تاریخ دریافت: ۹۱/۰۶/۰۵
تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۲۹

بررسی ارتباط میان مدیریت زمان با استرس شغلی و عملکرد در کارکنان زن و مرد اداره مدیریت تدارکات و امور کالا شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

مدینه گلاب‌لی[۱]

چکیده

در دنیای فعلی عواملی مانند جهانی‌شدن اقتصاد و ایجاد بازارهای جهانی، تغییرات سریع فناوری، گسترش سازمان‌ها بر اساس دانش، توسعه تجارت در دنیای مجازی، دسترسی سریع و ساده مشتریان به کالاها و خدمات، منجر به‌شدت یافتن رقابت بین واحدهای کسب‌وکار و به دنبال آن فشار روانی حاصل از آن، بر کارکنان این سازمان‌ها هست. یکی از سیاست‌های سازمان‌های پیشرو در عرصه رقابت‌های اقتصادی، کاهش فشار روانی کارکنان باهدف حذف تبعات منفی آن، مانند پایین آمدن بهره‌وری و کارایی است؛ بنابراین ازآنجاکه مدیریت بهینه زمان، فشارها و گسترش و هجوم همه‌جانبه روزانه کارها را تحت نظم و قواعد درآورده و در کاهش اضطراب و تنش فرد و درنهایت کاهش استرس و بهبود عملکرد وی نقش مؤثری دارد. بر این مبنا، سه فرضیه طرح و برای کلیه فرضیات سطح معنی‌داری ۵ درصد در نظر گرفته شد. در این پژوهش، روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های مدیریت زمان المستد، استرس شغلی پارکر و دکوتیس و خودارزیابی عملکرد شغلی پاترسون استفاده گردید. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب ۴۷۷ نفر بوده که از میان آن‌ها نمونه‌ای معادل ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. از این تعداد، ۲۲۸ نفر پرسشنامه‌های توزیع‌شده را پاسخ داده و تکمیل نمودند. برای استخراج نتایج پرسشنامه‌ها از روش‌های جدول فراوانی، درصد، میانگین و... و برای آزمون فرضیات و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها استفاده‌شده است. با استفاده از روش‌های آماری فوق و به‌کارگیری نرم‌افزار "spss"کلیه داده‌ها مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد: ۱- بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان زن و مرد رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۲ - بین مدیریت زمان و عملکرد کارکنان زن و مرد رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۳ - بین استرس شغلی و عملکرد کارکنان زن و مرد رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پایان پیشنهادهایی برای بهبود مدیریت زمان و عملکرد و کاهش استرس شغلی کارکنان زن و مرد ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی

مدیریت زمان، استرس شغلی، عملکرد شغلی

۱- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز بین‌المللی خلیج فارس، خرمشهر، ایران

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۱. مقدمه

اختصاص دادن زمان به انجام کارهای روزانه و نیز فعالیت برای تأمین معیشت، از گذشته دور در ذهن بشر مطرح بوده و در دین اسلام نیز به آن توجه بسیار زیادی شده است. حدود ۲۵ سال پیش لیندر[1] در کتاب خود تحت عنوان "طبقات بیکار و آزرده" پیشگویی نمود که رشد اقتصادی جوامع منجر به بروز پدیده "کمبود وقت" برای انسان‌ها خواهد شد. او پیش‌بینی کرد که با افزایش فشار ناشی از کمبود وقت، اوقات فراغت فرد بایستی صرف فعالیت‌هایی شود که باید به‌سرعت انجام شود. در حال حاضر این پیش‌بینی‌ها تا اندازه زیادی تحقق‌یافته و زمان به‌طور فزاینده‌ای به منبعی از تنش و فشار تبدیل‌شده است (لوئیس[2]، ۱۳۸۹).

به دلیل اینکه، کار برای هر شخص به‌عنوان اصلی‌ترین عامل شکل‌دهنده هویت اجتماعی و حیاتی‌ترین منبع تأمین زندگی و هزینه‌های آن است، لذا زمینه‌ای قابل تفکر برای شناخت عوامل استرس‌زایی از قبیل فشارهای زمانی است؛ زیرا نه‌تنها افزایش استرس، عملکرد مناسب فرد را در محیط کاری کاهش می‌دهد بلکه با ایجاد اختلال در روابط خانوادگی، فرایند ناقصی را ایجاد خواهد کرد که در آن استرس سبب اختلال در سلامت روانی و بالطبع آن سلامت جسمی فرد می‌گردد (کاویتها[3]، ۲۰۰۹). تحقیقات مختلف بیانگر آن است که "نارضایتی شغلی" و "کارایی ضعیف" از مهم‌ترین نتایج استرس شغلی در سازمان‌ها هستند (بیسا و همکاران[4]،۲۰۱۱).

در سالیان اخیر، موضوع استرس شغلی و پیامدهای آن در سازمان‌ها به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل‌شده است. چون این آثار و هزینه‌های ناشی از آن در درجه اول متوجه سازمان است، به همین دلیل در دهه‌های اخیر بسیاری از شرکت‌ها در کشورهای توسعه‌یافته با تمهیداتی ازجمله کمک به کارکنان تلاش کرده‌اند، به‌طورجدی از به وجود آمدن استرس شغلی جلوگیری و یا با آن مقابله نمایند (راس و آلتمایر[5]،۱۳۷۷).

اهمیت و ضرورت کسب مهارت‌هایی مانند "مدیریت زمان[6]"، "مدیریت

1- Linder
2- Lewis
3- Kavitha
4- Bisa et al
5- Ross & Altmaier
6- Time Mangement

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

استرس[1]" و... به‌عنوان ابزارهایی کارآمد و سرنوشت‌ساز، برای پیشبرد اهداف فردی، گروهی و سازمانی، امروزه برای همگان روشن‌شده است؛ بنابراین، تحقیق حاضر در راستای سنجش میزان و نوع ارتباط بین مهارت‌های مدیریت زمان، استرس شغلی و عملکرد در کارکنان مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و ارائه راهکارهایی در جهت کاهش یا حذف تدریجی استرس ناشی از شغل کارکنان با اعمال شیوه‌ها و مهارت‌های مدیریت زمان است.

۲. بیان مساله

سرعت روزافزون تحولات اجتماعی از یک‌سو و پیشرفت‌های فناوری از سوی دیگر، نوعی فشار روانی را بر فرد وارد می‌نماید. شواهد نشان‌دهنده افزایش روزافزون این فشارها بوده و واضح است که چنین فشارهایی سلامت روانی و جسمی فرد را به خطر انداخته و کارایی او را پایین می‌آورد (هالفورد و هیلاکاس[2]،۱۳۹۰).

به‌رغم آنکه اکثر مردم، اوقات بیشتری را صرف انجام کار می‌نمایند، بازهم با افزایش مداوم موقعیت‌های استرس‌زا در زندگی کاری و شغلی خود مواجه هستند (لوئیس، ۱۳۸۹).

در این میان، کارکنان برخی مشاغل در قیاس با سایر حرفه‌ها، استرس و محدودیت‌های زمانی بیشتری را تجربه می‌کنند (مپل[3]، ۲۰۱۰).

بالاترین سطح استرس در این مشاغل، مربوط به مدت‌زمان زیادی است که کارکنان به‌اجبار باید در محل کار خود حضورداشته باشند و استرس دائمی مربوط به حجم کاری بالا سبب می‌شود، آن‌ها زمان کافی برای خود و خانواده‌شان نداشته باشند که این موضوع می‌تواند سلامت فیزیکی و ذهنی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (الورک[4]،۲۰۱۰).

زمان قسمتی از دارایی کل جامعه است که گرچه دیده نمی‌شود ولی به وجود آورنده بهره‌وری و کارایی شاخص‌های اقتصادی و منابع مالی، انسانی و انرژی است. بایستی راه‌های تحقق امور تجاری را یافته و مبادرت به رفع موانع و نیز کوتاه‌سازی

1- Stress Mangement
2- Halford&Hylakas
3- Maple
4- Elwork

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

فرایندها نماییم. روش‌های اداری زمان‌بر و پیچیده بوده و این در حالی است که همگی می‌دانیم وجود فرایندهای پیچیده، سبب زمین‌گیر شدن فعالیت‌های صادراتی و وارداتی شده و به شکل غیرمستقیم، هزینه‌های بازرگانی را بالا می‌برد. درحالی‌که می‌توان با کوتاه‌سازی فرایندهای اداری و تسهیل درروند امور اجرایی برای انجام اقدامات تجاری از این نوع، از هزینه‌های سربار کاسته و مانع از افزایش ناخواسته قیمت کالاهای وارداتی و سنگین شدن هزینه‌های صادرات شویم.

در همین راستا محقق بعد از مدتی حضور در محل مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و مشاهده شرایط کاری متوجه شد که برخی از کارکنان، کم‌وبیش با ضرب‌الاجل‌ها و محدودیت‌های زمانی مواجه می‌باشند که به نظر می‌رسد این موضوع باعث استرس ناشی از شغل در آن‌ها گردیده و عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

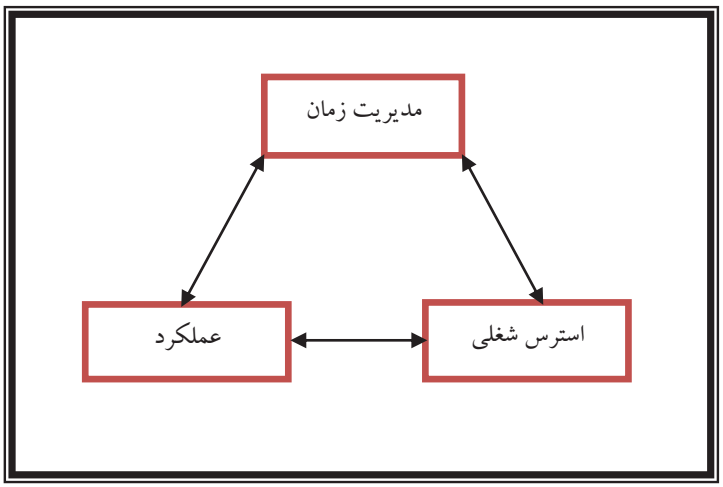
بنابراین ازآنجاکه عدم مدیریت بهینه زمان، نتیجه‌ای به‌جز افزایش استرس و کاهش عملکرد نخواهد داشت، پرداختن به موضوع مدیریت زمان به‌عنوان عامل مؤثر بر "استرس ناشی از شغل" و "عملکرد" کارکنان مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب به‌عنوان یکی از مهم‌ترین گلوگاه‌های انجام اقدامات اداری جهت تأمین کالاهای ضروری صنعت نفت، به‌عنوان یک مسئله مطرح است. ازآنجاکه قبلاً هیچ‌گونه تحقیقی در رابطه با متغیرهای موردپژوهش در این شرکت، انجام نگرفته است، پژوهشگر بر آن شد تا این مشکل را موردبررسی و کنکاش قرار داده تا در صورت نیاز جهت ارائه تبیین‌های کارکردی قدمی برداشته باشد.

درواقع محقق به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین مدیریت زمان با استرس شغلی و عملکرد رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟ و اگر رابطه‌ای وجود دارد، این رابطه چگونه است و میزان آن چقدر است؟

۳. چارچوب نظری تحقیق

لذا بر پایه مطالب گفته‌شده، چارچوب نظری پژوهش چنین خواهد بود که بین مدیریت زمان با استرس شغلی و عملکرد کارکنان زن و مرد رابطه معنی‌داری وجود دارد و در صورت مدیریت بهینه زمان توسط کارمند، استرس شغلی او کاهش‌یافته و عملکرد وی بهبود می‌یابد و بالعکس، مدیریت زمان ضعیف، باعث افزایش استرس شغلی و کاهش عملکرد کارکنان خواهد شد. نمودار (۱-۱) این چهارچوب نظری را نشان می‌دهد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]



نمودار ۱-۱. مدل تحلیلی پژوهش

۴. اهداف تحقیق

۱. بررسی میزان مهارت‌های مدیریت زمان، میزان استرس ناشی از شغل و عملکرد در کارکنان زن و مرد مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

۲. بررسی نقش مدیریت زمان‌بر کاهش استرس شغلی و بهبود عملکرد کارکنان زن و مرد مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

۳. ارائه راهکارهایی در جهت مدیریت زمان، کاهش استرس ناشی از شغل و بهبود عملکرد در کارکنان زن و مرد اداره مذکور

۵. فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱ـ۱: بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲ـ۱: بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱ـ۲: بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲ـ۲: بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

فرضیه سوم: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
فرضیه ۱ـ۳: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد.
فرضیه ۲ـ۳: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد.

۶. پیشینه پژوهش

ملک آرا (۱۳۸۸) در پژوهشی به "بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی و استرس شغلی" کارکنان اداره مالیاتی آذربایجان پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین مدیریت زمان و استرس کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

عزت‌آبادی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی، با عنوان "تأثیر استرس بر عملکرد مدیران" بخش‌های مختلف بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران دریافتند استرس با عملکرد و سابقه کار مدیران رابطه معکوس و معنی‌داری دارد. همچنین، بیشترین استرس بر عملکرد مدیران، از بین رفتن تمرکز فکری آن‌ها جهت تصمیم‌گیری مؤثر، تضعیف روحیه آن‌ها در محیط کاری و کاهش کیفیت کارشان است.

عبدالوند و همکاران (۱۳۸۹)، تحقیقی را با عنوان "بررسی رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی" مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر درود انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین مقاطع تحصیلی راهنمایی و متوسطه ازنظر مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان"بررسی رابطه مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره‌وری کارکنان" کارخانه سیمان خوزستان انجام دادند. در این پژوهش، با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۲۱۷ نفر از کارکنان انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین رابطه معنی‌داری وجود دارد و متغیرهای تحقیق می‌توانند پیش‌بینی کننده بهره‌وری باشند. درنتیجه بین مدیریت زمان و بهره‌وری رابطه مثبت معنادار و تعارض کار- خانواده با بهره‌وری رابطه معنادار منفی وجود دارد.

مرادی بکالی (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه مدیریت زمان‌بر اثربخشی سازمانی و سلامت روان" در بین کارکنان عملیات دریایی پایانه‌های نفتی جنوب، نشان داد که بین ابعاد مدیریت زمان و ابعاد اثربخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

حافظی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به بررسی "رابطه هوش هیجانی و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

مدیریت زمان با استرس شغلی" کارکنان پالایشگاه بید بلند پرداختند. نتایج رگرسیون نشان داد که هوش هیجانی و مدیریت زمان به‌طور معنی‌داری استرس شغلی را تبیین می‌کند. به‌طوری‌که این دو متغیر مجموعاً ۵۷ درصد واریانس استرس شغلی را تبیین می‌نماید.

واکرز و پارک هوست (۱۹۸۲) در تحقیقی نشان دادند که افراد جوان‌تر و دارای تحصیلات بالاتر و کسانی که در گروه‌های محلی مشارکت داشتند، دارای مهارت مدیریت زمان بالاتری بودند.

ساگاریا (۱۹۸۵) در پژوهشی که درزمینهٔ مهارت‌های مدیران مرد و زن انجام داد به این نتیجه رسید که مدیران مرد در مهارت‌های برنامه‌ریزی و مدیریت زمان نسبت به زنان مدیر، برتر بوده‌اند. کلاسنز (۲۰۰۴) به بررسی مدیریت زمان و اثربخشی فردی در کار پرداخت و دریافت که با کنترل و مدیریت در وقت، مردم از کار رضایت بیشتری احساس کرده، درنتیجه سبب اثربخشی، افزایش بینش در نحوه انجام کار و اثربخشی سازمانی می‌شود. گرین و اسکینز (۲۰۰۵) در تحقیقی که در آن شرکت‌کنندگانی از بخش‌ها و سازمان‌های مختلف در آن حضور داشتند، شرکت‌کنندگان را قبل و بعد از آموزش مهارت‌های مدیریت زمان در چندین ماه باهم مقایسه نموده و سرانجام تأثیر مثبت رفتارهای مدیریت زمان را روی رفتارهای مرتبط با شغلشان دریافت کردند. سالامی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر استرس ناشی از شغل بر عملکرد مدیران در کشور نیجریه " به این نتیجه رسیدند که استرس ناشی از شغل بر سلامتی، کارایی و بهره‌وری مدیران اثرگذار بوده است.

ساکی و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان "رابطه استرس با اثربخشی و عملکرد مدیران" در سازمان‌ها در کشور آفریقایی غنا متوجه شدند که مدیران زن نسبت به مدیران مرد دارای استرس بیشتری هستند که می‌تواند ناشی از تعارض نقش آنان باشد. باوجوداینکه مطالعات بسیاری رابطه منفی بین استرس و نتایج عملکرد را نشان داده‌اند، ولی در این تحقیق مدیران زن که دارای استرس بیشتری نسبت به مدیران مرد هستند، تلاش کرده‌اند که عملکرد خود را در تعادل با عملکرد مردان قرار دهند.

علی و همکاران (۲۰۱۱)، در تحقیقی با عنوان "اثرات استرس بر عملکرد شغلی" که در بین کارمندان بانک‌های مختلف در پاکستان صورت گرفت، دریافتند که استرس تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. کایا و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی را با عنوان "ارزیابی مهارت‌های مدیریت زمان‌بر حسب سن، جنس و بلوغ و سطوح اضطراب

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

و استرس" در میان دانشجویان پرستاری و مامایی انجام دادند. بر اساس نتایج این تحقیق، مهارت‌های مدیریت زمان در دانشجویان سبب می‌شود که سطح اضطراب و استرس در آن‌ها کاهش یابد.

۷. اهمیت و ضرورت تحقیق

سال‌هاست که شرکت‌ها به این نکته پی برده‌اند برای موفقیت در کارشان چقدر حیاتی است که دو منبع کلیدی یعنی سرمایه و نیروی کار را درست اداره کنند. امروزه سومین منبع که ضرورت آن از دوتای دیگر کمتر نیست، به این فهرست اضافه‌شده که همانا، زمان است.

پژوهش ده‌ساله در مورد بسیاری از شرکت‌ها مشخص کرده است که مدیریت زمان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در موفقیت سازمان‌هاست (لوئیس، ۱۹۹۵).

افزایش رقابت جهانی و ازدیاد درخواست‌ها جهت تولیدات و خدمات در دو دهه گذشته باعث شده بعد زمانی کار اهمیت بیشتری پیدا کند. به جهت این تغییرات، سرعت زندگی نیز بیشتر شده و مردم مجبور هستند با سرعت بیشتری کارهای خود را انجام دهند (کلاسنز و همکاران، ۲۰۰۷).

در حقیقت اکثر جوامع امروزی با بحران‌های کمبود وقت و فشارهای ناشی روبرو هستند که این فشار سلامت و آسایش آن‌ها را به خطر می‌اندازد و میزان مشارکت و کارایی آن‌ها را در امور مختلف کاهش می‌دهد (لوئیس، ۱۹۹۵).

به خاطر اینکه اهمیت موضوع بیشتر مشخص شود، باید بگوییم که بسیار واضح است که ساعت‌های سخت‌کوشی و همچنین سطح بالای فشار روانی نه‌تنها یک مشکل کوتاه‌مدت نیست بلکه جنبه‌ای دائمی از زندگی شغلی افراد است. لذا، در جوامع کنونی که افراد تحت‌فشارهای گوناگونی هستند، مدیریت و برنامه‌ریزی کارآمد زمان فقط یک امر مفید نیست، بلکه به یک امر ضروری و اجتناب‌ناپذیر بدل گشته است (احمدی، ۱۳۸۸).

در همین راستا، کارکنان مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب جهت پویایی واحدهای تولیدی و همچنین اجرای به‌موقع پروژه‌ها و برنامه‌های از پیش تدوین‌شده، با تأمین کالاهای ضروری صنعت نفت در کمترین زمان ممکن، نقش محوری و بسیار حساسی را ایفا می‌کنند.

لذا با توجه به حضور فعال، سازنده و مثبت این قشر در صنعت نفت و نقش

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

سرنوشت سازی که در تضمین حیات اقتصادی کشور ایفا می‌کنند، پژوهش درزمینه شناخت عواملی مانند محدودیت‌های زمانی و ضرب‌الاجل‌های کاری که بر عملکرد شغلی آنان اثر می‌گذارد از اهمیت به سزایی برخوردار است. فشارهایی که این کارکنان تجربه می‌کنند سطوح مختلف شناختی، عاطفی، اجتماعی، فرهنگی و حتی روانی – حرکتی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل فشار روانی می‌توانند روندهای رشد، شکل‌گیری و فعلیت یافتن قابلیت‌ها و استعدادها را متأثر ساخته، احساس مسئولیت را تضعیف نموده، نگرش‌های مثبت را تغییر داده، عملکرد عادی را متزلزل ساخته و پیامدهای زیان‌بار روانی، اجتماعی، فرهنگی و جسمانی به دنبال آورند.

لذا، شناسایی و بهبود عواملی که بر استرس شغلی و عملکرد کارکنان مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب تأثیرگذارند، می‌تواند زمینه رشد و شکوفایی آنان را فراهم ساخته، بینش و نگرش آنان را به افقی مثبت و فراسوی محدودیت‌های موجود افزایش داده، خود ارزشمندی و غرور ملی و فرهنگی آنان را غنای عمیقی بخشیده و سرانجام، تبیین‌های کاربردی به مسئولین امر ارائه داده و راه‌های عملی برای رفع تنگناهای رشد و پیشرفت فرهنگی- اجتماعی فراهم آورد.

۸. روش پژوهش

۸-۱. جامعه پژوهش و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان (زن و مرد) مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب است که در نیمه اول سال ۱۳۹۱ مشغول بکار بوده‌اند و تعداد آن‌ها ۴۷۷ نفر است. جهت تعیین حجم نمونه، جدول "تعیین حجم یا اندازه نمونه از جامعه آماری" تهیه‌شده توسط کریجی و مورگان (۱۹۷۰) و کوهن (۱۹۶۹) استفاده شد. بر اساس این جدول حداقل نمونه موردنیاز برای جامعه‌ای مشتمل بر ۴۷۷ نفر،۲۱۴ نفر برآورد شده است. برای افزایش شباهت نمونه و جامعه، افزایش دقت نمونه‌برداری برای برآورد پارامترهای جامعه و دخالت دادن ویژگی‌های جامعه در نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که پس از تقسیم جامعه به گروه‌های متجانس، تعداد نمونه موردنیاز در هر گروه مشخص‌شده، سپس تعداد ۲۵۰ پرسش‌نامه بین کارکنان توزیع گردید که درنهایت به دلیل عدم ارجاع و نیز ناقص بودن برخی پرسشنامه‌ها، عملیات آماری روی ۲۲۸ پرسشنامه صورت گرفته است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۲-۸. ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش به‌منظور اندازه‌گیری متغیرهای موردنظر از ابزارهای زیر استفاده‌شده است:

۱-۲-۸. پرسشنامه خود ارزشیابی "مدیریت زمان" المستد (۲۰۱۰)

این پرسشنامه توسط گلاب لی (۱۳۹۰) ترجمه و به یک مقیاس ارزیابی کارکنان از مهارت‌های مدیریت زمان خود تبدیل‌شده است. این پرسشنامه ۴۰ سؤال دارد و هر سؤال دارای یک مقیاس پنج‌درجه‌ای است که از آزمودنی خواسته می‌شود یکی از پاسخ‌های هر سؤال را که بهترین وجه منعکس‌کننده نظر وی است، انتخاب کند. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه مدیریت زمان از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر ۰/۹۳ و ۰/۸۵ بود و بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یادشده است. برای تعیین پرسشنامه مدیریت زمان نیز، نمره آن را با نمره سؤال ملاک همبسته نمودیم و مشخص شد رابطه مثبت معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد (r=۰/۷۷،p=۰/۰۰۰۱) که بیانگر برخورداری پرسشنامه مدیریت زمان از اعتبار لازم برخوردار است.

۲-۲-۸. پرسشنامه خود ارزشیابی "استرس شغلی" پارکر و دکوتیس

در این پژوهش جهت سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) استفاده‌شده است. این پرسشنامه اولین بار توسط دمیری (۱۳۹۰) ترجمه و اجراشده است. این مقیاس دارای ۱۳ درجه است که بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱"کاملاً مخالف" تا ۵ "کاملاً موافق" به آن پاسخ داده می‌شود. وو و چن (۲۰۱۰)، پایایی کلی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ ذکر نموده و گلیزر، استتز و زسو (۲۰۰۴) پایایی کلی این مقیاس را در مطالعات مختلف بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) نیز پایایی دو بعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای بعد فشار زمانی ۰/۸۶ و برای بعد اضطراب مرتبط با شغل ۰/۷۴ ذکر نموده‌اند. دمیری (۱۳۹۰) ضرایب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای فشار زمانی ۰/۸۳، برای بعد اضطراب ۰/۸۲، پایایی کلی ۰/۹۰ و ضریب اعتبار، ۰/۶۸ (p <۰,۰۰۱) به دست آورده است (دمیری، ۱۳۹۰).

به‌منظور حصول اطمینان از این‌که آیا سؤالات پرسشنامه، سؤالاتی مناسب برای

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

بررسی شاخص‌های موردنظر در این پـژوهش مـی‌باشـند از اعتبـار صـوری و سـپس از مشورت با اساتید متخصص استفاده شد.

لذا، پرسشنامه «استرس شغلی پـارکر و دکـوتیس» ضـمن اینکـه پرسشـنامه‌ای استاندارد و میزان شده است، دارای روایی ظاهری نیز است.

در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشـنامه اسـترس شـغلی از روش آلفـای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰,۸۷ و ۰,۸۴، که بیـانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یادشده است.

برای تعیین اعتبار پرسشنامه استرس شغلی، نمـره آن را بـا نمـره سـؤال مـلاک همبسته نمودیم و مشخص شد رابطه مثبت معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد (۰,۰۰۰۱= p و ۰,۸۰ = r) که بیانگر برخورداری پرسشنامه استرس شغلی از اعتبار لازم است.

۳-۲-۸. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون

این آزمون که در اصل یک مقیاس درجه‌بندی گرافیک بوده و توسط پاترسـون (۱۹۹۲) برای ارزشیابی مدیران از عملکرد کارکنان ساخته‌شـده، دارای دو فـرم ارزشـیابی گـروه مدیران و گروه کارکنان غیر مدیر است. پاترسون و همکارانش اظهار داشتند که به‌وسیله این پرسشنامه سرپرستان می‌توانند زیردستان خود را به‌طور دقیـق و روشـن ارزشـیابی کنند.

این پرسشنامه توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۶۹) ترجمه و به یک مقیاس ارزیابی کارکنان از عملکرد خود تبدیل‌شده است. در هرکدام از فرم‌های این پرسشنامه ده سؤال وجود دارد و هر سؤال دارای یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از خیلی کم به خیلی زیـاد اسـت که از آزمودنی خواسته می‌شود یکی از پاسـخ‌هـای هـر سـؤال را کـه بـه بهتـرین وجـه منعکس‌کننده نظر وی است، انتخاب کند.

در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی نیز از روش آلفـای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کـل پرسشـنامه برابـر بـا ۰,۸۳ و ۰,۸۴ بـوده و بیانگر ضرایب پایایی قابل‌قبول پرسشنامه یادشده است. برای تعیـین اعتبـار پرسشـنامه عملکرد شغلی، نمره آن را با نمره سؤال ملاک همبسته نمـودیم و مشـخص شـد رابطـه مثبت معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد (۰,۰۰۰۱= p و ۰,۷۷ = r) که بیانگر برخـورداری پرسشنامه عملکرد شغلی از اعتبار لازم است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۹. نتایج

یافته‌های پژوهش در دو قسمت زیر ارائه می‌شوند.

الف) یافته‌های توصیفی

ب) یافته‌های مربوط به فرضیات پژوهش

۹-۱. یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی‌های نمونه است که برای کلیه متغیرهای موردمطالعه در این پـژوهش در جدول ۱ ارائه‌شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای مدیریت زمان، استرس شغلی و عملکرد شغلی

متغیر	شاخص‌های آماری / آزمودنی‌ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
مدیریت زمان	کارکنان زن	۱۳۹,۰۵	۲۱,۹۵	۳۱
	کارکنان مرد	۱۴۳,۰۴	۱۷,۸۱	۱۹۷
	کل کارکنان	۱۴۲,۶۷	۱۸,۲۱	۲۲۸
استرس شغلی	کارکنان زن	۲۶,۹۵	۷,۵۷	۳۱
	کارکنان مرد	۲۱,۵۸	۶,۰۳	۱۹۷
	کل کارکنان	۲۲,۰۷	۶,۳۶	۲۲۸
عملکرد شغلی	کارکنان زن	۳۶,۱۴	۵,۴۵	۳۱
	کارکنان مرد	۳۸,۴۹	۴,۷۳	۱۹۷
	کل کارکنان	۳۸,۲۷	۴,۸۴	۲۲۸

همان‌طوری که در جدول ۱ مشاهده می‌شود در متغیر مدیریت زمان، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب برای کل کارکنـان ۱۴۲,۶۷ و ۱۸,۲۱، کارکنـان زن ۱۳۹,۰۵ و ۲۱,۹۵، کارکنـان مـرد ۱۴۳,۰۴ و ۱۷,۸۱، در متغیـر در متغیـر اسـترس شـغلی، کـل کارکنان ۲۲,۰۷ و ۶,۳۶، کارکنان زن ۲۶,۹۵ و ۷,۵۷، کارکنان مرد ۲۱,۵۸ و ۶,۰۳ و در متغیر عملکرد شغلی، میانگین و انحراف معیار به ترتیـب بـرای کـل کارکنـان ۳۸,۲۷ و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۴,۸۴، کارکنان زن ۳۶,۱۴ و ۵,۴۵ و کارکنان مرد ۳۸,۴۹ و ۴,۷۳ است.

۲-۹. یافته‌های مربوط به فرضیات پژوهش

پژوهش حاضر، شامل فرضیه‌های زیر است که هر فرضیه همراه با نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه‌وتحلیل آن در این بخش ارائه می‌گردد.

فرضیه اول: بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱ـ۱: بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲ـ۱: بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان زن و مرد

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	شاخص آماری / آزمودنی	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه n
مدیریت زمان	استرس شغلی	کل کارکنان	-۰,۳۹	۰,۰۰۰۱	۲۲۸
		کارکنان زن	-۰,۴۸	۰,۰۲۸	۳۱
		کارکنان مرد	-۰,۳۷	۰,۰۰۰۱	۱۹۷

همان‌طوری که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بین مدیریت زمان و استرس شغلی کل کارکنان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد (p =۰,۰۰۰۱ و r = -۰,۳۹). بنابراین فرضیه اول تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، هر چه مدیریت زمان کارکنان بهبود می‌یابد به همان اندازه استرس شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند.

همچنین بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان زن رابطه منفی معنی‌داری مشاهده می‌شود (p =۰,۰۲۸ و r = -۰,۴۸). بنابراین فرضیه ۱ـ۱ تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، بهبود مدیریت زمان کارکنان زن با کاهش استرس شغلی آنان همراه شده است.

بین مدیریت زمان و استرس شغلی کارکنان مرد رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد (p =۰,۰۰۰۱ و r = -۰,۳۷). بنابراین فرضیه ۲ـ۱ تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، با بهبود مدیریت زمان کارکنان مرد، استرس شغلی آنان نیز کاهش‌یافته است.

فرضیه دوم: بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

فرضیه ۱ـ۲: بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد.
فرضیه ۲ـ۲: بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	شاخص آماری / آزمودنی	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه n
مدیریت زمان	عملکرد شغلی	کل کارکنان	۰,۵۱	۰,۰۰۰۱	۲۲۸
		کارکنان زن	۰,۷۱	۰,۰۰۰۱	۳۱
		کارکنان مرد	۰,۴۸	۰,۰۰۰۱	۱۹۷

همان‌طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کل کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد (p =۰,۰۰۰۱ و r = ۰,۵۱). بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، هر چه مدیریت زمان کارکنان بهبود می‌یابد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان افزایش پیدا می‌کند.

همچنین بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان زن رابطه مثبت معنی‌داری مشاهده می‌شود (p =۰,۰۰۰۱ و r = ۰,۷۱). بنابراین فرضیه ۱ـ۲ تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، بهبود مدیریت زمان کارکنان زن با افزایش عملکرد شغلی آنان همراه شده است.

بین مدیریت زمان و عملکرد شغلی کارکنان مرد رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد (p =۰,۰۰۰۱ و r = ۰,۴۸). بنابراین فرضیه ۲ـ۲ تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، با بهبود مدیریت زمان کارکنان مرد، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش‌یافته است.

فرضیه سوم: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
فرضیه ۱ـ۳: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد.
فرضیه ۲ـ۳: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

جدول ۴. ضرایب همبستگی پیرسون بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	شاخص آماری / آزمودنی	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه n
استرس شغلی	عملکرد شغلی	کل کارکنان	-۰,۳۸	۰,۰۰۰۱	۲۲۸
		کارکنان زن	-۰,۶۸	۰,۰۰۱	۳۱
		کارکنان مرد	-۰,۳۲	۰,۰۰۰۱	۱۹۷

همان‌طوری در جدول ۴ مشاهده می‌شود بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کل کارکنان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد (p =۰,۰۰۰۱ و r = -۰,۳۸). بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، هر چه استرس شغلی کارکنان افزایش می‌یابد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند.

همچنین بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان زن رابطه منفی معنی‌داری مشاهده می‌شود (p =۰,۰۰۱ و r = -۰,۶۸). بنابراین فرضیه ۱ـ۳ تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، افزایش استرس شغلی کارکنان زن با کاهش عملکرد شغلی آنان همراه شده است.

بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان مرد رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد (p =۰,۰۰۰۱ و r = -۰,۳۲). بنابراین فرضیه ۲ـ۳ تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر، با افزایش استرس شغلی کارکنان مرد، عملکرد شغلی آنان نیز کاهش‌یافته است.

۱۰. پیشنهادها و توصیه‌های کاربردی

الف. پیشنهادات به مدیران سازمان

۱. برای کارکنان سازمان اهداف مشخصی وضع کنید. نشانه‌گیری اهداف ساده و نامعلوم، بازدهی کارکنان سازمان را کم می‌کند. قبل از اینکه کارکنان بخواهند در جهت اهدافشان حرکت کنند، باید اطمینان حاصل نمایند هدف‌های موردنظر، مهم و پرارزش هستند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۲. به‌جای اهداف مبهم و غیرمنطقی مثل «بازدهی بسیار زیاد»، اهداف کاری مشخصی که نتایج ملموس و قابل‌سنجشی دارند، برای کارکنان مشخص کنید. با تعیین اهدافی به‌وضوح تعریف‌شده و مشخص نمودن مسئولیت کارمندان دررسیدن به این اهداف،تلاش‌های کارمندان برای انجام کارها بیشتر می‌شود.

۳. برنامه‌های کار را به صورتی مدون تهیه کنید که دارای جداول زمانی با جزئیات مشخص و مقیاس‌های سنجش معین باشد.

۴. سطح کنونی عملکرد زمانی همه افراد را نپذیرید. از اعضای گروه خود توقع شتاب بیشتری داشته باشید؛ اما ابزار به دست آوردن این سرعت را نیز به آن‌ها بدهید بدون آنکه آن‌ها را تحت استرس‌های رنج‌آور قرار دهید و به افت روحیه بیندازید.

۵. هر چه هست را مدرنیزه کنید. در ۳ دهه اخیر، فنّاوری در فراهم ساختن امکان بهره‌برداری بیشتر از زمان، بسیار قوی عمل کرده است. به‌عنوان‌مثال شبکه کامپیوتری بهنگام، دسترسی سریع افراد به اینترنت و خرید و کسب اطلاعات ۲۴ ساعته از این جمله‌اند. رابطه بین مدیریت زمان و استفاده از فنّاوری‌های روز، رابطه‌ای انکارناپذیر است.

۶. هر جا که ممکن است فرایندهای کاری را استاندارد کنید. با توجه به تغییرات مداوم فنّاوری، قوانین، دستورالعمل‌ها و به‌تبع آن فرایندهای کاری، به‌منظور افزایش کارایی سازمان‌ها می‌بایستی در تهیه فرایندهای کاری نهایت دقت مبذول گردد تا از حجم تشریفات زائد و غیرضروری که منجر به بروز تنش روانی در مجریان می‌گردد، کاسته شده و با کوتاه کردن مسیر انجام امور، این فرایندها ازلحاظ زمانی به‌روز باشند.

۷. تا می‌توانید تفویض اختیار کنید. ناتوانی یا اکراه در تفویض اختیارات بزرگ‌ترین عامل شکست بسیاری از مدیران و کارکنان حرفه‌ای در مدیریت زمان است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در بعضی از شرکت‌ها بیشتر وقت مدیران در روز صرف اجرای کارها می‌شود تا اداره امور و در برخی مواقع، نیمی از وقت مدیران صرف اموری می‌شود که یک منشی، حتی با کارایی بهتری می‌تواند از عهده انجام دادن آن‌ها برآید.

ب. پیشنهادات به کارکنان سازمان

۱. به‌طور گزینشی مطالعه کنید. این قانون اساساً برای افرادی به کار می‌رود که با حجم زیادی از مطالب خواندنی سروکار دارند. مرور سریع بخش عمده مطالب و توقف روی قسمت‌هایی که مهم‌تر به نظرمی رسد، باعث استفاده مؤثر از زمان می‌شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۲. فهرستی از کارهایی که امروز باید انجام دهید، تهیه کنید. این موضوع بر نیاز شما به برنامه‌ریزی پیشرفته روزانه به‌جای تکیه صرف بر حافظه دلالت دارد. این قانون متذکر می‌شود که شما فقط باید یک فهرست داشته باشید نه فهرست‌های متعدد در کاغذها و برگه‌های مختلف.

۳. داشتن جایی برای هر چیز و نگهداری هر چیز در جای خود. وقتی‌که اجازه می‌دهید چیزی درجایی خارج از مکان خود قرار بگیرد، به دو روش از اوقات خود محروم می‌شوید: وقتی به چیزی نیاز دارید، برای پیدا کردن آن به‌وقت بیشتری احتیاج خواهید داشت و دیگر اینکه شما برای انجام کاری دیگر وظیفه‌ای را که در حال انجام آن هستید متوقف می‌کنید.

۴. دریک زمان تنها یک کار مهم انجام دهید؛ اما همچنین، چندین کار کوچک و کم‌اهمیت را می‌توان به‌طور همزمان انجام داد. وقتی‌که وظایف شما تکراری و کم‌اهمیت باشند و نیازی به کار کردن زیاد نداشته باشند، می‌توان چند کار را در یک‌زمان انجام داد.

۵. پروژه‌های بزرگ را به چند مرحله تقسیم کنید. این کار کمک می‌کند تا شما احساس نکنید وظایف عمده، مهم و فوری بر سرتان ریخته است.

۶. ۲۰ درصد از وظایفتان را که بیش از همه حساس و تعیین‌کننده است، مشخص کنید، قانون پارتو می‌گوید، تنها ۲۰ درصد از کارها، ۸۰ درصد نتایج را به بار می‌آورند.

۷. در انجام کارها تعلل و سستی نکنید. اگر وظایف معینی را دقیق و سریع انجام دهید به تلاش و زمان کمتری نیاز خواهید داشت تا وقتی‌که آن‌ها را به تأخیر بیندازید.

۸. برای انجام هر کار مهلت و موعدی مشخص تعیین کنید. این کار استفاده کارا از زمان را بهبود می‌بخشد.

۹. هرروز دست‌کم یک کار را به آخر برسانید. رسیدن به پایان روز بدون آنکه کاری به آخر رسیده باشد (حتی یک وظیفه ۱۰ دقیقه‌ای) به افزایش احساس استرس زمانی و داشتن کار بیش‌ازحد کمک می‌کند. از سوی دیگر تمام کردن یک وظیفه، یک نوع احساس فراغت از استرس را موجب می‌شود.

۱۰. اهداف بلندمدت داشته باشید. این اقدام به حفظ هماهنگی و همسانی در وظایف و فعالیت‌ها کمک می‌کند. شما می‌توانید کارا و سازمان‌یافته باشید اما هیچ دستاوردی نداشته باشید؛ مگر اینکه فکر خود را در جهت مشخصی متمرکز نمایید.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۱۱. برای یافتن روش‌هایی برای بهبود مدیریت زمان هوشیار و آگاه باشید. ایجاد بهبود مستمر در استفاده از زمان باید بخشی از سبک زندگی شما باشد.

ج. پیشنهادات به محققان و پژوهشگران

این تحقیق به دلیل محدودیت‌های زمانی و اقتصادی در برهه‌ای کوتاه و در مکانی محدود انجام شد، لذا پیشنهاد می‌شود:

۱. در تحقیقات آینده، برای تبیین دقیق‌تر رابطه مدیریت زمان و استرس شغلی، رابطه مدیریت زمان با دیگر استرس‌زاهای شغلی همچون ویژگی‌های نقش موردبررسی و آزمون قرار گیرد.

۲. پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی، روی نمونه‌ای از مدیران عالی سازمان‌ها صورت گیرد تا امکان مقایسه و بررسی تفاوت‌های بین کارکنان و مدیران و تعمیم هرچه بیشتر نتایج فراهم گردد.

۱۱. محدودیت‌های تحقیق

پژوهش یک فرایند منظم و هدفمند است. در اجرای هر تحقیق محدودیت‌هایی وجود دارد که توجه به این محدودیت‌ها روند فعالیت‌های منظم در پژوهش‌های مشابه دیگر را به محققان نشان می‌دهد.

این پژوهش نیز دارای محدودیت‌هایی بوده است که توجه به آن انجام تحقیقات بعدی در این زمینه را سهل‌تر و دقیق‌تر می‌سازد. محدودیت‌های این پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

۱. عدم همکاری و مساعدت بعضی از کارکنان در پر کردن و عودت پرسشنامه‌ها به دلایل مختلف.

۲. این تحقیق به دلیل محدودیت‌های زمانی و اقتصادی در برهه‌ای کوتاه و در مکانی محدود انجام شد که در صورت نبودن این محدودیت‌ها، محقق می‌توانست با اضافه کردن متغیرهای تعدیل گر مؤثر و انجام پژوهش در سطحی گسترده‌تر، نتایج بهتر و باقابلیت تعمیم بیشتری را عرضه نماید.

۳. سوگیری احتمالی بعضی از کارکنان در پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه به دلیل ترس از افشای مطالب. لازم به ذکر است که در خصوص محرمانه بودن اطلاعات پرسشنامه‌ها توضیحات کافی به آزمودنی‌ها داده‌شده بود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

۴. تعداد سؤالات زیاد پرسشنامه که باعث خستگی و بی‌حوصلگی آزمودنی‌ها و درنتیجه کاهش دقت آن‌ها در پاسخ به سؤالات گردیده بود.

۵. کاهش آزادی عمل آزمودنی‌ها برای پاسخ به سؤالات به علت استفاده از پرسشنامه‌های بسته.

۶. محدودیت منابع مطالعاتی و تحقیقاتی که دربرگیرنده همه متغیرهای تحقیق باشد.

۷. علیرغم همکاری به‌عمل‌آمده از سوی اغلب مسئولین قسمت‌ها در سازمان موردنظر، بسیاری از کارکنان در رابطه با اهداف تحقیق و تأثیرات مثبت فعالیت‌های پژوهشی در سازمان خود در حد مطلوب توجیه نبوده و باور صحیحی از این فعالیت‌ها نداشتند که این موضوع به‌صورت فقدان انگیزه لازم برای همکاری با پژوهشگر در آن‌ها نمود پیداکرده بود.

منابع و مآخذ

۱. احمدی، مسعود، (۱۳۸۸)، *مبانی سازمان و مدیریت*. چاپ دهم. ساری، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی،۲۱۷ صفحه.

۲. ارشدی، نسرین، (۱۳۶۹)، بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب با توجه به اثر تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

۳. حافظی، فریبا، افتخار، زهرا، شجاعی، رضا، (۱۳۹۰) بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان پالایشگاه بید بلند، فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی، شماره ۱۹، ۳۵-۱۹.

۴. دمیری، حجت، (۱۳۹۰) طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم فشار روانی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

۵. راس، رندال، آر، آلتمایر، الیزابت، ام، (۱۳۷۷)، استرس شغلی، ترجمه غ ر خواجه‌پور تادوانی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۲۸۶ صفحه.

۶. ساعتچی، محمد، رضایی بهبهانی، نسرین، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره‌وری کارکنان کارخانه سیمان خوزستان، نشریه

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

تحقیقات روان‌شناختی، شماره ۱۹،۸-۱.
۷. عبدالوند، پروانه، عصاره، علیرضا، ساکی، رضا، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر دورود، مجله پژوهشی آموزشی مدارس کارآمد، شماره ۹، ۱۱۴-۱۰۸.
۸. رنجبرعزت آبادی، محمد و دیگران (۱۳۸۸)، تأثیر استرس بر عملکرد مدیران بخش‌های مختلف بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، شماره ۱ و ۱،۲-۱۱.
۹. لوئیس، دیوید (۱۳۸۹)، مدیریت زمان، چگونه هر هفته ۱۰ ساعت به‌وقت خود بیفزایید. ترجمه کامبیز روح شهباز، تهران، ققنوس، ۲۸۸ صفحه.
۱۰. مرادی بکالی، حسین، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه مدیریت زمان‌بر اثربخشی سازمانی و سلامت روان در بین کارکنان عملیات دریایی پایانه‌های نفتی جنوب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۱. ملک‌آرا، بهمن جمشید، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی آذربایجان غربی، فصلنامه تخصصی مالیات، شماره ۴، ۹۸-۸۱.
۱۲. هالفورد، پاتریک، کاس، هیلا، (۱۳۹۰)، ۲۵ کلید آرامش و غلبه بر استرس. ترجمه گلاره بخشی‌زاده، تهران: انتشارات برگ زیتون، موسسه فرهنگی هنری نقش سیمرغ، ۱۴۴ صفحه.

13. Adebayo F. A,Omojola I. (2012) Influence of time management on administrative effectiveness.International Journal of Educational Research and Technology,14:61-5.
14. Ali F, et al. (2011) Effects of stress on job performance.International Journal of Business and Management Tomorrow, 2: 1-7.
15. Anazodo R.O, Onyeizugbe C. U, Uchenna A. T. (2012) The effects of occupational stress on the performance of university lecturers in nigeria. African Journal of Education and Technology ،1: 30-38
16. Bissa G, Sharma A, Sharma N. K. (2011) A study to measure the relationship between job satisfaCtion and job stress، Lachoo Management Journal, 2: 175-186.
17. Burt C. D.B et al. (2010) Developmen of the time management environment (time) scale, Journal Of Managerial Psychology, 6:649-668.
18. Claessens B. J. C. (2004) Perceived Control Of Time: TimeManagement and Personal Effectiveness at Work, Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven, 188 p.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

19. Classens B. j et al. (2007) A review of the time management literature, Emerald Group Publishing, 2: 255-276.
20. Dasgupta H, Kumar S. (2009) Role stress among doctors working in a government hospital Shimla (india). European Journal of Social Sciences, 3: 356 -370
21. Elwork, A. (2010) Time management for lawyers: a psychlogical perspective. Michigan Bar Journal, 1: 52-53.
22. Green P. and Skinner D.(2005) Does Time Management Training Work? An Evaluation.International Journal of Training and Development. 9. 124-139.
23. Kavitha, G. (2009) Occuptional Stress and Coping Strategies, New Delhi(India) : Discovery publishing House،176 p.
24. Kaya H et al (2012) Assessing time-management skills in terms of age ، gendrr and anxiety levels: a study on nursing and mid wifery students in turkey.Innovative Developments And Debates For Mid wifery Education In Practice, 5: 284-288
25. Macan T. H. (1994) Time management:test of process model .Journal Of Applied Psychology, 3: 381-391
26. Maple T . (2010) Time and stress management. Journal Of Pharmacy Society Of Wisconsin, 1: 10-14.
27. Nonis S .A, Fenner G. H, Sager J. K . (2011) Revisiting the relationship between time management and job performance. World Journal of Management. 2: 153-171.
28. Ojokuku R.M, Obasan KehindeA. (2011) Time management and organisational performance:a causal analysis, Pakistan Journal of Business and Economic Review, 2 1: 60-76.
29. Olmstead J.W.(2010).Effective time management skills and practices self-assessment questionnaire. Olmstead & Associates Legal Management Resource Center. Retrieved February12, 2010 from http://www.olmsteadassoc.com/Resource/index. html.
30. Oluseyi S, Ayo H. (2009) Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management one employees' performance in some selected industries in ibadan, Oyo State, Nigeria. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences , 16 :7-17.
31. Parker, D. and DeCotiis T. (1983) Organizational determinants of job stress.Organizational Behavior and Human Performance. 32.160-177.
32. Sackey J., Boahemaa P. ،Sanda M .A .(2011) Relational impact of job stress on gender based Managerial effectiveness in ghanaian organizations. World Academy of Science, Engineering and Technology 60, 1 :2080-2089.
33. Salami A .O, Ojokuku R. M, sanmi O.A. (2010) Impact of job stress on managers performance. European Journal Of Scientific Research ،2: 249-260.
34. Van Eerde W.(2003) Procrastination at work and time management

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]

training. J Psychol, 5: 421-434.
35. Wale J. (2009) Relationship between Stress Management Skills and Undergraduate Students' Academic Achievement in Two Nigerian Universities. An International Multi-Disciplinary Journal, Ethiopia .3 : 3: 429-436.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-31]