

## بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان و مدیران اداره های

### ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران

نسترن میرهادی زاده\*<sup>۱</sup>، محمد سنایی<sup>۲</sup>

#### چکیده

امروزه نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان، با مسائل و مشکلات عدیده ای روبروست که کارشناسان مدیریت و روان شناسان سازمانی می توانند با توجه به عوامل موثر در افزایش یا کاهش کارایی انسان، بر تاثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهند. پژوهش حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد با هدف بررسی مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی بین کارکنان و مدیران ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران می باشد که تعداد آنان ۷۸ نفر می باشد که در تحقیق حاضر به دلیل محدود بودن جامعه آماری، نمونه آماری برابر با جامعه آماری است و بصورت تمام شمار می باشد. روایی پرسشنامه پژوهش توسط اساتید و کارشناسان تایید و میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱. محاسبه شده که نشان از همبستگی درونی بالای سوالات پرسشنامه می باشد. در این پژوهش با استفاده از روش های آماری موجود در نرم افزار spss (آزمون کولموگروف اسمیرنف، ضریب پیرسون، یومن-ویتنی آزمون کروسکال-والیس) برای تحلیل داده های پرسش نامه استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که، رابطه معکوسی بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد همچنین بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران با ویژگی های جمعیت شناسی تفاوت معناداری وجود دارد.

۱ - \* نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله املی nastaran.mirhadizadeh@yahoo.com

۲ - دکتر مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی

واژگان کلیدی: مدیریت زمان، تحلیل رفتگی شغلی، کارمندان اداره ورزش و جوانان استان

مازندران

Archive of SID

در طول تاریخ تمدن‌ها به زمان و ابعاد آن توجه داشته‌اند و این توجه در این دوران نیز وجود دارد. این رویکرد که همواره با بشر همراه بوده است این احساس را برای او به وجود آورده است که از زمان عقب می‌ماند و نمی‌تواند از آن به صورت مؤثر بهره گیرد. تاریخ به ما می‌گوید که مدیریت ضعیف زمان یک مسئله قدیمی است، مسئله‌ای است که فناوری آن را به وجود نیاورده است و آن را نمی‌تواند حل کند. الک مکزی (۱۹۹۳)، در مورد زمان چنین می‌گوید: زمان تنها منبعی است که به محض دستیابی به آن می‌باید مصرف می‌شود و نرخ مصرف آن نیز ثابت است. به این تربیت ما نمی‌توانیم زمان را اداره کنیم، بلکه فقط می‌توانیم خودمان را در ارتباط با زمان اداره نماییم (باعزت و ادیب راد، ۱۳۸۳، ۱۲). مدیریت زمان موضوعی است که همه ما، چه در زندگی شخصی و چه در زندگی حرفه‌ای، نیاز داریم با آن روبرو شویم تا در زندگی موفق شویم. پس مدیریت زمان برای فرد، خانواده، سازمان، جامعه و هر ملتی که به دنبال پویایی باشد، شاه کلید اصلی است، البته فرهنگ‌های مختلف در این زمینه بحث دارند و شاخص‌های مختلفی را در نظر می‌گیرند، اما ساختار مفهوم یکی است (انصاری رنالی، ۱۳۸۵). مدیران در انجام وظایف خود فرایندی را دنبال می‌کنند که شامل اجزایی چون برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش، ارتباطات، هدایت و تصمیم‌گیری است (رضائیان، ۱۳۹۳، ۶۵).

به نظر سروش، مدیریت زمان ارائه شیوه‌های علمی و موثر صرفه‌جویی در وقت و مهار کردن آن جهت دستیابی به موفقیت بیشتر در کار و زندگی است. این شیوه‌ها عبارتند از: هدف‌گذاری، تعیین اولویت‌ها و رعایت اولویت‌ها (سروش، ۱۳۷۲) و رضوانیه (۱۳۷۲) مدیریت بر زمان یا نحوه استفاده از زمان را در قالب یک فرمول ارائه می‌کند:

مدیریت زمان = برنامه ریزی منظم و هماهنگ + واکنش مناسب در مقابل ضایع‌کنندگان وقت ( عزیز می‌مقدم، ۱۳۸۵ ).

این اختلال در میان انواع مشاغل مدیران، کارمندان، مشاوران، پزشکان، پرستاران و ... مشاهده شده و با محرک های تنش زایی مانند داشتن مراجعان بیش از حد در یک زمان، نداشتن وقت کافی و فقدان حمایت و قدردانی مرتبط است ( الوانی، ۱۳۸۴). عامل اصلی و اولیه تحلیل رفتگی شغلی عبارت است از اینکه شخص در مدت طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد (معطانی و روحانی، ۱۳۷۹). تحلیل رفتگی شغلی بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل نشده و زمانی که تقاضای محیط شغلی بیش از توانایی های شخصی فرد برای سازگاری یا موفقیت باشد به وجود می آید (بردبار، ۱۳۸۷). فرسودگی دارای ابعاد گوناگونی مانند خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت است که تاثیرات متفاوتی بر رفتار و عملکرد افراد دارند ( ساعتچی، ۱۳۷۶). جایگاه نیروی انسانی در سازمان قابل تکریم است (آهنچیان، ۱۳۷۵). تحلیل رفتگی شغلی، عواقب و هزینه های بسیاری بر سازمان ها و کارکنان تحمیل می کند (اسکات، ۲۰۰۱). یکی از منابع استرس زا در محیط کاری، فشار کاری و فقدان زمان لازم برای انجام آنها است (هرشن سن، ۱۳۷۴). تحقیقات نشان داده افرادی که از تحلیل رفتگی در شغل خود رنج می برند بهره وری و کارایی آنها کاهش می یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می دهند که به طور مستقیم بر سازمان نیز تاثیر می گذارد (آلتا لی هانیه، ۲۰۰۳).

## ۲- بیان مسئله

افزایش رقابت جهانی و ازدیاد درخواست ها جهت تولیدات و خدمات در دو دهه گذشته باعث شده بعد زمانی کار اهمیت بیشتری پیدا کند. به جهت این تغییرات، سرعت زندگی نیز سریعتر شده و مردم مجبور هستند با سرعت بیشتری کارهای خود را انجام دهند ( ترجمه نجف بیگی، ۱۳۸۱، ۲۴).

نتایج برخی از پژوهش ها نشان میدهد، بین فشارهای روانی و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. در واقع فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می آید. فشارهای روانی وقتی رخ میدهد که بین مطالبات و خواسته های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آنها تعادل وجود نداشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته های محیطی افزایش یابد و فرد توانایی لازم برای پاسخ دادن به آنها

را نداشته باشد فشار روانی برخاسته از آن سبب بروز فرسودگی شغلی در وی میشود، Farber Barry (1983). از آنجا که فرسودگی شغلی نیز موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه شده و به دنبال آن نارضایتی از خدمات میشود، شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء بهداشت روانی افراد و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده، نقش بسزایی خواهد داشت (Sherman, 2004, 67). فرسودگی شغلی تنها مسئله‌ی برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم هماهنگی بین خصوصیات ذاتی افراد، ماهیت شغلش و مدیریت زمان نیز هست. به هر میزان عدم هماهنگی بیشتر باشد به همان میزان پتانسیل فرسودگی شغلی بالا میرود (Maslach, 2005, 178) باعث کاهش اهمیت ارزشها، ضعیف شدن اراده و روحیه میشود (Soares, 2004, 96). اما امروزه این تصور وجود دارد که فرسودگی شغلی ممکن است در هر شغلی ایجاد شود (Seppa, 2003, 24) و شواهد بیانگر آن است که این سندرم برای همه افرادی که در انواع مشاغل فعالیت می کنند، می تواند تهدید بزرگی به شمار آید (Watson, 2003, 54)؛ همچنین برخی صاحب نظران معتقدند فرسودگی شغلی بدون در نظر گرفتن نوع شغل در میان افرادی که با مردم کار میکنند به میزانهای متفاوت اتفاق می افتد نکته‌ی مهم دیگر در رابطه با فرسودگی شغلی هزینه های مستقیم و غیر مستقیم آن است. فرسودگی شغلی باعث غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارضات بین فردی با همکاران، مشکلات جسمی- روانی، تغییر شغل و سرانجام ترک خدمت میشود. ترک خدمت هزینه های زیادی برای سازمان به دنبال دارد (Hakanen Jari. 2006. 10). سازمان ورزش و جوانان یکی از مهم ترین سازمان های جامعه به ویژه در زمینه تولید نیروی انسانی کارآمد، سلامت و خلاق است از این رو کوچک ترین اختلال در این سازمان ها می تواند ضربه بزرگ و جبران ناپذیری به جامعه وارد نماید. از آنجایی که مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ها به عنوان اولین سکوی تاثیر گذار در ورزش استان ها مطرح هستند، و هدایت و رهبری کلیه فعالیت ها با حجم زیادی به عهده این افراد می باشد لذا اطلاع و آگاهی آنها نسبت به مدیریت زمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. به همین جهت در این تحقیق به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی می پردازیم تا شاید بتوانیم راه حلی برای مشکلات مدیران و کارکنان سازمان های ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب

استان مازندران پیدا کنیم و به گسترش ورزش و افزایش نیروی انسانی سلامت و خلاق کمک کنیم. اهمیت این تحقیق در توسعه دانش کاربردی در زمینه مدیریت زمان در ارتباط با تحلیل رفتگی شغلی است.

### ۳- اهداف پژوهش

- بررسی رابطه مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران
- بررسی رابطه مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران از نظر ویژگی های جمعیت شناختی

### ۴- مفاهیم نظری

#### ۴-۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات

##### ۴-۱-۱- مدیریت

تعاریف بسیار زیادی در شناساندن مفهوم مدیریت وجود دارد که هر کدام به نحوی بر تبیین این واژه به ما کمک می کنند. در زیر به چند از این تعاریف (هم داخلی و هم خارجی) اشاره می شود:

مدیریت انسان ها و رهبری آن ها عبارت است از فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی (مرتضی مطهری).

- مدیریت زمان: عمل یا فرایند طراحی و به کارگیری کنترل آگاهانه بر روی زمانی است که صرف فعالیت‌های مشخص می‌شود، به خصوص به منظور افزایش اثر بخشی، کارایی یا باروری انجام می‌گیرد (غلامرضایی و یوسفی، ۱۳۹۲، ۳).
- رابینز (۱۹۹۲) یکی از صاحب نظران مدیریت معتقد است که دو نوع زمان وجود دارد زمان قابل کنترل و زمان غیر قابل کنترل. مدیران نمی‌توانند تمام وقت خود را کنترل نمایند. آنها پیوسته و روزمره به بحران‌های ناگهانی، واکنش نشان می‌دهند و وقت عمده مدیران صرف پاسخ‌گویی به درخواست‌ها، تقاضاها و همچنین مسائل و مشکلاتی می‌شود که توسط دیگران ایجاد می‌شود، این نوع زمان قابل کنترل و مدیریت نیست. در مقابل بخشی از وقت آدمی قابل کنترل است، بسیاری از پیشنهادهاى ارائه شده جهت مدیریت زمان، مربوط به استفاده از زمان قابل کنترل و مدیریت است (قائد محمدی و ناظم، ۱۳۹۰، ۱)

#### ۴-۱-۳- تحلیل رفتگی شغلی

- "فاربر" معتقد است: فرسودگی شغلی، حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت با مردم در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت فرساست ایجاد می شود (امیری و همکاران، ۱۳۹۰، ۲).

تحلیل رفتگی شغلی یکی از پدیده های قرن اخیر می باشد. مفهوم تحلیل رفتگی شغلی اولین بار توسط هربرت فریدونبرگر بیان شد و آن حالتی از خستگی و ناکامی می داند که به علت از خود گذشتگی فرد در روش کاری و زندگی و یا حتی ارتباطی که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی شود به وجود می آید (پورظهیر، ۱۳۸۰، ۳۵). در اصل فریدونبرگر استفاده فنی و تخصصی از واژه ی تحلیل رفتگی شغلی (تحلیل رفتگی شغلی) را در سال ۱۹۷۴ در باب این مفهوم به رشته تحریر درآورد. تحلیل رفتگی را حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی ناشی از کار طولانی مدت تعریف کرده اند (جسمی، ۱۳۷۹). تحلیل رفتگی شغلی در حقیقت نوعی تحلیل رفتگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس های مربوط به شغل و محیط کار توأم است.

#### ۵- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر بر حسب نحوه گردآوری داده ها یک تحقیق توصیفی است، زیرا که هدف آن توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. از سوی دیگر چون این تحقیق به منظور کشف واقعیت های موجود و یا سایر اطلاعات انجام می گیرد و برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است، یک تحقیق پیمایشی نیز محسوب می شود. همچنین چون این تحقیق به بررسی رابطه متغیرها پرداخته است، پس از این لحاظ نیز تحقیق همبستگی به حساب می آید.



### ۵-۱- جامعه آماری و حجم نمونه

در این تحقیق، جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران می باشد که تعداد آنان ۷۸ نفر می باشد.

در تحقیق حاضر به دلیل محدود بودن جامعه آماری نمونه آماری برابر با جامعه آماری است و بصورت تمام شمار می باشد که پس از توزیع پرسشنامه ها و جمع آوری آنها تعداد ۷۸ نفر به پرسشنامه ها پاسخ داده بودند.

### ۵-۲- روایی<sup>۱</sup> ابزار پژوهش

بر همین اساس برای اطمینان از اعتبار ابزار اندازه گیری پس از مشورت با اهل فن و نیز استفاده از منابع و تحقیقات پرسشنامه ای تهیه شده است، که در جهت بررسی و اعلام نظر، پرسشنامه را در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار دادیم که پس از رفع اشکالات و نواقص آن در اختیار کارشناسان قرار گرفت.

### ۵-۳- پایایی<sup>۲</sup> ابزار پژوهش

پایایی ابزاری است که از آن به اعتبار و دقت اعتماد پذیری نیز تعبیر می شود، برای اندازه گیری پایایی یک پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن بین صفر و یک در نوسان است استفاده شده است. این آزمون در SPSS قابل اجراست. میزان آلفای محاسبه شده در پرسشنامه پژوهش ۸۱٪ می باشد که نشان دهنده همبستگی بالای درونی سوالات می باشد.

جدول (۱). ضریب آلفا کرونباخ

مولفه‌ها	آلفا کرونباخ
خستگی عاطفی	۰/۷۹

1- Validity

1- Reliability

۰/۷۶	شخصیت‌زدایی
۰/۸۵	فقدان موفقیت فردی
۰/۷۷	تحلیل رفتگی شغلی
۰/۷۶	مدیریت زمان
۰/۸۱	پایایی کل

## ۶- تجزیه و تحلیل و یافته‌های پژوهش

### ۶-۱- ضریب همبستگی

جدول (۲). ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

فرسودگی	متغیر	
-۰/۱۸۳	r	مدیریت زمان
۰/۰۱۵	p	

با توجه به جدول (۲) ضریب همبستگی پیرسون مشاهده شده، بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان،  $-0/183$  می‌باشد و با توجه به سطح معنی‌داری ( $0/015$ ) که کمتر از  $0/05$  است، فرض حکم مبنی بر ارتباط معنی‌دار مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران تایید می‌شود. ارتباط معکوس و معنی‌دار بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی، نشان می‌دهد.

### ۶-۲- آزمون کلموگروف-اسمیرنف

جدول (۳). آزمون کلموگروف-اسمیرنف برای توزیع داده‌های دموگرافیک

معنی داری (p)	آماره	متغیر
<0/001	3/27	جنسیت
<0/001	2/16	سن
<0/001	2/43	سابقه کاری
<0/001	2/33	تحصیلات
<0/001	3/81	وضعیت تاهل

برای آزمون این فرضیه، ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف- اسمیرنف نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به ویژگی‌های دموگرافیک را بررسی می‌کنیم. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. اگر سطح معنی داری آزمون کمتر از 0/05 باشد فرض صفر رد شده و نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نمی‌باشد. با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده نتیجه می‌گیریم که داده‌های دموگرافیک دارای توزیع غیرنرمال می‌باشند (سطح معنی داری کمتر از 0/05).

در نتیجه برای آزمون این فرضیه، از آزمون یومن-ویتنی جهت بررسی رابطه جنسیت و وضعیت تاهل با تحلیل رفتگی شغلی و از آزمون کروسکال- والیس جهت بررسی رابطه‌ی سن، تحصیلات، سابقه‌ی خدمت با تحلیل رفتگی شغلی استفاده می‌شود.

### ۳-۶- آزمون یومن - ویتنی

جدول (۴). آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه فرسودگی بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	یومن - ویتنی	سطح معنی داری
تحلیل رفتگی شغلی	مرد	38	36/29	426	0/169
	زن	28	29/71		

جهت آزمون فرضیه از آزمون یومن-ویتنی استفاده می‌شود. نتایج آزمون یومن-ویتنی جدول (۴) نشان می‌دهد که بین میانگین رتبه‌های تحلیل رفتگی شغلی مردان (۳۶/۲۹) و زنان (۲۹/۷۱) اختلاف وجود دارد اما این اختلاف معنی‌داری وجود نیست ( $P > 0/05$ ).

#### ۶-۴- وضعیت تاهل

جدول (۵). آزمون یومن-ویتنی برای مقایسه فرسودگی بر حسب تاهل

متغیر	وضعیت تاهل	تعداد	میانگین رتبه	یومن-ویتنی	سطح معنی‌داری
تحلیل رفتگی شغلی	مجرد	۲۲	۲۸/۸۲	۳۸۱	۰/۱۰۱
	متاهل	۴۶	۳۷/۲۲		

جهت آزمون فرضیه از آزمون یومن-ویتنی استفاده می‌شود. نتایج آزمون یومن-ویتنی جدول (۵) نشان می‌دهد که بین میانگین رتبه‌های تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان مجرد (۲۸/۸۲) و متاهل (۳۷/۲۲) اختلاف وجود دارد اما این اختلاف معنی‌داری وجود نیست ( $P > 0/05$ ).

#### ۶-۵- سن

جدول (۶) آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه تحلیل رفتگی شغلی بر حسب سن

متغیر	سن	تعداد	میانگین رتبه	خی دو	معنی‌داری
	۲۳-۳۰ سال	۲۹	۳۰/۶۶	۵/۴۳	۰/۲۴
	۳۱-۳۸ سال	۲۲	۳۴/۹۱		

		۴۱/۳۸	۸	سال ۳۹-۴۶	تحلیل رفتگی شغلی
		۲۶/۶	۵	سال ۴۷-۵۳	
		۵۲/۳۳	۳	سال ۵۴-۶۱	

جهت آزمون فرضیه از آزمون کروسکال-والیس استفاده می‌شود. نتایج آزمون جدول (۶) نشان می‌دهد که بین میانگین رتبه‌های تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان اختلاف معنی‌داری وجود ندارد ( $P > 0/05$ ).

#### ۶-۶- تحصیلات

جدول (۷) آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه تحلیل رفتگی شغلی بر حسب تحصیلات

متغیر	تحصیلات	تعداد	میانگین رتبه	خی‌دو	معنی‌داری
تحلیل رفتگی شغلی	دیپلم	۴	۳۲/۶۳	۸/۳۳	۰/۰۴
	فوق دیپلم	۱	۵۷		
	لیسانس	۲۶	۳۸/۲۹		
	فوق لیسانس	۳۲	۲۶/۰۳		

جهت آزمون فرضیه از آزمون کروسکال-والیس استفاده می‌شود. نتایج آزمون نشان می‌دهد که بین تحلیل رفتگی شغلی و تحصیلات مدیران و کارکنان ( $p=0/04$  و  $\chi^2=8/33$ ) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به میانگین رتبه‌ها، تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان با تحصیلات فوق دیپلم به طور معنی‌داری بیشتر از سایر مدارک تحصیلی می‌باشد.

#### ۶-۷- سابقه خدمت

جدول (۸). آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه تحلیل رفتگی شغلی بر حسب سابقه خدمت

متغیر	سابقه خدمت	تعداد	میانگین رتبه	خی دو	معنی داری
تحلیل رفتگی شغلی	۱-۵ سال	۲۳	۲۷	۱/۱۶۲	۰/۹۴
	۶-۱۰ سال	۱۸	۳۱/۶۷		
	۱۱-۱۵ سال	۴	۲۷/۱۳		
	۱۶-۲۰ سال	۵	۳۲/۸		
	۲۱-۲۵ سال	۲	۳۲/۷۵		
	بالای ۲۵ سال	۶	۳۰/۳۳		

جهت آزمون فرضیه از آزمون کروسکال-والیس استفاده می‌شود. نتایج آزمون نشان می‌دهد جدول (۸) که بین میانگین رتبه‌های تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان اختلاف معنی داری وجود ندارد ( $0/05 > P$ ).

#### ۷- جمع بندی و نتیجه گیری

در دنیای امروز که دنیای سازمان هاست، نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، محور رویکرد ها و فعالیت های سازمانی بوده و اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می کند. کارکنان امروزه با افزایش مداوم وظایف شغلی در محل کار روبرو هستند. این در حالی است که اوقات بیشتری را صرف کار می کنند و این موجب وارد آمدن فشار بیش از اندازه بر آنان می شود. تحلیل رفتگی شغلی پدیده ای است که در سال های اخیر توجه روان شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است.

در این پژوهش به سنجش و بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران پرداخته شده است که نتایج نشان دهنده

این امر است که رابطه معکوسی بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران شهرهای ساحلی غرب استان مازندران وجود دارد بدین معنی که هرچه مدیران و کارکنان در مدیریت زمان مهارت داشته باشند تحلیل رفتگی شغلی کمتری را متحمل می شوند. در ادامه به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران با ویژگی های جمعیت شناسی تفاوت معنا داری وجود دارد.

بطور خلاصه نتایج این پژوهش نشان می دهد که مدیریت زمان رابطه مستقیمی با تحلیل رفتگی شغلی دارد که می توان نقشه راهی برای مدیران جهت کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارمندان خود به وسیله آموزش مهارت های فردی و گروهی مدیریت زمان در ادارات باشد. با توجه به اینکه مفهوم مدیریت زمان در منابع آموزشی دانشگاه ها وجود ندارد، لازم است در محتوای کتاب های آموزشی دانشگاهی بخصوص در شاخه های مختلف مدیریت مفهوم مدیریت زمان و انواع مهارت های مدیریت زمان گنجانده شود و دانشجویان را با این مفاهیم آشنا کرد تا بعد از استخدام در ادارات با این مشکل مواجه نشوند.

#### ۸- پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- ❖ کارکنان و مدیران ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران به مدیریت زمان بیش از پیش توجه کنند و آن را سرلوحه کار خود قرار دهند.
- ❖ برای کاهش فرسودگی شغلی، کارکنان و مدیران ادارات ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران با مفهوم مدیریت زمان و ابعاد مختلف آن به صورت نظری و عملی آشنا شوند.

❖ اجرای برنامه های تفریحی و ورزشی و برنامه های نرمشی قبل از شروع کار برای کارکنان

و مدیران پیشنهاد می شود.

❖ محیط کار ادارات دارای فضای روانی مناسبی بوده، یک محیط دوستانه مبنی بر احترام متقابل

بر آن حاکم باشد.

❖ انجام وظایف و محول کردن کارها به کارکنان مطابق توان و استعداد آنان صورت گیرد.

❖ در برنامه آموزشی خاص مدیران نسبت به تغییرات کیفی بیش از تغییرات کمی توجه شود.

#### منابع و ماخذ

- ۱- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۴) مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- ۲- انصاری رنانی، قاسم (۱۳۸۵). مهار عقربه ها در مدیریت زمان تهران: روزنامه ایران، شماره ۳۵۴۳، مورخه: ۸۵/۱۰/۱۹.
- ۳- امیری، مجتبی، اسدی، محمود، دلبری راغب، فاطمه (۱۳۹۰)، بررسی وضعیت فرسودگی فرسودگی شغلی در میانکارکنان کارکنان بانک و ارایه راهکارهای بهبود وضعیت آن، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۳، شماره ۷ بهار ۱۳۹۰ صص ۳۷ تا ۵۶.
- ۴- آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۶) نقش مدیران در واحدهای آموزشی فصلنامه مدیریت در آموزش، شماره ۱۵.



- ۵- باعزت، فرشته و ادیب راد، نسترن (۱۳۸۳). بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن دانشگاه الزهراء، طرح پژوهشی چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- ۶- بردبار، علیرضا (۱۳۸۷) تحلیل رفتگی شغلی و شیوه مقابله با آن ماهنامه اصلاح و تربیت، شماره ۷۴، خرداد ماه ۱۳۸۷.
- ۷- تقی پورظهير، علی و جواهری زاده، ناصر (۱۳۸۰) "ارائه الگویی جهت استفاده بهینه مدیران مقطع راهنمایی شهر تهران از مدیریت زمان"، مجله اقتصاد و مدیریت، ص ۷۹-۵۱.
- ۸- جسمی، یوسف (۱۳۷۹) مدیریت یعنی مدیریت زمان، فرهنگ و تعاون، تهران: شماره ۱۸: ۱۷-۱۴.
- ۹- رضائیان، علی (۱۳۹۳) اصول مدیریت تهران: انتشارات سمت.
- ۱۰- رضوانیه، فریدون (۱۳۷۲): نگاهی به اصول و مبانی مدیریت بر زمان در کار، مجله تدبیر، دوره چهارم شماره ۲۸.
- ۱۱- ساعتچی، محمود (۱۳۷۶) روانشناسی بهره وری چاپسوم، تهران: موسسه نشر ویرایش.
- ۱۲- عزیزی مقدم، ابوبکر (۱۳۸۵) بررسی رابطه مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران مدرسه شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۶-۸۵. مقاله منتشر نشده.
- ۱۳- قائد محمدی، محمدجواد، ناظم، فتاح (۱۳۹۰)، رابطه بین کارآفرینی و مدیریت زمان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی (واحدهای منطقه ۱۲)، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال سوم/شماره چهارم/پاییز ۱۳۹۰.
- ۱۴- دیوید، لوئیس (۱۳۸۱) سازمان و مدیریت. ترجمه رضا نجف بیگی، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه آزاد.
- ۱۵- هرشن سن، دیویدی، پاول، پاور دلیو (۱۳۷۴) مشاوره بهداشت روانی نظریه و عمل ترجمه: محمد نقی منشی طوسی مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.

- 16- Farber Barry. A (1983). Stress and burnout in the human service professions. New York: pergamon press
- 17- Hakanen Jari J, Bakker Arnold B, Schaufeli Wilmar B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology 43. www.Elsevier. Com/locate/ tate
- 18- Maslach ,c ;Schaufeli,W , B & Leiter,M.P(2001). Job burnout . Annual review of psychology , 52, 397-422.
- 19- Sarros, J.C. (1988). Administrator burnout, finding and future directions. The Journal of Educational Administration. Vol.4.
- 20- Seppa N (2003). Keeping Young athletic fires burning. Monitor staff: the critical incident stress factor, Safety Science.
- 21- Sherman DW. Nurses' stress & burnout. How to care for yourself when caring for patients and their families experiencing life-threatening illness. Am J Nurs 2004. 104: 48-56.
- 22- Watson wyatt worldwide (2003). Staying@work 2002/2003 building on disability management. Washington, D.C.:Watson Wyatt Worldwide.

Archive of SID