

بررسی رابطه بین مدیریت زمان با تحلیل رفتگی شغلی

(مورد مطالعه دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی استان اردبیل)^۱

آرزو سلیمانی^۲، محمد پورپناهی کل تپه^۳، زینب امینی ولاشانی^۴، سید امین دهقان بنادکی^۵

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی رابطه بین مدیریت زمان با تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی استان اردبیل بود. پژوهش از نوع کاربردی بود و بر اساس روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل که شامل ۷۵ نفر بود که با توجه به تعداد کم این دبیران، تمامی جامعه آماری به‌عنوان حجم نمونه و به روش نمونه‌گیری همه شماری، در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت زمان بووی و هد (Bovey & head, 2001) و پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش و جسکون (Moslesh, Jackson & 1986) بود. میزان پایایی به ترتیب برای پرسشنامه‌های مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی ۰/۸۶ و ۰/۸۷ به دست آمد که نشان از پایایی سوالات پرسشنامه است. جهت

تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی رابطه معناداری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه مستقیم وجود دارد. بین سازماندهی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه مستقیم وجود دارد. بین رهبری با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به یافته به‌دست‌آمده می‌توان نتیجه گرفت که معلمانی که با مهارت‌های اثربخش و ویژه مدیریت بر زمان خود آشنا هستند، چون می‌توانند از زمان خود به نحو احسن استفاده کنند و کمبود آن را جبران کنند، کمتر دچار استرس و به‌تبع آن کمتر دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شوند.

واژگان کلیدی: تحلیل رفتگی شغلی، مدیریت زمان، دبیران، اردبیل، استثنایی

۱- تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۰۲/۲۲

تأیید نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۰۶

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۳- دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی سازمان‌های ورزشی، گروه تربیت بدنی و مدیریت ورزشی، اردبیل، ایران

۴- دانشجوی دکترای تخصصی آسیب‌شناسی و حرکات اصلاحی، پردیس بین‌المللی کیش، ایران

۵- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

Identifying the relationship between time management and job burnout of physical education teachers in exceptional schools in Ardabil province

Abstract

The purpose of the current research was to identify the relationship between time management and job burnout of physical education teachers of exceptional schools in Ardabil province. The research was applied and based on the descriptive-correlation method. The statistical population includes all the physical education teachers of the exceptional schools of Ardabil city, included 75 people, and due to the small number of these teachers, the entire statistical population was considered as the sample size and by the random sampling method. The data collection tool was Bowie and Head's (2001) standard time management questionnaires and Moslesh and Jeskon (1986) burnout questionnaire. The reliability rate for time management and job burnout questionnaires was 0.86 and 0.87, respectively, which is the reliability of the questionnaire. SPSS software was used to analyze the findings. The research results indicate that there is a significant relationship

between time management and burnout. There is a direct relationship between planning and emotional exhaustion, decrease in individual performance and personality deterioration. There is a direct relationship between organization and emotional exhaustion, decreased individual performance and personality deterioration. There is a significant relationship between leadership and emotional exhaustion, decrease in individual performance and personality deterioration. According to the findings, it can be concluded that teachers who are familiar with effective and special time management skills, because they can use their time efficiently and compensate for its lack, are less stressed and As a result, they suffer less job burnout.

Key words: job burnout, time management, teachers, Ardabil. exception

مقدمه

منابع انسانی، ارزشمندترین منبع برای سازمان هستند و کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از بالندگی و شادابی منابع انسانی نتیجه می‌شود. یکی از رده‌های افزایش بهره‌وری سازمان‌ها حفظ سلامت کارکنان آن است. از جمله عواملی که در این دوران، سلامت سازمان‌ها و کارمندان را به چالش می‌کشد، پدیده فرسودگی در کار است که موجب کاهش بهره‌وری، کاهش خلاقیت، کاهش یادگیری، تضعیف فرهنگ سازمانی، کاهش کیفیت زندگی کاری می‌شود (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۵).

گریفین و مورهد (Griffin & Moorhead's, 2020)، فشار عصبی کارکنان را به دودسته فشار عصبی سازمانی و فشار عصبی زندگی تقسیم کرده‌اند. آن‌ها علل ایجاد فشارهای زندگی را تغییر زندگی و فاجعه زندگی نام برده‌اند و علل ایجاد فشارهای عصبی سازمانی را الزامات شغلی، نوع شغل، تأمین، کار زیاد، الزامات فیزیکی، حرارت، طرح دفتر، الزامات نقش، تضاد ابهام، ادراکات روابطی، فشار گروهی، تب رهبری و شخصیت نام برده‌اند. تحلیل رفتگی شغلی^۱، پدیده‌ای است که در طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از روانشناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است. تحلیل رفتگی شغلی، نوعی اختلال است که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی و هیجانی ایجاد می‌شود و نشانه‌های مرضی آن نیز فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی است (گلچین نیا، ۱۳۹۵).

کارکنان امروزه با افزایش مداوم وظایف شغلی در محل کار روبرو هستند، این در حالی است که اوقات بیشتری را صرف کار می‌کنند و این موجب وارد آمدن فشار بیش از اندازه بر آنان می‌شود. امروزه انتظارات از کارکنان در درون و بیرون این نظام اجتماعی بسیار زیاد شده است و آن‌ها دائماً تحت فشار کاری هستند. نظام اجتماعی یک نوع نظام که از تلفیق و درآمیختن جهان مصنوعات فنی و جهان تعاملات اجتماعی پدید می‌آید (گراتز و رومر، 2018). (Gratz & Roemer, 2018). مدرسه نیز یک نظام اجتماعی است که از معلم و دانش‌آموز و مدیر و معاونین و کلاس تشکیل شده است و این افراد با یکدیگر در ارتباط هستند و این هماهنگی در جریان هستند، افراد در این نظام اجتماعی کوچک به صورت منظم و خودکار وظایف خود را به نحو درست و مناسبی انجام می‌دهند و اهداف خود را پیاده‌سازی کنند تا نظام اجتماعی‌شان دچار اختلال نشود. این فشار احتمالاً آنان را بیش از پیش تحت تأثیر

قرار می‌دهد، سلامت و آسایش شخصی آنان را به خطر می‌اندازد، آنان را دچار استرس (فشار روانی) می‌کند و در اثر فشارهایی که بر آنان وارد می‌شود پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می‌شود و به همین خاطر ممکن است از کارایی و اثربخشی آن‌ها نیز کاسته شود، این استرس اگر ادامه داشته باشد، موجبات واماندگی و تحلیل رفتگی آنان را به وجود می‌آورد (Borritz, 2015). در زمان کنونی یکی از منابع اصلی فشار روانی کمبود وقت است، اینکه افراد چه شغلی داشته باشند و در چه مقام و پستی باشند مهم نیست، زیرا همه به نحوی با این مسئله روبرو می‌باشند. همه ما دوفنری را که دارای شرایط کاری کاملاً یکسان هستند اما یکی از آن‌ها دائماً از کمی وقت و فشار کاری نالان است در صورتی که دیگری احساس راحتی کرده و در زمان خودکارها را به پایان می‌برد و حتی دارای کارایی و اثربخشی بالاتری نیز است، دیده‌ایم. مدیریت زمان در فرهنگ‌ها و زمینه‌های مختلف از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ بنابراین، مدیریت زمان یک ساختار چندبعدی است (Strzelecka, 2020). در نتیجه، هنوز تعریف دقیقی از مدیریت زمان ارائه نشده است. با این وجود، مدیریت زمان عمده‌تاً تحول سه بعد متمرکز است: تعیین اهداف و اولویت‌ها، استفاده از مکانیک برای مدیریت زمان و به‌کارگیری اولویت برای یک سازمان (Aguinis & Aeon, 2017). از جمله مواردی که می‌تواند بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی، اثرگذار باشد، مدیریت زمان است که در این پژوهش به بررسی آن پرداخته می‌شود. مدیریت زمان، به‌عنوان رویکردی برای مقابله با استرس محل کار مرتبط با زمان معرفی شده است. این رویکرد شامل تکنیک‌هایی برای تعریف اهداف کوتاه‌مدت، تبدیل آن‌ها به وظایف و فعالیت‌هایی برای اجرای سریع‌تر آن‌ها، برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی وظایف روزانه و جلوگیری از وقفه‌های کاری به‌منظور رفع محدودیت‌های انجام وظایف است (یوسفی و هرسج، ۱۳۹۶). مدیریت زمان عبارت است از استفاده مؤثر از منابع و راهی برای دستیابی به اهداف شخصی که شامل مهارت‌هایی مانند نظم شخصی، هدف قرار گرفتن، کنترل وقفه، سازمان‌دهی وظایف و مانند آن است. این مهارت‌ها می‌توانند بسیاری از منابع استرس سازمانی را از بین ببرند و تأثیرات منفی آن‌ها را به‌طور مؤثر کاهش دهند (Darawad, 2015). مدیریت زمان استفاده مؤثر از منابع و راهی جهت رسیدن به اهداف شخصی است. علاوه بر آن مدیریت زمان شامل مهارت‌هایی از قبیل انضباط شخصی، هدف‌گذاری، کنترل وقفه‌ها، روش سازمان‌دهی امور و غیره است این مهارت‌ها به‌خوبی می‌توانند باعث حذف بسیاری از منابع استرس سازمانی شده و اثرات منفی آن را کاهش دهند (ادیب راد، ۱۳۹۱).

الزیادت و اویدات^۱ (Alziyadat & Obidat, 2022) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین مدیریت زمان، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان پزشکی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که درحالی‌که بعد تعیین اهداف و اولویت‌های مدیریت زمان به‌طور مثبت بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، بعد مکانیک تأثیر معکوس دارد. علاوه بر این، درحالی‌که بعد تعیین اهداف و اولویت‌های مدیریت زمان تأثیر مثبتی بر بعد خستگی عاطفی فرسودگی شغلی دارد، بعد مکانیک تأثیر منفی دارد. در نهایت مشخص شد که خستگی عاطفی تأثیری بر رضایت شغلی خدمه پزشکی ندارد. گریسوم، لوب و میتانی^۲ (Grissom, Loeb & Mitani, 2015) پیشنهاد کردند که مدیریت زمان خوب می‌تواند عملکرد کاری را افزایش دهد. پژوهش ایشان نشان داد که مهارت‌های مدیریت زمان مدیران با تخصیص زمان‌های مختلف در حوزه‌های وظایف شغلی و معیارهای عملکرد بالاتر مرتبط است. جنالی و سینگ^۳ (Jinalee & Singh, 2018) در پژوهش خود نیاز به بهبود مهارت‌های مدیریت زمان برای کاهش بار روانی ناشی از انجام به‌موقع وظایف را پیشنهاد کرد.

نتایج پژوهش بمپوری و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که میانگین تغییرات نمره استرس شغلی بعد از آموزش مدیریت زمان در گروه مداخله و کنترل تفاوت معنی‌دار داشت. طاهر خانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که بین مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین مدیریت زمان با خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی در کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، بین فرسودگی شغلی و مدیریت زمان کارکنان فعال و غیرفعال تفاوت معنی‌داری وجود داشت. میر هادی و سنایی (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه معکوسی بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان وجود دارد. نتایج پژوهش عنایتی و همکاران (۱۳۹۵) نیز حاکی از آن بود که تأثیر مدیریت زمان بر فرسودگی شغلی، تأییدشده است.

در زمان کنونی یکی از منابع اصلی فشار کاری و تحلیل رفتگی دبیران ورزش کمبود وقت است. اینکه دبیران ورزش در استفاده درست از زمان معین مدیریت زمان چه نقشی می‌توانند ایفا کنند تا از کمبود زمان و وقت رنج نبرند و دچار تحلیل رفتگی نباشند و دارای اثربخشی

1. Alziyadat & Obidat

2. Grissom, Loeb & Mitani

3. Jinalee & Singh

و کارایی بالاتری در مدرسه باشند. دبیران ورزش با افزایش مداوم وظایف شغلی در مدرسه روبرو هستند. این در حالی است که اوقات بیشتری را صرف کار در مدرسه می‌کنند و این امر موجب وارد آمدن فشار بیش از حد بر آنان می‌شود و امروزه انتظارات از دبیران ورزش در درون و برون این سیستم اجتماعی بسیار زیاد شده است. آن‌ها دائماً تحت فشار کاری هستند و این فشار آنان را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد. سلامت و آسایش شخصی آنان را به خطر می‌اندازد، آنان را دچار استرس می‌کند و بر اثر فشارهایی که بر آنان وارد می‌شود پس از مدتی توان و انرژی اولیه‌ی این نیروی مهم کاسته می‌شود و به همین خاطر ممکن است از کارایی و اثربخشی آن‌ها نیز کاسته شود. این استرس اگر ادامه داشته باشد موجبات واماندگی و فرسودگی آنان را به وجود می‌آورد (Carls, 2018).

نکته‌ی مهم دیگر این است که تحلیل رفتگی باعث غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار و مشکلات جسمی - روانی می‌شود، بنابراین می‌توان گفت تحلیل رفتگی مشکلی بالقوه برای دبیران تربیت‌بدنی به شمار می‌آید و توجه مدیران آموزش و پرورش به موضوع تحلیل رفتگی سبب ارتقای سلامت روانی، بهبود روابط بین فردی و کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت می‌گردد و از سوی دیگر چنانچه دبیران ورزش خود دچار تحلیل رفتگی گردند نمی‌توانند عملکرد و توانایی‌های خود را در اختیار دانش‌آموزان قرار دهند. با مدیریت زمان پی خواهیم برد که نمی‌توان هر کاری را سروقت انجام داد، اما برخی از کارها وجود دارند که باید سروقت انجام شوند و کارهایی هستند که می‌توان به تأخیر انداخت؛ بنابراین زمانی می‌توانیم یک مدیریت زمان ایجاد کنیم که واقعاً بدانیم چه انتظاری از زندگی خود داریم. سیر تاریخی نشان داده است که ضعف در مدیریت زمان یک مسئله قدیمی است. مسئله‌ای که فناوری آن را به وجود نیاورده و قادر به حل آن نیست در شرایطی که ابزار بیشتری برای مدیریت زمان در اختیار داریم و فرایندهای اداری کمتر دستخوش کاغذ و ملزومات غیر لازم قرار می‌گیرد، مدیریت ضعف زمان را نمی‌توان پنهان نمود و اثربخشی بیشتری مورد نیاز است، زیرا برای موفقیت بیشتر چه در زندگی شخصی و چه در زندگی حرفه‌ای نیازمند به‌کارگیری راهبردهای مدیریت زمان هستیم. به‌منظور شناخت علمی پدیده تحلیل رفتگی دبیران تربیت‌بدنی و مقابله با آن‌ها به‌منظور تأمین بهداشت روانی دبیران تربیت‌بدنی اهمیت زیادی دارد. با توجه به وجود ۷۵ دبیر تربیت‌بدنی شهرستان اردبیل به نظر می‌رسد، بررسی تحلیل رفتگی شغلی آنان و رابطه با مدیریت زمان با توجه به حساسیت شغلی ضروری باشد. اهمیت این پژوهش در این است که ابعاد مختلف مدیریت زمان را در دبیران روشن کرده و

رابطه‌ی آن را با تحلیل رفتگی دبیران بررسی نمود. با توجه به مطالبی که بیان شد و تأثیرات مدیریت زمان بر وضعیت اشتغال کارکنان، در این پژوهش سعی بر آن است که پاسخی برای این سؤال به دست آید که آیا بین مدیریت زمان با تحلیل رفتگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟

روش‌شناسی

تحقیق حاضر مبتنی بر رویکرد کمی محور و براساس رویه پیمایش از نوع توصیفی، همبستگی و کاربردی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ که شامل ۷۵ نفر است که با توجه به تعداد کم این دبیران، تمامی جامعه آماری به‌عنوان حجم نمونه و به روش نمونه‌گیری همه شمار، در نظر گرفته شد. در این پژوهش به بررسی متغیرهای مدیریت زمان با مولفه‌های (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و رهبری) به‌عنوان متغیر مستقل و تحلیل رفتگی شغلی با مولفه‌های (خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت) نیز به‌عنوان متغیر وابسته به‌کاربرده می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت زمان بووی و هد (Bovey & head, 2001) و پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش و جکسون (Jackson & Moslesh, 1986) است.

بر این اساس به‌منظور بررسی ایده‌هایی که می‌تواند جهت بهبود مهارت‌های مدیریت زمان مورد استفاده قرار گیرد، از پرسشنامه ۶۸ گویه‌ای که از پژوهش بووی و هد (Bovey & head, 2001) استخراج شده است، استفاده شد. پرسشنامه مذکور دارای ۶۸ سؤال، ۳ بعد (برنامه‌ریزی و کنترل (۲۷ سؤال)، سازمان‌دهی (۲۵ سؤال)، رهبری (۱۶ سؤال) است. در پژوهش پیش رو منظور از تحلیل رفتگی شغلی به وجود آمدن خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی در محیط کار و زوال شخصیت که به‌وسیله مقیاس ۲۲ سؤالی تحلیل رفتگی مسلش و جکسون (Moslesh, 1986 Jackson &) اندازه‌گیری می‌شود، این پرسشنامه دارای سه بعد خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت است. قدیمی و همکاران (۱۳۹۱) میزان پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ گزارش نمودند. در این پژوهش نیز جهت بررسی میزان پایایی پرسشنامه‌ها، در ابتدا بین ۳۰ نفر از دبیران پرسشنامه توزیع شد و سپس میزان آلفای کرونباخ آن‌ها محاسبه

گردید. این میزان به ترتیب برای پرسشنامه‌های مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی ۰/۸۶ و ۰/۸۷ به دست آمد که نشان از پایداری سؤالات پرسشنامه است. جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. در این راستا در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های آماری مرکزی و پراکندگی استفاده شده و نتایج با استفاده از جداول و نمودارها طبقه‌بندی و تلخیص شده است. آزمون کولموگروف-اسمینروف جهت اثبات توزیع نرمال داده‌ها انجام گرفته و در ادامه با استفاده از آزمون همبستگی به بررسی فرضیه‌ها پژوهش پرداخته شده است.

نتایج پژوهش

نمونه آماری (کل جامعه آماری) این پژوهش ۷۵ نفر بوده است که با توزیع پرسشنامه‌ها در بین همه شرکت‌کنندگان از آن‌ها خواسته شد تا به همه پرسش‌ها مطرح شده پاسخ دهند.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

درصد	فراوانی	متغیر	
۳۷/۳	۲۸	زن	جنسیت
۶۲/۷	۴۷	مرد	
۱۰۰	۷۵	مجموع	
۱۶	۱۲	۱ تا ۵ سال	سابقه خدمت
۴۰	۳۰	۶-۱۰ سال	
۵/۳	۴	۱۱-۱۵ سال	
۲۱/۳	۱۶	۱۶-۲۰ سال	
۱۷/۳	۱۳	۲۱ سال بیشتر	
۱۰۰	۷۵	مجموع	
۱۲	۹	دیپلم	سطح تحصیلات
۲۹/۸	۱۷	فوق دیپلم	
۵۳/۳	۴۰	لیسانس	
۱۲	۹	فوق لیسانس	



۱۰۰	۷۵	مجموع	سن
۱۳/۳	۱۰	۲۰ تا ۳۰ سال	
۴۱/۳	۳۱	۳۱ تا ۴۰ سال	
۳۴/۷	۲۶	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۰/۷	۸	بالتر از ۵۰ سال	
۱۰۰	۷۵	مجموع	مقطع تدریس
۵۳/۳	۴۰	ابتدایی	
۲۸	۲۱	راهنمایی	
۱۸/۷	۱۴	دبیرستان	
۱۰۰	۷۵	مجموع	

جدول ۲. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد	میان گین	انحراف معیار	واریانس	چولگی
مدی ریت زمان	برنامه‌ریزی	۷۵	۶/۴۱	۱۶۹۴	۱۱/۲	۱/۱۹
	سازماندهی	۷۵	۷/۱۲	۱۴۹۳	۹/۲۵	۱/۴۶۷
	رهبری	۷۵	۸/۴۷	۱۳۶۹	۱/۵۹	۱/۲۳۴
	مجموع	۷۵	۲۳/۹	۱۴۲۱	۱۰/۷	۱/۲۳۱
	عاطفی	۷۵	۳/۱۱	۱۶۹۴	۱/۴۸۲	۱/۰۴
تحلیل رفتگی شغلی	کاهش عملکرد فرد	۷۵	۴/۲۳	۱۴۹۳	۱/۲۴۳	۱/۶۵۲
	زوال شخصیت	۷۵	۳/۸	۱۳۶۹	۱/۱۳۶	۱/۳۲۵

مجموع	۷۵	۳/۴۸	۰/۶۸	/۴۷۴	/۰۸۷

مطابق با جدول ۲ توزیع پراکندگی میزان اهمیت ابعاد مدیریت زمان حدود ۲۳۴/۹ ظاهر شد که با توجه به مقدار نظری (۲۲۰) در سطح متوسط نمایش می‌دهد. تحلیل آماره‌های توصیفی هر یک از عوامل مرتبط با مدیریت زمان بر اساس میانگین طیف به‌دست‌آمده، سطح متوسطی را برای هر یک از آیتم‌های مورد ارزیابی نشان می‌دهد. بیشترین میانگین مربوط به بعد رهبری (۸۴/۴۷) و کمترین میزان مربوط به بعد برنامه‌ریزی (۶۴/۴۱) بود.

همچنین توزیع پراکندگی میزان تحلیل رفتگی شغلی در حدود ۳/۴ ظاهر شد که با توجه به مقدار میانه (۳) در سطح متوسط به بالا نمایش می‌دهد. تحلیل آماره‌های توصیفی هر یک از عوامل مرتبط با تحلیل رفتگی شغلی بر اساس میانگین طیف به‌دست‌آمده، سطح متوسطی را برای هر یک از آیتم‌های مورد ارزیابی نشان می‌دهد. بیشترین میانگین مربوط به بعد کاهش عملکرد فرد (۴/۲۳) با کمترین انحراف معیار و کمترین میزان مربوط به بعد زوال شخصیت (۳/۸) بود.

جهت استفاده از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون در این پژوهش ابتدا به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و وجود شرایط لازم جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک اقدام شده است.

نتایج آزمون نرمال بودن کلموگروف-اسمیرنوف در جدول ۳ نشان داده شده است. سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ در احتمال آماره در متغیرها نشان‌دهنده نرمال بودن متغیرها و استفاده از آزمون پارامتریک برای آزمون فرض است.

جدول ۳. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

احتمال آماره K-S	آماره-K S	آماره‌ها متغیرها
۰/۰۵۶	۱/۳۳	مدیریت زمان
۰/۲۵۶	۱/۰۱۳	برنامه‌ریزی
۰/۷۲۸	۰/۶۹۰	سازمان‌دهی
۰/۰۵۶	۱/۳۳	رهبری



۰/۴۳۲	۰/۷۸۴	تحلیل رفتگی شغلی
۰/۷۴۱	۰/۶۲۵	عاطفی
۰/۹۱۴	۰/۳۸۵	کاهش عملکرد فرد
۰/۶۷۵	۰/۴۷۵	زوال شخصیت

همبستگی بین متغیرها

آزمون فرضیه اصلی پژوهش: بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴. ارتباط بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی

تحلیل رفتگی شغلی			متغیرها
تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	
۷۵	۰/۰۳	-۰/۲۳۴*	مدیریت زمان

طبق جدول ۴ ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی نشان می‌دهد که ($r = -0.234$) همبستگی معنی دار ($P = 0.03$) مابین این دو متغیر (در سطح ۹۵ درصد) وجود دارد و همچنین منفی بودن این ضریب نشانگر تغییرات در جهت کاهش یک متغیر با افزایش متغیر دیگر است. از این رو فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی در دبیران تربیت بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

۱- بین برنامه‌ریزی و خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول ۵. ارتباط بین برنامه‌ریزی و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی

برنامه‌ریزی			متغیرها
تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	

۷۵	۰/۰۰۰	-۰/۳۲۲**	خستگی عاطفی
۷۵	۰/۰۲۱	-۰/۲۴۷*	کاهش عملکرد فردی
۷۵	۰/۰۰۰	-۰/۳۷۸**	زوال شخصیت

طبق جدول ۵ ضریب همبستگی بین برنامه‌ریزی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت نشان می‌دهد که به ترتیب میزان همبستگی $-۰/۳۲۲$ ، $-۰/۲۴۷$ و $-۰/۳۷۸$ و سطوح معناداری نیز کمتر از $۰/۰۵$ بوده، منفی بودن این ضریب نشانگر تغییرات در جهت کاهش یک متغیر با افزایش متغیر دیگر است. از این رو فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بین برنامه‌ریزی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت در دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد.

۲- بین سازمان‌دهی و خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول ۶. ارتباط بین سازمان‌دهی و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی

سازمان‌دهی			متغیرها
تعداد	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی پیرسون	
۷۵	۰/۰۰	-۰/۲۴۷**	خستگی عاطفی
۷۵	۰/۰۳۴	-۰/۱۹۶*	کاهش عملکرد فردی
۷۵	۰/۰۰۰	-۰/۳۷۷**	زوال شخصیت

طبق جدول ۶ ضریب همبستگی بین سازمان‌دهی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت نشان می‌دهد که به ترتیب میزان همبستگی $-۰/۲۴۷$ ، $-۰/۱۹۶$ و $-۰/۳۷۷$ و سطوح معناداری نیز کمتر از $۰/۰۵$ بوده، منفی بودن این ضریب نشانگر تغییرات در جهت کاهش یک متغیر با افزایش متغیر دیگر است. از این رو فرضیه صفر رد می‌شود و



فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بین سازمان‌دهی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت در دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد.

۳- بین رهبری و خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول ۷. ارتباط بین سازمان‌دهی و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی

رهبری			متغیرها
تعداد	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی پیرسون	
۷۵	۰/۰۰۰	۰/۳۶۱**	خستگی عاطفی
۷۵	۰/۰۳۴	۰/۲۷۵*	کاهش عملکرد فردی
۷۵	۰/۰۱۲	۰/۲۱۱*	زوال شخصیت

بر اساس نتایج جدول ۷، ضریب همبستگی بین سازمان‌دهی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت نشان می‌دهد که به ترتیب میزان همبستگی ۰/۳۶۱-، ۰/۲۷۵- و ۰/۲۱۱- و سطوح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ بوده، منفی بودن این ضریب نشانگر تغییرات در جهت کاهش یک متغیر با افزایش متغیر دیگر است. از این رو فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بین رهبری با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت در دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد.

به منظور بررسی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل از آزمون رگرسیون تک‌متغیره استفاده شد:

جدول ۸. تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

سطح معناداری	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	میزان F	R ²	R
۰/۰۰۱	۷۱	۳	۷/۸۰	۰/۲۴۸	۰/۴۹۸

نتایج جدول ۸ حاکی از این است که مقدار F برابر با $۷/۸۰$ است که این مقدار با درجات آزادی $(۳،۷۱)$ در سطح $۰/۰۰۱$ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از $۰/۰۵$ هست. بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر $۰/۲۴۸$ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش‌بین روی هم‌رفته می‌توانند ۲۴ درصد از تغییرات تحلیل رفتگی شغلی را پیش‌بینی کنند. به‌منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش‌بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۹. ضرایب بتا و سطح معناداری آن‌ها

متغیرهای پیش‌بین	B	بتا (Beta)	تی (T)	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲/۹۰	۰/۲۰۶	۱۴/۱۷	۰/۰۰۰
برنامه‌ریزی	۰/۰۶۸	۰/۰۴۰	۱/۶۹	۰/۰۹۴
سازمان‌دهی	-۰/۱۳	۰/۰۴۳	-۰/۳۱۳	۰/۷۵۵
رهبری	۰/۱۴۳	۰/۰۳۶	۳/۹۴	۰/۰۰۱

سطح معناداری مقدار بتای مؤلفه‌ی رهبری کمتر از سطح قابل قبول معناداری $(۰/۰۵)$ هست بنابراین فقط این مؤلفه پیش‌بین معنادار تحلیل رفتگی شغلی است و مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی قادر به پیش‌بینی تحلیل رفتگی نمی‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین مدیریت زمان و ابعاد آن با تحلیل رفتگی دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل انجام گرفت. تحلیل آماره‌های توصیفی هر یک از عوامل مرتبط با مدیریت زمان بر اساس میانگین طیف به‌دست‌آمده، سطح متوسطی را برای هر یک از آیتم‌های مورد ارزیابی نشان می‌دهد. تحلیل آماره‌های توصیفی هر یک از عوامل مرتبط با تحلیل رفتگی شغلی بر اساس میانگین طیف به‌دست‌آمده، سطح متوسطی را برای هر یک از آیتم‌های مورد ارزیابی نشان می‌دهد.

همچنین آزمون فرضیات نشان داد که بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی رابطه معناداری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه مستقیم وجود دارد. بین سازمان‌دهی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال

شخصیت رابطه مستقیم وجود دارد. بین رهبری با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده با یافته‌های پژوهش‌های الزیادت و اوبیدات (Elzaidat & Obidat, 2022)، بمپوری و همکاران (۱۳۹۷)، طاهر خانی و همکاران (۱۳۹۶)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، میرهادی و سنایی (۱۳۹۴) و تنگ و همکاران (tengo, 2010) همسو است.

در تبیین نتایج می‌توان گفت که تحلیل رفتگی شغلی، یکی از تهدیدهای سلامت شاغلان است که با اختصاص فرصتی به ورزش روزانه، خطر ابتلا به آن کاهش می‌یابد. کار کردن راه مناسبی برای صرف انرژی در مسیر مطلوب و حفظ تعادل فیزیولوژیکی است که در صورت عدم به‌کارگیری روش‌های مناسب، مشکلاتی مانند تأثیر فشارهای شغلی بر کیفیت زندگی، غیبت و حتی کناره‌گیری را به دنبال دارد. مدیریت زمان و فعالیت‌های بدنی می‌تواند ظرفیت افراد را در مقابله با برخی از فشارهای روانی در محیط کار افزایش دهد. همچنین با تأسی از راهکارهای «مدیریت زمان» می‌توان بازدهی سازمان‌ها را افزایش داد و با بهره‌گیری مناسب از «زمان» از اتلاف وقت و هزینه‌های سنگین در سازمان‌ها پیشگیری نمود. از این رو می‌توان گفت، مدیریت زمان علم کنترل زمان و استفاده صحیح از آن است. برنامه‌ریزی در زندگی شخصی و حرفه‌ای متفاوت از هم انجام می‌شوند. در برنامه‌ریزی شخصی، برنامه‌ریزی از طریق هدف‌گذاری و ترسیم مسیر دستیابی به اهداف انجام می‌شود. در برنامه‌ریزی حرفه‌ای، برنامه‌ریزی پروژه محور است. برنامه‌ریزی پروژه باید از طریق نرم‌افزارهای برنامه‌ریزی رسمی انجام شود. زمان یکی از عوامل تحلیل رفتگی شغلی است و مدیریت زمان می‌تواند از این تحلیل رفتگی جلوگیری کند. بنابراین، لازم است کارکنان را بامهارت‌های زندگی و مهارت‌های مدیریت زمان آشنا کرد تا بتوان بر اساس آن استرس و تحلیل رفتگی شغلی را کاهش داد که در نتیجه آن کارایی و اثربخشی سازمانی و موفقیت فرد و جامعه حاصل خواهد شد. با توجه به یافته به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که معلمانی که بامهارت‌های اثربخش و ویژه مدیریت بر زمان خود آشنا هستند، چون می‌توانند از زمان خود به نحو احسن استفاده کنند و کمبود آن را جبران کنند، کمتر دچار استرس و به تبع آن کمتر دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شوند. از جمله محدودیت‌های حاضر در این پژوهش می‌توان به عدم انگیزه و همکاری لازم یا سهل‌انگاری برخی آزمودنی‌ها در تکمیل دقیق پرسشنامه و سوگیری افراد که ممکن است بر دقت پاسخ دادن به پرسش‌نامه‌ها اثر گذاشته باشد، اشاره کرد.

پیشنهادها کاربردی

با توجه به یافته‌های این پژوهش که نشان می‌دهد بین برنامه‌ریزی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و زوال شخصیت در دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی شهر اردبیل رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد، پیشنهاد می‌شود برای کاهش فرسودگی شغلی، دبیران تربیت‌بدنی مدارس استثنایی با مفهوم مدیریت زمان و ابعاد آن به صورت نظری و عملی آشنا شوند و به مدیریت زمان بیش از پیش توجه کنند و آن را سرلوحه کار خود قرار دهند.

همچنین در مطالعات بعدی از حجم نمونه بیشتر استفاده شود در نهایت با توجه به اینکه مدیریت زمان دارای اهمیت بالایی بوده و نظر به میزان متوسط مدیریت زمان و ابعاد آن در کارکنان، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد محیط مناسب و دوره‌های آموزشی نسبت به این مقوله مهم مدیریتی با توجه به تأثیر بالابر تحلیل رفتگی شغلی اهمیت زیادی دهند. همچنین به احتمال زیاد دلیل همبستگی بالا در مدیریت زمان و میزان تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان در حد متوسط به بالا است به دلیل عدم استفاده از برنامه‌ریزی و مدیریت زمان باشد.

همچنین پیشنهاد می‌گردد از مدیریت زمانی سازمانی و شخصی به مدیران و کارکنان در جهت جلوگیری از تحلیل رفتگی و افزایش بهره‌وری شغلی صورت گیرد. مدیران ارشد باید توجه داشته باشند که تحلیل رفتگی باعث ایجاد حس عدم کارایی در میان کارکنان خواهد شد لذا همان‌طور که گفته شد باید مدیران با بهره‌گیری از مدیریت زمان بهینه و آموزش به کارکنان عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان و رشد سازمان را فراهم آورند.

منابع

۱. ابراهیمی، س؛ شوشی نسب، پ؛ معین فرد، م. (۱۳۹۵). بررسی و مقایسه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در کارکنان فعال و غیرفعال دانشگاه حکیم سبزواری، *دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش*. ۴(۱): ۱۱۳-۲۹.
<https://doi.org/10.22044/shm.2016.877>
۲. ادیب راد ن. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن دانشگاه الزهراء*، طرح پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی.
۳. بمپوری، س؛ قلجه، م؛ نویدیان، ع. (۱۳۹۷). *تأثیر آموزش مدیریت زمان بر استرس و فرسودگی شغلی، پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی*

زاهدان سال ۱۳۹۷. *نشریه علوم پزشکی صدر*، ۷(۴): ۴۰۱-۴۱۲.

<https://doi.org/10.30476/smsj.2019.83493.1062>

۴. طاهرخانی، آ. کابینی مقدم، س و آفرین، ش. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان گیلان، *سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران*.

۵. عنایتی، غ؛ صدرنیا، ع؛ صدرنیا، ا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت زمان بر فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی شهرداری مشهد. *سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد، مشهد*.

۶. گریفین، ر؛ مورهد، گ. (۱۳۹۹). *رفتار سازمانی*، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.

۷. گلچین نیا، ز. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت زمان و کیفیت بهره وری با فرسودگی شغلی کارکنان شرکت نفت و گاز پارس جنوبی، *P.O.G.C*. چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

۸. مفلحی، د؛ قهرمان تبریزی، ک. (۱۳۸۶). ارتباط بین شدت تحلیل رفتگی و فعالیت بدنی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، *پژوهش در علوم ورزشی*؛ ۵(۱۷): ۱۱۵-۲۹.

۹. میرهادی زاده، نو سنایی، م (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان و مدیران اداره های ورزش و جوانان شهرهای ساحلی غرب استان مازندران، *کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی*.

۱۰. یوسفی، ص؛ هرسج، ز؛ جنت علی پور، ز؛ افروز، م؛ نوابی، ن (۱۳۹۶). بررسی رابطه مهارت های مدیریت زمان با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان پرستاری و بهداشت عمومی، *مجله آموزش پزشکی (مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی بابل)*. ۲۹(۲): ۴۰-۲۹.

11. Alziyadat, Z. Obidat A. (2022). "The relationship between time management, job satisfaction, and job burnout among Jordanian medical staff during COVID-19". *Problems and*

Perspectives in Management, 20(4), 396-406. doi:10.21511/pm.20(4).2022.30

12. Aeon, B. & Aguinis, H. (2017). "It's about time: New perspectives and insights on time management", *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309-330

13. Borritz, Marianne (2015). *Burnout in human service work-causes and consequences, Results of -Years Followup of the PUMA-study among humanservice workers in Denmark.*

14. Bovey WH, Hede A. (2001). "Resistance to organisational change: the role of defence mechanisms". *Journal of managerial psychology*, 16(7):534-548.

15. [https://doi.org/ 10.1108/EUM0000000006166](https://doi.org/10.1108/EUM0000000006166)

16. Charles A. (2018)..Time management training for school psychologists .Rutgers U, *Graduate School of Applied & Professional Psychology Piscataway Volume 12*. Available from :<http://www.sciencedirect.com>.

17. Darawad M, Nawafleh H, Maharmeh M, Hamdan-Mansour AM, SN. A.(2015) "The relationship between time pressure and burnout syndrome: a cross-sectional survey among Jordanian nurses". *Health*.7(1):14-22. [https://doi.org/ 10.4236/health.2015.71003](https://doi.org/10.4236/health.2015.71003)

18. Gratz, K.L., & Roemer, L. (2018). "Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale". *Journal of psycuopathology and Behavioral Assessment*, 26,(1)41-54. [https://doi.org/ 10.1007/s10862-008-9102-4](https://doi.org/10.1007/s10862-008-9102-4)

19. Grissom, J. A., Loeb, S., & Mitani, H. (2015). Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use, Job Stress, and Perceived Effectiveness. *Journal of Educational Administration*, 53(6), 773-793.

20. Jinallee N, Singh AK. (2018). "A descriptive study of time management models and theories". *International Journal of Advanced Scientific Research and Management*.3(9):141-7.



21. Maslach C, Jackson SE. (1986). "The measurement of experienced burnout". *Journal of organizational behavior*; 2(2):99-113. . <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

