

## بررسی وضعیت مدیریت زمان و تاثیر آن بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر متغیر میانجی کاهش استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه

سمیرا مهدی یان<sup>۱</sup>، دکتر فرهاد نژاد ایرانی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دبیر آموزش و پرورش

<sup>۲</sup> عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، گروه مدیریت، بناب، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی وضعیت مدیریت زمان و تاثیر آن بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر متغیر میانجی کاهش استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه می باشد. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی می باشد و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی پیمایشی است. برای جمع آوری اطلاعات مربوط از روش کتابخانه ای میدانی و به صورت پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. با توجه به هدف پژوهش و موضوع پژوهش جامعه آماری، این پژوهش شامل کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه می باشد؛ که تعداد آنها ۳۴۷۵ نفر می باشد. در این پژوهش به دلیل پراکندگی جامعه آماری در سطح شهر از روش نمونه گیری خوشه ای نمونه آماری انتخاب شده و پرسشنامه بین آنها توزیع گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روش روایی صوری استفاده گردیده است و همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضرایب نشان داد که ابزار جمع آوری اطلاعات از پایایی لازم برخوردار می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS آزمون t تک نمونه ای و همچنین نرم افزار لیزرل (مدل سازی معادلات ساختاری) استفاده شد؛ که نتایج بدست آمده نشان داد که مدیریت زمان باعث بهبود بهره وری کارکنان از طریق تاثیر میانجی کاهش استرس شغلی کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه می شود.

**واژه های کلیدی:** مدیریت زمان، کاهش استرس کارکنان، بهبود بهره وری کارکنان

## ۱. مقدمه

بهره وری در اقتصاد عبارت است از استفاده مؤثر و کارا تر از منابع اقتصادی در فرآیند تولید به طوری که اقتصاد یک جامعه به حداکثر بالقوه قابلیت های خود دست یابد؛ اما بهره وری تنها به علم اقتصاد خلاصه نمی شود. امروزه بهره وری را حتی نسبت کالاهای تولید شده به منابع مصرف شده نمی دانند بلکه بهره وری، یک بینش فکری است که سعی دارد بطور پیوسته آنچه را که بوده و آنچه را که هست بهبود بخشد و با این بینش و ذهنیت کارهای امروز را بهتر از دیروز و کارهای فردا را بهتر از امروز انجام دهد. بر اساس تعریف مرکز بهره وری ژاپن بهره وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریقه علمی و کاهش هزینه های تولید (هزینه های ارائه خدمات)، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، آنگونه که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف کنندگان (ارباب رجوعان سازمانهای اداری) باشد. مشارکت کارکنان در امور و تلاشهای هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان بهره وری و تمرین برای بهبود بهره وری به ویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی راتشکیل می دهد. با توجه به آنکه یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان، ارتقاء سطح بهره وری آن است و نیز با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره وری نقشی محوری دارد، درخواستهای او در سازمان اثری کلیدی بر جای می گذارد. منظور از بهبود و افزایش کارایی کارکنان، استفاده بهینه از مجموعه استعدادهای و توانایی های بالقوه آنها در مسیر پیشرفت فردی و بهبود بهره وری سازمانی می باشد. با توجه به جایگاه افزایش کارایی کارکنان در ارتقای بهره وری سازمانی، ارزیابی علل کاهش کارایی کارکنان حائز اهمیت است. از نظر کاربردی نیز باید توجه داشت که برنامه ریزی برای آینده یک سازمان، توسعه ظرفیت، اصلاح عیوب، بهبود روش های اجرایی و ... همه نیازمند شناخت وضعیت موجود آن سازمان است و ارزیابی علل کاهش کارایی یکی از مهم ترین محورها در این زمینه است.

امروزه تنها وجود دانش و سرمایه برای کسب موفقیت در کار کافی نیست. یکی از مواردی که باعث می شود تا موفقیت به روش بهتری حاصل شود استفاده بهینه از زمان به عنوان یکی از منابع سازمانی است. بی توجهی به ارزش زمان باعث می شود که فرد نیازی به بهره برداری صحیح از وقت احساس نکند و در نتیجه به اقدامات غیرضروری و بیهوده بپردازد. عدم پایبندی به وقت در بخش های مختلف زندگی و خصوصاً در زندگی کاری باعث زیان های فراوانی چه از جهت اجتماعی و چه از جهت اقتصادی شده است. نابراین در این تحقیق هدف بررسی وضعیت مدیریت زمان و تاثیر آن بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر متغیر میانجی کاهش استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه است. بر همین اساس در این تحقیق در فصل اول به بیان کلیات شامل بیان مسئله و اهمیت تحقیق و همچنین فرضیه ها و اهداف پرداخته می شود؛ ضمناً در این تحقیق پس از مرور ادبیات و مبانی نظری تحقیق، بیان مسئله، اهمیت و ضرورت، اهداف و فرضیات آمده است. سپس به ترتیب به روش شناسی و مدل مفهومی پژوهش و پیشینه تحقیقات انجام شده پرداخته می شود و در ادامه پس از آزمون فرضیات، بر اساس یافته های تحقیق و نتایج به دست آمده پیشنهاداتی ارائه می شود.

## ۲. مبانی نظری تحقیق و پیشینه تحقیق:

## پیشینه تحقیق:

هر تحقیق و بررسی ضمن آنکه مبتنی بر مطالعات قبلی است، به نوبه خود می تواند مقدمه ای برای مطالعات بعدی باشد. هر اندازه میزان ارتباطات و پیوندهای ممکن یک تحقیق و بررسی با مطالعات قبلی و تئوریهای موجود بیشتر باشد، اهمیت و سهم آن مطالعه در بسط دانش بشری بیشتر خواهد بود. به بیان دیگر تحقیق می باید شامل بررسی و پژوهش های مربوط به موضوع مورد مطالعه باشد. این بررسی جزء مهم و لازم فرایند پژوهش علمی را تشکیل می دهد. بررسی پیشینه های تحقیق نه تنها محقق را در راستای تعریف متغیرها، بلکه در تشخیص چگونگی ارتباطات موجود بین متغیرها نیز یاری می دهد. از این گذشته

بررسی دقیق مطالعات عمده به لحاظ کمک به تغییر یافته های قبلی، نشان دادن کاربردهای مفید، تنگناها و نقاط ضعف موجود در ارتباط با موضوع انتخابی از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد.

جناآبادی و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان تاثیر آموزش مدیریت زمان بر کاهش اضطراب امتحان دانشجویان انجام داده اند. اضطراب امتحان نوعی از اضطراب وابسته به موقعیت است که می تواند موجب افت چشم گیر توانایی افراد در موقعیت سنجش یا امتحان گردد. با توجه به شیوع بالای و تاثیر منفی آن بر عملکرد تحصیلی دانشجویان، روش های متعددی برای کاهش آن ایجاد شده است. لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت زمان بر کاهش اضطراب امتحان دانشجویان انجام گرفت. این مطالعه از نوع نیمه تجربی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری آن کلیه دانشجویان مراجعه کننده به مرکز مشاوره دانشگاه سیستان و بلوچستان در آبانماه ۱۳۹۳ بود که دارای اضطراب امتحان بودند. ابتدا به شیوه نمونه گیری در دسترس و هدفمند تعداد ۴۸ دانشجو به عنوان نمونه انتخاب و سپس به صورت تصادفی در دو گروه مداخله و کنترل به طور مساوی جایابی شدند. گروه مداخله طی چهار هفته و ۸ جلسه به صورت گروهی در آذرماه تحت آموزش مدیریت زمان قرار گرفتند و گروه کنترل هیچ گونه مداخله ای دریافت نکرد. میزان اضطراب امتحان دو گروه در دو مرحله (قبل از مداخله و دو هفته پس از مداخله) از طریق پرسشنامه اضطراب امتحان ساراسون با استفاده از آزمون آماری تحلیل کواریانس و با کمک نرم افزار SPSS ۲۱ مورد مقایسه قرار گرفت. پس از مداخله، میانگین نمرات اضطراب امتحان گروه مداخله در مقایسه با گروه کنترل به طور معناداری کاهش یافته بود ( $p < 0.001$ ). آموزش مدیریت زمان می تواند در کاهش اضطراب امتحان دانشجویان موثر باشد.

در پژوهشی که در سال ۱۳۹۴ توسط رضایی همکارانش تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی صورت گرفت. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می کند. در مقابل، نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می شود. هدف از پژوهش مذکور شناسایی میزان رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی است. پژوهش مذکور از نوع توصیفی- استنباطی با رویکرد پیمایشی است. ابزارهای مورد استفاده از در این پژوهش کتاب و اسناد الکترونیکی معتبر، پرسشنامه استاندارد که دارای روایی تأیید شده و آلفای کرون باخ ۰.۸۸۰۰ هست. نتایج از پژوهش تأیید کننده پژوهش های گذشته درباره این موضوع است. نتایج فرضیات نشان داد بین منبع کنترل مدیران با رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود دارد همچنین بین منبع کنترل با مؤلفه ارتباطات از مؤلفه های رضایت شغلی ارتباط معنادار است.

در پژوهشی که در سال ۲۰۱۴ توسط فراکو و نیتورونی تحت عنوان محرک های مدرن بهره وری نیروی انسانی صورت گرفت. در این پژوهش نقش سرریز فن آوری در رشد بهره وری نیروی انسانی کشورهای OECD بررسی می شود که به دنبال سرمایه گذاری در فن آوری اطلاعات و ارتباطات و تحقیق و توسعه هستند. درمی یابیم که در بلندمدت هر دو شکل سرمایه گذاری در فن آوری های پیشرفته بر بهره وری کل عوامل اثرگذار هستند: اثرگذاری مورد اول ناشی از دانش خارجی مربوط به استفاده از سرمایه است و مورد دوم ناشی از سرریز دانش تولید شده به واسطه تحقیقات انجام شده برای تولید اقلام است. این کشفیات برای کنترل نفوذ صادرات اقلام بنیادین تعیین کننده هستند. شواهد ما نشان می دهند که: سرمایه گذاری در ICT مزایای بهره وری مشخصی به دنبال دارد، تولید داخلی اقلام منبع سرریزهای مهم دانش است و در مورد مزایای TFP تخصص اندک در صنعت فن آوری اطلاعات با آزادی تجارت در کشور یعنی واردات اقلام ICT قابل جبران نیست. این نتایج به توضیح روند تخصص در تکنولوژی پیشرفته و تجارت بین الملل کمک می کنند.

### ۳. مبانی نظری:

#### استرس شغلی

عبارت اند از پاسخ های هیجانی آزاردهنده ای که در صورت عدم تناسب بین خواسته ها و الزامات شغل بالاستعداد، منابع یا نیازهای کارکنان بروز می کند (محمدی و مقسودی، ۱۳۹۰)

### مدیریت زمان

مدیریت زمان، یعنی استفاده بهینه ازمنبع زمان که یکی ازمنابع محدود ودر دسترس هرفرد می باشد که برخلاف بسیاری ازمنابع دیگر به مقدار مشخص دراختیار وی گذاشته شده وامکان انتقال آن ازفردی به فرد دیگر یا خرید وفروش آن وجود ندارد (رضوانیه،۱۳۸۹).

### بهره‌وری نیروی انسانی

بهره وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان. تعاریف دیگر، بهره وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته اند. (محمدی و چتری پور،۱۳۹۲).

### برنامه ریزی در کارها

به منظور انجام امورات محوله به تمامی کارکنان در تمامی سطوح، برنامه ریزی لازم است. چه بسا بدون داشتن یک برنامه مدون و واضح و همچنین بدون داشتن تصویری روشن از شرح وظایف محوله نمی توان از کارکنان انتظار عملکرد مناسبی داشت. به فرآیند کنترل، تنظیم و رتبه بندی امورات محوله به کارکنان برنامه ریزی در کارها گفته می شود (رضوانیه،۱۳۸۹). اولویت بندی در کارها: به فرآیند درجه بندی اهمیت هر یک از وظایف محوله به کارکنان جهت انجام هر چه بهتر وظایف اولویت بندی در کارها گفته می شود (رضوانیه،۱۳۸۹).

### تفویض اختیار در کارها

به منظور دستیابی به عملکرد بهتر در فرآیند مدیریت زمان، نیاز است کارکنان در انجام امورات محوله تا حدودی آزادی عمل داشته باشند. این آزادی عمل تحت عنوان تفویض اختیار به کارکنان در کارها شناخته می شود (رضوانیه،۱۳۸۹).

### تشکیل و اداره صحیح جلسات در کارها

یکی از عوامل مهم موثر در مدیریت زمان، تشکیل به موقع جلسات و همچنین اداره صحیح آنها می باشد به طوری که در عین حالی که نتایج مورد دلخواه از جلسه برگزار شده درک شود، این فرآیند در طی مدت زمان مشخصی انجام گیرد و تعداد و زمان جلسات بیهود زیاد نباشد. به این فرآیند کنترل زمانی تشکیل و اداره صحیح جلسات در کارها گفته می شود (رضوانیه،۱۳۸۹).

### برنامه ریزی برای مکالمات تلفنی و پذیرش مراجعین

بسیاری از کارکنان به دلایل مختلف در طی ساعات کاری، ساعاتی را به مکالمات تلفنی ضروری اختصاص می دهند. یکی از تاثیرگذارترین فعالیت ها در مدیریت زمان، برنامه ریزی برای آن مکالمات و همچنین تعیین ساعات ویژه ای برای پذیرش مراجعین می باشد (رضوانیه،۱۳۸۹).

### اولویت بندی در امور شخصی کارکنان در کارها

پرداختن به امورات شخصی ضروری، جزء لاینفک نیازهای روزانه کارکنان است. بدیهی است مدت زمان تخصیص داده شده به انجام این امورات باید مشخص باشد و حتی الامکان خارج از ساعت کاری باشد؛ بنابراین وجود اولویت بندی در امور شخصی کارکنان در کارها بسیار ضروری می باشد (رضوانیه،۱۳۸۹).

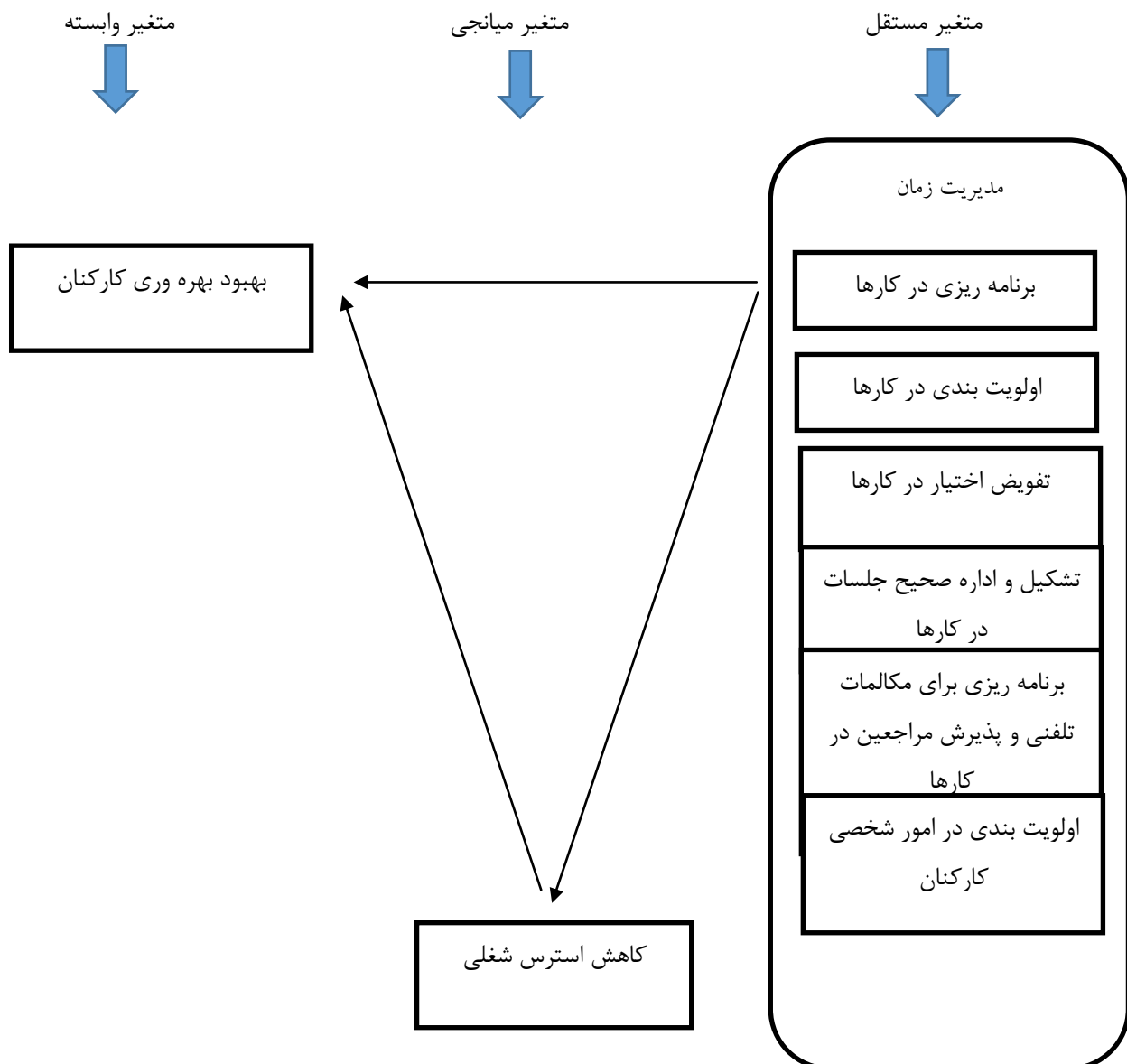
## ۳. روش تحقیق

تحقیق مورد نظر از منظر مقصد و هدف از نوع کاربردی است ولی بر اساس شیوه انجام آن و گردآوری داده ها ، از نوع توصیفی- پیمایشی می باشد . تکنیک های جمع آوری اطلاعات اسنادی کتابخانه ای، پرسشنامه ی استاندارد و میدانی است. در این پژوهش از روش همبستگی استفاده شده است و جامعه آماری کلیه کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهر ارومیه می باشد. در این پژوهش برای سنجش متغیرها از پرسشنامه ی شیوه های جذب که محقق ساخته بوده و توسط اساتید اعتبار آن تایید شده است. پرسشنامه استاندارد مقیاس روش های تدریس (رجبی، ۱۳۸۵) استفاده خواهد شد. در بررسی ضریب آلفای کرونباخ در آزمون اعتبار و پایایی پرسشنامه ضریب آلفا ۰/۷ می باشد.

## ۴. روش کار

جمع آوری داده ها به صورت میدانی و با حضور پژوهشگر خواهد بود. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده ها استفاده خواهد شد. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، به رسم نمودارها و تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته می شود و در سطح استنباطی، از آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه، از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن جامعه استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده، از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ های داده شده به سؤالات پرسشنامه تحقیق از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخ های مربوط به هر یک از سؤالات استفاده شد؛ و برای نشان دادن بعضی از داده های آماری بصورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده گردید؛ و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه ها، از آزمون های  $t$  تک نمونه ای و رگرسیون برای بررسی فرضیه های فرعی و برای آزمون کردن نقش میانجی در فرضیه اصلی از معادلات ساختاری استفاده شده است.

## ۵. مدل مفهومی



## ۵. یافته های تحقیق

## فرضیه اصلی اول

وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه بالاتر از حد متوسط می باشد.  
فرض صفر: وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه بالاتر از حد متوسط نمی باشد.  
فرض یک: وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه بالاتر از حد متوسط می باشد.

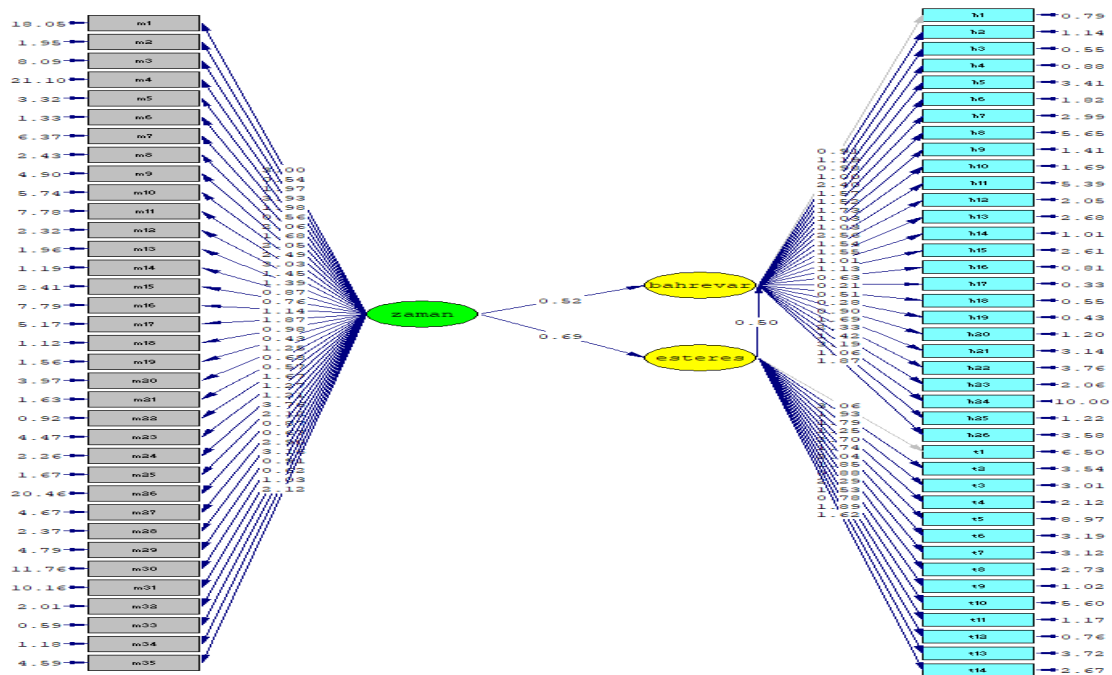
جدول ۴-۷ خروجی آزمون تی تک نمونه ای فرضیه اول

انحراف استاندارد		میانگین		حجم نمونه	
۰/۹۳		۳/۴۶		۳۴۶	
فاصله اطمینان		سطح معنی داری	آماره آزمون	درجه آزادی	آزمون
حد بالا	حد پایین				
۱/۱۰۵۹	۱/۰۱۸۵	۰/۰۰۰	۴۷/۸۱۱	۳۴۵	t تک نمونه ای

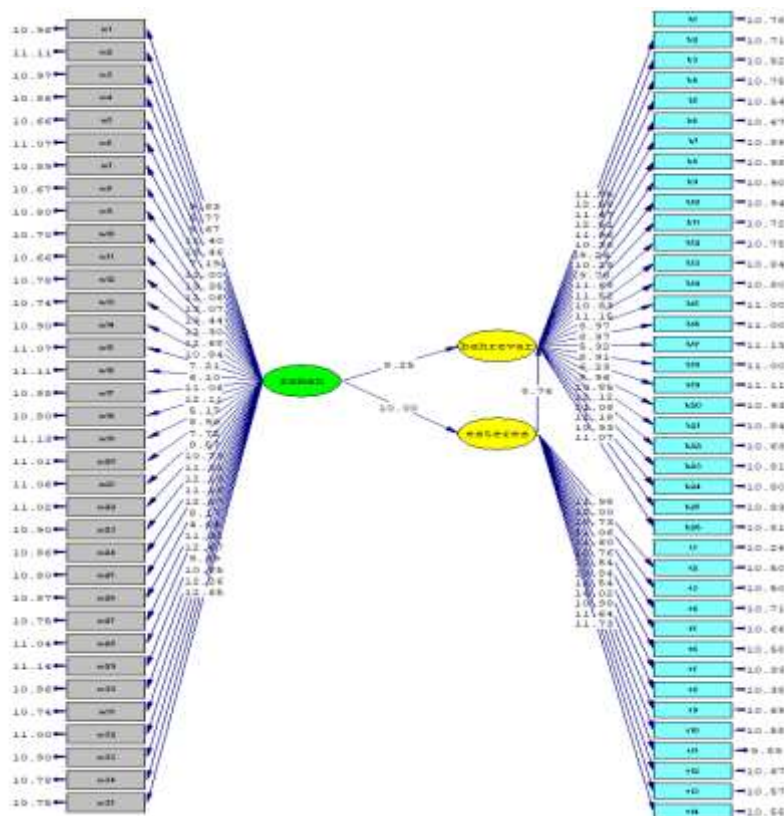
با توجه به جداول فوق (۷-۴) و در تحلیل بدست آمده، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمد ( $\text{sig} < 0.05$ )، یعنی در نتیجه فرض صفر رد می شود یعنی وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه در حد بالاتر از متوسط به عنوان یک متغیر تاثیر دارد و چون با توجه به اختلاف میانگین ها (۰/۴۶) و فاصله اطمینان (۱/۱۰۵۹، ۱/۰۱۸۵) می توان گفت که چون حد پایین و حد بالا مثبت می باشد، میانگین مشاهده شده از میانگین جامعه کوچکتر است پس وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه در حد بالاتر از متوسط قرار دارد.

## بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیه ها

در این بخش به بررسی و آزمون فرضیه های مطرح شده از طریق مدل تحلیل مسیر می پردازیم. بعد از بیان مدل و جمع آوری داده ها، تخمین مدل با مجموعه ای از روابط شناخته شده بین متغیرهای اندازه گیری شده شروع می شود. مدل های مسیر به عنوان توسعه منطقی مدل های رگرسیونی چندگانه می باشد. در خروجی نمودار معناداری کلیه ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می گیرد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد معناداری باید از ۱/۹۶ بزرگ تر یا از ۱/۹۶ کوچک تر باشد.



نمودار ۴-۵: مدل ضرایب استاندارد تحقیق



نمودار ۴-۶: مدل ضرایب معناداری تحقیق

فرضیه اصلی دوم: مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر نقش میانجی استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد.

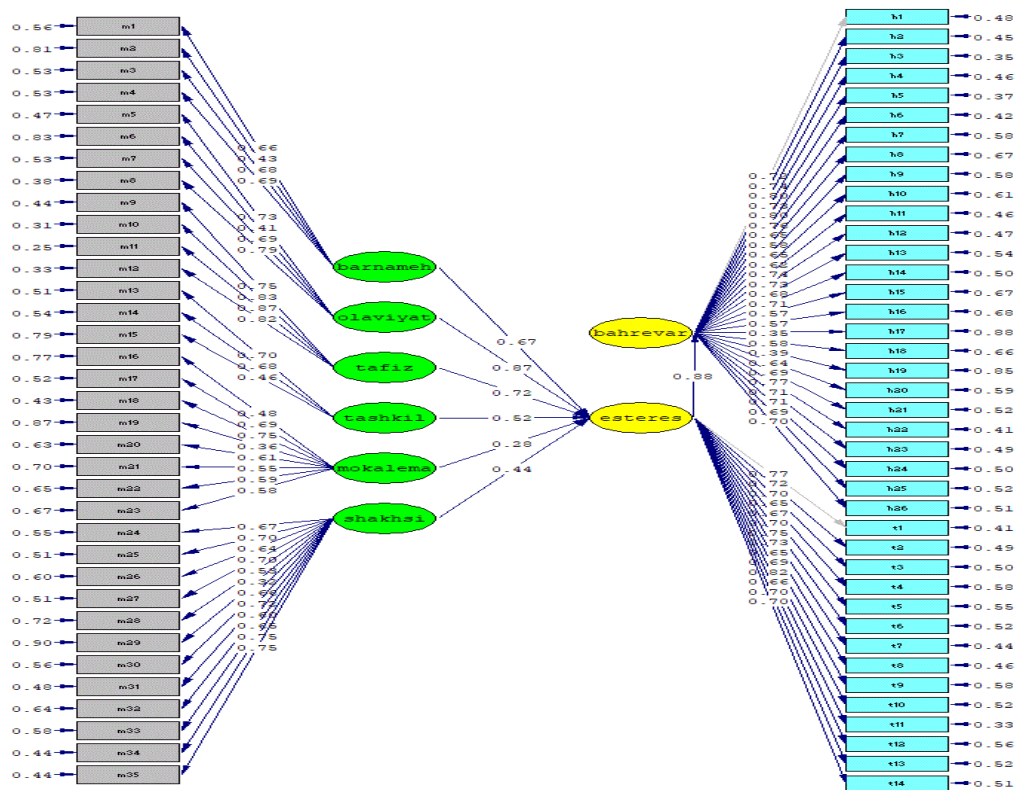
$$\begin{cases} H_0: \text{مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر نقش میانجی استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر ندارد.} \\ H_1: \text{مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر نقش میانجی استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد.} \end{cases}$$

جدول ۴-۱۱ برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان

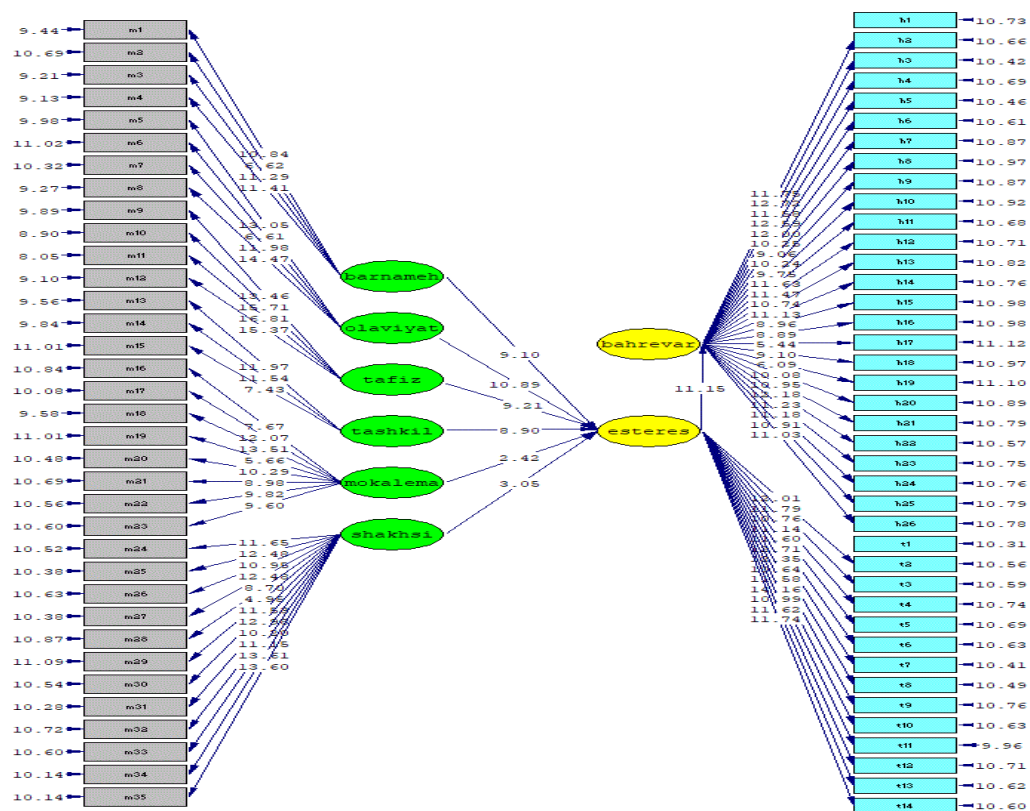
مدیریت زمان	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری
به روی بهبود بهره وری کارکنان از	۰/۵۴	۲/۲۹	۰/۰۰۱
کاهش استرس شغلی			

با توجه به جدول ۴-۱۱ ضریب معناداری بین متغیرهای مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان با میانجی گری کاهش استرس شغلی (بیشتر از ۱/۹۶) نشان می دهد که این تاثیر معنادار می باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر نقش میانجی استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد.





نمودار ۴-۷: مدل ضرایب استاندارد تحقیق



نمودار ۴-۸: مدل ضرایب معناداری تحقیق



**فرضیه فرعی اول:** مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 \text{ مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر ندارد.} \\ H_1 \text{ مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد.} \end{array} \right.$$

جدول ۴-۸: برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیر	متغیر	آماره t	ضریب مسیر	سطح معنی داری
وضعیت مدیریت زمان	بر	۹/۲۵	۰/۵۲	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۴-۸ پیداست ضریب معناداری برای وضعیت مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه بیشتر از ۱/۹۶ نشان می دهد که این رابطه معنادار می باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت وضعیت مدیریت زمان بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می توان گفت وضعیت مدیریت زمان به اندازه (۰/۵۲) بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در وضعیت مدیریت زمان، بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه به اندازه (۰/۵۲) افزایش خواهد یافت.

**فرضیه فرعی دوم:** کاهش استرس شغلی بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 \text{ کاهش استرس شغلی بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر ندارد.} \\ H_1 \text{ کاهش استرس شغلی بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد.} \end{array} \right.$$

جدول ۴-۹: برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیر	متغیر	آماره t	ضریب مسیر	سطح معنی داری
کاهش استرس شغلی	بر	۸/۷۶	۰/۵۰	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۴-۹ پیداست ضریب معناداری برای کاهش استرس شغلی بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه بیشتر از ۱/۹۶ نشان می دهد که این رابطه معنادار می باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت کاهش استرس شغلی بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می توان گفت کاهش استرس شغلی به اندازه (۰/۵۰) بر بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تاثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در کاهش استرس شغلی، بهبود بهره وری کارکنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه به اندازه (۰/۵۰) افزایش خواهد یافت.

**فرضیه فرعی سوم:** مدیریت زمان باعث کاهش استرس شغلی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه می شود.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 \text{ مدیریت زمان باعث کاهش استرس شغلی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه نمی شود.} \\ H_1 \text{ مدیریت زمان باعث کاهش استرس شغلی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه می شود.} \end{array} \right.$$

جدول ۴-۱۰: برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیر	متغیر	آماره t	ضریب مسیر	سطح معنی داری
وضعیت مدیریت زمان	بر	کاهش استرس شغلی	۰/۶۹	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۴-۱۰ پیداست ضریب معناداری برای مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه بیشتر از ۱/۹۶ نشان می دهد که این رابطه معنادار می باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تأثیر دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می توان گفت مدیریت زمان به اندازه (۰/۶۹) بر کاهش استرس شغلی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در مدیریت زمان، کاهش استرس شغلی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه به اندازه (۰/۶۹) افزایش خواهد یافت.

#### ارزیابی تناسب مدل نهایی

بعد از مدل سازی و تخمین پارامترهای آن، اولین سوال اساسی که مطرح می شود این است که آیا مدل اندازه گیری، مدل اندازه گیری مناسبی می باشد یا خیر. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده های مربوطه سازگاری و توافق دارد (کلاتری، ۱۳۸۷: ۱۲۷).

وقتی یک مدل دقیقاً مشخص می شود و دارای ویژگی های همانندی باشد و برآورد و آزمون آن امکان پذیر گردد، در این صورت برای ارزشیابی برازندگی آن شاخص های زیادی وجود دارد که مهمترین آنها در جدول زیر (۴-۱۸) آورده می شود:

جدول ۴-۱۸ شاخص های نیکویی برازش مدل فرضیه اصلی

شاخص برازش	معیار مقبولیت	آماره مدل فرضیات
RMSEA <sup>۱</sup>	RMSEA < ۰,۰۸	۰/۳۵
NFI <sup>۲</sup>	NFI > ۰,۹۰	۰/۹۰
NNFI	NNFI > ۰,۹۰	۰/۹۲
IFI	IFI > ۰,۹۰	۰/۹۲
CFI <sup>۳</sup>	CFI > ۰,۹۵	۰/۹۶
GFI <sup>۴</sup>	GFI > ۰,۹۰	۰/۹۹
AGFI <sup>۵</sup>	AGFI > ۰,۸۵	۰/۸۸
RMR	RMR < ۰,۰۷۵	۰/۰۶۰

<sup>۱</sup>Root Mean Squarer or of Approximation

<sup>۲</sup>Normed Fit Index

<sup>۳</sup>Comparative Fit Index

<sup>۴</sup>Goodness of Fit Index

<sup>۵</sup>Adjusted Goodness of Fit Index

متداول ترین شاخص هایی که در اکثر تحقیقات گزارش می شوند در جدول بالا (جدول ۴-۱۸) آمده است. اگر یکی از این شاخص ها قابل قبول نباشد دلیلی بر رد مدل نیست بلکه نشان دهنده ضعف نسبی مدل می باشد که این ضعف ممکن است ناشی از نمونه گیری، جمعیت نمونه یا عوامل دیگر باشد. شاخص های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته، نشان از برازش مناسب مدل تحقیق دارد. نکته قابل توجه در برازش مدل فرضیه اصلی این است که در حالی که برازش مدل ساختاری آن مدل فرضیه اصلی را تایید می کند، هرگز ثابت نمی کند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است

## ۷. پیشنهادات تحقیق

برای استفاده از یافته های این پژوهش در پی شناسایی راهکارهای ایجاد فضای کیفی برای انتخاب شیوه ی بهتر در جذب نیروی انسانی در جهت بهره گیری معلمان از سبک های تدریس موثرتر پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می گردد؛

۱. پیشنهاد می گردد که مدیران برای افزایش بهره وری عوامل موثر بر هدف گذاری، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار و مدیریت ارتباطات را ارتقاء بخشند.
۲. توجه به تشویق کارمندان خوش قول جهت افزایش سطح عملکرد سازمان
۳. افزایش سطح بهره وری نیازمند این است که تمام کارکنان نقش ها، هنجارها و وظایف روتین خود را تغییر دهند و حتی ممکن است سلسله مراتب موقعیت سازمانی شان تغییر یابد.
۴. ایجاد هماهنگی بین فعالیتهای کارکنان و زمان بندی مدارس.
۵. توسعه روابط دوستانه و صمیمانه با دانش آموزان با ایجاد کارگروه های مختلف برای بهتر کردن درس.
۶. شناخت و قبول تواناییها و ناتوانیهای خود ایجاد برنامه مدون برای افزودن به بازدهی در کار
۷. مدیران باید امکاناتی را در مدارس فراهم کنند که مهارت های افراد، بسته به موضوع کاری آنها افزایش یابد.
- ۸.

## ۸. بحث و نتیجه گیری

با در نظر گرفتن این مسائل، این تحقیق در بررسی وضعیت مدیریت زمان و تاثیر آن بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر متغیر میانجی کاهش استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه، به منظور انجام تحقیق، ابتدا به مطالعه مبانی نظری پرداخته شد، از این رو بسیاری منابع در اختیار، اعم از فارسی و لاتین و هم چنین تحقیقات قبلی که در این زمینه صورت گرفته بود، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت، در مرحله بعد پس از جمع بندی مطالب، نسبت به تدوین فرضیات تحقیق اقدام شد، جامعه آماری این پژوهش از کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه تشکیل شده است که تعداد آنها ۳۴۷۵ نفر می باشد. این تعداد شامل معلمان، مدیران، معاونین، سرایدارها و نیروهای خدماتی می باشد. در ادامه روند تحقیق، پرسشنامه به عنوان کارآترین ابزار گردآوری اطلاعات تعیین شد، پرسشنامه ها در بین نمونه آماری که بالغ بر ۳۴۶ نفر بودند، توزیع و سپس جمع آوری شد و جهت تجزیه و تحلیل اقدام گردید. در نهایت به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از آزمون های t تک نمونه ای و رگرسیون برای بررسی فرضیه های فرعی و برای آزمون کردن نقش میانجی در فرضیه اصلی از معادلات ساختاری با کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات کلی، حاکی از تأیید فرضیات پژوهش حاضر می باشد.

نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که بهره وری معلمان با در نظر گرفتن کاهش استرس وابسته به مدیریت زمان می باشد. لذا اهمیت مدیریت زمان در این امر برای هیچ کسی پوشیده نمی باشد. بنابراین در این پژوهش به بررسی وضعیت مدیریت زمان و تاثیر آن بر بهبود بهره وری کارکنان با تاکید بر متغیر میانجی کاهش استرس شغلی کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه با تهیه و تدوین، نیازسنجی، برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد مولفه های مدیریت زمان در بین معلمان پرداخته ایم. نتایج بررسی ها در این پژوهش نشان داد که تمامی مولفه های مدیریت زمان بکار گرفته بر بهره وری معلمان تاثیر دارد، ولی میزان تاثیرگذاری متغیر کاهش استرس دخالت مستقیم در این امر دارد. وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس

ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه بالاتر از حد متوسط می باشد، در تحلیل بدست آمده، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمد ( $\text{sig} < 0/05$ )، یعنی در نتیجه فرض صفر رد می شود یعنی وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه در حد بالاتر از متوسط به عنوان یک متغیر تاثیر دارد و چون با توجه به اختلاف میانگین ها (۰/۴۶) و فاصله اطمینان (۱/۰۱۸۵، ۱/۱۰۵۹) می توان گفت که چون حد پایین و حد بالا مثبت می باشد، میانگین مشاهده شده از میانگین جامعه کوچکتر است پس وضعیت مدیریت زمان در بین کارکنان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان ارومیه در حد بالاتر از متوسط قرار دارد، نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهشی که در سال ۱۳۹۴ توسط رضایی همکارانش تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی صورت گرفت. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می کند. در مقابل، نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می شود. هدف از پژوهش مذکور شناسایی میزان رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی است. پژوهش مذکور از نوع توصیفی- استنباطی با رویکرد پیمایشی است. ابزارهای مورد استفاده از در این پژوهش کتاب و اسناد الکترونیکی معتبر، پرسشنامه استاندارد که دارای روایی تأیید شده و آلفای کرون باخ ۰/۸۸ هست. نتایج از پژوهش تأیید کننده پژوهش های گذشته درباره این موضوع است. نتایج فرضیات نشان داد بین منبع کنترل مدیران با رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود دارد همچنین بین منبع کنترل با مؤلفه ارتباطات از مؤلفه های رضایت شغلی ارتباط معنادار است، همسو می باشد.

## ۹. مراجع

۱. جناآبادی، حسین، ناستی زایی، ناصر، جلال زایی، سمیه، (۱۳۹۵). تاثیر آموزش مدیریت زمان بر کاهش اضطراب امتحان دانشجویان، آموزش پرستاری، دوره ۵ (۱): ۲۲-۱۲.
۲. رضوانیه، فریدون، (۱۳۸۹) نگاهی به اصول و مبانی مدیریت بر زمان در کار، ماهنامه تدبیر؛ دوره چهارم شماره ۳۸، ص ۲۰.
۳. محمدی، علیرضا و چتری پور، فاطمه (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در بین کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست ایلام، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش ها و راهکارها، شیراز.
۴. احمدی، فریدون؛ ضیایی، مرتضی؛ زینب شیخی (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در سطح سازمان های دولتی استان کردستان، فصلنامه پژوهش های حسابداری و حسابرسی دانشکده اقتصاد و حسابداری واحد مرکزی تهران، دوره ۴، شماره ۸، تابستان.
۵. اعتمادی، حسین؛ مهربانی کوشکی، علی؛ گنجی، حمیدرضا؛ (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین بهره وری نیروی انسانی و بازده سهام شرکت ها در بهابازار اوراق بهادار تهران، چشم انداز مدیریت بازرگانی (چشم انداز مدیریت (پیام مدیریت)): زمستان ۱۳۸۸، دوره ۹، شماره ۳۳؛ از صفحه ۸۵ تا صفحه ۱۰۳.
۶. انصاری رنانی، قاسم، سبزی علی آبادی، سارا (۱۳۸۸). اولویت بندی عوامل سازمانی موثر در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک، بررسی های بازرگانی، ۷ (۳۹): ۶۴-۴۹.
۷. آتش پور، حمید، لندران اصفهانی، سعیده، (۱۳۸۷). مدیریت زمان و تنظیم وقت در زندگی شهری، مجله مردم، ۴۸-۳۹.
۸. آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ سلیمی، سید حسین؛ (۱۳۸۳) بررسی استرس های شغلی کارکنان یک واحد نظامی؛ مجله طب نظامی: زمستان ۱۳۸۳، دوره ۶، شماره ۴ (مسلسل ۲۲)؛ از صفحه ۲۷۹ تا صفحه ۲۸۴
۹. پور منصور، احمد، (۱۳۹۲): بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی مدیران و معاونین اجرایی آموزش و پرورش استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

۱۰. Carlos Sa´enz-Royo, (۲۰۱۳) Learning to learn and productivity growth: Evidence from a new car-assembly plant, Omega, Volume ۴۱, Issue ۲, April ۲۰۱۳, Pages ۳۳۶–۳۴۴
۱۱. Francesco Venturini (۲۰۱۴) The modern drivers of productivity, Research Policy, Research Policy ۴۴(۲۰۱۵) ۳۵۷–۳۶۹
۱۲. Wiryathi, N. M.; Rasmini, N. K.; and M. G. Wirakusuma (۲۰۱۴). “Influence of Role Stressors on Auditor’s Burnout With Emotional Intelligence As Moderating Variables”, E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. ۵, No. ۳, pp. ۲۴۴–۲۲۷