

بررسی رابطه مدیریت زمان و میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲

طاهره حسومی*

دکتر ناهید ساریخانی**

چکیده: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه مدیریت زمان و میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان مشغول به خدمت در واحدهای دانشگاهی منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ است که شامل ۴۳۸۵ نفر تعداد ۵۷۸ نفر با بهره‌گیری از فرمول کوکران انتخاب شدند. جهت دسترسی به واحدهای نمونه (کارکنان دانشگاه) از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و نمونه‌گیری تصادفی بهره‌گرفته شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه بود. بدین منظور از روش توصیفی-همبستگی و همچنین از روش اسنادی و کتابخانه‌ای بهره‌گرفته شده است. در پژوهش توصیفی، برای گردآوری اطلاعات و داده‌های اولیه از پرسشنامه استاندارد شده؛ و در بخش اسنادی به مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین و جمع‌آوری مطالب مرتبط با مطالعه پرداخته شده است. اطلاعات توسط نرم افزار آماری SPSS 15 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با توجه به سطح سنجش متغیرهای مورد بررسی در آمار توصیفی از جداول، درصد فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون‌های آماری رگرسیون ساده، چند متغیره بهره‌گرفته شده است. مهم‌ترین نتایج پژوهش به شرح زیر است: نقطه نظرات نمونه مورد بررسی نسبت به وجود فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد تقریباً در سطح متوسط بوده است. نسبت به وجود مدیریت زمان کمی بیش از سطح متوسط بوده است. به علاوه بین مدیریت زمان و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. بین ابعاد مدیریت زمان و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد و همچنین بین ابعاد فرسودگی شغلی و مدیریت زمان رابطه مشاهده شده است.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، مدیریت زمان، دانشگاه آزاد اسلامی

* دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران thasoomi@yahoo.com
** دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم اجتماعی، رودهن، ایران na_s_16@yahoo.com

مقدمه

مدیران در انجام وظایف خود فرآیندی را دنبال می‌کنند که شامل اجزایی چون برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش، ارتباطات، هدایت و تصمیم‌گیری است. مجموعه این فعالیت‌ها است که مدیریت را شکل داده و هماهنگی و نیل به هدف‌ها را میسر می‌سازد. مدیریت را به گونه‌های متفاوتی تعریف کرده‌اند: «مدیریت عبارت است از هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران» (علاقه‌بند، علی، ۱۳۸۳: ۱۰). که در این تعریف بر نقش دیگران و قبول هدف از سوی آنان تأکید ورزیده و یا گروهی از صاحب‌نظران مدیریت را علم و هنر هماهنگی کوشش‌ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین توصیف کرده‌اند و برخی از صاحب‌نظران نیز مدیریت را در قالب انجام وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، و... بیان نموده‌اند. اما کسانی که مدیریت را تعریف کرده‌اند، زمانی که به تفصیل و توجیه تعاریف خود پرداخته‌اند. ناگزیر به یک سلسله وظایف اشاره کرده‌اند که هر مدیری در انجام وظیفه خطیر خود ملزم به انجام آنها است. (الوانی، ۱۳۸۴، ص: ۱۷).

در مورد زمان نیز گفته می‌شود که زمان ارزشمندترین سرمایه موجود نزد هر فرد، گروه و سازمان است که با دیگر سرمایه‌ها به هیچ عنوان قابل مقایسه نیست. اینک به نظر می‌رسد که تنها سرمایه در اختیار انسان «زمان» است و بس! زیرا تولید پول، ماشین، فناوری و حتی انسان وابسته به صرف وقت و تأمین زمان است و تنها سرمایه غیرقابل خریداری و غیرقابل تولید، زمان است.

مدیریت بر زمان، همان مدیریت بر خویشتن است و شناخت صحیح و به موقع عواملی که وقت ما را هدر می‌دهند خیلی مهم است. زیرا بدین ترتیب راه درمان بیماری اتلاف وقت را کوتاه خواهیم کرد. همه اندیشمندان در کتاب‌ها و مقالات خود یک الگوی خاص و قالبی را جهت جلوگیری از هدر رفتن وقت ارائه می‌کنند و در اصطلاح به آن مدیریت زمان می‌گویند که شامل سه اصل کلی زیر است:

۱- هدف‌گذاری

۲- تعیین الویت‌ها

۳- رعایت الویت‌ها

و به عبارتی استفاده صحیح از وقت است، نه مدیریت زمان! (درودی، ۱۳۸۴: ۱۵۴: ۳۳). در دنیای موجودات زنده این تنها انسان است که متوجه زمان است و سعی می‌کند آن را کنترل کند. ادراک مفهوم زمان تحت تأثیر فرهنگ ما قرار دارد. این تأثیرپذیری از آن‌جا ناشی می‌شود

که زمان یک مفهوم ذهنی است نه یک واقعیت مادی (لوتار^۱، ۲۰۰۲، ترجمه خاکی، ۱۳۸۰). بنابراین زمان با ارزش ترین منبعی است که در اختیار انسان قرار دارد. از جمله واقعیت‌های که در مورد زمان مطرح گردیده عبارتند از: زمان را نمی‌توان پس‌انداز و ذخیره نمود. افزایش زمان غیرممکن است و در واقع مدیریت کردن زمان یک فرض نادرست به نظر می‌آید، چرا که زمان قابل کنترل و مدیریت نیست، فقط می‌توان گفت که چگونه از زمانی که در دست ماست بهره گرفت. ما حتی قادر نیستیم استفاده یا عدم استفاده از زمان را انتخاب کنیم بلکه فقط می‌توانیم نوع استفاده از آن را تعیین کنیم، وقتی زمان را از دست دادیم دیگر نمی‌توانیم آن را جبران کنیم. یکی از اساسی‌ترین جنبه‌های مدیریت در وقت، بهینه‌سازی استفاده از آن است، در واقع «مدیریت زمان یعنی اینکه زمان و کار خویش را به دست گیریم و اجازه ندهیم که امور و حوادث ما را هدایت کند» (فرنر^۲، ۱۹۹۶، ترجمه جواهری زاده، ۱۳۸۱). مفهوم کلی مدیریت زمان این است که توفیق در انجام حجم قابل ملاحظه کار در مدت زمان محدود لزوماً با کار سخت و تلاش بیشتر حاصل نمی‌شود، بلکه کافی است اندکی از هوش و ذکاوت خود بهره بگیرد. تنها با اندکی تغییر در عادات کار می‌توانید تا ۲۰ درصد از وقت خود را صرفه جویی کنید (جسمی، ۱۳۷۹: ۱۴). با توجه به این سخن ارزشمند امیرالمومنین (ع) توجه به ارزش لحظه لحظه زندگی و استفاده بهینه از آن را می‌توان مدیریت زمان و یا حسن تدبیر و تقدیر در معیشت نامید. مدیریت زمان به کارکنان امکان می‌دهد تا:

- ۱- از زمان بهتر استفاده کنند؛
- ۲- از اتلاف انرژی در سازمان جلوگیری به عمل آورند؛
- ۳- برای تحقق این امر، شناخت صحیح روش‌های کاربردی آن بسیار اهمیت دارد. در منابع مختلف، مدیریت زمان را می‌توان به هفت بُعد اصلی زیر نگریست:
 - ۱- برنامه ریزی زمان بندی کارها.
 - ۲- اولویت بندی کارها.
 - ۳- تفویض اختیار صحیح.
 - ۴- تشکیل و اداره صحیح جلسات.
 - ۵- برنامه ریزی برای مکالمات تلفنی.
 - ۶- برنامه ریزی برای پذیرش مراجعین.

1- Loutar

2- Furnor

۷- امور شخصی.

فرسودگی شغلی عبارت است از: حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که بدلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و درازمدت با مراجعان به وجود می‌آید. نشانه‌های عمده فرسودگی شغلی عبارتند از: احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی، رشد دیدگاه منفی نسبت به خود و دیگران فرسودگی شغلی، بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل شده و زمانی که تقاضای محیط شغلی بیش از توانائی‌های شخصی فرد برای سازگاری یا موفقیت باشد به وجود می‌آید. هر گاه با استرس مقابله نشود فرسودگی شغلی به وجود می‌آید (بردبار، ۱۳۸۷: ۱۲). واکنش افراد بشر نسبت به عوامل محیطی یکسان نبوده و تغییرات فاحشی در کم و کیف واکنش‌ها وجود دارد. عده‌ای نسبت به محیط خود حساسیت فوق‌العاده‌ای دارند. (اقتداری، ۱۳۷۰: ۸۹). یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان صنعتی-سازمانی را به خود معطوف ساخته، از پا درآمدن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغلی است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می‌شود. به نظر می‌آید فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار باشد که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با همکاران، رؤسا، مرئوسان، ارباب رجوع و ... باعث تغییراتی در نگرش و رفتار وی نسبت به آنان می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۷: ۲۷).

فرسودگی دارای ابعاد گوناگونی مانند خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت است که تأثیرات متفاوتی بر رفتار و عملکرد افراد دارند (ساعتچی، ۱۳۷۶: ۲۱۵-۲۱۴). این فرسودگی شغلی می‌تواند به صورت ساری و واگیردار عمل کرده و با ایجاد ارتباط غیر طبیعی با کار به صورت مستمر و ثابت باقی بماند (ده بزرگی، ۱۳۸۵ به نقل از مسلانج^۱، ۲۰۰۱: ۱۳). فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند (اسکات^۲، ۲۰۰۱). جایگاه نیروهای انسانی در سازمان قابل تکریم است (آهنچیان، ۱۳۷۵). در دانشگاه‌ها نیز باید این مطلب مورد توجه قرار گیرد تا از پتانسیل‌های بالقوه و بالفعل موجود، استفاده بهینه به عمل آید. در واقع، چون دانشگاه یکی از مهم‌ترین سازمان‌های جامعه، به ویژه در زمینه تولید نیروی انسانی کارآمد و خلاق است. از این رو، کوچکترین اختلال در این سازمان می‌تواند ضربه بزرگ و جبران‌ناپذیری به جامعه وارد نماید. به علاوه امروزه، نتایج در خصوص دانشگاه‌ها نشان می‌دهد، این مراکز دستخوش مشکلاتی نظیر کم‌کاری، غیبت تا تأخیر کارکنان، مشکلات و

1- Maslach

2- Scott

بیماری های جسمی و روانی کارکنان است. این دو عامل (مدیریت زمان و فرسودگی) به طور جداگانه در دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته است و به رابطه این دو کمتر توجه شده است. به این منظور، این مطالعه درصدد بررسی رابطه مدیریت زمان بر فرسودگی شغلی در میان کارکنان مشغول به خدمت در واحد های دانشگاهی منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد برآمده است تا با کنکاش در این خصوص اولاً، متغیرهای مداخله گر و مزاحم در این رابطه شناسایی گردد و ثانیاً، راهکارها و پیشنهادهای برای کاهش فرسودگی شغلی و نحوه اجرای صحیح مدیریت زمان در میان کارکنان دانشگاه ارائه نماید.

شواهد تجربی نشان می دهد که فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد و افراد انگیزه لازم برای انجام کار ندارند. از جمله متغیر تأثیرگذار بر کاهش فرسودگی شغلی مدیریت زمان است در رابطه با فرسودگی شغلی و مدیریت زمان پژوهشگر با پژوهش های فراوانی روبه رو است. اما چون به طور قطع نمی توان ادعا نمود بین فرسودگی شغلی و مدیریت زمان رابطه وجود دارد. پژوهش حاضر به دنبال بررسی این مطلب است که آیا رابطه بین مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در بین کارکنان منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد؟

تاکنون مطالعات و تحقیقات متعددی در زمینه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. ناظم (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی انجام داد. هدف این پژوهش فراهم آوردن الگویی مناسب برای مدیریت زمان مدیران بر اساس هوش هیجانی آنان بود. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی بود که ۵۵۴ نفر به روش تصادفی چند مرحله ی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیری خطی نشان داد که بین هوش هیجانی و مدیریت زمان رابطه وجود دارد. مدیریت زمان نقش بزرگی در عمل کرد علمی و موفقیت نهایی دانش آموزان در ریسک پذیری، بازی می کند.

رو^۱ (۲۰۰۷) به بررسی ادبیات مدیریت زمان پرداخته است این بررسی مشخص نمود که رفتارهای مدیریت زمان به طور مثبت با کنترل زمان، رضایت شغلی، و سلامت و به طور منفی با استرس ارتباط دارد. جوزف مانفردو^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت زمان بر مهارت های حرکتی بر روی موسیقی دانان و آهنگ سازان پرداخت و به این نتایج دست یافت که مهارت های حرکتی، دارای فقدان مدیریت زمان هستند و زمان بندی منظم در آن ها بسیار ضعیف

1- Roe

2- Manfredo

است و این که چطور می‌توان با مدیریت زمان به تمرین، آماده‌سازی، واکنش‌های شفاهی و تصحیح اشتباهات تمرکز کرد و اجراهای عمومی این گونه کنسرت‌ها را مهیا کرد. نتایج پژوهش مارک ای اپل (۲۰۰۶) با عنوان تکنیک‌های مدیریت زمان برای انجام کارهای پیچیده نتایج نشان داد داوران با مدیریت زمان مناسب و استفاده از تکنیک‌های مدیریت زمان می‌توانند به داوری‌های سخت و پیچیده در بخش‌های خود به یک توافق عمومی برسند و حتی می‌توانند تأثیر مثبت بر هزینه‌های دادرسی داشته باشند و در کل نتایج نشان داد، برای انجام کارهای پیچیده و سخت داوری و قضاوت موفق، نیازمند تکنیک‌های مدیریت زمان هستند (مرتضوی، ۱۳۸۵).

ادواردز^۱ (۲۰۰۶) در پژوهش خود بر نیاز کاربرد رسمی دروس در مدیریت زمان و مدیریت استرس در مؤسسه‌های آموزش عالی تأکید کرد و این دروس را برای مدارس مفید ارزیابی نمود. برگلاس^۲ (۲۰۰۵) در مقاله‌ای با عنوان «مدیریت زمان با رویکردی جدید به مدیریت بر هدر دهندگان زمان» به این نتیجه رسیده است که: هدر دادن زمان نشانه یک مشکل است نه خود مشکل. بنابراین مدیریت کردن بر زمان یک فرد هدر دهنده زمان نمی‌تواند مشکل را حل کند. در عوض شما باید نیاز او به کنترل و ترس وی از مورد ارزیابی قرار گرفتن را درک کنید.

حسن زاده (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان "بررسی فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه عمومی استان مازندران" نشان داد که تفاوت معنی داری از لحاظ آماری بین میانگین میزان فرسودگی شغلی کتابداران مرد و زن مشاهده شده است. البته این نتیجه تنها در بعد خستگی عاطفی فرسودگی شغلی در سطح معنی داری ۵٪ مشاهده شده است. تفاوت معنی داری بین فرسودگی شغلی کتابداران برحسب گروه سنی مشاهده شده است. این تفاوت را می‌توان در ابعاد مسخ شخصیت کارکنان در سطح معنی دار ۵٪ و عملکرد فردی کارکنان در سطح معنی داری ۱٪ نیز مشاهده کرد. تفاوت معنی داری بین میزان فرسودگی شغلی کتابداران برحسب سطح تحصیلات وجود داشته است.

در دانشگاه‌ها نیز باید این مطلب مورد توجه قرار گیرد تا از پتانسیل‌های بالقوه و بالفعل موجود استفاده بهینه به عمل آید. در واقع، چون دانشگاه یکی از مهم‌ترین سازمان‌های جامعه به ویژه در زمینه تولید نیروی انسانی کارآمد و خلاق است. از این رو، کوچکترین اختلال در این سازمان می‌تواند ضربه بزرگ و جبران‌ناپذیری به جامعه وارد نماید. به علاوه امروزه، نتایج در خصوص دانشگاه‌ها نشان می‌دهد، این مراکز دستخوش مشکلاتی نظیر کم‌کاری، غیبت تا تأخیر کارکنان،

1- Edwards

2- Braglas

مشکلات و بیماری های جسمی و روانی کارکنان است و در بعضی از این مطالعات این کاستی ها مربوط به نارضایتی شغلی کارکنان و عدم اجرای صحیح مدیریت زمان است.

روش

با توجه به اهداف و سؤالات تحقیق از روش توصیفی-همبستگی و اسنادی بهره گرفته خواهد شد. در پژوهش توصیفی، برای گردآوری اطلاعات و داده های اولیه از پرسشنامه استاندارد شده؛ و در بخش اسنادی به مطالعه و بررسی پژوهش های پیشین و جمع آوری مطالب مرتبط با مطالعه پرداخته شده است.

اطلاعات توسط نرم افزار آماری SPSS 15 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با توجه به سطح سنجش متغیرهای مورد بررسی در آمار توصیفی از جداول، درصد فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون های آماری رگرسیون ساده، چند متغیره بهره گرفته شده است.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان (۴۳۸۵ نفر) مشغول به خدمت در حوزه های مختلف (حوزه ریاست، حوزه معاونت، امور فرهنگی، آموزشی، دانشجویی، پژوهشی، عمران و...) واحدهای دانشگاهی منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی است

ابزار پژوهش

به منظور گردآوری اطلاعات و داده های اولیه از پرسشنامه استاندارد گروه استفاده شده است. این ابزار از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول شامل یک مجموعه سؤالات در خصوص ویژگی های فردی نظیر: جنس، سن، میزان تحصیلات، سابقه اشتغال به کار و پست سازمانی؛ و

بخش دوم در خصوص مدیریت زمان است. این پرسشنامه ۴۴ گویه ۵ گزینه ای (هرگز، گاهی اوقات، نظری ندارم، بیشتر اوقات و همیشه) با مقیاس لیکرت می باشد و دارای ابعادی نظیر برنامه ریزی زمان بندی کار (گویه های ۱ تا ۸)، اولویت بندی کارها (گویه های ۹-۱۲)، تفویض اختیار (گویه های ۱۳-۲۰)، اداره جلسات (گویه های ۲۱-۲۶)، مکالمات تلفنی (گویه های ۲۷-۳۲)، پذیرش مراجعین (گویه های ۳۳-۳۸) و امور شخصی (گویه های ۳۹-۴۴) می باشد؛ و گویه

ها با بار ارزشی مثبت پرسشنامه با نمراتی از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) و گویه‌ها با بار ارزشی منفی پرسشنامه با نمراتی از ۱ (همیشه) تا ۵ (هرگز) سنجیده می‌شود و برای هر جنبه یک نمره جداگانه به دست می‌آید.

بخش سوم در مورد فرسودگی شغلی است. از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱ (MBI) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور برای سنجش میزان فرسودگی شغلی خدمات انسانی تدوین گردیده، شامل ۲۲ گویه ۵ گزینه‌ای با مقیاس لیکرت (هرگز، چند بار در سال، یکبار در ماه، چند بار در هفته و هرروز) می‌باشد و دارای ابعادی نظیر خستگی عاطفی (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰)، مسخ شخصیت (گویه‌های ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲) و عملکرد فردی (گویه‌های ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱) را مورد سنجش قرار دهد (مسلاچ ۲۰۰۱). گویه‌های پرسشنامه مربوط به مؤلفه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با نمراتی از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) و مؤلفه عملکرد فردی با نمراتی از صفر (هرروز) تا ۶ (هرگز) سنجیده می‌شود و برای هر جنبه یک نمره جداگانه به دست می‌آید.

جهت دسترسی به واحدهای نمونه (کارکنان دانشگاه) از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بهره‌گرفته شده است. بدین صورت که ابتدا از میان لیست دانشگاه‌های واقع در منطقه ۱۲، ۶ دانشگاه به صورت تصادفی ساده (کرج، رودهن، پرند، پردیس، فیروزکوه و تاکستان) انتخاب گردید، در مرحله دوم، فهرست کارکنان دانشگاه‌های منتخب به تفکیک حوزه دانشگاهی تهیه شد و سپس از بین این فهرست، نمونه‌ای از کارکنان با بهره‌گیری از روش PPS (روش متناسب با حجم) در هر حوزه دانشگاهی انتخاب گردید و در مرحله آخر، برای انتخاب واحد‌های نمونه (کارکنان دانشگاه در هر حوزه) از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با شیوه قرعه‌کشی استفاده شد.

پایانی و اعتبار ابزار تحقیق

در مورد مدیریت زمان، پایایی این پرسشنامه توسط دهشیری در پژوهشی که در سال ۱۳۸۱ روی کارکنان دانشگاه الزهرا انجام داده است ۰.۹۳ گزارش شده است که از طریق آلفای کرونباخ به دست آمده است؛ و در این مطالعه با بهره‌گیری از آلفای کرونباخ ضریب آن معادل ۰.۸۵ بوده است. در خصوص اعتبار محتوایی (صوری) این بخش، از نظرات ۴ نفر از استادان مجرب بهره‌گرفته شده است و با بهره‌گیری از نظرات آنان برخی از سؤالات اصلاح گردید.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاچ در سطح بسیار گسترده ای مورد استفاده قرار گرفته پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. مسلاچ و جکسون در سال ۱۹۸۱ در یک مطالعه که بر روی ۴۲۰ نفر (۶۹٪ زن و ۳۱٪ مرد) صورت گرفت، آلفای کرونباخ برای مؤلفه های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاچ به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۴ و ۰/۷۴ گزارش نمودند.

در سال ۲۰۰۲ م. در کشور استرالیا بار دیگر پرسشنامه مسلاچ مورد ارزیابی قرار گرفته و پایایی آن مورد تأیید مجدد قرار گرفته است (یامان و سولر^۱، ۲۰۰۲).

پایایی پرسشنامه مسلاچ برای اول بار در ایران توسط فیلیان مورد تأیید قرار گرفت که ضریب پایایی آن با روش آزمون-آزمون مجدد (test-retest) ۰/۷۸ گزارش نموده است (طلائی، ۱۳۸۵ به نقل از فیلیان، ۱۹۹۳: ۲۳۷).

براساس گزارش فیلیان (۱۳۷۱) که خود پرسشنامه مسلاچ را به فارسی برگردانده و از نظر اعتبار علمی آن را به تأیید اساتید دانشگاه تهران رسانده است و گزارش های رفیعی (۱۳۷۱) و پیامی (۱۳۷۴) پایایی پرسشنامه به تأیید رسیده است و در این مطالعه پایایی پرسشنامه با بهره گیری از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۷۶ بوده است. در خصوص اعتبار محتوایی (صوری) این بخش، از نظرات ۴ نفر از استادان مجرب بهره گرفته شده است و با بهره گیری از نظرات آنان برخی از سؤالات اصلاح گردید.

یافته ها

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد کارکنان مورد مطالعه برحسب گروه های سنی و به تفکیک جنس

گروه های سنی	تعداد	جنس		جمع
		مرد	زن	
۲۰-۲۹	۶۲	۱۳۴	۱۹۶	تعداد
	۲۱/۸	۴۵/۶	۳۳/۹	درصد
۳۰-۳۹	۱۱۶	۱۱۴	۲۳۰	تعداد
	۴۰/۸	۳۸/۸	۳۹/۸	درصد
۴۰-۴۹	۹۳	۳۹	۱۳۲	تعداد
	۳۲/۷	۱۳/۳	۲۲/۸	درصد
۵۰ سال و بیشتر	۱۳	۷	۲۰	تعداد
	۴/۶	۲/۴	۳/۵	درصد
جمع	۲۸۴	۲۹۴	۵۷۸	تعداد
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد

1- Yaman & Soler

براساس نتایج جدول یک از مجموع جامعه مورد مطالعه ۴۹/۱ درصد را کارکنان مرد و ۵۰/۹ درصد را کارکنان زن تشکیل می‌دادند. به علاوه، مطابق آمار و ارقام جدول، از مجموع کارکنان مورد مطالعه بیشترین درصد (۳۹/۸ درصد) آنان در گروه سنی ۳۰-۳۹ ساله و کمترین درصد (۳/۵ درصد) در گروه سنی ۵۰ سال و بیشتر قرار گرفته‌اند. میانگین سنی کل کارکنان مورد مطالعه معادل ۳۴.۵ سال با حداقل ۲۰ سال و حداکثر ۶۰ سال بوده است. در میان کارکنان مرد، بیشترین درصد (۴۰/۸ درصد) متعلق به گروه سنی ۳۰-۳۹ ساله و کمترین درصد (۴/۶ درصد) متعلق به گروه سنی ۵۰ ساله و بیشتر بوده است، به علاوه میانگین سنی کارکنان مرد مورد بررسی برابر ۳۶/۸ سال با حداقل و حداکثر ۲۲ سال و ۶۰ سال بوده است. در حالی که در میان کارکنان زن، بیشترین درصد (۴۵/۶ درصد) در گروه سنی ۲۰-۲۹ ساله و کمترین درصد (۲/۴ درصد) در سن ۵۰ ساله و بیشتر مشاهده شده است. میانگین سنی کارکنان زن برابر ۳۲/۲ سال با حداقل و حداکثر ۲۰ سال و ۵۹ سال بوده است. از این رو با توجه به آمار و ارقام فوق می‌توان نتیجه‌گیری نمود، ساختار سنی در میان کارکنان زن به مراتب جوان‌تر از کارکنان مرد بوده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد کارکنان مورد مطالعه برحسب سطح تحصیلات و به تفکیک جنس

جمع	جنس		سطح تحصیلات	
	زن	مرد	تعداد	درصد
۳۳	۳۲	۱	تعداد	زیر دیپلم و دیپلم
۱۵/۶	۲۱/۵	۱/۶	درصد	
۱۰۰	۷۵	۲۵	تعداد	فوق دیپلم
۴۷/۲	۵۰/۳	۳۹/۷	درصد	
۵۸	۲۸	۳۰	تعداد	لیسانس
۲۷/۴	۱۸/۸	۳۷/۶	درصد	
۲۱	۷	۷	تعداد	فوق لیسانس
۹/۹	۹/۴	۱۱/۱	درصد	
۲۶	۷	۱۹	تعداد	دکتری
۴/۵	۲/۴	۶/۷	درصد	
۲۱۲	۱۴۹	۶۳	تعداد	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد	

با توجه به جدول دو مشخص می‌گردد، ۷۰/۹ درصد از جامعه مورد بررسی دارای مدارک

فوق دیپلم و کارشناسی بوده اند و کارکنان با مدارک فوق لیسانس و دکتری کمتر از ۲۵ درصد بوده است و همچنین ۱۵/۱ درصد کارکنان زیردیپلم و دیپلم بوده اند. از طرفی نتایج نشان داده است، بین ساختار سطح تحصیلات کارکنان زن و مرد تفاوت وجود داشته است. به طوری که اولاً، ۲۲/۲ درصد از کارکنان مرد دارای مدارک زیردیپلم و دیپلم بوده اند که این درصد در بین کارکنان زن ۸/۲ درصد بوده است. ثانیاً، ۵۴/۵ درصد از کارکنان مرد دارای مدارک فوق دیپلم و کارشناسی بوده اند که این درصد در میان کارکنان زن ۶۷ درصد بوده است. ثالثاً، ۱۶/۵ درصد از کارکنان مرد دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده اند که این میزان در بین کارکنان زن ۲۲/۴ درصد مشاهده شده است. البته شایان ذکر نسبت کارکنان با مدرک دکتری در مردان نسبت به زنان بیشتر بوده است.

جدول ۳ توزیع فراوانی و درصد کارکنان مورد مطالعه برحسب سابقه کار و به تفکیک جنس

جمع	جنس		سابقه کار	
	زن	مرد	تعداد	درصد
۲۲۱	۱۴۸	۷۳	تعداد	کمتر از ۵ سال
۳۸/۲	۵۰/۳	۲۵/۷	درصد	
۱۴۴	۶۷	۷۷	تعداد	۵-۱۰ سال
۲۴/۹	۲۲/۸	۲۷/۱	درصد	
۱۰۳	۵۲	۵۱	تعداد	۱۱-۱۵ سال
۱۷/۸	۱۷/۷	۱۸	درصد	
۱۱۰	۲۷	۸۳	تعداد	بیش از ۱۵ سال
۱۹	۹/۲	۲۹/۲	درصد	
۵۷۸	۲۹۴	۲۸۴	تعداد	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد	

جدول سه بیانگر مقایسه سابقه کار کارکنان با عامل جنسیت است، نتایج در این جدول نشان می دهد، بیشترین درصد سابقه کار (۳۸/۲درصد) در بین کارکنان مورد بررسی کمتر از ۵ سال و کمترین درصد (۱۷/۸درصد) مربوط به کارکنان با سابقه کار بین ۱۱-۱۵ ساله بوده است. به علاوه، میانگین سابقه کار در میان کارکنان مورد مطالعه معادل ۹ سال با حداقل و حداکثر ۲ ماه و ۳۰ سال مشاهده شده است.

از سوی دیگر مقایسه این آمار و ارقام در میان کارکنان مرد و زن نشان داده است، ۲۵/۷ درصد از کارکنان مرد دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال بوده اند که این میزان در میان کارکنان زن ۵۰/۳ درصد بوده است؛ ۴۵/۱ درصد از کارکنان مرد دارای سابقه کار بین ۵-۱۵ سال بوده اند که این میزان در میان کارکنان زن ۴۰/۵ درصد بوده است؛ و همچنین سابقه کار بیشتر از ۱۵ سال در میان کارکنان مرد ۲۹/۲ درصد و در بین کارکنان زن ۹/۲ درصد مشاهده شده است. به علاوه، میانگین سابقه کار در میان کارکنان مرد برابر ۱۱/۲ سال با حداقل ۴ ماه و حداکثر ۳۰ سال بوده که این مقادیر در بین کارکنان زن به ترتیب ۶/۹ سال، ۲ ماه و ۲۷ سال بوده است. مقایسه نتایج سابقه کار میان کارکنان مرد و زن نشان داده است، سابقه کار مردان نسبت به زنان به مراتب بیش بوده است.

این قسمت مربوط به بررسی سؤالات پژوهش می باشد و به بررسی تحلیلی داده های پژوهش با بهره گیری از آزمون ضریب رگرسیون ساده و چند متغیره می پردازد؛ و در صدد بررسی این مسئله است که آیا تفاوت های موجود از لحاظ آماری معنی دار است یا اینکه ناشی از خطای نمونه گیری است؟ نتایج به شرح زیر است:

جدول ۴: خلاصه مدل

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار برآورد شده
۰/۳۰۷	۰/۰۹۴	۰/۰۹۲	۱۷/۳۲۶۴۷

جدول چهار ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین را نشان می دهد به گونه ای که میزان همبستگی بین متغیرهای فوق ۰/۳۰۷ و در سطح ضیف می باشد. همچنین ضریب تعیین بیان گر این است که ۹/۴ درصد از متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط متغیر مدیریت زمان پوشش داده می شود.

جدول ۵: خلاصه مدل

مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی داری
۱۷۹۴۵/۵۷۹	۱	۱۷۹۴۵/۵۷۹	۵۹/۷۷۷	۰/۰۰۰
۱۷۲۹۱۹/۰۲	۵۷۶	۳۰۰/۲۰۷		
۱۹۰۸۶۴/۶۰	۵۷۷			

سطح معنی داری ارائه شده در جدول پنج به دلیل اینکه زیر ۰/۰۵ است، اجازه تحلیل معادله رگرسیون را فراهم ساخته است.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	
	B	خطای معیار	Beta	t
مقدار ثابت	-۸/۳۹۹	۶/۴۱۰		-۱/۳۱۰
مدیریت زمان	۰/۳۷۸	۰/۰۴۹	۰/۳۰۷	۷/۷۳۲

بنابراین همبستگی بین مدیریت زمان و فرسودگی شغلی برابر ۰/۳۰۷ و ضریب تعیین برابر ۰/۰۹۴ و با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و F که برابر ۵۹/۷۷۷ می باشد، به لحاظ آماری معنادار است. لذا معادله رگرسیون معنی دار است. به عبارت دقیق تر ۹/۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط متغیر مستقل مدیریت زمان پوشش داده شده می شود. میزان بتای بدست آمده در رگرسیون ساده برای متغیر مدیریت زمان معنی دار و معادل ۰/۳۰۷ می باشد.

جدول ۷: خلاصه مدل

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۴۳۴	۰/۱۸۹	۰/۱۷۹	۱۶/۴۸۲۷۵

جدول ۷، ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین را نشان می دهد به گونه ای که میزان همبستگی بین متغیرهای فوق ۰/۴۳۴ و در سطح تقریباً متوسط می باشد. همچنین ضریب تعیین بیان گر این است که ۱۸/۹ درصد از متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط ابعاد متغیر مدیریت زمان پوشش داده می شود.

جدول ۸: خلاصه مدل

مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی داری
۳۶۰۰۶/۳۷۲	۷	۵۱۴۳/۷۶۷	۱۸/۹۳۳	۰/۰۰۰
۱۵۴۸۵۸/۲۳	۵۷۰	۲۷۱/۶۸۱		
۱۹۰۸۶۴/۶۰	۵۷۷			

سطح معنی داری ارائه شده در جدول هشت به دلیل اینکه زیر ۰/۰۵ است اجازه تحلیل معادله رگرسیون را فراهم ساخته است.

جدول ۹: ضرایب رگرسیون

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	
	B	خطای معیار	Beta	t
مقدار ثابت	۵/۰۲۷	۶/۹۷۷		۰/۷۲۱
برنامه ریزی زمان بندی کارها	۰/۷۹۴	۰/۱۵۳	۰/۲۲۲	۵/۱۷۶
اولویت بندی کارها	۰/۹۵۵	۰/۲۳۷	۰/۱۷۴	۴/۰۲۳
تفویض اختیار صحیح	۰/۳۳۹	۰/۱۸۹	۰/۰۷۱	۱/۷۹۵
تشکیل و اداره صحیح جلسات	۰/۱۴۳	۰/۱۴۸	۰/۰۴۰	۰/۹۶۸
برنامه ریزی برای مکالمات تلفنی	-۰/۸۴۷	۰/۲۰۹	-۰/۱۶۳	-۴/۰۵۵
برنامه ریزی برای پذیرش مراجعین	۰/۰۷۷	۰/۲۱۴	۰/۰۱۵	۰/۲۶۲
امور شخصی	۰/۷۶۲	۰/۱۷۵	۰/۱۸۶	۴/۳۵۷

با توجه به جدول نه همبستگی بین ابعاد مدیریت زمان و فرسودگی شغلی برابر ۰/۴۳۴ و ضریب تعیین برابر ۰/۱۸۹ و با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و f که برابر ۱۸/۹۳۳ می باشد به لحاظ آماری معنادار است لذا معادله رگرسیون معنی دار است. به عبارت دقیق تر ۱۸/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط متغیر مستقل ابعاد مدیریت زمان پوشش داده شده می شود. میزان بتای بدست آمده در رگرسیون چندمتغیره برای مولفه های برنامه ریزی زمان بندی کارها، اولویت بندی کارها، برنامه ریزی برای مکالمات تلفنی و امور شخصی معنی دار است و برای مولفه های تفویض اختیار صحیح، تشکیل و اداره جلسه و برنامه ریزی برای پذیرش مراجعین معنی دار نمی باشد.

جدول ۱۰: خلاصه مدل

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۳۱۲	۰/۰۹۸	۰/۰۹۳	۱۴/۰۶۸۵۱

جدول ۱۰ ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین را نشان می دهد به گونه ای که میزان همبستگی بین متغیرهای فوق ۰/۳۱۲ و در سطح ضعیف می باشد. همچنین

ضریب تعیین بیانگر این است که ۹/۸ درصد از متغیر وابسته مدیریت زمان توسط ابعاد متغیر فرسودگی شغلی پوشش داده می شود.

جدول ۱۱: خلاصه مدل

سطح معنی داری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۲۰/۶۹۲	۴۰۹۵/۵۱۶	۳	۱۲۲۸۶/۵۴۸	رگرسیون
		۱۹۷/۹۲۳	۵۷۴	۱۱۳۶۰۷/۷۱	باقیمانده
			۵۷۷	۱۲۵۸۹۴/۲۶	جمع

سطح معنی داری ارائه شده در جدول یازده به دلیل اینکه زیر ۰/۰۵ است اجازه تحلیل معادله رگرسیون را فراهم ساخته است.

جدول ۱۲: ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		B	Beta	
۰/۰۰۰	۷۹/۴۵۲	۱/۵۲۱	۱۲۰/۸۱۴	مقدار ثابت
۰/۰۳۰	۲/۱۷۲	۰/۰۷۴	۰/۱۶۱	خستگی عاطفی
۰/۰۰۷	۲/۷۰۸	۰/۱۷۵	۰/۴۷۳	مسخ شخصیت
۰/۰۰۰	۳/۶۴۱	۰/۰۶۴	۰/۲۳۴	عملکرد فردی

با توجه به جدول دوازده همبستگی بین مدیریت زمان و ابعاد فرسودگی شغلی برابر ۰/۳۱۲ و ضریب تعیین برابر ۰/۰۹۸ و با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و f که برابر ۲۰/۶۹۲ می باشد، به لحاظ آماری معنادار است. لذا معادله رگرسیون معنی دار است. به عبارت دقیق تر ۹/۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت زمان توسط متغیر مستقل ابعاد فرسودگی شغلی پوشش داده شده می شود. میزان بتای بدست آمده در رگرسیون چندمتغیره برای مؤلفه های مسخ شخصیت، عملکرد فردی و امور شخصی معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به سوال یک پژوهشی: "آیا بین مدیریت زمان و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد؟" نتایج

نشان می دهد، که ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین به گونه ای است که میزان همبستگی بین متغیرهای فوق ۰/۳۰۷ و در سطح ضعیف می باشد. همچنین ضریب تعیین بیانگر این است که ۹/۴ درصد از متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط متغیر مدیریت زمان پوشش داده می شود.

در پاسخ به سوال دو پژوهشی: "آیا بین ابعاد مدیریت زمان و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد؟" نتایج نشان می دهد که ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین به گونه ای است که میزان همبستگی بین متغیرهای فوق ۰/۴۳۴ و در سطح تقریباً متوسط می باشد. همچنین ضریب تعیین بیانگر این است که ۱۸/۹ درصد از متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط ابعاد متغیر مدیریت زمان پوشش داده می شود. میزان بتای بدست آمده در رگرسیون چند متغیره برای مؤلفه های برنامه ریزی زمان بندی کارها، اولویت بندی کارها، برنامه ریزی برای مکالمات تلفنی و امور شخصی معنی دار است و برای مؤلفه های تفویض اختیار صحیح، تشکیل و اداره جلسه و برنامه ریزی برای پذیرش مراجعین معنی دار نمی باشد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق های ناظم (۱۳۸۶)، بتویی (۱۳۸۹)، حسن زاده (۱۳۸۸)، عبدی ماسوله (۱۳۸۶)، کشاورز (۱۳۸۰)، برگلس (۲۰۰۵) و لی و همکاران (۲۰۰۵) نزدیک است.

در پاسخ به سوال سه پژوهشی: "آیا بین ابعاد فرسودگی شغلی با مدیریت زمان رابطه وجود دارد؟" نتایج نشان می دهد که ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین به گونه ای است که میزان همبستگی بین متغیرهای فوق ۰/۳۱۲ و در سطح ضعیف می باشد. همچنین ضریب تعیین بیان گر این است که ۹/۸ درصد از متغیر وابسته مدیریت زمان توسط ابعاد متغیر فرسودگی شغلی پوشش داده می شود. میزان بتای به دست آمده در رگرسیون چند متغیره برای مؤلفه های مسخ شخصیت، عملکرد فردی و امور شخصی معنی دار است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق های ناظم (۱۳۸۶)، بتویی (۱۳۸۹)، حسن زاده (۱۳۸۸)، عبدی ماسوله (۱۳۸۶)، برگلس (۲۰۰۵)، و لی و همکاران (۲۰۰۵) نزدیک است.

پیشنهادهای پژوهش

از آنجا که فرد (کارکنان) مهم ترین عنصر هر سازمان است، مادام که فرد اطمینان حاصل ننماید که رفاه عمومی وی به گونه ای مؤثر و کافی از سوی سازمان پیگیری و تضمین می گردد، امکان ندارد به کارگر یا کارمندی مؤثر و کارا تبدیل شود.

- به منظور دستیابی به مدیریت زمان صحیح و مناسب در بین کارکنان پیشنهاد می گردد، اهداف واضح و وظایف به دقت طراحی و اولویت بندی گردد، به منظور برنامه ریزی و کنترل

زمان در مسیرهای مختلف محیط کاری باید آموزش های ضمن خدمت برای کارکنان برگزار نمود و روش صحیح برنامه ریزی و کنترل زمان در مسیرهای مختلف کاری را آموزش داد. به علاوه به منظور کاهش فرسودگی شغلی در دانشگاه پیشنهاد می گردد، اهداف کلی خط مشی های پرسنلی در زمینه استخدامی، آموزشی، حقوق دستمزد و مزایا، روابط مطلوب در سازمان و حفظ و نگهداری پرسنل از سوی رئیس و معاونین دانشگاه مورد بررسی مجدد قرار گرفته و رفتار عادلانه و بدون تبعیض را در باره همه افراد تضمین کند، امکان تفویض اختیار و مسئولیت های بیشتری را در سازمان فراهم سازد، افراد سازمان آسان تر و بهتر بتوانند با تصمیماتی که بر اساس خط مشی اعلام و اجرا می شود سازگار گردند.

- به منظور کاهش فرسودگی شغلی در بین کارکنان و شناسایی مشکلات و تنگناها در فضاهای کاری پیشنهاد می گردد بخش مددکاری و مشاوره در بخش اداری تأسیس گردد، همچنین مددکاران و مشاوران با بررسی و ارزیابی وضعیت موجود و با شرکت در جلسات رئیس و معاونان دانشگاه وضعیت موجود را انعکاس و راهکارهای عملی را جهت کاهش تنش ها و مشکلات کارکنان ارائه نمایند.

- با برگزاری آموزش های ضمن خدمت در خصوص شرح وظایف کارکنان و چگونگی انجام صحیح کار می توان عملکرد فردی کارکنان را افزایش و خستگی عاطفی را کاهش نمود.

منابع فارسی

آهنچیان، م. (۱۳۸۶). نقش مدیران در واحدهای آموزشی. فصلنامه مدیریت در آموزش، شماره ۱۵.

اقتداری، ع. (۱۳۷۰). سازمان و مدیریت. تهران: مولوی.

اسدی، ج. (۱۳۸۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان ایران خودرو، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه علامه طباطبایی.

لوانی، س. (۱۳۸۴). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.

بتویی، ع. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر مدیریت زمان بر موفقیت های اجرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند از نظر کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره.

بردبار، ع. (۱۳۸۷). فرسودگی شغلی و شیوه مقابله با آن. ماهنامه اصلاح و تربیت، شماره ۷۴، خرداد ماه ۱۳۸۷.

چمنی آذر، م. (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی و عادی و استثنایی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان (اصفهان).

جسمی، ی. (۱۳۷۹). مدیریت یعنی مدیریت زمان، فرهنگ و تعاون، تهران: ش ۱۸: ۱۴-۱۷.
حسن زاده، پ. (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه عمومی، مطالعه موردی کتابداران استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

درویدی، ع. (۱۳۸۴)، دریچه‌ای بر مدیریت زمان، نشریه تدبیر، شماره ۱۵۴.
ده بزرگی، غ. (۱۳۸۵). گرداب پنهان فرسودگی شغلی (عوامل، پیشگیری، درمان). شیراز: انتشارات نوین.

رفیعی، ف. (۱۳۷۱). بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روش‌های مقابله‌ای پرستاران در بیمارستان سوختگی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران تهران.
ساعتچی، م. (۱۳۷۶). روانشناسی بهره‌وری. چاپ سوم، تهران: موسسه نشر ویرایش.
ساعتچی، م. (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار (با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی). تهران: نشر ویرایش.

عبدی ماسوله، ف. (۱۳۸۶). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: مطالعه در ۲۰۰ پرستار. مجله دانشکده پزشکی تهران، ۱۳۸۶، دوره ۶۵، شهریور، شماره ۶: ۶۵-۷۵.
علاقه بند، ع. (۱۳۸۳). اصول مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
فرنر، جک، دی. (۱۳۷۹). مدیریت موفق زمان. ترجمه ناصر جواهری زاده، انتشارات پژوهش، چاپ اول.

لوسی، هدریک. (۱۳۷۷). ۳۶۵ درس برای جلوگیری از اتلاف وقت. ترجمه گیسو ناصری. تهران: انتشارات شهر کتاب.

کشاوری، ک. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی در بین آموزشگاه‌های شهرستان فیروزآباد، پایان نامه کارشناسی ارشد.
لوتار، سی ورت. (۱۳۸۲). مدیریت زمان. ترجمه غلام رضا خاکی، تهران: انتشارات سازمان بهره‌وری بصیر.

ناظم، ف. (۱۳۸۶). رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، طرح

منابع انگلیسی

- Apple, E. (2006). The chess clock: A time management technique for complex cases. *Dispute Resolution Journal*, May-July. Retrieved Feb. 20, 2011 from <http://www.allbusiness.com/human-resources/employee-development-time-management/4106929-1.html>
- Edwards, S. A. (2007). *The nanotech pioneers: Where are they taking us?* KGaA, Weinheim, Germany: Wiley-VCH Verlag GmbH & Co.
- Lee, A., & Martinek, T. (2005). The preliminary program for AAH-PERD. National Convention Exposition. Kyungpook National University.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New York: Prentice-Hall.
- Manfredo, J. (2006). Effective time management in ensemble rehearsals. *Music Educator Journal*, 93(2), 42-46.
- Maslach, C., Schaufli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burn-out. *Annual Review of Psychology*, 16(5), 547-563.
- Roe, R. (2007). A review of the time management literature. *The Journal of Personnel Review*, 36(2), 225-276.
- Scott, C. R. (2001). *Communication, social support, and burnout: A brief literature review. Micro Organizational Communication Theory and Research*. Retrieved on July 21, 2009 from www.ischool.utexas.edu
- Wilson, B. (2006). *We all need planning time*. Cleveland: Landscape Management.
- Yaman, H., & Soler, J. K. (2002). The job related burnout questionnaire. A multinational pilot study. *Australian Family Physician*, 31(11), 1055-6.