

الله أكبر
الرحمن الرحيم



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

گروه تحصیلات تکمیلی روانشناسی و علوم تربیتی

گرایش: روانشناسی صنعتی سازمانی

پایان نامه: جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی
صنعتی-سازمانی (M.A)

عنوان:

رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی با
خشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان

استاد راهنما:

جناب دکتر محمدخیر

استاد مشاور:

جناب دکتر سیامک سامانی

محقق:

مهین صحرایی

تابستان ۹۱

تقدیم به :

قلب مهربان پدر و مادر عزیزتر از جانم و خانواده مهربانم
که صمیمانه مرا در این راه یاری نمودند.

تشکر و قدردانی :

از جناب آقای دکتر محمدخیر که در تهیه و تنظیم این تحقیق با کمک
های بی دریغشان مرابسیاری نمودند

وهمچنین جناب آقای دکتر سیامک سامانی به خاطر کمک های
ارزشمند خود.

فهرست مطالب

	<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
	چکیده فارسی	۱
فصل اول: کلیات تحقیق		
	مقدمه	۲
	بیان مسئله	۳
	ضرورت تحقیق	۵

اهداف تحقیق

۶

سوالات تحقیق

۷

تعاریف مفهومی متغیرها

۸

تعاریف عملیاتی متغیرها

۹

فصل دوم: ادبیات تحقیق

مقدمه

۱۰

پیشینه و تعاریف خشنودی شغلی

۱۰

نظریه های خشنودی شغلی

۱۱

عوامل موثر بر خشنودی شغلی

۱۴

پیامدهای خشنودی و عدم خشنودی شغلی

۱۶

خشنودی شغلی و عملکرد شغلی

۱۷

اندازه گیری و ابعاد خشنودی شغلی

۱۸

عواملی که باعث افزایش خشنودی شغلی میشوند

۱۸

عواملی که باعث کاهش خشنودی شغلی می شوند

۲۱

زمان چیست؟

۲۱

مدیریت زمان چیست و چگونه است؟

۲۵

موانع اصلی استفاده بهینه از وقت
۳۰

راهکارهای مدیریت زمان
۳۱

مراحل اجرایی مدیریت زمان
۳۳

فرایند مدیریت زمان
۳۴

قوانین مرتبط بامدیریت زمان
۳۵

روش های مدیریت زمان
۳۶

مبانی نظری مدیریت زمان:
۳۷

مدیریت جلسات
۳۷

مدیریت ارتباطات
۳۸

برنامه ریزی عملیاتی
۳۹

اولویت بندی اهداف
۴۰

هدفگذاری

تفویض اختیار
۴۲

استرس چیست؟
۴۳

استرس به عنوان پاسخ درونی
۴۵

عوامل به وجودآورنده استرس:
۴۶

عوامل محیطی
۴۶

عوامل سازمانی
۴۶

عوامل شغلی (فردی)
۴۶

نشانه های استرس
۵۲

مدیریت استرس شغلی
۵۳

روش های پیشگیری و درمان استرس شغلی
۵۶

چندتوصیه برای مدیریت استرس
۵۸

پیشینه تحقیقاتی
۵۹

فرضیه های تحقیق
۶۶

فصل سوم: روش اجرای تحقیق

مقدمه

۶۸

۶۸

طرح تحقیق

جامعه آماری

۶۸

نمونه آماری و روش نمونه گیری

۶۸

ابزارهای اندازه گیری به کار رفته در تحقیق:

۶۸

-پرسشنامه ی مهارت سازمانی مدیریت زمان و شیوه نمونه گیری
آن
۶۸

- اعتبار وپایایی پرسشنامه ی مهارت سازمانی مدیریت زمان
۶۹

- پرسشنامه ی استرس شغلی و شیوه نمونه گیری آن
۷۰

- اعتبار وپایایی پرسشنامه ی استرس شغلی
۷۰

- پرسشنامه ی خشنودی شغلی و شیوه نمونه گیری آن
۷۱

- اعتبار وپایایی پرسشنامه ی خشنودی شغلی
۷۱

روش اجرا و روش جمع آوری داده ها
۷۲

روش تحلیل داده ها
۷۳

۷۳

ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها

یافته ها و نتایج تحقیق
۷۴

الف) یافته های توصیفی تحقیق
۷۴

ب) یافته های استنباطی تحقیق
۷۶

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

جمع بندی
۸۶

پیشنهادات :

پیشنهادات تحقیقی
۹۳

پیشنهادات کاربردی
۹۳

محدودیت ها
۹۴

منابع:

الف) منابع فارسی
۹۵

ب) منابع لاتین
۹۹

پیوست ها

چکیده انگلیسی
۱۰۵

فهرست جداول

عنوان

صفحه

- جدول شماره ۱-۳: ارزش عددی گزینه های عبارات پرسشنامه مهارت سازمانی مدیریت زمان ۶۸
- جدول شماره ۲-۳: ابعاد شش گانه مهارت سازمانی مدیریت زمان ۶۸
- جدول شماره ۳-۳: ارزش عددی گزینه های عبارات مقیاس استرس شغلی ۷۰
- جدول شماره ۴-۳: ارزش عددی گزینه های عبارات مقیاس خوشنودی شغلی ۷۱
- جدول شماره ۵-۳: ضرایب پایایی پرسشنامه خوشنودی شغلی ۷۱
- جدول ۱-۴: یافته های توصیفی مربوط به آزمودنی ها در پرسشنامه های مهارت سازمانی مدیریت زمان، استرس شغلی و خوشنودی شغلی
- جدول ۲-۴: یافته های توصیفی مربوط به آزمودنی ها در پرسشنامه استرس شغلی ۷۵
- جدول ۳-۴: یافته های توصیفی مربوط به آزمودنی ها در پرسشنامه خوشنودی شغلی ۷۶
- جدول ۴-۴: ضرایب همبستگی بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی ۷۷
- جدول ۵-۴: ضرایب همبستگی بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و خوشنودی شغلی ۷۸

جدول: ۴-۶: آماره های خلاصه مدل رگرسیون
۷۹

جدول ۴-۷: تحلیل واریانس رگرسیون جهت پیش بینی استرس شغلی
از طریق مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان در کارکنان
۷۹

جدول ۴-۸: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی خشنودی شغلی
از طریق مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان در کارکنان
۸۰

جدول: ۴-۹: آماره های خلاصه مدل رگرسیون
۸۱

جدول ۴-۱۰: تحلیل واریانس رگرسیون جهت پیش بینی استرس شغلی
از طریق مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان در کارکنان
۸۱

جدول ۴-۱۱: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی استرس شغلی از
طریق مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان در کارکنان
۸۲

جدول: ۴-۱۲: آماره های خلاصه مدل رگرسیون
۸۳

جدول ۴-۱۳: تحلیل واریانس رگرسیون جهت پیش بینی خشنودی
شغلی از طریق مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان و
استرس شغلی در کارکنان
۸۴

جدول ۴-۱۴: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی خشنودی شغلی
از طریق مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس
شغلی در کارکنان
۸۵

چکیده :

تحقیق حاضر تحت عنوان رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی باخشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان انجام شده. در این تحقیق سعی شده که میزان رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان بر استرس شغلی و خشنودی شغلی مشخص شود و کدام یک از متغیرهای مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن و استرس شغلی پیش بینی کننده بهتری برای خشنودی شغلی می باشند. جامعه تحقیق حاضر ۳۶۰ نفر و نمونه تحقیق حاضر شامل ۱۸۶ نفر از کلیه کارکنان کارخانه سیمان بهبهان می باشند به روش تصادفی طبقه ای با توجه به جدول مورگان انتخاب شد. تحقیق حاضر از نوع همبستگی و تحلیل داده ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه انجام گرفت. در این تحقیق از پرسشنامه های مهارت سازمانی مدیریت زمان، پرسشنامه استرس شغلی، پرسشنامه خشنودی شغلی MSQ برای جمع آوری داده ها استفاده شد.

نتایج حاکی از آن بود که بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن با استرس شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد یعنی با افزایش مهارت سازمانی مدیریت زمان و یا هر یک از مولفه های آن میزان استرس شغلی نیز کاهش پیدا می کند و یا بالعکس. همچنین بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن با خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد یعنی با افزایش مهارت سازمانی مدیریت زمان و یا هر یک از مولفه های آن میزان خشنودی شغلی نیز افزایش پیدا می کند و یا بالعکس.

از بین مولفه های مدیریت زمان به ترتیب متغیرهای هدفگذاری، مدیریت ارتباطات و برنامه ریزی عملیاتی بیش ترین نقش را در تبیین استرس شغلی ایفا میکنند. و در نهایت از بین مولفه های مدیریت زمان و استرس به ترتیب متغیرهای مدیریت جلسات، هدفگذاری، تفویض اختیار، استرس شغلی و مدیریت ارتباطات بیش ترین نقش را در تبیین خشنودی شغلی ایفا میکنند.

کلید واژه ها: مهارت سازمانی مدیریت زمان، استرس شغلی، خشنودی شغلی

فصل اول
کلیات تحقیق

مقدمه

نیروی انسانی کارآمد و با انگیزه بزرگترین و پویاترین بخش هر سازمان را تشکیل داده و مهره اصلی در راستای تحقق اهداف هر سازمان است و در واقع توسعه یافتگی هر سازمان، معلول این نیروی عظیم می باشد. نیروی انسانی کارآمد و با انگیزه نیرویی است که زمینه ای از علایق و پیوندهای روحی را با شغل خویش داشته و علی رغم همه کمبودها و موانع از انگیزه ای والا جهت پیشرفت و عملکرد برخوردار بوده و در قبال وظایف حساس خود، احساس مسئولیت کرده و از سلامت روان نیز برخوردار است (خدارحیمی، ۱۳۸۴).

مهم ترین هدف هر سازمانی دست یابی به بالاترین سطح بهره وری ممکن یا بهره وری بهینه و افزایش خشنودی کارکنان و مشتری است. نیروی انسانی نقشی مهم در افزایش و کاهش بهره وری سازمان دارد یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد ولی فاقد نیروی انسانی با انگیزه باشد به هدف خود نخواهد رسید (استوار^۱، ۱۹۶۴).

یکی از مهم ترین مسائلی که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در حال توسعه در مورد استخدام نیروی کار جدید و حفظ نیروهای موجود، مهم برشمرده می شود خشنودی شغلی می باشد (لیو^۲، ۲۰۰۵).

خشنودی شغلی^۳ یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است. عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس خشنودی فوری می گردد. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش خشنودی در کارکنان مؤسسه خود می باشد. محققان خشنودی شغلی را عامل روانی قلمداد می نمایند و آنرا نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند (چریکی، قاسمی، ۱۳۸۵).

مدیریت زمان^۴ یکی از مباحثی است که نقش و کارایی آن در هر عصری خصوصاً زمان کنونی که انفجار اطلاعات است به روز بوده و کارآمد بودن علم و دانش این نقش خود را به خوبی ایفا می کند. زمان تنها چیزی است که اگر آن را از دست دهیم غیرقابل برگشت و همچنین غیرقابل نگهداری و متوقف کردن از حرکت است. و برآستی می توان گفت که انسان به خیلی از مطالب دست می یابد مگر زمان از دست داده، اگر از زمان به خوبی

1. Estowar

2. Lu

3. job satisfaction

4. time management

استفاده کنیم انجام هر کاری در بهترین زمان ممکن خواهد بود. شاید بتوان گفت که اصلاً خواستن توانستن است ریشه در تسلط بر زمان دارد. پس با مدیریت بر زمان چه در زمینه فردی که در رابطه با مسائل شخصی و خانوادگی است و چه در زمینه مهارت سازمانی مدیریت زمان می توان به خوبی ایفای نقش کرد. زمان عنصری گرانبهاست که تلف شدن آن ضایعات جبران ناپذیری را برای فرد و سازمان و به طور کلی جامعه به بار می آورد (افجه، ۱۳۷۶).

در زبان فارسی، ضرب المثلی وجود دارد که می گوید «وقت طلا است». در زبان های دیگر نیز تعبیر متفاوتی چون وقت الماس است، وقت زمرد است و امثال اینها وجود دارد. عارفان و ادیبان جهان نیز گفته اند «وقت شما عمر شما است». استفاده از وقت و مدیریت بر وقت از جمله مهارت های مدیران است که امروزه توجه مناسبی در جهان نسبت به آن مبذول شده است. مدیریت بر زمان، نه تنها برای مدیران سازمان ها بلکه برای همه ی کسانی که به پربارسازی زندگی خود بها می دهند، مهم و ضروری است (جواهرزاده، ۱۳۸۱).

به موازات بزرگ تر و پیچیده تر شدن سازمان ها از یک طرف و محدودیت های منابع مالی و مادی از طرف دیگر، علم مدیریت امروزه بیش تر مورد توجه قرار گرفته. مردم جامعه ما کمتر از مردم بسیاری جوامع دیگر، اهمیت زمان را جدی تلقی می کنند. مدیریت زمان در واقع معنی دیگر مدیریت خود و با مفاهیم دیگر نظیر مدیریت فشار روانی، تصمیم و حل مشکل همپوشی دارد. برای دور کردن عوامل فراهم در استفاده بهینه از وقت لازم است ابتدا مشخص کنیم این عوامل درونی یا بیرونی هستند. این عوامل بر روی هم اثر متقابل دارند و مدیران کارآمد سازمان های بالنده تنها با دیدگاهی نظامدار می توانند موانع بهبود عملکرد شغلی کارکنان تحت نظارت خود را بشناسند و با اتخاذ تصمیمات درست سطح استرس کارکنان را کاهش و خشنودی آن ها را افزایش دهند (ساعتچی، ۱۳۷۰).

با توجه به اینکه حداقل یک سوم عمر ما در محیط کار سپری می شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می گیرد. استرس شغلی^۱ می تواند در سلامت و خشنودی^۲ انسان ها علاوه بر کارایی مؤثر افتد. افرادی که تحت استرس های زیادی باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود. در زندگی همه ی افرادی که در یکی از

^۱ . job stress

مشاغل شغلی مختلف جامعه کار می کنند استرس وجود دارد و به گونه های مختلف بر آن ها فشار وارد می آورد. تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوع هایی هستند که به خوبی بر فرد فشار می آورند و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می سازند (رابینز^۱، ۱۳۷۴).

اطلاعات و حقایق موجود درباره ی استرس بسیار شگفت آورند، امروزه ناراحتی های مربوط به استرس حتی از سرماخوردگی هم که زمانی شایع ترین مشکل سلامتی در آمریکا بود شایع تر هستند. بین ۸۰ تا ۹۰ درصد از سوانح شغلی به دلیل شکل فکری- احساسی به وجود می آیند. صدمات مربوط به استرس عامل ۷۰ درصد از تمام غیبت ها می باشند و برآورد شده است که این مسئله ده درصد از تولید ناخالص ملی را کاهش می دهد (الوانی، ۱۳۸۸).

بیان مسئله :

کار بخشی از زندگی است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد شماری از نیازهای اساسی آدمی (تمرین روانی و جسمی، پیوند اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس، احساس کفایت یا صلاحیت) را برآورده می سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد (آلتایمر، رندال^۲، ۱۹۹۴).

محل مدیریت به قدمت تاریخ بشری است. اما مطالعه منظم مدیریت و توسعه تئوری های سازمانی و مدیریت پدیده قرن بیستم است. جامعه ی امروزی به طور فزاینده ای استرس زاست در دنیای کاری امروزی وقت با ارزش است و به همین دلیل دوره های مدیریت زمان فراوان اجرا می شود. کوتاهی در برنامه ریزی و انتظار مسائل و مشکلات را داشتن، تعداد بحران ها را در زندگی مدیریت افزایش می دهد. هر بحرانی به بحران های دیگر و بیشتر می انجامد و سبب افزایش مقدار فشار عصبی (استرس) می شود (لاکت^۳، ۱۳۷۴).

مدیریت زمان یکی از مؤلفه های مهم علم مدیریت است و روش مؤثری برای کاهش استرس ناشی از کار و افزایش خشنودی است. مدیریت زمان استفاده مؤثر از منابع و راهی جهت رسیدن به اهداف مشخصی است. علاوه بر آن مدیریت زمان استفاده بهینه از وقت جهت زندگی راحت تر و آسوده تر است و شامل مهارت

^۱. Robinz

^۲. Altaimer & Rendal

^۳. Laket

هایی از قبیل انضباط شخصی، هدفگذاری، کنترل وقفه ها، روش سازماندهی امور و غیره است. این مهارت ها به خوبی می تواند باعث حذف بسیاری از منابع استرس زمانی شده و اثرات منفی آن را کاهش می دهند (نعمتی و پارسایی، ۱۳۸۸).

بدون شک اگر زمان به نحو شایسته ای استفاده نشود و افراد به ارزش واقعی آن پی نبرند هرگز نخواهند توانست نتیجه مثمرتری داشته باشند. اگر افراد بر زمان کنترل و تسلط نداشته باشند و نتوانند با برنامه ریزی صحیح وظیفه خود را تنظیم نمایند هرگز به موفقیت نخواهند رسید (لاکت، ۱۳۷۴).

مدیریت زمان به افراد کمک می کند تا کنترل دقیق وقت خود را بدست گیرند و به محیط خود نظم بخشند در نتیجه باعث افزایش خشنودی بیشتر در کار می شود. مهارت سازمانی مدیریت زمان در این تحقیق شامل شش بعدی باشد که عبارتند از: خدمتگذاری^۱، اولویت بندی^۲ اهداف و فعالیت ها، برنامه ریزی^۳

عملیاتی، تفویض اختیار، ارتباطات^۴، مدیریت جلسات. با توجه به نقشی که مدیریت زمان می تواند در افزایش میزان خشنودی و اثربخشی کارکنان و نیز کاهش استرس شغلی ایفا نماید و بنا به اهمیت محدود زمان مورد توجه قرار گرفته. این تحقیقی کوشد رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی و خشنودی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان را مورد بررسی قرار می گیرد.

ضرورت تحقیق:

عدم توجه به مسئله خشنودی شغلی در بلند مدت نظام سازمان را مختل می کند و موجب بروز عصیان، کاهش مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می شود (گایوسی^۷ و همکاران، ۱۹۹۷).

زمان یکی از منابع کمیاب و بی نظیری است که استفاده مؤثر و اثربخش از آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای موفقیت در کار و زندگی محسوب می شود. استروتون (۱۹۹۳) اعتقاد دارد، از دیدگاه فردی کسانی که قدرت زمان و چگونگی سازماندهی و استفاده از آن را می دانند بسیار موفق تر و جلوتر از افرادی هستند که همیشه از تنگی وقت می نالند. مدیریت زمان از موضوعات فوق

1. goal setting

2. objective prioritizing

3. operational planning

4. delegation of authority

5. communication management

6. meeting management

7. Gauci

العاده مهمی است که در دنیای پرقابوت امروز باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

مدیریت زمان و بهره‌وری بهینه از وقت به ما این امکان را می‌دهد که ضمن نجات از استرس‌های کسالت‌بار روزمره و افزایش خشنودی، مدیریتی موفق اعمال کنیم. امروزه هر لحظه از زمان آّبستن حوادث و تحولات شگرف است. پس برای همگام و همراه بودن با تحولات باید روی لحظه لحظه زمان، مدیریت داشته باشیم تا به اهدافمان نائل شویم، کارهای مهم‌تری انجام دهیم، تعادل را حفظ کنیم، استرس را کاهش دهیم، دقیق‌تر کار کنیم، زمان را تحت کنترل خود درآوریم و در نتیجه کارایی بالاتر و یا خشنودی بیشتری بدست آوریم (رحیمی، ۱۳۸۱).

زمان‌های ازدست‌رفته بازگشتنی نیستند و شاید این بی‌رحمانه‌ترین قوانین باشد. زمان همانند تیری است که از کمان رها شود و هرگز باز نمی‌گردد و با شتاب هرچه تمام‌تر پیش می‌رود. زمان گرانبهارترین و ضروری‌ترین منبع است و هیچ چیز جای وقت ازدست‌رفته را نمی‌گیرد (زالی، ۱۳۷۵).

با توجه به اینکه حداقل نصف عمر افراد شاغل در محیط کار سپری می‌شود، استرس ناشی از کار یا استرس شغلی می‌تواند در سلامت و خشنودی آنها علاوه بر کارایی و اثربخشی مؤثر باشد افرادی که تحت استرس‌های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود (علوی، ۱۳۷۴).

هنگامی که استرس شغلی به وجود می‌آید و کار به بخش پایانی خود می‌رسد ممکن است عجله کنید و کارتان را زودتر انجام دهید این امر شما را به سوی احساس شکست سوق می‌دهد و باعث تشدید استرس می‌شود. کلیدرهایی از این وضعیت استرس‌زا استفاده از مهارت‌های مدیریت زمان است اگر بتوانید زمان را تحت کنترل درآورید بازدهی بیشتری خواهید داشت و استرس کمتری را تجربه می‌کنید (تورکینگتون^۱، ۱۳۸۲).

به دلیل اینکه در سازمان‌ها مدیریت زمان و رابطه آن با استرس شغلی و خشنودی شغلی و در نتیجه بهره‌وری و اثربخشی سازمان مؤثر واقع می‌شود، ضرورت انجام این تحقیق احساس می‌شود.

اهداف تحقیق:

هدف کلی:

^۱. Torkinton

هدف کلی این تحقیق رابطه بین مدیریت زمان و استری شغلی با خشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان می باشد.

اهداف جزئی:

- ۱- تبیین رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن با استرس شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان.
- ۲- تبیین رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن با خشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان.
- ۳- تبیین همبستگی چندگانه بین مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان.
- ۴- تبیین همبستگی چندگانه بین مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان با خشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان.
- ۵- پیش بینی خشنودی شغلی از طریق مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی.

سوالات تحقیق:

- ۱- آیا بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و مؤلفه های آن و استرس شغلی با خشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان رابطه معنادار وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان رابطه معنادار وجود دارد؟
- ۳- آیا بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن با خشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان رابطه معنادار وجود دارد؟
- ۴- آیا بین مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان همبستگی چندگانه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان با خشنودی شغلی کارکنان کارخانه سیمان بهبهان همبستگی چندگانه وجود دارد؟
- ۶- کدام یک از مؤلفه های مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی پیش بینی کننده بهتر خشنودی شغلی هستند.

تعاریف متغیرها: