Cronbach alpha

می‌شود، سطح معناداری در هر دو مورد کمتر از ۰/۰۵ است، یعنی میانگین تنش شغلی آقایان به‌طور معناداری بالاتر از زنان است و این وضعیت در مدیریت زمان، برعکس مشاهده شده و میانگین زنان به‌طور معناداری بالاتر از مردان بود.

جدول ۱. مقایسه میانگین مهارت مدیریت زمان و تنش شغلی بین معلمان تربیت بدنی با توجه به جنسیت

| متغیر | جنسیت | میانگین | انحراف معیار | سطح معناداری |
|-------------|-------|---------|--------------|--------------|
| مدیریت زمان | مرد | ۴۱/۲ | ۸/۲ | ۰/۰۲۸ |
| | زن | ۵۲/۴ | ۸/۷ | |
| تنش شغلی | مرد | ۶۶/۳ | ۷/۲ | ۰/۰۰۱ |
| | زن | ۵۸/۴ | ۶/۷ | |

براساس جدول ۲ و با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، و نیز با توجه به اینکه شدت ارتباط بین مدیریت زمان با تنش شغلی معلمان تربیت بدنی مقطع ابتدایی شهرستان مشهد ۰/۴۸- است، این ارتباط معکوس است، یعنی با افزایش مهارت مدیریت زمان میزان تنش شغلی معلمان تربیت بدنی کاهش می‌یابد و برعکس.

جدول ۲. شدت ارتباط بین مدیریت زمان با تنش شغلی معلمان تربیت بدنی

| متغیر | تنش شغلی | آزمون | R | سطح معناداری |
|-------------|-------------|--------|------|--------------|
| مدیریت زمان | ضریب پیرسون | - ۰/۴۸ | ۰/۰۱ | |

چنانکه جدول ۳ نشان می‌دهد، متغیر مدیریت زمان وارد معادله پیش‌بینی شده است و به‌تنهایی ۵۰ درصد از تغییرات تنش شغلی را تبیین می‌کند که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار است. منفی بودن ضریب همبستگی

رگرسیون بیانگر رابطه منفی بین تنش شغلی و مدیریت زمان است؛ یعنی با افزایش میزان مهارت مدیریت زمان، میزان تنش شغلی کاهش پیدا می‌کند.

جدول ۳. پیش‌بینی تنش شغلی معلمان تربیت بدنی با مدیریت زمان از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده

| متغیر | R | R2 | F | سطح معناداری | خطای برآورد |
|-------------|-------|------|--------|--------------|-------------|
| مدیریت زمان | -۰/۷۱ | ۰/۵۰ | ۲۰۳/۲۴ | ۰/۰۵ | ۲۴/۷۷ |

بحث و نتیجه‌گیری

مورد پژوهش که در سطح ضعیف قرار داشتند، تنیدگی شغلی را در حد شدید تجربه کردند. به‌عبارتی دیگر، دارا بودن رفتارهای مدیریت زمان سبب تخفیف تنیدگی شغلی می‌شود.

آتکینز (۱۹۹۰) نیز بین رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی به وجود رابطه معکوس اشاره می‌کند (۸).

در مورد رابطه بین رفتارهای مدیریت زمان (بعد کلی) و تنیدگی شغلی (بعد کلی)، این پژوهش نشان داد که آن دسته از معلمان تربیت بدنی مقطع ابتدایی که از نظر میزان رفتارهای مدیریت زمان در سطح خوب قرار داشتند، تنیدگی شغلی را در سطح طبیعی، و آن دسته از واحدهای

تندیدگی شغلی و افزایش رضایت و عملکرد شغلی نسبت به برقراری دوره‌های آموزشی مدیریت زمان مبادرت ورزند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین جنسیت و تنش شغلی معلمان مقطع ابتدایی تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد، به طوری که تنش شغلی زنان بیشتر از مردان گزارش شد. در همین زمینه لطفی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب‌آهن اصفهان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی کارکنان زن نسبت به مرد بیشتر است (۲۳). رضانی‌نژاد (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده شغل و عوامل استرس‌زای شغلی مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور» به این نتیجه رسید که مربیان زن بیشتر از مربیان مرد در معرض عوامل استرس‌زای شغلی قرار دارند (۲۴). کشاورز (۱۳۸۰) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی در بین مدیران آموزشگاه‌های شهرستان فیروزآباد» انجام داد و نتایج مشخص کرد که میانگین نمره های مدیران زن در زمینه استرس شغلی نسبت به مدیران مرد بالاتر و معنادار است، اما در خصوص متغیرهایی مانند تخصص و عدم تخصص، مجرب و غیرمجرب، مقاطع سه‌گانه آموزشی در میزان استرس شغلی مدیران مؤثر نبوده‌اند. والی‌زاده (۱۳۸۱) پژوهشی با عنوان «رابطه بین سبک‌های رهبری و استرس مدیران مدارس شهرستان خرم‌آباد» انجام داد و به این نتیجه رسید که استرس مدیران مرد بیشتر از مدیران زن است (۲۵). ریچاردسن (۱۹۹۳) در پژوهشی با عنوان «فشار شغلی و رضایت کاری در میان زنان پزشک کانادایی» به مطالعه روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، ویژگی‌های فردی و متغیرهای مربوط به شغل در یک نمونه ۳۰۳ نفری از زنان پزشک پرداخت. نتایج نشان داد

مکان^۱ (۱۹۹۴) در پژوهش خود نشان داد کارکنانی که دارای قوه کنترل بر زمان هستند، استرس شغلی کمتر و رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (۱۸).

لری^۲ (۱۹۸۶) نیز در پژوهش روی مدیران پرستاری متوجه شد که بین مدیریت زمان و استرس شغلی رابطه معکوسی وجود دارد (۱۹). ریچاردسون و رستین^۳ (۲۰۰۸) در پژوهش خود دریافت مدیرانی که دوره‌های آموزشی مدیریت زمان را گذرانده بودند، از استرس شغلی کمتری برخوردار بودند (۲۰). گرانتام^۴ (۱۹۹۸) به این نتیجه رسید که هرچه پرستاران انقطاعات زمانی بیشتری را تجربه کنند، استرس شغلی بیشتر و رضایت شغلی کمتری را تجربه می‌کنند (۲۱). برت^۵ (۱۹۹۴) در پژوهش خود بر روی دانشجویان پرستاری به این نکته دست یافت که ثبت وقایع روزانه می‌تواند استرس را کمتر کند و رضایت شغلی را افزایش دهد (۲۲).

مدیریت زمان می‌تواند از طریق حذف عوامل استرس‌زای زمانی، تنش شغلی را کاهش دهد. انجام کار زیاد از حد و فقدان کنترل شخصی بزرگ‌ترین منبع استرس‌زای زمانی است. برای اداره مؤثر زمان و حذف عوامل استرس‌زای زمانی، مدیریت زمان با دو دسته مهارت ایفای نقش می‌کند: یک دسته بر استفاده کارآمد از اوقات روز تأکید می‌کند و دسته دیگر بر استفاده اثربخش از زمان در بلندمدت تمرکز دارد. به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های مشابه دیگر بیانگر اهمیت نقش مدیریت زمان به‌عنوان مهارت و صلاحیت قابل آموزش و یادگیری در محیط‌های کاری و زندگی روزمره است (۴). ضروری به‌نظر می‌رسد کلیه سازمان‌ها به‌منظور تخفیف

1. Macan
2. Leary
3. Richardson & Rothstein
4. Grantham
5. Burt

فشار زمان و عدم معاینه دقیق بیماران منابع عمده استرس است. همچنین عدم رضایت شغلی پزشکان مربوط به درخواست درآمد بیشتر، تغییرات در روش‌های پزشکی و چند تنش‌زای دیگر از جمله فشار زمان جزء منابع استرس برشمرده شده است (۲۰).

نتایج نشان داد تنش شغلی در معلمان زن تربیت بدنی مدارس ابتدایی بالاست. دبیران تربیت بدنی در مدارس با تعارض زیادی روبه‌رو هستند. ابهام و تضاد نقش آنان در مقابل معلمان دیگر که ظاهراً با روش‌های جدی‌تری کار می‌کنند، همواره مورد توجه بوده است. اینکه گاه ساعات درسی ایشان به‌عنوان ساعت تفریح مدنظر بوده و گاه از طرف معلمان دیگر ساعات درسشان جهت کلاس‌های جبرانی برای دروس دیگر به عاریت گرفته شده است، ابهام نقش زیادی را در آنان ایجاد می‌کند. در وادی مسئولیت نیز به همین دلایل آنان به‌علت نگاه خاصی که هنوز هم علی‌رغم تلاش‌های آموزش و پرورش به درس ورزش وجود دارد، زمینه‌های استرس بیشتر وجود دارد. زنان معلم دارای استرس بیشتری گزارش شده‌اند و این موضوع با خصوصیات مقابله‌ای افراد در ارتباط است. همچنین به‌نظر می‌رسد در این‌گونه موارد زنان تأثیرپذیرتر از مردان هستند و این تنش بیشتر می‌تواند ناشی از ویژگی‌های فردی زنان و مستعد بودن بیشتر آنها در برابر استرس باشد.

براساس نتایج این پژوهش در بین ویژگی‌های فردی مانند سن، مقطع تحصیلی و ... (جدول ۴) تنها بین سطح تحصیلات و تنش شغلی ارتباط معنادار و معکوس یافت شد.

در همین زمینه قاری علویچه و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را بررسی کردند و یکی از نتایج کار آنها این بود که از بین ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی تنها بین سطح تحصیلات و

افسردگی شغلی رابطه معنادار و منفی را گزارش کردند (۲۶). از طرفی حاجلو (۱۳۹۱) در پژوهش با عنوان «رابطه بین تنش شغلی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی»، بین تنش شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط معنادار مستقیم را گزارش کرد (۲۷). در نتیجه به‌صورت غیرمستقیم نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش قاری و همکاران و حاجلو (۱۳۹۱) همسوست. برای این ارتباط شاید دلایل گوناگونی قابل ذکر باشد، از جمله اینکه افراد با تحصیلات بالاتر اغلب معلمی شغل اصلی‌شان نیست، بلکه بیشتر اوقات ساعات موظفی را پر کرده و به فعالیت‌های علمی و غیرعلمی گوناگونی در کنار آن می‌پردازند. بنابراین تدریس برای آنها کاری لذت‌بخش و کم‌فشار خواهد بود، حال آنکه یک معلم ورزش با مدرک دیپلم یا فوق‌دیپلم ناچار است ساعات‌های زیادی را اضافه‌کاری کند تا نیازهای زندگی خود را برطرف کند، بنابراین، عدم تنوع کار و احساس عدم اهمیت نقش به‌واسطه برخورد‌های غلط در مدارس و دستمزد کم در برابر میزان کار ارائه‌شده، موجبات تنش و ناراضی شغلی را برای او فراهم می‌کند (۲۸). از طرفی با توجه به افزایش هوش هیجانی به‌واسطه افزایش تجربه، سن و سطح تحصیلات و وجود ارتباط معکوس مستقیم بین هوش هیجانی و تنش شغلی (۴)، شاید بتوان افزایش هوش هیجانی را نیز دلیلی بر کاهش تنش شغلی در معلمان ابتدایی با سطح تحصیلات بالا دانست.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مشابه در مشاغل دیگر ضروری به‌نظر می‌رسد آموزش و پرورش و سایر نهاد و ارگان‌ها برای معلمان و سایر گروه‌های شغلی علاوه‌بر برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، کارگاه‌ها و کلاس‌هایی را به‌منظور آموزش مهارت‌های مدیریت زمان برگزار کنند و از این طریق موجبات کاهش تنش شغلی رضایت شغلی و موفقیت در

انجام وظایف را در بین معلمان و سایر کارمندان و کارگران و مدیران فراهم سازند.

منابع و مأخذ

1. Maxine R S. **Holistic Nursing Practice**. Fredrich.2008. 22(6): 365.
2. Nemati M & Parsa M S. **Correlation between stress and time management**. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences.2009. Volume 19, Issue 71, Pages 84-85
3. Robbins S. **Organizational Behavior Management**. Translation by Ali Pasadena and Mohammad Arabi. Tehran, Publication of the Institute for Business Studies and Research.1993. Pp. 98-110.
4. Dahshiri Gh. **The Relationship between Emotional Intelligence and Time Management with Job Stress of High School Teachers**. Advice Research (Updates and Research Advice).2004. 3 (12): 53 - 64.5
5. Beehr TA, Glazer S. **A cultural perspective of social support in relation to occupational stress**. In Exploring theoretical mechanisms and perspectives 2001 Dec 18 (pp. 97-142). Emerald Group Publishing Limited.
6. Desa A, Yusooff F, Ibrahim N, Kadir NB, Ab Rahman RM. **A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university**. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2014 Feb 21;114:355-9.
7. Hashemizadeh H. **The Relationship between Time Management Behaviors and Job Stress in Head Nurses in Internal and Surgical Departments of Educational Hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences and Health Services**. Quarterly Journal of Mental Health, 2006. Vol. 8, No. 29 & 30, pp. 56-51
8. Atkins TT. **The relationships among uses of time management techniques and sources of stress in high school principals** (Doctoral dissertation, University of Georgia).1990.
9. Ahmad NL, Yusuf AN, Shobri ND, Wahab S. **The relationship between time management and job performance in event management**. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2012 Dec 3; 65:937-41.
10. Altaf A, Awan MA. **Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overloads and job satisfaction**. Journal of business ethics. 2011 Nov 1; 104(1):93-9.
11. Mitchell DK, Samma C. **predicting the consequences of workload management strategies with human performance modeling**. 2010. PP: 937-941.
12. Baezat F, and Adib Rad N, **the study of the relationship between time management and occupational stress among female employees of Alzahra University**, unpublished research project, Shahid Beheshti University, 2004.pp. 27-43.
13. Hoseini T, Sarikhani N. **Investigating the Relationship between Time Management and Occupational Burnout among Employees of Islamic Azad University, District 12**. Recent Thoughts in Educational Sciences, 2010, winter, 6 (1): pp. 89-107.

14. Cooper LW. **Stress coping preferences of principals.** NASSP Bulletin. 1988 Sep; 72(509):85-7.
15. Claessens BJ, Van Eerde W, Rutte CG, Roe RA. **A review of the time management literature.** Personnel review. 2007 Feb 13; 36(2):255-76.
16. Keshavarz, K. **Organizational skills of time management with job stress among managers of Firoozabad schools.** Master's Thesis. Shiraz University, Faculty of Humanities. 2001, Pp. 12-34.
17. Moghimi S M. **Organization and Management of Research Approach,** Tehran: Publishing Therme. 2006, P. 75.
18. Macan TH. **Time management: Test of a process model.** Journal of applied psychology. 1994 Jun; 79(3):381.
19. Leary JF. **Stress, Time Management, and Selected Demographic Factors of Elementary School Principals in Connecticut.** 1989.
20. Richardson KM, Rothstein HR. **Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis.** Journal of occupational health psychology. 2008 Jan; 13(1):69.
21. Grantham MA, MacKay RC, Allison CM. **Job satisfaction and interruptions in the planned time of nursing managers.** The Journal of nursing administration. 1985 May; 15(5):7-10.
22. Burt CD. **Prospective and retrospective account-making in diary entries: A model of anxiety reduction and avoidance.** Anxiety, Stress and Coping. 1994 Jan 1; 6(4):327-40.
23. Lotfi Zadeh M, Noor Hesim E, Habibi E. **Study of occupational stress and its related factors in employees of Isfahan Steel Co.** Shahr kord University of Medical Sciences Journal. 2011. 13(5), Pages 45 - 37.
24. Ramezani Nejad R. **A Survey and Comparison of Supportive Behavior of Manager, Maintenance Factors and Job Stress among Physical Education Trainers and Sports of Governmental Universities of Iran.** Ph.D., Physical Education Management, Faculty of Physical Education, Tehran University, 2001, pp. 15-38.
25. Valizadeh M. **The Relationship between Leadership Styles and Stress among School Managers in Khorramabad County,** Lorestan Educational Institute. 2002. Pages 12-38.
26. Qari Alavicheh H, **Survey of the burnout rate of Behvarzans in Koohrang city, Chaharmahal va Bakhtiari province, and some related factors in 2010,** Journal of Shahrekord University of Medical Sciences, 2012, 14(3), Pages 71-62.
27. Hajloo, Nader (2012), **the Relationship between Job Stress, Job Burnout and Quality of Life among Employees with the Satisfaction of the University of Mohagheh Ardabili University.** Journal of Research in New Approaches in Educational Management of Islamic Azad University, Marvdasht Branch, 2012, 3(3), pp. 184-169.
28. Schaufeli WB, Maslach C. **Historical and conceptual development of burnout.** In Professional burnout 2017 Jun 26 (pp. 1-16). Routledge.