



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد مرودشت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A.»  
رشته: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه رفتارهای مدیریت زمان و تعهد سازمانی با استرس شغلی در  
مدیران آموزش و پرورش شهرستان فسا در سال تحصیلی 1387-1388

استاد راهنما:

دکتر سیدجواد ایرانبان

استاد مشاور:

دکتر عبدالمحمد طاهری

نگارش:

زهرا علیپور

1387-1388

الله أكبر



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد مرودشت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A.»  
رشته: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه رفتارهای مدیریت زمان و تعهد سازمانی با استرس شغلی در  
مدیران آموزش و پرورش شهرستان فسا در سال تحصیلی 1387-1388

نگارش:

زهرا علیپور

1387-1388

1- دکتر سید جواد ایرانبان

2- دکتر عبدالمحمد طاهری هیات داوران:

3- دکتر عباداله احمدی



**ISLAMIC AZAD UNIVERSITY**  
**Marvdasht Branch**

**«M.A.» Thesis In Education Management**

**Subject:**  
**Examining Behavioral of Time Management and**  
**Organizational Commitment and Occupational Stress**  
**Among Heads of Fasa Town Educational Organization**  
**Years 1387-1388**

**By:**  
**Zahra Alipoor**

**2008-2009**

**Thesis Committee Members :**

**1-Seyyed Javad Iranban,[Ph.D.]**

**2- Abdol Mohammad Taheri,[Ph.D.]**

**3- Ebadollah Ahmadi,[Ph.D.]**

## سپاسگزاری

با عنایت به خداوند متعال و با سپاس از او که تنها اوست که راهنمای همه انسانهاست.

در این رهگذر از سرچشمه علم و معرفت، استادان گرانقدری چون جناب آقای دکتر سیدجواد ایرانبان راهنمایی این رساله، استاد محترم جناب آقای دکتر عبدالمحمد طاهری به عنوان مشاور این تحقیق و همچنین جناب آقای دکتر عباداله احمدی مدیر گروه محترم تشکر و سپاسگزاری می‌کنم.

## تقدیم به

تقدیم به پدر و مادر و برادران عزیزم؛

که طی این دوره از تحصیلات، بدون کمک آنها

میسر نبود؛

و تقدیم به:

همسفر لحظات بی نظیر زندگی‌ام، علیرضا، و

سارینا؛

که لحظات ناب زندگی و بودن با آنها را، به خاطر

این دوره، برای زمان‌هایی بدون بازگشت از دست

داده‌ام.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	چکیده

### فصل اول : طرح تحقیق

3	1-1-مقدمه
6	1-2- بیان مساله
8	1-3- اهمیت و ضرورت
9	1-4- قلمرو تحقیق
9	1-5- اهداف تحقیق
10	1-6- سئوالات تحقیق
10	1-7- تعریف عملیاتی متغیرها

### فصل دوم : ادبیات تحقیق

14	2-1- مقدمه
16	2-2- ماهیت ومفهوم زمان
18	2-3- واژه کاوی زمان
18	2-4- زمان در ایران باستان
18	2-5- زمان در نگاه فیلسوفان
19	2-6- زمان در نگاه عارفان
19	2-7- تعاریف مدیریت زمان

- 20.....2-8- ابعاد مدیریت زمان
- 21.....2-9- مراحل بهبود مدیریت زمان
- 21.....2-10- فرایند مدیریت زمان
- 23.....2-11- راهکارهای مدیریت زمان
- 35.....2-12- مبانی نظری مدیریت زمان
- 37.....2-13- تاریخچه مختصری از تعهد سازمانی
- 37.....2-14- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی
- 39.....2-15- ابعاد تعهد سازمانی
- 44.....2-16- اهمیت تعهد سازمانی
- 44.....2-17- انواع تعهد
- 46.....2-18- عوامل موثر بر تعهد سازمانی
- 49.....2-19- نظریه مزیت‌های جانبی بیکر
- 50.....2-20- نظریه سه بخشی تعهد سازمانی
- 51.....2-21- مطالعات در زمینه عوامل موثر بر تعهد سازمانی
- 56.....2-22- شیوه‌های تقویت تعهد کارکنان
- 57.....2-23- تعاریف و نظریه‌های استرس
- 61.....2-24- نشانه‌های متعارف فشار عصبی
- 61.....2-25- زمان و شدت فشار عصبی
- 62.....2-26- علتهای فشار عصبی
- 62.....2-27- نشانه‌ها (علائم) فشار روانی
- 63.....2-28- عوارض سازمانی فشار روانی
- 64.....2-29- عوامل اغزایش فشار روانی در محیط کار
- 65.....2-30- رابطه میان فشار روانی و قابلیت اجرای کار
- 66.....2-31- فشار روانی و معیارهای اندازه‌گیری



67.....	2-32- گونه های مختلف استرس .....
73.....	2-33- تعاریف استرس شغلی .....
75.....	2-34- نشانگرهای استرس شغلی .....
76.....	2-35- افسانه های مربوط به استرس اجرایی .....
78.....	2-36- پیشینه پژوهشی مدیریت زمان .....
82.....	2-37- پیشینه پژوهشی تعهد سازمانی .....
86.....	2-38- پیشینه پژوهشی استرس شغلی .....
89.....	2-39- پژوهش های انجام شده در رابطه با تعهد واسترس .....
90.....	2-40- جمع بندی و نتیجه گیری .....

### فصل سوم : روش تحقیق

93.....	3-1- مقدمه .....
93.....	3-2- روش تحقیق .....
93.....	3-3- جامعه آماری .....
94.....	3-4- روش نمونه گیری .....
94.....	3-5- تعیین حجم نمونه .....
95.....	3-6- ابزار پژوهش .....
96.....	3-7- روایی و پایایی ابزار .....
97.....	3-8- شیوه نمره گذاری پرسشنامه ها .....
99.....	3-9- روش تجزیه و تحلیل داده ها .....

### فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

101.....	4-1- مقدمه .....
----------	------------------

## فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

114	5-1- مقدمه .....
114	5-2- نتیجه گیری .....
118	5-3- پیشنهادات .....
119	5-4- محدودیتها .....
121	پیوست .....

## منابع و مأخذ

127	فهرست منابع فارسی .....
133	فهرست منابع غیرفارسی .....
135	چکیده انگلیسی .....

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
27	1-2- جدول عوامل اتلاف وقت
93	1-3- جدول آمار مدیران شهرستان فسا در سال تحصیلی 87-88
94	2-3- جدول تعداد مدارس و حجم نمونه مدیران
95	3-3- جدول ابعاد چهار گانه رفتارهای مدیریت زمان
95	4-3- جدول ابعاد سه گانه تعهد سازمانی
95	5-3- جدول ابعاد سه گانه استرس شغلی
96	6-3- جدول ضریب پایایی ابعاد تعهد سازمانی
97	7-3- جدول ضریب پایایی ابعاد استرس شغلی
97	8-3- جدول ضریب پایایی ابعاد رفتارهای مدیریت زمان
101	1-4- جدول فراوانی و درصد میزان رفتارهای مدیریت زمان مدیران
102	2-4- جدول فراوانی و درصد میزان تعهد سازمانی
103	3-4- جدول فراوانی و درصد میزان استرس شغلی
104	4-4- جدول ضریب همبستگی بین رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی
105	5-4- جدول ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و استرس شغلی
105	6-4- جدول همبستگی بین رفتارهای مدیریت زمان و تعهد سازمانی با استرس شغلی
105	7-4- جدول ضریب تبیین مدیریت زمان
105	8-4- جدول نتایج تحلیل رگرسیون رفتارهای مدیریت زمان
106	9-4- جدول ضریب تبیین تعهد سازمانی
106	10-4- جدول نتایج تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی

- 106..... 4-11- جدول ضریب همبستگی هدفگذاری و استرس شغلی
- 107..... 4-12- ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی با استرس شغلی
- 107..... 4-13- ضریب همبستگی بین هدفگذاری و استرس شغلی
- 108..... 4-14- ضرایب رگرسیون هدفگذاری
- 108..... 4-15- جدول ضریب همبستگی بین برنامه ریزی عملیاتی و استرس شغلی
- 108..... 4-16- جدول ضرایب رگرسیون برنامه ریزی عملیاتی
- 109..... 4-17- جدول ضریب همبستگی بین کنترل بر زمان و استرس شغلی
- 109..... 4-18- جدول ضرایب رگرسیون کنترل بر زمان
- 109..... 4-19- جدول ضریب همبستگی بین نظم و سازماندهی و استرس شغلی
- 110..... 4-20- جدول ضرایب رگرسیون نظم و سازماندهی
- 110..... 4-21- جدول ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی و استرس شغلی
- 110..... 4-22- جدول ضرایب رگرسیون تعهد عاطفی
- 111..... 4-23- جدول ضریب همبستگی بین تعهد هنجاری و استرس شغلی
- 111..... 4-24- جدول ضرایب رگرسیون تعهد هنجاری
- 111..... 4-25- جدول ضریب همبستگی بین تعهد مستمر و استرس شغلی
- 112..... 4-26- جدول ضرایب رگرسیون تعهد مستمر

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
102	1-4- نمودار فراوانی و درصد میزان رفتارهای مدیریت زمان
103	2-4- نمودار فراوانی و درصد میزان تعهد سازمانی
104	3-4- نمودار فراوانی و درصد میزان استرس شغلی

## چکیده:

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین رفتارهای مدیریت زمان و تعهد سازمانی با استرس شغلی مدیران آموزش و پرورش شهرستان فسا در سال تحصیلی 87-88 است. بدین منظور از طریق روش تصادفی طبقه ای نمونه 120 نفری از جمعیت 184 نفری مدیران انتخاب شدند. ابزارهای تحقیق که شامل مقیاس جهت سنجش رفتارهای مدیریت زمان و مقیاس جهت سنجش تعهد سازمانی و مقیاس جهت سنجش استرس شغلی مدیران بود میان کلیه افراد نمونه توزیع و اطلاعات لازم جمع آوری گردید.

جهت تحلیل داده های تحقیق، بر حسب مورد از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره استفاده شد نتایج تحقیق نشان داد که:

- 1- بین رفتارهای مدیریت زمان با استرس شغلی مدیران رابطه معنی دار وجود ندارد بدین معنی که بکار گیری رفتارهای مدیریت زمان تاثیری بر میزان استرس شغلی مدیران ندارد.
- 2- بین تعهد سازمانی با استرس شغلی مدیران رابطه معنی دار وجود ندارد بدین معنی که تعهد سازمانی تاثیری بر میزان استرس شغلی مدیران ندارد.
- 3- بین هدفگذاری، برنامه ریزی عملیاتی، کنترل بر زمان و نظم و سازماندهی با استرس شغلی مدیران رابطه معنی دار وجود ندارد.
- 4- بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با استرس شغلی مدیران رابطه معنی دار وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** رفتارهای مدیریت زمان / تعهد سازمانی / استرس شغلی / هدفگذاری / برنامه ریزی عملیاتی / کنترل بر زمان / نظم و سازماندهی / تعهد عاطفی / تعهد هنجاری / تعهد مستمر

# فصل اول

## طرح تحقیق

## 1-1 مقدمه

آموزش و پرورش در همه کشورها و در همه ادوار به دلیل وجود حضور فرهیختگان جامعه در آن و هم چنین در نتیجه هدفی که به طور صریح یا ضمنی برای آن تعیین شده است، یعنی تداوم و استمرار فرهنگ و تمدن تاریخی مردم، همواره جز مهمترین و سالم ترین سازمانها بوده و هست.

از سوی دیگر آموزش و پرورش سازمان و سامان ده فکری و تنظیم کننده اصلی و اساسی راه و رسم عملی زندگی خردسالان، نوجوانان و جوانان و در واقع مدیران، کارگزاران و تولیدکنندگان و به طور کلی جامعه آینده هر کشور بوده و است (حبیبی، 1373)

از طرفی قابل ذکر است که زمان جز منابع مهم آموزش و پرورش محسوب می شود و منبع محدود و کمیابی است که بندرت برای استفاده از آن برنامه ریزی می شود و اغلب برای انجام دادن وظایف نا کافی است (صفوی، 1375)

زمان ارزشمندترین سرمایه موجود نزد هر فرد، گروه و سازمان است که با دیگر سرمایه ها به هیچ عنوان قابل مقایسه نیست. اینک به نظر می رسد تنها سرمایه در اختیار انسان زمان است و بس. زیرا تولید پول، ماشین و فناوری وحتى انسان وابسته به صرف وقت و تامین زمان است و تنها سرمایه غیرقابل خریداری و غیرقابل تولید، زمان است (اینترنت) در واقع اکثر صاحب نظران علم مدیریت معتقدند که زمان اساساً اداره شدنی نیست و از مدیریت زمان، تعبیر به مدیریت بر خویشتن می کنند و تنها به ارائه برنامه ها و طرحهایی جهت جلوگیری از اتلاف وقت اکتفا می کنند، زمان اساساً اداره شدنی نیست و خواه ناخواه زمان می گذرد و این ما هستیم که بایستی از آن به خوبی استفاده کنیم. به یک تعبیر، مدیریت زمان در واقع همان مدیریت بر خویشتن است؛ شناخت صحیح و به موقع عواملی که وقت ما را هدر می دهند، خیلی مهم است، زیرا بدین ترتیب راه درمان بیماری اتلاف وقت را کوتاه خواهیم کرد (اینترنت)



با استفاده از روش های مدیریت زمان روزانه تا دو ساعت از وقت افراد ذخیره می شود که در این صورت می توان منافع اقتصادی، اجتماعی ناشی از بکارگیری این روش را در سطح کل جامعه، تخمین زد (موسوی، 1377)

اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می شوند. اغلب پرسشهایی به عمل می آید از قبیل: آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا دیر می آید یا زود می رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثر بخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل،<sup>1</sup> ترجمه شکر کن، 1383)

در میان همه ی رازهای کامیابی که انسان می تواند به رهبران و مدیران عرضه دارد، شاید مهم از همه موضوع شوق و تعهد به کاری است که انجام می دهند افراد متعهد همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی سازند. (علوی، 1372)

اگر قانون و یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببیند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می کنند گروهی از انسان های متعهد می توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکن را ممکن سازد (رابینز،<sup>2</sup> ترجمه اعرابی و پارسیان، 1376)

از طرفی دیگر پدیده استرس یا فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان های امروزی می باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان ها وارد ساخته است، گروهی از صاحب نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده اند شاید هم به راستی دوران ما عصر استرس ها است که در آن انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس زا قرار گرفته و مسایل و مشکلات زیادی از هر سو او را احاطه کرده است (علوی، 1372)

جمشیدیان (1372) سه دسته از نشانه هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز می کند، نام برده اند این نشانه ها عبارتند از: نشانه های روانی،<sup>3</sup> نشانه های جسمانی<sup>4</sup> و نشانه های رفتاری.<sup>5</sup> این نشانه ها اغلب

---

<sup>1</sup> Mitchell T.R

<sup>2</sup> . Robbins

<sup>3</sup> . Psychological Symtoms

<sup>4</sup> . Physical Health Symptoms

<sup>5</sup> . Behavioural Symptomts

همراه با نارضایتی شغلی بروز می کنند. بنابراین، نارضایتی شغلی را می توان یکی از شایعترین پیامدهای استرس شغلی به حساب آورد. نا رضایتی شغلی نیز آثار و عوارضی دارد که عموماً<sup>1</sup> از نظر اقتصادی و اجتماعی زیان آورند و برای فرد و سازمان و جامعه هزینه هایی در بر دارند.

بنابر این نظر به اهمیت تعهد در مدیران و تاثیر همه جانبه استرس به افراد و سازمانها و با توجه به اهمیت مدیریت زمان در عملکرد مدیران آموزش و پرورش، این تحقیق به بررسی رابطه مدیریت زمان<sup>1</sup> و تعهد سازمانی<sup>2</sup> با استرس شغلی<sup>3</sup> مدیران آموزش و پرورش میپردازد.

---

<sup>1</sup> . Time Management

<sup>2</sup> . Organization Commitment

<sup>3</sup> . Job Stress

## 2-1 بیان مساله

به موازات بزرگتر و پیچیده تر شدن سازمان از یک طرف و محدودیت منابع مالی و مادی از طرف دیگر، علم مدیریت امروزه بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته و مدیران به عنوان مسئولان نهایی حسن انجام امور در سازمانها با وظایف متعدد و متنوع بسیاری روبه رو گردیده اند. آنها باید فرایندهای پنج گانه برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، هماهنگی و نظارت ارزشیابی را به منظور نیل به اهداف سازمانی دقیقاً و بطور صحیح اعمال کنند (مکنزی، 1993)<sup>1</sup>

از آنجایی که تاسیس هر سازمانی به منظور تحقق اهداف آن سازمان است زمان بعنوان منبع نامرئی تحقق اهداف خصوصیتی منحصر به فرد دارد. چرا که محدود است و هر کاری کنید بر مقدار آن افزوده نمی شود (مکنزی، 1993)

از طرف دیگر برای افرادی که مشغله زیادی دارند مساله کمبود زمان مساله آشنایی است. متخصصان علم مدیریت بر این باورند که مدیریت زمان کلید موفقیت در برابر کوه مشکلاتی است که هر مدیری با آن روبرو است (جسمی، 1379)

مدیریت زمان در واقع مدیریت شخصی<sup>2</sup> مدیریت زندگی و مدیریت خود است. مدیریت زمان باعث می شود انسان مشغول فعالیت انجام فعالیت های هدفمند گردد ولی فقدان مدیریت زمان سبب انجام فعالیت های سرگرم کننده می گردد.

جدیدترین نوع هدر دادن وقت این است که کارهایی را که اصلاً "نیازی به انجام دادنشان نیست به بهترین نحو ممکن انجام دهیم (دراکر، پیتز، 1961)<sup>2</sup>

ضرورت و اهمیت زمان یکی از ساختارهای مهم در روان شناسی سازمانی است بین این منبع با ارزش و استرس شغلی ارتباط بالقوه ای وجود دارد (اتکینز، 1990)<sup>3</sup>

مدیریت زمان یکی از روشهای موثر جهت کاهش میزان استرس است و اخیراً "اکثر کتب مدیریت و روان شناسی سازمانی تاکید زیادی بر مقوله زمان دارند. مدیریت زمان تاکید بر اجتناب از کارهای غیر ضروری<sup>4</sup> افزایش کارایی<sup>4</sup> سازماندهی و تفویض اختیار دارد (ارگنسترن، 2000)<sup>4</sup>

<sup>1</sup> . Macenzie

<sup>2</sup> . Drucker , Peter

<sup>3</sup> . Atkins

<sup>4</sup> . Orgenstern

بریدل<sup>1</sup> در پژوهشی دریافت مدیرانی که دوره های آموزشی مدیریت زمان را گذرانیده بودند از استرس شغلی کمتری برخوردار بودند.

مدیریت زمان یک ابزار و وسیله است که به انسان کمک می کند تا به یک زندگی عالی برسد و از موفقیت های خود لذت ببرد. مدیریت زمان را میتوان مانند وسیله نقلیه ای در نظر گرفت که می تواند انسان را از آنجایی که هست به آنجایی که می خواهد برسد حمل کند. مدیریت زمان یک دیسپلین شخصی است که وقتی انسان به آن احاطه پیدا می کند می تواند آنچه را که می خواهد بدست آورد همه انساهاى موفق یک ویژگی دارند و آن بها دادن به وقت و زمان است (دراکر، پیتز، 1961)

سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمانهای مهم که وسیله و ابزار اجرای اهداف گوناگون علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. برای تحقق یافتن هدفهای خود به در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد، متعهد، علاقه مند و برخوردار از فکر و روانی سالم نیازمند است (رزن هلتنز، 1989)<sup>2</sup> و او و شارت (1996)<sup>3</sup> بیان نموده است که سرمایه گذاری پرسنل و کارکنان در همه سطوح برای هر سازمان اثر بخش ضروری است.

به گفته افروز (1381) تعلیم و تربیت مطلوب آن است که به پرورش مغزها و اندیشه های پویا و خلاق در کودکان و نوجوانان کشور بپردازد. زیرا که کودکان و نوجوانان امروز یعنی سرمایه های راستین و اصلاح گران واقعی جامعه فردا با همت معلمان و مدیران متعهد، بصیر، متخصص و بلند اندیش مقدر خواهد بود. با توجه به نقش حساس مدیران آموزشی لازم است که از تعهد بالایی برخوردار باشند.

چنانچه شهید مطهری (1370) بیان می کند، اگر شخصی لیاقت و شایستگی و تعهد حداکثر بهره برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، استحقاق مدیر شدن را دارد و اگر چنین تعهد، لیاقت و شایستگی را ندارد نباید چنین مسئولیتی به او محول شود.

سطوح مختلف تعهد سازمانی می تواند نتایج مطلوب و یا نتایج نامطلوبی برای فرد، گروه کاری و سازمان بدنبال داشته باشد. تحقیقات زیادی درباره تاثیر تعهد سازمانی در عملکرد شغلی، رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی (منظور رفتارهایی که افراد علاوه بر وظایف مقدر در شرح شغل برای سازمان انجام می دهند)

---

<sup>1</sup> . Briddell

<sup>2</sup> . Rosenholts

<sup>3</sup> . W and Shart