

## مقایسه مؤلفه‌های استرس شغلی، مدیریت زمان و کیفیت زندگی در مدیران مقطع ابتدایی و متوسطه

هادی احمدی<sup>۱</sup>

مرضیه رحیمی<sup>۲</sup>

اعظم ملکی<sup>۳</sup>

### چکیده

این تحقیق با هدف مقایسه مولفه‌های مدیریت زمان، استرس شغلی و کیفیت زندگی مدیران مقطع ابتدایی و متوسطه آموزش و پرورش انجام گرفته است. روش تحقیق استفاده شده در تحقیق حاضر، از نوع علمی - مقایسه‌ای است. حجم کلی نمونه که برابر با ۱۰۰ نفر در هر سه مقطع می‌باشد، انتخاب گردید. شیوه - ی تجزیه و تحلیل داده در پژوهش حاضر توصیفی و استنباطی می‌باشد و از آزمون t استفاده شده است. جهت گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه‌ی استاندارد مدیریت زمان کرمی مقدم، استرس شغلی «ماریا آگیلاروفایی» رضایت از زندگی بوده است. طبق نتایج میانگین مدیران مرد مقطع ابتدایی، بیشتر از میانگین مدیران مرد مقطع متوسطه و هم‌چنین میانگین مدیران زن مقطع ابتدایی، بیشتر از میانگین مدیران زن متوسطه است و با توجه به این که t به دست آمده از t جدول کمتر می‌باشد، تفاوت بین جنسیت را از لحاظ مدیریت زمان معنادار نشان می‌دهد؛ یعنی مدیران (زن و مرد) مقطع ابتدایی، در مدیریت زمان از مدیران هم سطح خود در مقطع متوسطه، موفق تر بوده اند. هم‌چنین بر اساس آزمون t، تفاوت معناداری بین علائم جسمانی و اضطراب و کارکرد اجتماعی وجود دارد؛ ولی مقدار t به دست آمده در افسردگی، بیانگر این است که تفاوت معناداری بین دو مقطع وجود ندارد. میانگین نمره ی کیفیت زندگی مدیران مقطع متوسطه، بیشتر از مدیران مقطع ابتدایی می‌باشد.

**واژه‌گان کلیدی:** مدیریت زمان، استرس شغلی، کیفیت زندگی، مدیران مقطع ابتدایی و متوسطه.

۱- کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) hdahmadi9@gmail.com

۲- کارشناسی ارشد رشته زبان و ادبیات عرب دانشگاه آزاد شیروان، خراسان شمالی، ایران

۳- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد بجنورد، خراسان شمالی، ایران.

## مقدمه

زمان، ارزشمندترین سرمایه‌ی موجود نزد هر فرد یا گروه و سازمان است که با دیگر سرمایه‌ها به هیچ‌عنوان قابل‌مقایسه نیست. اینک، به نظر می‌رسد، تنها سرمایه‌ی در اختیار انسان، زمان است و بس؛ زیرا تولید پول، ماشین و فناوری و حتی انسان، وابسته به صرف وقت و تأمین زمان است و تنها سرمایه‌ی غیرقابل‌خریداری و غیرقابل‌تولید، زمان است (علیزاده و رضایی، ۱۳۸۶: ۱۰۱) حال این سؤال مطرح است که مدیریت زمان در این میان چه نقشی را ایفا می‌کند؟ همه می‌دانند که زمان، گذراست و در اختیار ما نیست. پس مدیریت این سرمایه چه مفهومی می‌تواند داشته باشد؟ به نظر می‌رسد که استفاده از واژه‌ی مدیریت زمان صحیح نباشد و استفاده از برنامه‌ریزی زمان مطلوب‌تر باشد. در واقع اکثر صاحب‌نظران علم مدیریت، معتقدند که زمان اساساً اداره‌شدنی نیست و از مدیریت زمان، تعبیر به مدیریت بر خویشتن می‌کنند و تنها به ارائه‌ی برنامه‌ها و طرح‌هایی جهت جلوگیری از اتلاف وقت اکتفا می‌کنند. زمان، اساساً، اداره‌شدنی نیست و خواه‌وناخواه زمان می‌گذرد و این ما هستیم که بایستی از آن به‌خوبی استفاده کنیم. به یک تعبیر، مدیریت زمان، در واقع همان مدیریت بر خویشتن است، شناخت صحیح و به‌موقع عواملی که وقت ما را هدر می‌دهند، خیلی مهم است؛ زیرا بدین ترتیب راه درمان بیماری اتلاف وقت را کوتاه خواهیم کرد. (قاسمی، ۱۳۹۳: ۸۳)

همه‌ی اندیشمندان در کتاب‌ها و مقالات خود یک الگوی خاص و قالبی را جهت جلوگیری از هدر رفتن وقت ارائه می‌کنند و در اصطلاح به آن مدیریت زمان می‌گویند که شامل سه اصل کلی: (۱) هدف‌گذاری، (۲) تعیین اولویت‌ها و (۳) رعایت اولویت‌هاست. آنچه این بزرگواران بیان می‌کنند، تنها استفاده‌ی صحیح از وقت است نه مدیریت زمان. از شاخصه‌های مدیریت، کنترل بر عوامل دخیل در آن است. نکته‌ای که تصور آن در مورد زمان امری محال و غیرممکن می‌نماید (زارعی، ۱۳۸۹). الگ مکنزی در کتاب مدیریت بهره‌وری از زمان، کنترل را چنین تعریف می‌کند: کنترل زمان بدین معناست که این خود

شما هستید که مشکل دارید نه شخص دیگری. این به معنای آن است که باید با همه‌ی توان بکوشید تا عادات جاافتاده را ترک کنید. این به معنای آن است که باید بر کشش‌های منفی طبیعت انسانی چیره شوید. این نوشته، خواهان آن است که به موضوع کنترل زمان، از نظر گاهی دیگر اشاره کنید و دریچه‌ای دیگر بر روی این علم بگشایید؛ زیرا به نظر می‌رسد که در سال‌های گذشته، مبحث کنترل زمان، در حاشیه قرار داشته است. کنترل زمان و مدیریت بر آن، یعنی به اختیار درآوردن بازه‌ی زمانی تأثیرگذار بر یک تصمیم و جدا کردن آن بازه از قطار زمان. به نحوی که گذر زمان بر آن تصمیم بی‌اثر شود. لحظه‌ای که ما توانایی آن را داشته باشیم که تصمیمات مناسبی اتخاذ یا انتخاب کنیم که گذر زمان بر اجرای آن‌ها بی‌تأثیر باشد، دیگر زمان در کنترل ما خواهد بود و مدیریت زمان معنا خواهد داشت. به دیگر سخن، مدیریت زمان را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: تثبیت عامل زمان در تصمیم‌گیری‌های آگاهانه.

هم‌چنین می‌توان گفت، کیفیت و رضایت از زندگی در قالب یک مفهوم علمی در ۱۰ سال گذشته، توجه افراد زیادی را به خود جلب نموده است. (یزدی مقدم و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۰) کیفیت زندگی یک مفهوم چندبعدی است که دربرگیرنده ابعادی چون سلامت بدنی، سلامت روانی، شرایط اقتصادی، باورهای شخصی و تعامل با محیط می‌باشد. (ایزم، ۲۰۰۳). سازمان‌های عصر حاضر، با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به‌عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر می‌گیرند و در نظر دارند بیش‌ازپیش، به ارتقاء کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان بپردازند. (سلیمانی نژاد، ۱۳۸۴). در حال حاضر کیفیت زندگی، یکی از نگرانی‌های عمده‌ی متخصصان بهداشت است و به‌عنوان شاخصی برای اندازه‌گیری وضعیت سلامت در تحقیقات بهداشتی شناخته شده است. کیفیت زندگی، میزان رفاه جسمی، روان‌شناختی و اجتماعی است که به‌وسیله اشخاص درک می‌شود و نشان‌دهنده‌ی میزان رضایت فرد از موهبت‌های زندگی است. هدف از مطالعه‌ی

کیفیت زندگی و نتایج منتج از آن، این است که افراد را توانمند سازیم تا با لذت و معنای بیشتری زندگی کنند. (خورسندی وهمکاران، ۱۳۸۹: ۴۱) سلامت محیط کار و سلامت روان، با ایجاد شاخص‌های کیفیت زندگی فراهم می‌شود و توجه به این مسئله در تمام سازمان‌ها ضروری می‌باشد و مانع فرسودگی و راندمان پایین کار خواهد شد. اندازه‌گیری درک و احساس افراد در مورد سلامت خود به منظور ارزیابی وضع موجود و نیز بررسی سودمندی مداخلات و مراقبت‌های بهداشتی و استفاده از خدمات بهداشتی مناسب، اهمیت به‌سزایی دارد. (نجات وهمکاران، ۱۳۸۶) کیفیت زندگی، هم‌چنین، احساس خوشبختی و رضایت زندگی می‌باشد و با عواملی مانند سن، فرهنگ، جنس، تحصیلات، وضعیت طبقاتی، بیماری و محیط اجتماعی ارتباط دارد. (خورسندی وهمکاران، ۱۳۸۹: ۴۱) مفهوم رضایت از زندگی، ابتدا به حوزه‌های بهداشتی و بیماری‌های روانی محدود می‌شد؛ اما در طی دو دهه‌ی گذشته، این مفهوم از زمینه‌های بهداشتی، زیست‌محیطی و روان‌شناختی صرف، به مفهومی چندبعدی ارتقاء یافته و مورد توجه تعداد زیادی از حوزه‌های مطالعاتی قرار گرفته است. (سلیمانی، ۱۳۸۴: ۱۵۲) امروزه کیفیت زندگی را به‌عنوان عنصری کلیدی در سیاست‌گذاری و بررسی سیاست‌های حوزه‌ی عمومی، مورد بحث قرار داده و از آن، به‌عنوان شاخص توسعه نام می‌برند (غفاری وهمکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۸) کسی که برای اولین بار به مفهوم کیفیت زندگی به‌صورت مستقیم اشاره کرد، پیگو<sup>۱</sup> بود. پیگو عبارت کیفیت زندگی را اولین بار، در سال ۱۹۲۰، در کتاب «اقتصاد و رفاه»<sup>۱</sup> مورد استفاده قرار داد. در این کتاب، پیگو درباره‌ی حمایت دولت از قشرهای کم‌درآمد جامعه و تأثیر این حمایت بر آن‌ها و هم‌چنین بودجه‌ی ملی، بحث می‌کند. آن زمان نظریه او شکست خورد و تا بعد از جنگ جهانی دوم به فراموشی سپرده شد. بعد از جنگ جهانی دوم، دو حادثه‌ی مهم رخ داد. اولی مربوط به سازمان بهداشت جهانی بود. در این زمان، سازمان بهداشت جهانی، تعریف گسترده‌ای از سلامت ارائه کرد که در این تعریف سلامت، شامل سلامت

---

1- Pigou

فیزیکی، روانی و اجتماعی می‌شد. این اقدام سازمان بهداشت جهانی، منجر به مذاکرات زیادی در مورد سلامت و چگونگی اندازه‌گیری آن شد. دومین رخداد مهم، بعد از جنگ جهانی دوم که زمینه‌ی توجهات ویژه به رضایت از زندگی را فراهم آورد، بحث بی‌عدالتی‌های وسیع در جوامع غربی بود. همین مسئله، باعث یک سری فعالیت‌های اجتماعی و ابتکارات سیاسی از دهه‌ی ۱۹۶۰ به بعد شد. به اعتقاد فیشر و شوسر<sup>۱</sup> عبارت کیفیت زندگی به صورت خاص، اولین بار در سال ۱۹۶۰ در گزارش کمیسیون ریاست جمهوری، درباره‌ی اهداف ملی آمریکا، مطرح شد. (ود<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹) گزارش کمیسیون مذکور، متمرکز بر برنامه‌های اجتماعی مانند آموزش و نیروی انسانی، توسعه‌ی اجتماعی و مسکن، سلامتی و رفاه بود. (بندا و دیانا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵) بر همین اساس، گزارش کمیسیون ریاست جمهوری آمریکا در زمینه‌ی اهداف ملی و تحقیق باوئر در سال ۱۹۶۶ در زمینه‌ی اثرات ثانویه‌ی برنامه‌های مکانی در آمریکا را می‌توان به‌عنوان اولین کارهایی ذکر کرد که به مقوله‌ی کیفیت زندگی به‌عنوان یک حوزه‌ی تحقیقاتی خاص پرداخته‌اند. (شوسلر و فیشر<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵)

طبق مطالب بالا و با توجه به رابطه‌ی نزدیک کیفیت (رضایت) از زندگی با مقوله‌ی شغل، (استرس شغلی-رضایت شغلی-فرسودگی شغلی) استرس عبارت است از هر نوع تغییر در روند فعالیت‌های طبیعی بدن انسان که تحت تأثیر برخی فاکتورهای داخلی و خارجی به وقوع می‌پیوندد. بر اساس تحقیقات معلوم شده، ۷۵ تا ۹۰ درصد بیماری افرادی که به پزشکان مراجعه می‌کنند، به علت استرس می‌باشد. اشتغال و کار از مهم‌ترین عواملی هستند که باعث استرس می‌شوند. (خسروی و قربانی، ۱۳۸۳) و باید توجه داشت که استرس ناشی از کار، نتیجه‌ی کنش متقابل میان فرد و محیط است. بر اساس تحقیقات

1- Schuessler and Fisher

2- Wood

3- Lynda, L. & Diana, E

4- Schuessler, K.F & Fisher

دانشگاه پرستون، مشخص شده که سه چهارم افراد عقیده دارند که شغل‌های نسل امروز، استرس‌زاتر از شغل‌های نسل‌های قبلی است.

از اواسط دهه ۸۰ و پس از اعلام قاطع میشتاین و گوالتسویسکی (۱۹۸۵) برای توجه به استرس معلمان، مطالعات متعددی در کاوش این پدیده‌ی مهم انجام شده است. مطالعات، معلمان را با سایر کارمندان مقایسه کرده و غالباً دریافته‌اند که معلمان مدارس، یکی از بالاترین و اغلب بیشترین سطوح استرس شغلی را دارا هستند. (کوپروکلی، ۱۹۹۳) کایریاکو و ساتکلیف، (۱۹۸۷) بیان می‌کنند که: «استرس معلمی، پاسخ معلم است به عواطف نامطلوب مثل تنش، ناکامی، اضطراب، خشم وافسردگی ناشی از جنبه‌های شغلی او به‌عنوان معلم».

بر طبق الگوی استرس کاریکو و ساتکلیف، درک استرس، ناشی از استنباط مدیر است از این‌که:

۱- خواسته‌هایی بر او تحمیل می‌شود. ۲- او از به زبان آوردن این خواسته‌ها ناتوان است یا برای برآوردن آن‌ها مشکل دارد. ۳- بنابراین، شکست در انجام آن‌ها سلامت روانی و فیزیکی او را تهدید می‌کند. عنصر کلیدی در این الگو، درک مدیر از تهدید است، این عناصر تحمیل شده بر مدیر، می‌توانند عناصر خود تحمیلی باشند یا دیگران به وی تحمیل کرده باشند. می‌توان گفت بالقوه‌ترین تهدیدهای سلامت روانی، ترس از دست دادن وجهه در نزد خود یا دیگران است؛ نه ترس از اخراج شدن به دلیل عدم کفایت. (به نقل از مجتهدی، ۱۳۷۹: ۶۵)

مطالعات نشان می‌دهد، عوامل استرس‌زای شغلی از طریق کاهش تمرکز، حواس‌پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم‌گیری، در کاهش بهره‌وری شغلی مؤثر است. شواهد نشان می‌دهد که مدیران، رنج بسیاری را از استرس شغلی دارند. حجم زیاد کار- بازه‌ی وسیعی از کارها که در طول زمان نیز تغییر می‌کند- تغییر ترکیب

کلاس- تغییرات گسترده دوره‌ای- بازه‌ی وسیعی از انتظارات دولت، سازمان، مدیر، والدین- همکاران، این قبیل استرس‌ها، نتایج زیان‌باری می‌تواند داشته باشد. کار در زمان اضافی بدون پرداختی، نه تنها سلامت روان فرد را به خطر می‌اندازد؛ بلکه مشکلات خانوادگی نیز به دنبال خواهد داشت. کسانی که نمی‌توانند بر این استرس شغلی پیروز گردند، به فکر ترک خدمت آموزشی می‌افتند. مدیران به همین خاطر، چهار فاکتور را تعریف کرده‌اند: زمان، منابع، پشتیبانی و احترام. این عوامل به‌عنوان زیرمقیاس‌ها قابل کنترل هستند. (مجله تعلیم و تربیت، ۲۰۰۲)

بر اساس یک نظرسنجی که در بریتانیا انجام شده است، مدیران حال حاضر از یک استرس بیش‌ازاندازه رنج می‌برند و این یعنی سلامت روان آن‌ها در خطر است. این روزها علاوه بر پرورش ذهنی کودکان، مدیران باید مواظب سلامت روان خود و امنیت جسمانی خود نیز باشند. درحالی‌که این حق از ابتدا به آن‌ها داده شده بود؛ ولی حالا باید هیالایت شوند. نیمی از مدیران جوان در نظر دارند به خاطر استرس کاری ناشی از ساعات کار طولانی، بارکاری بیش‌ازحد، عدم حمایت و رفتار دانش‌آموزان بد، به ترک حرفه‌ی خود اقدام نمایند.

آقای لینگورث<sup>۱</sup> در این باره می‌گوید: «حجم کار، خشونت دانش‌آموزان، دانش‌آموزان معطل و زورگویی در محل کار، باعث استرس برای مدیران شده است و سبب می‌شود مدیران وقت آزاد خود را به مقابله با بیماری‌های روانی، (حتی بعضی اوقات به خودکشی منجر می‌شود) صرف کنند. (سایت مدرسه؛ ۲۰۰۷-۲۰۰۱) آنتونیو و همکاران، (۲۰۰۶) شرایطی که باعث مشاغل پر استرس می‌شوند و یا به‌عنوان آگروژن شناخته می‌شوند، یعنی شرایط شغلی نامناسب، حجم کاری بیش‌ازحد، عدم همکاری و غیره را، به‌عنوان عوامل فردی ویژگی‌های شخصیتی می‌شناسند. از طرفی هنگامی که پیچیدگی و تلاطم

۱ - lingworth

۲ - www.keep school sase.org

محیط‌های کسب و کار حاضر را در نظر بگیریم و زندگی سازمانی می‌توان آن را توسعه داد.»

در مجموع، علل استرس شغلی را می‌توان به دو گروه اصلی زیر دسته‌بندی کرد:

(۱) عوامل استرس‌زا، مربوط به کار با سه زیرگروه اصلی محیط خاص، سازمان خاص و شغل خاص. (۲) عوامل استرس‌زا، مربوط به فرد که می‌تواند یا در نتیجه‌ی خصوصیات فردی و یا یک نتیجه از شرایط زندگی فردی باشد. به‌عنوان نمونه جدول زیر به تصویر کشیده شده است: (به نقل از پالاسکی، ۲۰۰۷: ص ۶)

### جدول - منابع استرس شغلی (پالاسکی، ۲۰۰۷: ۶)

عوامل استرس مربوط به کار		
کار خاص	سازمان‌ها خاص	محیط خاص
ضعف بین توانایی‌ها	تغییرات در سازمان	شرایط اقتصادی
موردنیاز برای انجام کار به‌صورت مؤثر	انحراج	افزایش سطح رقابت
فشار کاری در ساعات طولانی	ساختار سازمان	تغییرات بازار
شرایط کار متناقض	فرهنگ سازمانی	توسعه فن آوری
انتظارات شغلی مبهم	نیروی کار متنوع	تغییرات در تولید و محصولات
فشار زمانی، فشار مسئولیت	سیاست‌های ارتقاء	شکل‌های جدید از سازمان در توسعه عمران
فقدان منابع لازم برای انجام کار	امنیت شغلی	شرکت‌های چندملیتی
کمبود اطلاعات	سطح رهبری	نگرانی‌های عمومی در مورد محیط زیست
فقدان همکاری	آموزش‌های موردنیاز	
روابط با همکاران و مقامات	تغییرات رئیس‌ها	
شرایط کار	تنظیم پاداش	
آموزش ناکافی		
عوامل استرس‌زای مربوط به فرد		
شرایط زندگی فردی	ویژگی‌های فردی	
درگیری زندگی / کار	ویژگی‌های شخصیتی	
مشکلات خانوادگی	ویژگی‌های دموگرافیکی	
مشکلات مالی	مهارت‌های سازگاری	



با توجه به دیدگاه وکسگر، (۲۰۰۰) عواملی که منجر به استرس معلم می‌شوند، عبارت‌اند از: بی‌انضباطی دانش آموزان، شرایط کاری نامناسب، فشار زمان، وضعیت شغلی پایین و درگیری با همکاران. عوامل دیگری که منجر به استرس معلم می‌شود، شامل رفتار ضعیف یادگیرنده، عدم وجود منابع، اندازه‌ی کلاس، تنوع در افراد همکار و عدم انگیزه‌ی شغلی. (اسمیل، ۲۰۰۰) علاوه بر این، مطالعه‌ی قبلی کوتس و ترسن در سال ۱۹۷۶، منابع مشترکی از استرس معلمان را نشان دادند که شامل: کمبود زمان، وظایف متضاد و مشکلات با دانش آموزان، انگیزه‌ی دانش آموزی، اندازه‌ی کلاس و محدودیت‌ها و فقدان منابع آموزشی می‌باشد.

مطالعه‌ی دیگری که توسط مونتگومری و راب (۲۰۰۵) در مورد اندازه‌گیری روابط بین استرس مدیر و متغیرهای متعددی از جمله فرسودگی شغلی، پاسخ عاطفی، شخصیت، محیط‌زیست و جمعیت شناختی انجام گرفته است، این مطالعه شناسایی کرده است که عوامل استرس‌زا به‌طور متوسط، از جمله سوء رفتار دانش آموزان با استرس مدیر ارتباط دارد. علاوه بر این، در یک مطالعه‌ی دیگر از استرس مدیران، (ماهان، ۲۰۰۴) مشخص گردید که عدم حمایت سازمانی، باعث پراسترس شدن شغل مدیری می‌شود. در نهایت، در یک مطالعه در میان معلمان روستایی و شهری دوره‌ی متوسطه، معلمان شهری منابع بیشتری از استرس را با توجه به شرایط کاری، حقوق و دستمزد ناکافی و عدم به رسمیت شناختن تدریس و روابط ضعیف بین کارمندان دارند. (هاییل و متورم، ۱۹۹۹) (به نقل از رابرتزم، ۲۰۰۹: ۱۰۰-۱۰۱)

با توجه به گزارش هارل<sup>۲</sup> و همکاران ۱۹۸۸ عوامل استرس‌زای سازمانی و فردی مشترک را نیز می‌توان به پنج گروه طبقه‌بندی کرد: (۱) شیوه‌های سازمانی شامل: عملکرد سیستم‌های پادا، شیوه‌ی نظارت، فرصت ارتقاء (۲) ویژگی‌های کار شامل: حجم کار،

<sup>2</sup>- Coates

<sup>2</sup>- Hurrell

استقلال ((۳) فرهنگ‌سازمانی شامل: ارزش کارکنان، رشد شخص، صداقت (۴) روابط میان فردی ((۵) خصوصیات شخصی کارکنان شامل: صفات شخصیتی، روابط خانوادگی، مهارت‌های مقابله‌ای.

کایریاکوسا<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) تکلیف پژوهش چند محقق را ذکر می‌کند و بیان می‌کند که دو نوع پاسخ اساسی متداول به استرس در میان معلمان وجود دارد: اولین پاسخ که با سردرد، اختلالات معده، آشفتگی‌های خواب، فشارخون بالا و کهیر پوست، همراه بوده و در موارد طولانی، به بیماری افسردگی منجر می‌شود، ناکامی است. دومین نوع پاسخ، اضطراب است که با احساس بی‌کفایتی، عدم اطمینان، ابهام در تفکر و گاه هراس همراه است. موارد اضطراب شدید ممکن است به نشانه‌های روان‌تنی مانند تیک چشم، کهیر زدن عصبی پوست، از دست دادن صدا و از دست دادن وزن بیانجامد.

هم‌چنین دانهام<sup>۲</sup> (۱۹۶) به این نتیجه رسید که غیبت، فرار از مدرسه، ترک آموزش، غیبت ناشی از بیماری و بازنشستگی زود، شکل‌هایی از کناره‌گیری ناشی از موقعیت‌های فوق‌العاده استرس‌زا هستند.

مهم‌تر، این که به نظر می‌رسد، استرس معلم به شکل پاسخ‌های متنوع بدنی، (سردرد، سرگیجه، دردهای شکمی، بی‌خوابی، خستگی) روان‌شناختی (عدم رضایت شغلی، اضطراب، تنش، بی‌قراری، افسردگی) و رفتاری (بازنشستگی زودرس و یا استفاده از دارو، سیگار، داروهای اشتهاآور) اظهار می‌شود که برای کار حرفه‌ای معلمی، زیان‌آور است. (هیوس ۱۹۹۰)

«پیترز و فوگارتی» (۱۹۹۵) نیز از علائم روان‌شناختی وابسته به استرس: اضطراب بالا و افسردگی، کج خلقی، عداوت و دشمنی، خستگی عاطفی و فرسودگی نام‌برده و اشاره نموده‌اند که این پیامدهای روان‌شناختی، ممکن است معلم را به سمت عملکرد آموزشی

1 - kayria koosa

2 - danham

3 - hios

ضعیف، عزت نفس پایین، نارضایتی شغلی، افزایش غیبت از کار و ضعف تصمیم‌گیری و قضاوت نامناسب سوق دهد. (نقل از وفایی، ۱۳۷۸)

در اکثر موارد افراد خود را در مقابل فشارها وفق می‌دهند. افراد بالغ یا کسانی که از لحاظ روانی مشکل خاصی ندارند، تجارب و مهارت‌های بیشتری کسب می‌کنند و به انسان‌هایی متکی به نفس و پرتجربه تبدیل می‌شوند. مسائل مختلف آموزشی و استرس‌های محیط کار در افراد گوناگون، واکنش‌های مختلفی ایجاد می‌کند و این خود معلمان هستند که باید شخصیت خود را برای به عهده گرفتن این مسئولیت‌ها و شرایط محک بزنند.

«مولیکا» (۱۹۸۹) دریافت که زن‌ها به دلایل مختلف از جمله شرایط بیولوژیک، موقعیت اجتماعی فرهنگ و وظایف دوگانه در منزل به عنوان زن خانه‌دار و در محیط کار به عنوان کارمند، معمولاً در برابر استرس از آستانه‌ی پایین‌تری برخوردارند و اختلالات روان‌شناختی، در بین آن‌ها، شیوع بیشتری دارد. (به نقل از صادقی و ابراهیمی، ۱۳۸۳)

در حالت کلی، واکنش‌های روانی به استرس را می‌توان شامل: اضطراب، افسردگی، ناامیدی و مشکلات خانوادگی و پیامدهای رفتاری استرس را شامل: سیگار کشیدن، سوء مصرف مواد و خشونت نام برد؛ اما می‌توان مهم‌ترین پیامد را، پیامد سازمانی بر روی افراد دانست که شامل: انگیزه‌ی کمتر، نارضایتی، عملکرد شغلی پایین و ترک شغل می‌باشد.

در پژوهشی که تحت عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و مدیریت زمان در میان معلمان ابتدایی» بر روی ۱۲۷ نفر از معلمان (۶۲ زن، ۶۵ مرد) انجام پذیرفت، بین سلامت روان معلمان زن و مرد، تفاوت معناداری مشاهده شد. (صادقی، ۱۳۸۶)

در پژوهشی که تحت عنوان «عوامل فردی، محیطی و شغلی مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی» بر روی ۹۴ نفر از اعضای هیئت

علمی انجام پذیرفت، ارتباط وضعیت استخدام، وسیله‌ی رفت و آمد، تأهل، مدرک تحصیلی با میزان رضایت شغلی هیئت علمی دانشگاه، معنادار بوده. هم‌چنین تعداد فرزندان و حقوق، معنادار ولی شغل همسر و جنسیت، معنادار نمی‌باشد. (صافی، ۱۳۸۹)

جهانی (۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان «رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان بیمارستان‌ها در اراک» که بر روی ۷۰۲ نفر از کارکنان شهر اراک انجام داده بود، بین جنس، تحصیلات، نوع استخدام و رضایت شغلی ارتباط معناداری نشان داد.

در پژوهش رحیمی (۱۳۸۸) که با عنوان «بررسی عوامل تنش شغلی و رابطه‌ی آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت‌بدنی استان فارس» بر روی ۱۱۱ نفر انجام پذیرفت، نتیجه گرفت که تفاوت معناداری بین رضایت شغلی شامل: پاداش همکاران، ارتباطات، رضایت شغلی و شدت و تکرار رویدادهای استرس‌زا مشاهده شد.

در پژوهش عقیلی نژاد ۱۳۸۶ که با عنوان «بررسی رابطه‌ی استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصیتی و رویدادهای استرس‌زای زندگی در مأموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ» بر روی ۲۵۰ نفر از مأموران راهنمایی و رانندگی انجام پذیرفت، نتیجه گرفت مأموران مجرد از نظر سلامت روان و استرس شغلی، تفاوت معناداری با مأموران متأهل ندارند؛ ولی مأموران متأهل، رویدادهای استرس‌زای بیشتری را نسبت به مجردها تجربه می‌کنند.

در یک بیمارستان روانی در آمریکا بر بیماران بستری‌شده، نشان داده شد که از میان گروه‌های مختلف شغلی، معلمان با ۵۵ درصد، بیشترین بیماران را تشکیل داده‌اند. (یار احمدی، ۱۳۷۸)

در تحقیقی که حاجی بابایی (۷۷-۷۸) به‌منظور شناسایی عوامل استرس‌زا بر مدیران شهر قم انجام داد، بیان داشت که حساسیت‌های بیش‌ازاندازه و مسئولیت‌های زیاد، از مهم‌ترین عوامل استرس‌زای شغلی می‌باشد. هم‌چنین از میان عوامل استرس‌زای شغلی، عدم پشتیبانی مسئولین در رفع مشکلات و انتظارات آنان، استرس‌زا بوده و از بین عوامل استرس‌زای

فرهنگی - اجتماعی، کمبود بودجه و مشکلات مالی و ضعف فرهنگی حاکم بر منطقه آموزشی، بیش از سایر عوامل در ایجاد در بررسی سلامت روانی مدیران و رابطه‌ی آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در مدارس ابتدایی که آقای کاووس سلطانی استرس نقش داشتند.

در همدان در سال ۱۳۷۵ انجام داد، نتایج ذیل به دست آمد: رابطه‌ی بهداشت روانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در سطح ۹۵٪ اطمینان تأیید گردید و بین فشار عصبی مدیران با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، رابطه معناداری مشاهده شد.

کوئوگا<sup>۱</sup> (۱۹۷۹) نشان داد که معلمان مرد رضایت شغلی بیشتری نسبت به معلمان زن دارند؛ اما با یافته‌های غزالی (۱۹۷۹) که از تفاوت رضایت شغلی در میان معلمان زن و مرد گزارش کرده، متفاوت است. هم‌چنین مطالعات غزالی بیان می‌کند که معلمان با تحصیلات پایین‌تر، رضایت بالاتری نسبت به معلمان با تحصیلات تکمیلی دارند. هم‌چنین تفاوت معناداری بین معلمان با توجه به محل تدریس واقعی آن‌ها تا محل سکونتشان یافت شد. (میلان. ت. میستری، ۲۰۱۲) نتایج این تحقیق، ممکن است اطلاعاتی در زمینه‌ی عوامل تأثیرگذار بر استرس شغلی، مدیریت زمان و رضایت از زندگی را مشخص کند.

### روش پژوهش، جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش تحقیق استفاده‌شده در تحقیق حاضر، از نوع علمی - مقایسه‌ای است. در تحقیقات علمی - مقایسه‌ای، مهم‌ترین موضوع، کنترل متغیرها می‌باشد و به علت آن که هم متغیر مستقل و هم متغیر وابسته، پس از وقوع موردبررسی قرار می‌گیرند، امکان کنترل دقیق وجود ندارد. جهت گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد استفاده‌شده است:

۱- پرسشنامه مدیریت زمان: این پرسشنامه ۴۰ گویه دارد که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. کرمی مقدم این پرسشنامه را در سال ۱۳۷۷ ساخته

<sup>۱</sup> - quitugua

<sup>۲</sup> - Milan T. Mistry

است. پویایی این پرسشنامه در مطالعه‌ی راهنما با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت زمان ۰/۸۶ به دست آمد که این ضرایب به لحاظ آماری پذیرفتنی اند. در تعیین روایی سازه نیز این پرسشنامه ساختار عاملی آن‌ها به روش تحلیل عاملی تأییدی، مورد بررسی قرار گرفت. (مسیحایی، ۱۳۸۸)

**۲- استرس شغلی:** در این پژوهش، منظور از استرس شغلی عبارت است از: پاسخ گروه نمونه به سؤالات مربوط به پرسشنامه استرس شغلی معلمان ایران. تهیه و استاندارد شده توسط دکتر «ماریا آگیلاروفایی» که با انتخاب یکی از گزینه‌های بسیار زیاد، زیاد، نسبتاً زیاد، کم، خیلی کم و هیچ مشخص شده است، این گزینه‌ها به ترتیب از نمره ۵\_4\_3\_2\_1\_0 درجه بندی و محاسبه می‌شود. نمره ۵ سه و بالاتر در هر سؤال، نشانه‌ی استرس‌زا بودن آن عامل است. جمع نمرات هر آزمودنی از ۶۴ گویه شش درجه‌ای، نمره استرس شغلی هر معلم است و میزان نمره‌ای که یک معلم می‌گیرد، بیانگر استرس شغلی او می‌باشد.

**۳- رضایت از زندگی:** در این پژوهش، به منظور اندازه‌گیری متغیرهای موردنظر، از پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی استفاده شده است. پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی، یک ابزار خودگزارشی است که توسط سازمان بهداشت جهانی به منظور ارزیابی کیفیت زندگی افراد طراحی شده است. نسخه‌ی اصلی آزمون یک پرسشنامه‌ی ۱۰۰ سوالی است و دارای ۴ حیطه و ۲۴ عامل است. به علت طولانی بودن نسخه‌ی اصلی و دشواری تکمیل آن توسط برخی از آزمودنی‌ها، سازمان بهداشت جهانی، نسخه‌ی کوتاه این آزمون را نیز ارائه داد. نسخه‌ی کوتاه پرسشنامه، دارای ۲۶ سؤال است. دو سؤال اول کیفیت زندگی و میزان سلامت کلی فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و ۲۴ سؤال دیگر به بررسی چهار بعد اصلی این پرسشنامه یعنی: سلامت جسمانی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و سلامت (هر یک از حیطه‌ها به ترتیب ۷، ۶، ۳، ۸ سؤال دارد) می‌پردازد. در

نتیجه این پرسشنامه در مجموع ۲۶ سؤال دارد و هر سؤال از ۱ تا ۵ نمره می‌گیرد. افراد باید گزینه‌ی مناسب را از بین ۵ گزینه‌ی خیلی کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد انتخاب کنند و علامت بزنند.

### شرایط اجرایی

در این پژوهش منظور از عوامل فردی، جنس و سابقه‌ی خدمت است که ۲ گویه دارد که توسط سؤالات ۱ و ۲ پرسشنامه سنجیده می‌شود. با توجه به هدف اصلی تحقیق، مبنی بر بررسی مقایسه‌ای مدیریت زمان، فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی مدیران مقطع ابتدایی و سایر مدیران آموزش و پرورش بجنورد و با توجه به جامعه‌ی هدف در این تحقیق که تمامی مدیران دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه‌ی شهر بجنورد می‌باشند، نمونه، توسط جدول کوکران و تعداد ۱۰۰ نفر انتخاب شد.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این بخش، اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده، از طریق آمار توصیفی ارائه شده است و فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آمار استنباطی، مناسب مورد آزمون واقع شده است. شیوه‌ی تجزیه و تحلیل داده در پژوهش حاضر، توصیفی و استنباطی می‌باشد و از آزمون t استفاده شده است.

### یافته‌ها

آیا بین نحوه‌ی مدیریت زمان در مدیران مقطع ابتدایی و متوسطه تفاوت وجود دارد؟

جدول: نتایج آزمون t در ارتباط با وضعیت مدیریت زمان

جنسیت	تعداد	میانگین	df	t	sig
مدیر ابتدایی	۱۳	۲۲/۶۴	۹۸	۰/۱۴۹	۰/۰۲
مدیر متوسطه	۳۶	۱۸/۳			
مدیر ابتدایی	۳۷	۳۵/۲۱	۹۸	۰/۴۴۹	۰/۰۳
مدیر متوسطه	۱۳	۱۷/۵۳			

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، میانگین مدیران مرد مقطع ابتدایی، بیشتر از میانگین مدیران مرد مقطع متوسطه و هم‌چنین میانگین مدیران زن مقطع ابتدایی، بیشتر از میانگین مدیران زن متوسطه است و با توجه به این که t به دست آمده از t جدول کمتر می‌باشد، تفاوت بین جنسیت را از لحاظ مدیریت زمان معنا دار نشان می‌دهد؛ یعنی مدیران (زن و مرد) مقطع ابتدایی، در مدیریت زمان از مدیران هم سطح خود در مقطع متوسطه، موفق‌تر بوده‌اند.

سؤال ۲: وضعیت استرس شغلی مدیران بر حسب مقطع تحصیلی (ابتدایی - متوسطه) چگونه است؟

جدول نتایج آزمون t مربوط به استرس شغلی

متغیر (زیر بعد)	مقطع	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Df	t	Sig
نشانه‌های جسمانی استرس	متوسطه	۵۰	۰/۷۵	۰/۹۳	۹۸	۸/۴۶	۰/۰۱
	ابتدایی	۵۰	۰/۹۸	۱/۲۶			



۰/۰۱	۰/۹۷۷	۹۸	۳/۲	۴/۱۹	۵۰	متوسطه	اضطراب
			۰/۵۹	۱/۰۱	۵۰	ابتدایی	ناشی از فرسودگی کار
۰/۰۰	۱/۰۰۲	۹۸	۲/۸۹	۴/۱۶	۵۰	متوسطه	کارکرد اجتماعی
			۰/۷۴	۱/۱۷	۵۰	ابتدایی	افسردگی ناشی از فرسودگی کار
۰/۰۹	۳/۳۵۹	۹۸	۰/۴۳	۰/۳۴	۵۰	متوسطه	
			۰/۸۴	۱/۳۷۵	۵۰	ابتدایی	

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، میانگین نمره ی علائم جسمانی و افسردگی استرس در مدیران متوسطه، کمتر از مدیران ابتدایی می‌باشد؛ ولی در اضطراب و کارکرد اجتماعی، میانگین محاسبه شده، بیشتر از میانگین مدیران مقطع ابتدایی می‌باشد؛ بنابراین بر اساس آزمون t، تفاوت معناداری بین علائم جسمانی و اضطراب و کارکرد اجتماعی وجود دارد؛ ولی مقدار t به دست آمده در افسردگی، بیانگر این است که تفاوت معناداری بین دو مقطع وجود ندارد.

**سؤال ۳: آیا تفاوت معناداری از لحاظ مدیران دو مقطع بر اساس مقیاس کیفیت زندگی وجود دارد؟**

**جدول - نتایج آزمون t مربوط به کیفیت زندگی**

متغیر	شهر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Df	T	sig
کیفیت ابتدایی	۵۰	۰/۳۴	۰/۴۳	۹۸	۳/۳۵۹	۰/۰۳	
زندگی متوسطه	۵۰	۱/۳۷۵	۰/۸۴				

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، میانگین نمره ی کیفیت زندگی مدیران مقطع متوسطه، بیشتر از مدیران مقطع ابتدایی می‌باشد و با توجه به مقدار t محاسبه شده،

مقیاس موردنظر که از مقدار  $t$  جدول با درجه ی آزادی ۹۸ در سطح ۰/۹۹ کوچک تر می‌باشد؛ بنابراین تفاوت مشاهده شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. به این معنا که بر خلاف نحوه ی مدیریت زمان به صورت مناسب در بین مدیران مقطع ابتدایی، میزان کیفیت زندگی آن‌ها به صورت معناداری از میزان کیفیت زندگی مدیران متوسطه، کمتر (ضعیف تر) می‌باشد.

### نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی مقایسه‌ای مدیریت زمان، استرس شغلی و کیفیت زندگی مدیران آموزش و پرورش بوده است. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد با این حال استرس شغلی معیاری برای عملکرد ضعیف بوده و مانع از این می‌شود که معلمان و مدیران از تمامی دانش و توان خود استفاده کرده و آن را در شغل خود به کار ببرند. زمانی که این اتفاق می‌افتد، بهره‌وری، صدمه‌دیده و یادگیری دانش آموزان نیز، دچار آسیب می‌شود. اگر بسیاری از معلمان و مدیران دچار این امر شوند، تعلیم و تربیت به خاطر هزینه‌های اضافه و بازدهی پایین تر، ضرر خواهد کرد که از جنبه‌ی آموزشی نیز ضررهای سنگین تری خواهد داشت. خلاصه این که معلمانی که می‌خواهند راهبرد یادگیری را به صورت موفقیت آمیزی اجرا کنند، باید رضایتمندی را در حیطه‌ی شغلی خود مدیریت نمایند. در این راستا و با توجه به این که کسب آگاهی و شناخت از مدیریت زمان و اهمیت ضرورت به کارگیری آن در امور زندگی و کاری اجتناب ناپذیر است، توصیه می‌شود که مسائل زیر مورد بررسی و توجه قرار گیرد:

- بررسی میزان آگاهی کارکنان، از نحوه‌ی مدیریت زمان در محیط کارشان و بازخورد دادن به آن‌ها.

- شناخت موانع موجود در محیط‌های کار که باعث اتلاف وقت و عدم کارایی می‌شوند که ریشه اصلی آن‌ها عدم مدیریت زمان است. با آموزش مدیران و آشنا سازی آن‌ها با نحوه‌ی مدیریت زمان، می‌توان خیلی از عوامل مختل‌کننده را کاست.  
- به دلیل وجود نحوه‌ی مدیریت زمان مناسب‌تر در بین مدیران مقطع ابتدایی نسبت به سایر مدیران، در قالب کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت، این امر بررسی شود.

امروزه ارتقاء کیفیت و رضایت از زندگی افراد، مسئله‌ای جدی بوده و دیگر به‌عنوان یک مفهوم تجملی مطرح نیست. افزایش طول عمر افراد، این توقع را در آنان به وجود آورده که سال‌های بیشتری را در سلامت و رضایت سپری کنند. به‌نحوی که این مسئله، متصدیان را بر آن داشته است تا واژه‌ی امید به زندگی را با مفهوم امیدواری به زندگی سالم «نه به مفهوم نبود بیماری بلکه به معنای زندگی بدون محدودیت عملکردی» جایگزین سازند. (تابش، ۱۳۸۵)



## منابع

- ۱) ابراهیمی، ع (۱۳۷۳). **برنامه‌ریزی وقت: چگونه از وقت خود بهتر استفاده کنیم؟**، تهران: نشر خاران.
- ۲) احمدی، ابراهیم (۱۳۸۳). «مدیریت زمان، با ارزشمندترین دارایی انسان»، **نشریه پیام مدیریت موفق**، شماره ی ۲۸-۲۹
- ۳) احمدی، فضل... سالار، علیرضا. فقیه زاده، سقراط (۱۳۸۳). «بررسی کیفیت زندگی سالمندان شهر زاهدان»، **فصلنامه ی حیات**، ۶۷:۲۲-۶۱
- ۴) اسلامی، سعید (۱۳۷۳). **مدیریت کاربردی وقت**، تبریز: انتشارات فرهنگی تبریز.
- ۵) بهرام زاده، حسین علی (۱۳۵۸). **آنچه مدیران اثر بخش انجام می دهند**، انتشارات کاوش پرداز.
- ۶) پارکینسون، نورث کوت و دیگران (۱۳۷۰). **اندیشه های بزرگ در مدیریت**، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، انتشارات موسسه بانکداری ایران، ص ۱۶۱.
- ۷) پال هرسی و کنت پلانچارد (۱۳۷۱). **مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی**، ترجمه ی دکتر علی علاقه بند، تهران: امیر کبیر، چاپ هجدهم.
- ۸) جسمی، یوسف (۱۳۷۶). **مدیریت زمان**، بانک صادرات، شماره ی ۲.
- ۹) جواهری زاده، ناصر (۱۳۸۰). **ارائه الگویی جهت استفاده ی بهینه ی مدیران مقطع راهنمایی از مدیریت زمان**، رساله ی دکترا، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران.
- ۱۰) حافظی، سهیلا (۱۳۸۲). **بررسی و ارائه الگوی مدیریت زمان بر اساس رابطه ی مهارت فردی با مهارت سازمانی برای مدیران آموزشی مراکز تحت پوشش دانشگاه پیام نور در ایران**، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تحقیقات تهران.
- ۱۱) حسینی هاشم زاده، داوود (۱۳۸۹). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن». **فصلنامه ی مدیریت دولتی**، شماره ی ۵: صفحه ی ۱-۲۰.

۱۲) حسینیان، سیمسن؛ قاسم زاده، سوگند؛ نیکنام، ماندانا (۱۳۹۰). «پیش بینی کیفیت زندگی معلمان زن بر اساس متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی». **فصلنامه مشاوره‌ی شغلی و سازمانی**، ۹: ۴۲-۶۰.

۱۳) خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۲)، **مدیریت زمان**، تهران، انتشارات بازتاب.

۱۴) خورسندی، محبوبه؛ جهانی، فرزانه؛ رفیعی، محمد؛ فرازی، علی اصغر. (۱۳۸۹). «کیفیت زندگی مرتبط با سلامتی کارکنان ستاد و بیمارستان‌های تابع دانشگاه علوم پزشکی اراک»، **مجله‌ی علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک**، سال سیزدهم، ۱: ۴۱.

۱۵) درودی، عبدالرسول (۱۳۸۱). «دریچه‌ای بر مدیریت زمان»، **ماهنامه‌ی تدبیر**، شماره ۱۵۳.

۱۶) رحیمی، شهرام (۱۳۸۸). «زندگی ساده با مدیریت زمان»، **روزنامه‌ی ایران از لوح فشرده‌ی نمایه**، شماره‌ی نمایه ۱۲۶.

۱۷) روحی عزیزی (بیتا). «نقش مدیریت زمان در افزایش بهره‌وری»، **نشریه‌ی تعاون**، شماره‌ی ۲۵۴ و ۲۵۵، از لوح فشرده‌ی نمایه، شماره‌ی نمایه ۱۷۲.

۱۸) روش، روبر تا (۱۳۸۰)، **مدیریت زمان در محل کار، منزل و سفره**، ترجمه مژده شیرازی منش، امیر حسین فهیمی و حسام شهریاری، تهران: انتشارات رسا.

۱۹) زارعی، عبدالحسین (۱۳۸۹). **بررسی رابطه‌ی مهارت سازمانی مدیریت زمان با اثر بخشی در بین مدیران آموزشگاه‌های فیروز آباد**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.

۲۰) سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۹). **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**، تهران: انتشارات آگاه.

۲۱) سلیمانی تپه سری، فندانه (۱۳۸۴). **بررسی رابطه‌ی بین میزان استفاده‌ی بهینه‌ی مدیران زمان و اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی و متوسطه‌ی ناحیه ۲ ساری**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه علامه طباطبائی.

۲۲) سلیمانی نژاد، حمیرا (۱۳۸۴). «بررسی رابطه‌ی بین استرس حرفه‌ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام»، **مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام**، سال دوازدهم، شماره‌ی ۴۴.

۲۳) سیورت، لوتارا (۱۳۷۵). **مدیریت زمان**، ترجمه غلامرضا خاکی، تهران، انتشارات سازمان بهره‌وری ایران.

۲۴) صادقی، عباس و ابراهیمی، اردشیر (۱۳۸۳). **دستیابی به مدیریت زمان توس**، رشت: انتشارات حق شناس...

۲۵) صادقی علویچه، مسعود (۱۳۸۶). **بهره‌وری از زمان (مدیریت زمان)**، مرکز تحقیقات مطالعات و سنجش برنامه‌ای سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران.

۲۶) عزیزاده، ابراهیم و رضایی، علی محمد (۱۳۸۶). بررسی منزلت اجتماعی حرفه‌ی معلمی (دبیر دبیرستان و آموزگار دبستان) و تغییرات آن در طول سه دهه‌ی گذشته. **فصلنامه نوآوری‌های آموزشی**، شماره ۱، ۲۹.

۲۷) غفاری، غلامرضا؛ کریمی، علیرضا؛ نوذری، حمزه (۱۳۹۱). «روند مطالعه‌ی کیفیت زندگی در ایران». **فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران**، دوره‌ی اول، ۳: ۱۰۸.

۲۸) قاسمی، سید رامین؛ رجبی گیلان، نادر؛ رشادت، سهیلا؛ احدیان، محمد (۱۳۹۳). «رابطه‌ی بین رضایت شغلی با کیفیت زندگی معلمان شهر گیلان غرب»، **مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان**، دوره‌ی سیزدهم، ۲۶-۱۳.

۲۹) وفایی، ماریا آگیلار (۱۳۷۹). «استرس شغل معلمی. شیوع، منابع و پیامدهای استرس شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه». **پژوهش‌های روان‌شناختی**، دوره ۶، شماره ۱ و ۲.

۳۰) یزدی مقدم، حمیده؛ استاجی، زهرا؛ حیدری، عباس (۱۳۸۸). «بررسی کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر سبزوار»، **مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار**، ۱: ۵۰.

31) Shell, E.T. (1995). Health Psychology. University of Colifrnia. Losangies. McGraw - Hill, Inc. NewYork.

32) -Rabins EP.1998.(Organization behavior, concepts, theories and applications. Translated By: Parsaian A, Erabi M. Vol 1. Tehran:Cultural, and Research Office Publications).

33) Centers RT.Cantril H.(1946). In come Satisfaction and In come ;Aspiration

34) Journal of Abnormal And Social Psychology 41, 64-69.

- 35) Acikgoz Firat.(2005).A STUDY ON TEACHER CHARACTERISTICS AND THEIR EFFECTS ON STUDENTS ATTITUDES (Statistics Canada Culture, Tourism and the Centre for Education Statistics (Vol5
- 36) -Education Quarterly Review()teacher workload and stress, 2002, Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada()
- 37) T. Mistry (Milan(2010) A Study for Teachers Relationship Between Job Satisfaction and Mental Health Awareness (turky Department of Education.
- 38) -CHAPLAIN ROLAND(1995) Stress and Job Satisfaction: a study of English school teachers. Educational Psychology, Vol. 15.
- 39) Abdullah. Muhammad hadi.(2009). Job satisfaction among secondary school teachers .Jurnal Kemanusiaan bil.13.
- 40) kyriacou.c.(1981).social support and occupational stress among school teachers.educational studies.7.
- 41) Bryfield, A, and Crockett, W. (1990) Human Relation at Work. 3 rd, New York. Mc. Grow- Hill.
- 42) -Conely, Shuron and Lerinston, Rulph (1993). Teacher Work Redesign and job Satisfaction: Educational Administration Quarterly. V. 23. H.A.P.
- 43) -Heller, H. Willam. (1993). Relationship Between Teacher Job Satisfjaction and Principal Leadership. Journal of School Leadership.
- 44) -Malone,s . (1997 ),”mind skills for managers”, first editions, Gower publishing Limited.p,153
- 45) -Robbins, Stephen (1992) organizational Behavior,Englewood Gilffs N.J.P prentice .Hall, p,515
- 46) -vecchio, R.(2000),”organizational Behavior “, Fouth Edition, Harcour,p.269
- 47) -wehmeyer,Burnellc91981 “ Improving Time management,
- 48) Agricultural Education Magazine, vol .53,no.7,pp.11-16
- 49) -Oshaglemi, titus(1988 ) ” Leadership.And management In universities,Berlin: Degruyter,IsBn O.89925 .pp 253
- 50) -Born, W.michael (1976),” Time management for the Harried Campus AD ministrator “, Education Record, vol 60,no, 3,pp
- 51) -D.ballard (1993) “ How To Accom plish more”, hydrocarbon Processing,pp.129-133, 198 -196
- 52) Kirk, james (2001) “ Time management “patient Educational management . Dec 2001, vo 1,10,No,11, pp137
- 53) Anonymous, R (2005). “Burnout in Texas Division 4A and 5A High School Athletic Trainers Form a Reversal Theory Perspective”. Vol.76, Iss. 1, Pg. A100, 1pgs.

- 54) Brand berg, Y., Sandelin, H., & Erikson. S. (2008). Psychological reactions, quality of life and body image after bilateral prophylactic mastectomy in women at high risk for breast cancer: a prospective 1-year follow-up study. *Journal of Clinical Oncology*, 26(24), 3943-3949.
- 55) Easom LR. Concepts in health promotion: Perceived self-efficacy and barriers in older adults. *J Gerontol Nur* 2003; 29: 11-9.
- 56) Ferrans CE. Quality of life: conceptual issues. *Semin Oncol Nurs*. 1990;6(4):248-54.
- 57) Galvao, M.T., Cerqueira, A.T., & Marcondes-Machado, J. (2004). Evaluation of Quality of life among women with HIV AIDS using HAT-Sol. *Cad suedpublic*, 20(2), 430-437.
- 58) Koch T. Life quality vs. the quality of life: Assumptions underlying prospective quality of life instruments in health care planning. *Soc Sci Med*. 2000;51(3):419-27.
- 59) Lynda, L., Diana, E (2005, "A concept of quality of life", *Journal of Orthopedic nursing*, No 9: 12-18.)
- 60) Miller A, Dishon S. Health-related quality of life in multiple sclerosis: The impact of disability, gender and employment status. *Qual Life Res*. 2006;15(22):259-71.
- 61) Najjarian B, Masoudi M, Mehrabi-zade M. Comparison of mental health of mental handicaped children with normal children. *J Except Child*. 2001;1(2):171-86.
- 62) Resnick B, Ory MG, Hora K, Rogers ME, Page P, Bolin JN, et al. (2008). "A Proposal for a new screening paradigm and tool called exercise assessment and screening for you (EASY)". *J Aging phys Act*; 16(2).PP:215-233.