

ارتباط بین مدیریت زمان با میزان استرس شغلی در مدیران و کارکنان

زن ناجا

لیلا ذوقی^۱، بیبا آجیلچی^۲، زهرا نوبهار^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۴/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۵/۰۲

چکیده

زمینه و هدف: فشارهای روانی ناشی از شغل، از جمله استرس هایی هستند که اگر بیش از حد باشند می توانند سبب عوارض جسمانی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و منجر به کاهش کیفیت عملکرد فرد می شود. یکی از روش های موثر برای کاهش این استرس مدیریت زمان است؛ بنابراین پژوهش با هدف ارتباط بین مهارت مدیریت زمان با میزان استرس شغلی در مدیران و کارکنان زن ناجا انجام شد.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است، به این منظور از بین ۵۰ نفر مدیران و کارمندان زن ناجا در تهران، تعداد ۴۰ نفر (۱۲ نفر از مدیران و ۲۸ نفر از کارمندان) به صورت نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند و به کلیه گویه های پرسش نامه های مدیریت زمان و استرس شغلی پاسخ دادند.

یافته ها و نتیجه گیری: تحلیل داده ها با استفاده از روش رگرسیون تک متغیری و چند متغیری نشان داد که در مدیران زن، مدیریت زمان با استرس شغلی رابطه معنادار منفی داشت و آن را پیش بینی کرد. همچنین، از بین ابعاد مدیریت زمان، اولویت بندی اهداف و فعالیت ها، تفویض اختیار و مدیریت جلسات، ارتباط معنادار منفی با استرس شغلی در مدیران زن داشته و آن را پیش بینی کردند؛ اما بین مدیریت زمان و ابعاد آن با استرس شغلی در کارمندان زن رابطه معناداری به دست نیامد ($P < 0/05$). با توجه به ارتقاء سطح بهداشت روانی شاغلان در حرفه های استرس زا و بهبود عملکرد جهت کاهش استرس در کارمندان پلیس زن نیاز به دوره های آموزش و یادگیری مهارت مدیریت زمان ضروری به نظر می رسد.

کلید واژه

استرس شغلی، کارکنان زن، مدیران زن، مدیریت زمان.

۱ کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی (نویسنده مسئول) l.zoghe@yahoo.com

۲ دکترای روان شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

۳ مدرس دانشگاه علوم انتظامی

مقدمه

در قرن بیستم، بیشتر زنان مشغول به کار در بیرون از منزل هستند و با مشکلات ناشی از محیط کار که شامل استرس شغلی است مواجه هستند (سوانسون، ۲۰۱۳). علی رغم اینکه در سال‌های اخیر حضور زنان در عرصه‌های سخت شغلی افزایش یافته، اما اطلاعات در رابطه با اشتغال زنان با سلامت روان آنان ناکافی است، چرا که عمده پژوهش‌ها در مورد استرس شغلی بر پایه تجارب مردان شاغل بوده است (بیتی^۱، ۱۹۹۶، لانگ^۲ و کان، ۱۹۹۳).

از موضوعات مورد توجه در زمینه سلامت روان زنان، پیامدهای روان شناختی اشتغال زنان است، نتایج پژوهش‌ها در این زمینه ناهمگون است. برخی معتقدند که اشتغال زنان موجب افزایش شناخت نسبت به خود، افزایش منابع ایجاد احساس رضایت و دریافت پاداش می‌شود که زنان شاغل بدین وسیله اشتغال انجام فعالیت‌های مقبول و ارزشمند اجتماعی را که سبب افزایش عزت نفس در آنان می‌شود را پیدا می‌کنند (بیتی، ۱۹۹۶) از سویی دیگر مارکس و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند، نقش‌های اجتماعی زنان متمرکز به توجه به دیگران و مراقبت از آنها بوده که می‌تواند با نقش حرفه‌ای آنان در تعارض باشد. در بسیاری از مواقع زنان با کار اضافه، سعی در کاهش تعارض نقش داشته که این امر در آن‌ها خستگی، استرس و فرسودگی شغلی ایجاد می‌کند. در واقع این فشارهای روانی ناشی از شغل، از جمله استرس‌هایی هستند که اگر بیش از حد باشند، می‌توانند سبب عوارض جسمانی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته اهداف سازمانی را تهدید کرده و منجر به کاهش کیفیت عملکرد فرد شود (انیل و ژیا^۴، ۲۰۱۰؛ کاتانو و همکاران^۵، ۲۰۱۰، سانتوس و همکاران^۶، ۲۰۱۰) همچنین استرس شغلی نه تنها آثار

1 Beatty, CA.

2 Long, BC, and Kahn, Sh.E.

3 Marks, SR, et al

4 O Nil and Xiao

5 Catano and et al.

6 Santos and et al.

منفی بر نتایج سازمانی از قبیل خشونت در محل کار، افزایش سوانح و تصادفات در محل کار، غیبت و فرسودگی شغلی^۱ برجای می‌گذارد (ویلانوا و جورکوویچ^۲، ۲۰۰۹). بلکه اثرات منفی بر خانواده‌ها و زندگی خانوادگی نیز دارد (کالفیلد و همکاران^۳، ۲۰۰۴؛ ادی و وانگ، ۲۰۰۶) و این یعنی که استرس شغلی به محیط کار محدود نمی‌شود بلکه این اثر به دیگر محیطهای زندگی نیز منتشر می‌شود.

مطالعات انجام گرفته نشان داده که عوامل استرس زای شغلی می‌تواند موجب کاهش تمرکز، وحواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام امور مختلف و کاهش قدرت تصمیم‌گیری شوند (گلدنهار^۴، ۲۰۰۳).

در همین راستا، لی و همکاران^۵ (۲۰۰۱)، همچنین قوش و همکاران^۶ (۲۰۰۴) در مطالعات خود نشان داده‌اند که بین انجام شغل همراه با استرس و ایجاد صدمات شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. مینو و همکاران^۷ (۲۰۰۰) نیز در مطالعه خود گزارش کردند که در افراد با استرس شغلی بالا، خطر ابتلا به بیماری‌های روانی به مراتب بالاتر است.

آمارها نشان می‌دهند استرس و عوارض ناشی از آن، همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و بطور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از استرس، از حضور در محل کار خودداری می‌کنند. مطالعه دیگر در همین رابطه نشان می‌دهد که ۴ درصد از ساعت کار بر اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی کارکنان از دست می‌رود (سوارد^۸، ۲۰۰۴). هم‌چنین مطالعات مختلف نقش عوامل

1 Burnout

2 Villanueva and Djurkovic

3 Caulfield and et al.

4 Goldenhar

5 Li and et al.

6 Ghosh and et al.

7 Mino and et al.

8 Seward

استرس زای شغلی را در ۳۷ درصد از حوادث و آسیب‌های رخ داده در صنایع و سازمان‌ها نشان می‌دهند (بلنچارد و همکاران^۱، ۲۰۰۲).

تحقیقات متعدد نشان دادند که شغل پلیسی از مشاغل بسیار پر استرس محسوب می‌شود (سور و سینگوللو^۲، ۲۰۱۰، گول^۳، ۲۰۰۸، بوکر و ویکو^۴، ۲۰۰۷، یسیلورمن^۵، ۲۰۰۳، بورکی^۶، ۱۹۹۳، کرنک و کالدرو^۷، ۱۹۹۱، سیگلر و همکاران^۸، ۱۹۹۱، کراس^۹، ۱۹۷۶، به نقل از گول و دلپس^{۱۰}، ۲۰۱۱). در واقع استرس بخش جدایی‌ناپذیر پلیس محسوب می‌شود؛ زیرا پلیس اغلب نه تنها با موقعیت‌های استرس‌زا در کار روزانه‌اش مواجه می‌شود، بلکه ساعات کار نامنظم و طولانی، ساختار سلسله‌مراتبی و ماموریت‌های خطرناک تاثیر به‌سزایی بر جسم و روان و همچنین بر روابط خانوادگی می‌گذارد (گول و دلپس، ۲۰۱۱). در این میان پلیس‌هایی که استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند، مشکلات روانی و جسمانی بیشتری دارند که تاثیر بر عملکرد کاری آنان می‌گذارد (ساندرام و کیوماران^{۱۱}، ۲۰۱۲)، به طوری که غیبت در محل کار (رایت و سیلر^{۱۲}، ۱۹۹۱، به نقل از ساندرام و کیوماران، ۲۰۱۲)، فرسودگی شغلی (براون، کوپر، کریک کالدی^{۱۳}، ۱۹۹۶، به نقل از ساندرام و کیوماران، ۲۰۱۲) و همچنین نارضایتی از کار (نورول، بلز و هیلز^{۱۴}، ۱۹۹۸، به نقل از ساندرام و کیوماران، ۲۰۱۲) را سبب می‌شود.

1 Blanchard and et al.

2 Sever & Cinoglu

3 Gul

4 Buker & Wiecko

5 Yesilorman

6 Burke

7 Crank & Caldero

8 Sigler, et.al

9 Kroes

10 Gul & Delice

11 Sundaram & Kumaran

12 Wright & Silver

13 Brown, Cooper, Kirkcaldy

14 Norvell, Bells, Hills

تحقیقات در خصوص استرس پلیس در ایران نیز بیانگر آن است که تقریباً ۲۵ تا ۳۰ درصد افراد پلیس به شدت تحت تاثیر استرس قرار دارند استراحت‌های پزشکی، معلولیت‌ها و بازنشستگی‌های پیش از موعد ناشی از وخامت سلامت جسمانی در بین افراد پلیس شایع است. همچنین بیماری‌های رایج در این افراد، ناراحتی‌های دستگاه گوارش، قلب و عروق، اختلالات عصبی، کمردرد و حملات قلبی است (جمعی از اساتید دانشگاه علوم انتظامی، ۱۳۸۳).

نتایج تحقیق امولایو^۱ (۲۰۱۲) و سوانسون^۲ (۲۰۱۳) نشان داد زنان پلیس به نسبت مردان پلیس استرس بیشتری را تجربه می‌کنند، چرا که علاوه بر کار، مسئولیت‌نگه داری از فرزندان، رسیدگی به امور منزل، همسر داری و روابط اجتماعی را نیز دارند که همگی این عوامل می‌تواند اثرات منفی بر بهزیستی روانی و کار سازمانی گذارد.

بنابراین به نظر می‌رسد، راهبردهای کاهش استرس در این افراد بسیار مهم است، یکی از مواردی که در ادبیات پژوهشی نیز به آن اشاره شده که می‌تواند موجب کاهش استرس ناشی از محیط کار (سازمانی) شود، مدیریت زمان است (دواری، ۲۰۰۸، عبدالوند، ۲۰۰۹). مدیریت زمان یعنی مشخص کردن نیازها و خواسته‌ها، طبقه بندی آنان بر اساس اولویت و اختصاص زمان و منابع مورد نیاز بر آنها (ماکان و همکاران، ۲۰۱۰^۳).

مهارت سازمانی مدیریت زمان بر کسانی اختصاص دارد که مدیریت سازمان را به عهده دارند و منظور آن دسته از مهارت‌هایی هستند که یک مدیر در استفاده مطلوب از وقت، جهت تحقق اهداف در سازمان و در رابطه با انجام وظائف حرفه‌ای خویش اعمال می‌کند که شامل: توانایی تنظیم‌های اهداف دست یافتنی، شناسایی اولویت‌ها، نظارت بر پیشرفت خود و سازمان دهی است (گریسوم، لوئب، میتانی^۴، ۲۰۱۳).

1 Omolyo

2 Swanson

3 Macan and etal.

4 Grissom,Loeb,Mitani

مروفی (۱۹۹۲) در مقاله «حیلهٔ زمان» اولویت بندی وظائف را برای مدیریت عملی زمان ضروری می‌داند. مکنتزی (۱۳۸۵) در مورد اهمیت اولویت بندی کارها اعلام می‌کند که کلید موفقیت در مدیریت زمان آن است که به مهم ترین کارها پیش از هر کاری رسیدگی شود و امتیاز و خصوصیت برنامه ریزی روزانه آن است که اولویت ها مشخص شوند.

دیوس و نیواستورم (۱۳۷۵) تفویض اختیار و یا واگذاری سست و نادرست را دلیل ناکامی مدیر می‌داند. مهدیخانی (۱۳۷۹) مدیر خوب را مدیری می‌داند که خود را از کارهای تکراری و روزمره رها سازد که این عمل مستلزم تفویض اختیار توسط اوست.

اسلامی (۱۳۷۳)، به نقل از حافظی و همکاران، (۱۳۸۷) ناتوانی در برقراری ارتباط با دیگران را یکی از عوامل اساسی اتلاف وقت اعلام می‌کند.

الوانی (۱۳۸۵) جواب مثبت دادن به همه چیز را عامل اتلاف وقت می‌داند. لاکت (۱۳۷۳) معتقد است که جلسات بخش زیادی از وقت مدیران را به خود اختصاص می‌دهد و مدیریت جلسات نوعی هنر است و مستلزم مدیریت زمان می‌باشد (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷).

داشتن مهارت‌های فوق به خوبی می‌تواند باعث حذف بسیاری از منابع استرس زمانی شده و اثرات منفی آن را کاهش دهند. همان طور که پیداست این نوع مدیریت با تأیید بر اجتناب از کارهای غیر ضروری، افزایش کارآیی، سازمانی دهی و تفویض اختیار، مدیریت جلسات دارد (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷).

اعمال مدیریت زمان باعث می‌شود تا آگاهی افراد از زمان در دسترس افزایش یافته و آنان وظایف خود را به صورت برنامه‌ریزی شده و بطور موثرتری انجام دهند و از این طریق حداکثر بهره‌وری را بدست آورند (آرنولد و پولیچ^۱، ۲۰۰۶). در رابطه با نقش مدیریت زمان، آدامز و جکس^۲ (۲۰۰۰) نشان داده اند که فنون مدیریت زمان نقش موثری

1 Arnold and Pulich

2 Adams and Jex

در کاهش تعارض کار^۱ خانواده دارد. در همین رابطه، جکس و الاکوآ^۲ (۲۰۰۰) گزارش کرده است که مدیریت زمان اثر تعدیل کننده بر ارتباطات بین کار و خانواده و تعارض کار با خانواده دارد.

کوپر (۱۹۸۸) در پژوهشی که به دنبال تعیین استرس شغلی در مدیران بود در نمونه‌ای شامل ۲۱۲ مدیر نشان داد که عوامل کاهش استرس، مسائلی مانند تفویض اختیار به دیگران و مهارت‌های برنامه ریزی و مدیریت زمان را شامل می‌شود. در تحقیقی که توسط (باعزت و ادیب راد، ۱۳۸۳، گرمه، ۱۳۸۳، هاشمی‌زاده، ۱۳۸۵، نعمتی و پارسائی، ۱۳۸۸، دواری و همکاران، ۲۰۰۸، عبدالوند، ۲۰۰۹) انجام شد، نتایج نشان داد که بین مدیریت زمان و استرس رابطه معنادار وجود دارد.

در خصوص چهار چوب نظریه هائی که معتقد به پیامد منفی اشتغال برای سلامت روان زنان است و به تبیین آن می‌پردازد، **(الف) نظریه نقش‌های چندگانه** (بریانت و کنسان تین، ۲۰۰۶)^۲ است که بر اساس این نظریه ایفاء نقش‌های متعدد و صرف انرژی برای ایجاد هماهنگی بین نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی، منجر به فرسودگی و استرس در زنان می‌شود.

(ب) نظریه هماهنگی نقش‌ها: براساس این نظریه، گرچه ایفاء نقش‌های چندگانه می‌تواند منجر به تعارض شود. توانایی زنان برای سامان دهی سیستم کلی نقش‌ها، بیش از آنکه خطر آفرین است، پاداش دهنده می‌باشد.

بارنت و هاید (۲۰۰۱)، نشان دادند، انطباق با ایفاء نقش‌های متعدد، امتیازاتی هم چون حمایت اجتماعی بیشتر، فراهم کردن موقعیت‌های برای تجربه‌های موفقیت‌آمیز در عرصه‌های مختلف را به همراه دارد.

1 Jex & Elacqua

2 Bryant & Constantine

بر این اساس زنانی که نسبت به نقش‌های متعدد خود احساس تعهد می‌کنند و قادر باشند، بین آنها توازن برقرار کنند، رضایت از زندگی بالاتر و سلامت روان بهتر و استرس کمتری خواهند داشت (بریانت و کنسان تین، ۲۰۰۶)؛ بنابراین زنانی که با ایجاد هماهنگی بین نقش‌های خانوادگی و شغلی سبب اعتبار اجتماعی و رشد شخصیتی خویش می‌شوند و تنها آن دسته از زنانی که هویت تعریف شده‌ای دارند، قادر به مدیریت نقش‌های متعدد هستند (مارکس و ملک درید، ۱۹۹۶، به نقل از خسروی و خاقانی، ۱۳۸۶).

تحقیقاتی که توسط صالحی فرد، ۱۳۷۸، ابراهیمیان، ۱۳۸۰، داوودی نژاد، ۱۳۸۰، عرفانی، ۱۳۸۲، نصیری، ۱۳۸۳، مولائی، ۱۳۸۳، خدابخشیان، ۱۳۸۴، به نقل از حسینیان و همکاران، ۱۳۸۸)، پیرامون اشتغال زنان نظامی و بهداشت روانی آنها صورت گرفت. نشان داد تضادی که زنان با مسئولیت‌های خانه احساس می‌کنند، یا زحمتی که در جریان انجام کار متحمل می‌شوند عامل‌هایی استرس‌زا هستند که ماهیتی دامن‌گیر دارند.

در تحقیقی از زنان پلیس مالتا، ۳۰ درصد پاسخ‌گویان علاوه بر عوامل استرس‌زا از جمله کار اداری و مسئولیت خانه‌داری، عوامل دیگری از جمله طولانی بودن ساعات کار، احترام نکردن و درک متقابل و قدردانی از زحمات آنها را ذکر کرده‌اند (پلیس زن، مالتا، ۱۳۸۳).

براون (۱۹۹۴، به نقل از رضائی راد، ۱۳۸۳) معتقد است منبع استرس‌زا برای زنان پلیس رفتار همکاران مرد پلیس است که آنها را با رغبت چندانی نمی‌پذیرند، نتایج دیگر این تحقیق نشان می‌دهد که افسران پلیس زن در تلاش مداوم جهت کسب مقبولیت بین همکاران مرد هستند، نظر اکثر زنان این است که به کارآئی آنان اهمیت زیادی داده نمی‌شود، در حالی که توانائی آنان در انجام وظیفه از مردان کمتر نیست.

نتایج تحقیق پوراسدی (۱۳۸۷) در رابطه با شناسایی و رتبه‌بندی برخی عوامل فشارزای شغلی پلیس زن نشان داد که تبعیض در نقش آفرینی زنان حین عملیات پلیسی، مشاغل

نوبتی و مشکلات ناشی از آن، عملیات پلیسی با استرس‌های خانوادگی، مشاهده صحنه خشونت آمیز جرم (قتل، جراحت و...) همسررداری و تربیت فرزندان، تبعیض در نقش آفرینی زنان وضعیت جسمانی زنان پلیس در عملیات پلیسی، با استرس رابطه معنادار دارد.

هم چنین زنان پلیس علاوه بر استرس‌های ناشی از شغل، دارای عوامل استرس‌زای دیگری هستند که همکاران مرد آن را ندارند، از جمله این عوامل حس برتری جویی جنسی مردان، عدم حمایت و احترام، آمار زیاد جابه‌جایی و نقل و انتقالات، فرصت‌های کم ارتقاء شغلی را می‌توان نام برد. (ویکتور، ۱۹۸۶، نقل از حسینی، ۱۳۸۶).

نتایج مطالعات فوق در چند دهه اخیر حاکی از توجه به ارتقاء بهداشت روانی کار یکی در جهت ابعاد توسعه و به‌سازی در سازمان‌ها، توجه محققان زیادی را به خود جلب نموده است، برای پیشرفت و رشد هم‌جانبه کشور خصوصاً در نیروی انتظامی که نهادی با مسئولیت و وظائف سنگین و خطیر است، نیازمند استفاده و بهره‌گیری از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق است؛ زیرا استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در این نهاد علاوه بر آثار مثبت بر عملکرد سازمان موجب بالا بردن سطح بهره‌وری در حوزه‌های اجتماعی، خدماتی و اقتصادی خواهد شد. با توجه به مطالعات متعددی که نشان‌دهنده فشار آورهای روانی متعدد بر زنان پلیس تحمیل می‌شود؛ اما کمتر پژوهشی راهبردهای کارآمد و بهینه در جهت کاهش استرس در این افراد انجام شده به خصوص، خلا پژوهشی در ارتباط مدیریت زمان در کاهش فشار روانی ناشی از کار نمایان است. با توجه مسائل مذکور فرضیه‌های ذیل صورت بندی شد.

فرضیه‌های اصلی تحقیق

- فرضیه اول: بین مدیریت زمان با استرس شغلی در مدیران زن ناجا رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین مدیریت زمان با استرس شغلی در کارکنان زن ناجا رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه اول: بین ابعاد مدیریت زمان با استرس شغلی در مدیران زن ناجا رابطه وجود دارد.
فرضیه دوم: بین ابعاد مدیریت زمان با استرس شغلی در کارکنان زن ناجا رابطه وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان زن شاغل در دانشکده علوم انتظامی ناجا در شهر تهران در سال ۸۹ که مشتمل بر ۵۰ نفر بودند می‌باشد که از بین آنها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ۱۲ مدیر و ۲۸ کارمند (مجموعاً ۴۰ نفر) انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری در پژوهش حاضر عبارتند از:

پرسش‌نامه مدیریت زمان: این پرسشنامه توسط کرمی مقدم، (۱۳۷۷) ساخته شده که شامل ۴۰ گویه است، مشتمل بر ۲ نوع سنجش است. بخش اول: مشخصات فردی آزمودنی‌ها شامل اطلاعات دموگرافیک (مانند سابقه خدمت و تحصیلات). بخش دوم: مقیاسی است که به تعیین میزان مهارت مدیریت زمان و ابعاد شش‌گانه آن (هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات) می‌پردازد.

پرسشنامه استرس شغلی: شامل ۲۴ گویه است و توسط کشاورز (۱۳۸۰) ساخته شده است. پایایی^۱ مقیاس مهارت مدیریت زمان توسط کرمی مقدم (۱۳۷۷) به روش بازآزمایی^۲ و آلفای کرونباخ^۳ سنجیده شده و پایایی مقیاس استرس شغلی توسط کشاورز (۱۳۸۰) به روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ سنجیده شده است، همچنین در تحقیق گرمه، (۱۳۸۳) ضریب پایایی مهارت مدیریت زمان در سطح معناداری ۰/۰۰۱، ۰/۹۷ و استرس شغلی در سطح معناداری ۰/۰۰۱، ۰/۹۴ گزارش شده است.

1 Reliability

2 Test-retest

3 Cronbach's test -retest

یافته‌ها

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک مدیران

کل		بالتر از لیسانس		لیسانس		تحصیلات
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	سابقه خدمت
۸۱/۳	۱۳	۶/۳	۱	۷۵	۱۲	۶ تا ۱۰ سال
۱۲/۵	۲	۶/۳	۱	۶/۳	۱	۱۱ تا ۱۵ سال
۶/۳	۱	-	۰	۶/۳	۱	۲۱ تا ۲۵ سال
۱۰۰	۱۶	۱۲/۵	۲	۸۷/۵	۱۴	کل

با توجه به جدول ۱، اکثریت (۱۴ نفر) یعنی ۸۷/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی «لیسانس» بوده و اکثریت آنها (۱۳ نفر) یعنی ۸۱/۳ درصد دارای سابقه خدمت «۶ تا ۱۰ سال» می‌باشند.

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک کارکنان

کل		لیسانس و بالاتر		فوق دیپلم		دیپلم		تحصیلات
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	سابقه خدمت
۱۰	۲	-	۰	-	۰	۱۰	۲	۱ تا ۵ سال
۴۰	۸	۲۵	۵	۵	۱	۱۰	۲	۶ تا ۱۰ سال
۵۰	۱۰	۲۰	۴	۲۰	۴	۱۰	۲	۱۱ تا ۱۵ سال
۱۰۰	۲۰	۴۵	۹	۲۵	۵	۳۰	۶	کل

با توجه به جدول ۲، اکثریت (۹ نفر) یعنی ۴۵ درصد دارای مدرک تحصیلی «لیسانس و بالاتر» بوده و اکثریت آنها (۱۰ نفر) یعنی ۵۰ درصد دارای سابقه خدمت «۱۱ تا ۱۵ سال» می‌باشند.

جدول شماره ۳- شاخص‌های آماری مرتبط با متغیرهای «مدیریت زمان» و «استرس»

متغیر	گروه	شاخص‌های گرایش مرکزی			شاخص‌های پراکندگی			شاخص‌های توزیع		
		نما	میانه	میانگین	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
هدف- گذاری	مدیران	۱۷	۱۷	۱۶/۸۶	۸	۵/۶۹	۲/۳۸	۰/۶۱	۰/۸۳	۰/۳۸
	کارمندان	۱۵	۱۵	۱۴/۸۵	۵	۱/۸۲	۱/۳۵	۰/۲۹	-۰/۳۸	-۰/۳۸
اولویت- بندی	مدیران	۲۱	۲۴	۲۴/۵۳	۸	۶/۶۰	۲/۵۶	۰/۷۱	۰/۲۲	-۰/۹۱
	کارمندان	۲۳	۲۵	۲۴/۸۵	۱۱	۸/۱۲	۲/۸۵	۰/۶۲	۰/۰۳	-۰/۱۷
برنامه- ریزی عملیاتی	مدیران	۳۲	۳۷	۳۶	۲۱	۴۴/۱۵	۶/۶۴	۱/۷۷	-۰/۴۳	-۰/۹۸
	کارمندان	۳۱	۳۲	۳۲/۳۵	۲۰	۱۶/۱۱	۴/۰۱	۰/۹۷	۰/۷۳	۰/۴۳
تفویض اختیار	مدیران	۳۰	۲۵/۵۰	۲۵	۱۲	۶۱/۸۴	۴/۴۵	۱/۱۹	-۰/۱۸	-۰/۵۸
	کارمندان	۲۴	۲۳/۵۰	۲۳	۷	۳/۹۴	۱/۹۸	۰/۴۴	-۰/۲۹	-۰/۶۰
مدیریت ارتباطات	مدیران	۲۹	۳۱	۳۴/۶۱	۲۰	۶۱/۵۸	۷/۸۴	۲/۱۷	۰/۱۵	-۰/۰۲
	کارمندان	۲۵	۲۷	۲۷/۵۰	۱۴	۱۳/۴۲	۳/۶۶	۰/۸۱	۰/۴۶	-۰/۴۳
مدیریت جلسات	مدیران	۲۰	۱۴	۱۵/۹۳	۱۰	۱۳/۷۸	۳/۷۱	۰/۹۵	۰/۰۳	-۰/۷۷
	کارمندان	۱۲	۱۲	۱۳۴/۴۳	۳۶	۶۵/۴۶	۱/۷۲	۰/۳۸	-۰/۰۱	-۰/۷۹
مدیریت زمان	مدیران	۱۴۰	۱۳۶	۱۲۹	۳۵	۱۹۵/۷۵	۱۳/۹۹	۴/۶۶	-۰/۱۹	-۰/۱۰
	کارمندان	۱۳۰	۱۳۳	۱۳۴/۴۳	۳۶	۶۵/۴۶	۸/۰۹	۲/۰۲	-۰/۱۲	۰/۲۳
استرس	مدیران	۷۴	۸۲/۵۰	۸۲/۶۸	۳۰	۷۵/۱۶	۸/۶۶	۲/۱۶	-۰/۵۵	-۰/۳۷
	کارمندان	۸۱	۸۴/۵۰	۸۶/۶۰	۳۸	۱۰۴/۳۵	۱۰/۲۱	۲/۲۸	۰/۴۳	-۰/۳۸

با توجه به جدول ۳ و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجایی که میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به‌عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد.

فرضیه اول: بین مدیریت زمان با استرس شغلی در مدیران زن ناجا رابطه وجود دارد. به منظور بررسی فرضیه فوق از رگرسیون تک متغیری استفاده شد. معناداری مدل در جدول ۴ آمده است.

جدول شماره ۴- رگرسیون تک متغیری جهت پیش بینی «استرس شغلی» از طریق «مدیریت زمان» در مدیران

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۵۵۴/۶۷	۱	۵۵۴/۶۷	۱۷/۸۶	۰/۰۰۴*
باقیمانده	۲۱۷/۳۲	۷	۳۱/۰۴		

با توجه به جدول ۴ و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «مدیریت زمان» با «استرس» در سطح $0/01 =$ مشاهده می شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی «استرس شغلی» از طریق «مدیریت زمان» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول شماره ۵- ضریب رگرسیون مرتبط با پیش بینی «استرس شغلی» از طریق «مدیریت زمان» در مدیران

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
استرس	مدیریت زمان	-۰/۵۹	-۰/۸۴	-۴/۲۲	۰/۰۰۴*

با توجه به ضریب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم زمان، می توان مطرح نمود که «مدیریت زمان» توان پیش بینی «استرس شغلی» را به طور منفی دارد. بدین ترتیب که با افزایش «مدیریت زمان»، «استرس شغلی» کاهش می یابد و با کاهش آن، «استرس شغلی» افزایش می یابد.

فرضیه دوم: بین مدیریت زمان با استرس شغلی در کارمندان زن ناجا رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه فوق از رگرسیون تک متغیری استفاده شد. معناداری مدل در جدول ۶ آمده است.

جدول شماره ۶- رگرسیون تک متغیری جهت پیش بینی «استرس شغلی» از طریق «مدیریت زمان» در کارمندان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳/۱۶	۱	۳/۱۶	۰/۰۳	۰/۸۵۳
باقیمانده	۱۱۵۴/۵۷	۱۳	۸۸/۸۱		

با توجه به جدول ۶ و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین «مدیریت زمان» با «استرس شغلی» در سطح $0/05 =$ مشاهده نمی شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی «استرس شغلی» از طریق «مدیریت زمان» وجود ندارد.

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد مدیریت زمان با استرس شغلی در مدیران زن ناجا رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه فوق، از روش آماری رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان استفاده شد. تحلیل های مقدماتی صورت گرفت تا اطمینان حاصل شود که هیچ نوع تخطی از مفروضه های بهنجاری، خطی بودن، و همگنی پراکنشی صورت نگرفته است. مقادیر ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد مدیریت زمان و استرس شغلی نشان دهنده میزان همبستگی مورد نیاز (کمتر از $0/7$) بین این متغیرها برای استفاده از رگرسیون چند متغیری می باشند. معناداری مدل در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷- رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «استرس شغلی» از طریق «ابعاد

مدیریت زمان» در مدیران

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۷۶۹/۱۳	۶	۱۲۸/۱۸	۸۹/۴۶	۰/۰۱۱*
باقیمانده	۲/۸۶	۲	۱/۴۳		

با توجه به جدول ۷ و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین «مهارت مدیریت زمان» با «استرس شغلی» در سطح ۰/۰۱ = مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «استرس» از طریق «ابعاد مدیریت زمان» وجود دارد. از این-رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۸- ضرایب رگرسیون چندمتغیری مرتبط با پیش‌بینی «استرس شغلی» از طریق

«ابعاد مدیریت زمان» در مدیران

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
استرس شغلی	هدف‌گذاری	۰/۸۳	۰/۲۰	۳/۱۳	۰/۰۸۹
	اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها	-۲/۷۶	-۰/۵۵	-۶/۹۴	۰/۰۲۰*
	برنامه‌ریزی عملیاتی	-۰/۲۴	۰/۱۵	-۳/۰۸	۰/۰۹۱
	تفویض اختیار	-۳/۰۷	-۱/۰۳	-۸/۱۷	۰/۰۱۵*
	مدیریت ارتباطات	۰/۴۸	۰/۳۸	۲/۷۰	۰/۱۱۴
	مدیریت جلسات	-۱/۵۷	-۰/۵۸	-۸/۱۳	۰/۰۱۵*

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح کرد «اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها» و «تفویض

اختیار» و «مدیریت جلسات» توان پیش‌بینی «استرس شغلی» را به طور منفی دارا هستند، بدین معنی که با افزایش اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها و «تفویض اختیار» و «مدیریت جلسات»، «استرس شغلی» کاهش می‌یابد و با کاهش آنها، «استرس شغلی» افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد مدیریت زمان با استرس شغلی در کارمندان زن ناجا رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه فوق، از روش آماری رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان استفاده شد. تحلیل‌های مقدماتی صورت گرفت تا اطمینان حاصل شود که هیچ نوع تخطی از مفروضه‌های بهنجاری، خطی بودن، و همگنی پراکنشی صورت نگرفته است. مقادیر ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد مدیریت زمان و استرس شغلی نشان‌دهنده میزان همبستگی مورد نیاز (کمتر از ۰/۷) بین این متغیرها برای استفاده از رگرسیون چند متغیری می‌باشند. در جدول ۹ معناداری مدل نشان داده شده است.

جدول شماره ۹- رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «استرس شغلی» از طریق «ابعاد مدیریت زمان» در کارمندان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۴۸۷/۳۰	۶	۸۱/۲۱	۰/۹۶	۰/۵۰۱
باقیمانده	۶۷۰/۴۳	۸	۸۳/۸۰		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «ابعاد مدیریت زمان» با «استرس شغلی» در سطح $0/05 =$ مشاهده نمی‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «استرس شغلی» از طریق «ابعاد مدیریت زمان» وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق که با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت زمان با میزان استرس شغلی در مدیران و کارکنان زن ناجا صورت گرفت، با استفاده از مدل آماری همبستگی، یافته‌های

زیر با تأکید بر فرضیه‌های تحقیق حاصل شده است.

فرضیه اول: بین مدیریت زمان با میزان استرس شغلی در مدیران زن ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

با آزمون فرضیه فوق، همانطور که در جداول (۵ و ۴) نشان داده شده، در سطح ۱ درصد α رابطه معناداری بین مدیریت زمان با میزان استرس شغلی در مدیران زن ناجا وجود دارد.

که این یافته با مطالعات (عبدالوند، ۲۰۰۹، دواری و همکاران ۲۰۰۸، با عزت و ادیب راد، ۱۳۸۳، گرمه، ۱۳۸۳، هاشمی‌زاده، ۱۳۸۵ و نعمتی و پارسائی، ۱۳۸۸) کاملاً هم‌خوان است.

در تبیین این یافته می‌توان به نظریه هماهنگی نقش‌ها (بارنت و هاید، ۲۰۰۱) اشاره کرد. توانایی مدیران زن علی‌رغم ایفاء نقش‌های متعدد، امتیازاتی همچون حمایت اجتماعی بیشتر، فراهم کردن موقعیت‌های برای تجارب موفقیت‌آمیز در عرصه‌های مختلف امور نظامی، استقلال اقتصادی، فعالیت احساس انجام کاری ارزشمند برای حفظ و ارزش‌های جامعه، احساس کفایت، اعتماد به نفس لازم، فضایی را جهت کاستن از استرس شغلی در آنان فراهم می‌کند. به طوری که طبق تحقیق سیاروچی و همکاران (۲۰۰۰) نشان دادند افرادی که تحت تأثیر حمایت اجتماعی هستند، بهتر با استرس و مشکلات ناشی از آن سازگار می‌شوند از آنجا که مدیران زن نسبت به کارکنان از منزلت و حمایت اجتماعی و توانایی‌های متعدد ایفاء نقش برخوردارند، بنابراین عزت نفس بیشتری هم دارند.

فرضیه دوم: بین مدیریت زمان و استرس شغلی در کارمندان زن ناجا رابطه وجود دارد.

همانطور که در جدول ۶ نشان داده شده بین مدیریت زمان با استرس شغلی در سطح ۵ درصد α در کارکنان زن ناجا رابطه معنادار وجود ندارد.

در تبیین یافته فوق از طرفی می‌توان به تعداد ۸۷/۵ درصد از مدیران دارای مدرک

تحصیلی لیسانس و بالاتر بوده در حالی که تعداد ۴۵ درصد از کارکنان دارای مدرک لیسانس یا بالاتر هستند، اشاره کرد. به نظر می‌رسد که مدیران زن، با توجه به سطح تحصیلات بالاتر از مدیریت زمان بالاتری برخوردار بوده و علاوه بر آن با گذراندن دوره‌های آموزشی و برگزاری جلسات نظامی از زمان استفاده بهینه می‌نمایند. مدیران با استفاده از هدف گذاری و اولویت بندی کارها و تفویض و واگذاری انجام امور تکراری و غیر ضروری به اشخاص دیگر و مدیریت جلسات از نظم و انضباط بیشتری در کارها استفاده می‌کنند، چرا که یکی از اهداف پلیس نیز برقراری نظم و انضباط در جامعه می‌باشد مدیران پلیس زن به عنوان متولی این امر خود اسوه نظم هستند. از آنجا که حدود اختیارات و مسئولیت‌های کارکنان به اندازه مدیر نیست؛ بنابراین استفاد بهینه از زمان برای مدیران از اهمیت زیادتری دارد. از سویی دیگر از عوامل اتلاف وقت در کارکنان را می‌توان ملاقات کننده ها و تلفن‌های غیر ضروری و عدم توانائی آنان در پاسخگویی به نیازهای غیر ضروری همکاران دانست.

فرضیه اول فرعی: بین ابعاد مدیریت زمان با استرس شغلی در مدیران زن ناجا رابطه وجود دارد.

با توجه با نتایج جدول (۸ و ۷) ارتباط معناداری بین ابعاد مدیریت زمان با استرس شغلی در سطح ۵ درصد α در مدیران زن ناجا وجود دارد به طوری که ارتباط معناداری در اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها، تفویض اختیار، مدیریت جلسات با استرس شغلی وجود دارد. یعنی مدیران زن با استفاده از الویت بندی اهداف و تفویض اختیار و به کار گیری مدیریت جلسات از استرس ناشی از شغل در آنان کاسته می‌گردد. این یافته با نتایج (مروفی، ۱۹۹۲، مکنزی، ۱۳۸۵، مهدی‌خانی، ۱۳۷۹، الوانی، ۱۳۸۵) همسو است. در تبیین یافته برخورداری از اولویت بندی اهداف می‌توان به سرعت و استفاده بهینه در انجام ماموریت‌ها و سازمان‌های پلیسی بسیار مهم است به نظر می‌رسد مدیران ناجا با استفاده بهینه یا از طریق آموزش یا با توجه به الگوهای شخصیتی مورد نیاز (پلیس بودن) که شامل

نظم و مسئولیت پذیری است به این امر مهم نائل آمدند و آگاهی بیشتری نسبت به تقدم و سرعت در انجام امور دارند. از آنجا مدیران زن پلیس حیطه اختیارات بیشتر و منزلت اجتماعی بیشتری نسبت به کارمندان دارند می توانند با تفویض اختیارات خود از استرس شغلی بکاهند.

از طرفی یکی از مسائل مهم مؤثر بر سلامت روان خصوصاً در برخورد با استرس شیوه‌های مقابله با مشکلات است. پژوهش‌های متعدد نشان دادند شیوه مقابله متمرکز بر حل مسئله می تواند سلامت روان را ارتقاء دهد. به طوری که شر و سنت لورنس (۲۰۰۰) نشان دادند، زنان در برابر مشکلات از روش مقابله متمرکز بر هیجان یا جست و جوی اجتماعی استفاده می کنند، به نظر می رسد مدیران بیشتر از شیوه حل مسأله استفاده می کنند، از آنجا که مدیران از منزلت و حمایت اجتماعی بالاتری برخوردارند بهتر می توانند از شیوه حل مسئله در رویارویی با مسائل بهره برند. بطور خلاصه یافته‌های این پژوهش بیانگر اهمیت مهارت مدیریت زمان در ارتباط با استرس شغلی در مدیران می باشد و چنانچه منطقی نیز به نظر می رسد که زن پلیس (خصوصاً کارمندان) با توجه به استرس ناشی از کار سخت و سنگین و حتی اضافه کار در سازمان پلیسی و با توجه به نقش‌های متعدد در عرصه خانوادگی استفاده بهینه از زمان برای آنان ضروری به حساب می آید. تا بتواند از سلامت روان کافی برخوردار باشد. بنابراین آموزش مدیریت زمان یا روش‌های کاهش استرس در این افراد ضروری به نظر می رسد.

از محدودیت تحقیق حاضر از این است، که تحقیق تنها در مدیران و کارکنان زن ناجا انجام شده، در تحقیقات آتی از زنان و مردان به صورت توأم استفاده شود، به تعمیم نتایج کمک می کند.

با تشکر و سپاس از همه مدیران و کارمندان ناجا که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند.

پیشنهادها

۱. آموزش مهارت‌های مدیریت زمان در قالب دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و فشرده بدو خدمت یا ضمن خدمت و برگزاری دوره‌های کارگاهی برای کارکنان؛
۲. معرفی کتاب، استفاده از پوسترها و بروشورهای تبلیغاتی و در خصوص مدیریت زمان یا حتی استفاده از شعارهای هفته با توصیه‌های زیر:
الف) بار زیاد به دوش خود نگیرید و به دوش دیگران نگذارید؛
ب) کم رو و خجالتی نباشید. ج: توجه خود را به سادگی پرت نکنید؛
د) توانایی نه گفتن صادقانه را در خود پرورش دهید.
۳. در انتخاب کارکنان خصوصاً در مشاغل سخت علاوه بر معیارهای سازمانی مطلوب، توجه به خصوصیات شخصیتی، نحوه استفاده شخص از زمان و سرعت عملکرد در بالا رفتن بهره‌وری و نتایج مطلوب سازمانی به نظر لازم می‌رسد؛
۴. آموزش به کارکنان و مدیران جهت کاهش استرس که شامل روش‌های تن آرامی، روش‌های رفتاری، شناختی می‌باشد؛
۵. استفاده از ورزشهایی مانند یوگا، شنا، برای کاستن از استرس مفید است.
۶. فراهم آوردن اردوهای تفریحی، زیارتی جهت استفاده از کارکنان و مدیران زن برای کاستن از استرس فرصتی جهت نیایش و عبارت و تعالی و پالایش روان در جهت کاهش استرس مفید است؛
۷. فراهم آوردن امکانات جهت مادران پلیس شاغل در جهت نحوه نگه‌داری فرزند خود (مهد کودک‌ها و ...) زمانی که مشغول به انجام حرفه خود است از استرس آنان می‌کاهد؛

۸. ارتباط بیشتر مدیران با کارکنان در جهت کمک به رفع مشکلات آنان در زمینه‌های مختلف سازمانی با توجه به حدود و اختیارات مدیریتی و نیازهای منطقی کارکنان در جهت کاستن از استرس در کارمندان مفید است.

پیشنهادات پژوهشی

۱. به علت اینکه پژوهش حاضر فقط بر روی مدیران و کارکنان زن ناجا انجام شده، به نظر می‌رسد که در تحقیقات آتی به صورت توأمان برای کارکنان زن و مرد و مدیران زن و مرد ناجا انجام شود تا به تعمیم پذیری نتایج کمک کند.
۲. به نظر می‌رسد آموزش مهارت مدیریت زنان توسط کارشناس این امر به مدیران و نتیجه پژوهش بر روی استرس کارمندان مفید خواهد بود.
۳. از آنجا که زنان و سرعت در سازمان‌های پلیسی از اهمیت بالایی برخوردار است؛ لذا لزوم پژوهش در این زمینه نه تنها از جنبه شخصیت، و سایر توانمندی‌ها بلکه به لحاظ مدیریت زمان نیز در این زمینه انجام شود.

منابع فارسی

- پوراسدی، محمد (۱۳۸۷). شناسایی و رتبه بندی برخی عوامل فشارزای شغلی پلیس زن. فصلنامه پلیس زن، سال دوم، شماره ۵، صفحات ۹۱-۱۲۶.
- جمعی از اساتید دانشگاه علوم انتظامی (۱۳۸۳). مجموعه مقالات استرس در سازمان‌های پلیس. تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- حافظی، سهیلا؛ نقیعی، هدایت؛ نادری، عزت‌الله؛ نجفی، مهری؛ سهیل، محمودی، حسین. (۱۳۸۷). بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمانی در مدیران آموزشی. مجله علوم رفتاری، دوره دوم، شماره ۲، صفحات ۱۹۲-۱۸۳.

- حسینی، ناهید (۱۳۸۶). *زنان پلیس و آسیب شناسی کار و شغل*. فصلنامه پلیس زن، سال اول، شماره ۲، صفحات ۵۲-۲۸.
- حسینیان، سیمین؛ یزدی، سیده منور؛ بنی اسدی، علی (۱۳۸۸). *آسیب پذیری پلیس زن در مواجهه با استرس های شغلی*. انتشارات دانشگاه علوم انتظامی، جلد سوم. صفحات ۱۴-۸.
- خسروی، زهره؛ خاقانی فرد، میترا (۱۳۸۶). *بررسی عوامل مرتبط با سلامت روان زنان شاغل در بخش های مدیریتی*. کارشناسی و خدمات مراکز غیر دولتی شهر تهران. مجله مطالعات زنان، صفحات (۴۴-۲۷)
- رضائی راد، مجید (۱۳۸۳). *استرس در سازمان های پلیسی*. تهران: انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه علوم انتظامی.
- کشاورز، کوروش (۱۳۸۰). *بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با میزان استرس شغلی مدیران آموزشگاه های شهرستان فیروزآباد*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- کرمی مقدم، فریده (۱۳۷۷). *بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت سازمانی آن در بین مدیران دبیرستان های دولتی شیراز*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- گر مه، فرشته (۱۳۸۳). *بررسی رابطه بین مهارت های مدیریت زمان با میزان استرس شغلی مدیران آموزش مقاطع دبیرستان و راهنمایی شهر بجنورد در سال ۸۱-۸۲*. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- مالتا (۱۳۸۰). *ترجمه بارسلطان، رویا، استرس در پلیس زن*. معاونت پژوهشی مجتمع کوثر.
- مکنزی، ا. (۱۹۹۷). *مدیریت بهره وری از زمان*. ترجمه رضاپور، Π محمد رضا (۱۳۸۵). چاپ پنجم، نوبت چاپ تهران: نشر چام.

- نعمتی، مریم؛ پارسائی، محمد صادق (۱۳۸۸). همبستگی بین استرس و مدیریت زمان. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، نامه تحقیقی، دوره ۱۹، شماره ۷۱، صفحات ۸۵ و ۸۴.
- هاشمی زاده، هایده (۱۳۸۵). بررسی رابطه رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی در سرپرستاران بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی. فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال هشتم، شماره ۲۹، صفحات ۵۶-۵۱.

منابع خارجی

- Abdolvand, P., A. Rosareh and R. Saki (2010). Considering the relationship between time management skill and occupational stress in secondary and high schools of Doroud city. *Journal of Effective Schools*, 9: 108-114.
- Adams, GA. Jex, SM. (2000). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1): 72-7.
- Arnold E, Pulich, M. (2006). Improving productivity through more effective time management. *Journal of Health Care Management*, 23: 65-70.
- Barnett, R C. Hyde, JS. (2001). "Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory." *Journal of American Psychologist*, 56(10):781-796
- Beatty, Carol, A.(1996).the stress of managerial and professional women: Is the price too high? *Journal of organizational behavior* 17(3):233-251.
- Blanchard E, Hickling E, Galovski T, Veazey C. Emergency room vital signs and PTSD in a treatment seeking sample of motor vehicle accident survivors. *Journal of Trauma Stress* 2002; 15(3):199-204.
- Bryant, R M., and Constantine, MG. (2006). "Multiple Role Balance, Job Satisfaction and Life Satisfaction in Women School Counselors." *Journal of Professional School Counseling*, 9(4):265-271.
- Catano, V. Francis, L. Haines, T. Kirpalani, H. Shannon, H. Stringer, B. Lozanski, L. (2010). Occupational Stress in Canadian Universities: A

National Survey, International Journal of Stress Management, 17(3): 3 232-258.

- Caulfield, N., Chang, D. Dollard, M. F., & Elshaug, C. (2004). A Review of Occupational Stress Interventions in Australia. International Journal of Stress Management, 11,149-166.
- Cooper ,C. Larry ,W.(1988). "Stress Coping Preferences of Principals", Assp Bulletin 27(509: 85-87.
- Davari, A. Alhani, F. Anooshe, M. Khlilabadi, T. (2008). How students study time management. Journal of Kerman University Med Science, 11(1): 76-84.
- Ghosh AK, Bhattacharjee, Chau, N. (2004). Relationships of working conditions and individual characteristics to occupational injuries: a case control study in coal miners. Journal of Occupational Health, 46 (6): 470-80.
- Goldenhar, K. (2003). Modeling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction laborers. Journal of Work Stress, 17(3): 218-240.
- Grissom,A.J. loeb,S. Mitani, H. (2013). Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use and Effectiveness. [cepa.stanford.edu/sites/default/files/time](http://cepa.stanford.edu/sites/default/files/time%20management.pdf) درصدد 20 management.pdf
- Gul, Z. Delice, M. (2011). Police job stress and stress reduction/Coping programs:
 - The Effects on the Relationship with Spouses, Turkish Journal of Police Studies, 13(3):19-38.
- Jex, SM. Elacqua, TC. (2000). Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. Journal of Work & Stress; 13(2): 182-191.
- Li, CY. Chen, KR. Wu, CH. Sung, FC. (2001). Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. Journal of Occupational Medicine, 51(1): 50-55.
- Long, BC. kohn, SE. (1993). Women, work, and coping: A Multidisciplinary approach to work place stress. Montreal, Quebec, Canada: McGill-Queen's university press.
- Macan,T. Gibson, GM. Cunningham, and J. (2010) .Will you remember to read this
- Article later when you have time? The relationship between prospective

- Memory and time management. Journal of individual Difference, 48:725-730.
- Marks, S.R. ted, L. Huston, E. Johnson, E. Shelley, M. (2001). MacDermid ,Role Balance among white married Couples. Journal of marriage and the family 63(4):1083-1098.
- Mino, Y. Shigemi, J. Tsda, T. Yasouda, N. Bebbington, P. (1999). Perceived job stress and mental health in precision machine workers of Japan: a 2 year Cohort study. Journal of Occupational Environment Medicine, 56: 41-45.
- Omolayo, B. (2012). Effect of Gender and Status on Job Stress among Police
- Officers in Ekti State of Nigeria. Bangladesh e-Journal of Sociology, 9(1):38-42.
- O'Neill, JW. Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion, International Journal of Hospitality Management, 29: 652–658.
- Santos, MC.Barros, L. Carolino, E. (2010).Occupational stress and coping resources in physiotherapists: a survey of physiotherapists in three general hospitals. Journal of Physiotherapy, 96(4): 303-310.
- Sudaram, M.S. Kumaran, M.j. (2012). A study on Frequency of Stress among Female Police Constables Reference to Tamilnadu Police Department, India. International Research Journal of Social Sciences, 1(13):15-20.
- Swanson, N. (2013). Women and Stress at work. Journal of Women s Health.
- Publishes by NIOSH, USA.
- Seward, JP. Occupational stress. (2004). Journal of Current occupational & environmental medicine.3rd edition. New York: MC Grow Hill, p: 603-18.
- Villanueva, D. Djurkovic, N. (2009). Occupational Stress and Intention to Leave Among Employees in Small and Medium Enterprises, International Journal of Stress Management, 16(2): 124-137.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی