

بررسی رابطه بین مدیریت زمان و مدیریت تعارض با استرس شغلی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۱/۱۴

اکرم مرزبانی^۱

فرانک موسوی^{۲*}

چکیده

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تامین هزینه ی زندگی ارتباط مستقیمی با سلامت روان و جسم دارد و همچنین زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیر عادی انسان است. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت زمان و مدیریت تعارض با استرس شغلی (مطالعه موردی مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه) می باشد. این تحقیق از نظر هدف پژوهشی، از جمله تحقیقات کاربردی، از نظر فرآیند اجرا کمی بوده و از نظر زمان اجرا مقطعی می باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه می باشد که شامل ۴۵۵ نفر بوده و حجم نمونه با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. نتایج نشان داد که بین برنامه ریزی، سازماندهی، زمانبندی، کنترل (رقابت)، همکاری و مصاحبه، عدم رقابت (اجتناب)، مدیریت زمان و مدیریت تعارض با استرس شغلی مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

کلید واژه ها: مدیریت تعارض، مدیریت زمان، استرس شغلی، مدیران، کرمانشاه.

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

^{۲*} گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول).

مقدمه

در آموزش و پرورش، زمان منبع محدود و کمیابی می‌باشد که به ندرت برای استفاده بهینه از آن برنامه‌ریزی خواهد شد و اغلب برای انجام دادن وظایف ناکافی می‌باشد. درحالی‌که استفاده از وقت، تمام فعالیت‌های مدرسه را در بر خواهد گرفت و مدیران طریقی برای استفاده مؤثر از وقت‌شان به صورت مؤثر را پیش‌بینی نمی‌نمایند معلم برای کار تدریس، محصل برای انجام دادن تکالیف و خانواده برای کمک به دانش آموزان با عامل زمان سروکار خواهند داشت (احمدی، ۱۳۹۸: ۲۱). در عرصه تعلیم و تربیت نیز رکن اصلی آموزش و پرورش منابع انسانی آن است. (نعمتی و پارسایی، ۱۳۹۳: ۱۲). نقش نظام آموزشی در توسعه منابع انسانی در رشد و توسعه جوامع بشری در ابعاد مختلف، بر کسی پوشیده نیست. اگرچه عوامل متعددی در شکل‌گیری و بالندگی نظام آموزش و پرورش مؤثر است اما مدیر به عنوان مؤثرترین عنصر در نظام تعلیم و تربیت، نقشی بی‌بدیل در ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش و تحقق اهداف آن، ایفا می‌کند. نکته قابل توجه این است که اجتناب‌ناپذیر بودن تعارض، عاملی برای مضر بودن آن نیست، بلکه چه بسا اگر تعارض به خوبی مدیریت شود، برای سازمان مفید نیز باشد. از این رو بی‌شک توانایی مدیریت و کنترل پدیده تعارض در سازمان‌ها از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریت است که مدیران امروز نیازمند آن هستند (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵).

مدیریت زمان به معنای تشخیص نیازها و خواسته‌ها، طبقه‌بندی آن‌ها براساس اولویت و اختصاص زمان و منابع موردنیاز به آن‌ها می‌باشد (بریدل^۱، 2018:128). مدیریت زمان در رهبری اثربخش سازمان‌های آموزشی، از جمله مدارس نقشی حیاتی خواهد داشت. مدیریت مدرسه فعالیت پیچیده و مستلزم مواجهه با مسائل و مشکلات متنوعی خواهد بود. مدیر آموزشگاه وظیفه سرپرستی و هدایت مجموعه معلمان و کارکنان آموزشی و اداری مدرسه را بر عهده خواهد داشت که باید آن‌ها را برای رسیدن به اهداف عالی آموزش و پرورش در مسیر مناسب رهبری و هدایت نماید. مدیریت درست زمان امکان خلق فرصت از کم‌ترین زمان‌ها و لذا امکان موفقیت و پیشرفت بیشتر را فراهم می‌نماید (اندرسون و همکاران^۲، 2019: 83). در بسیاری از سازمان‌ها تعارض بصورت یک مسأله جدی وجود خواهد داشت، شاید در همه جا این پدیده دارای چنان قدرتی نباشد که موجب انحلال سازمان گردد، ولی تردیدی نیست که خواهد توانست بر عملکرد سازمان، اثرات ناگوار داشته باشد یا شرایطی را بوجود آورد که سازمان بسیاری از نیروهای کارآمد خود را از دست بدهد. تعارض در سازمان‌ها موجب در هم شکستن همکاری یا تهدیدی برای آن به حساب خواهد آمد و بروز تعارض در سازمان‌ها هم طبیعی است و هم در روابط افراد مورد انتظار خواهد بود. پس تعارض امری اجتناب‌ناپذیر است و کسی نخواهد توانست ادعا کند که با آن روبرو نشده یا نخواهد شد (ایزدی، ۱۳۹۵: ۹۲).

شغل یکی از مهم‌ترین، اساسی‌ترین و بنیادی‌ترین عوامل زندگی انسان است که ایجاد امنیت برای جامعه و سلامت روانی را به دنبال دارد و می‌تون آن را با زنده بودن فرد مساوی دانست، بنابراین اگر فردی در زمینه شغل خود با استرس روبه‌رو باشد، روند زندگی اش مختل می‌شود و از سلامت روان فاصله می‌گیرد. با توجه به این که استرس شغلی آثار نامطلوبی را هم برای فرد و هم برای جامعه به دنبال دارد، پس این پدیده منفی تلقی می‌شود. استرس علائم فردی دارد که گریبانگیر کارکنان و مدیران می‌شود. این علائم عبارتند از: بی‌قراری، بی‌خوابی، حواس پرتی، کاهش تمرکز، اختلال در تصمیم

۱- Briddell

۲- Anderson et all

گیری، خستگی، بالا رفتن ضربان قلب، تعرق و تهوع، بی حوصلگی و کاهش آستانه تحمل فرد. فردی که دچار استرس شغلی است آستانه تحمل پایینی دارد و زود از کوره در می رود. در نتیجه کارآمدی او افت می کند و در نهایت ممکن است کارش را از دست بدهد و بیکار شود (باعزت و ادیب راد، ۱۳۹۷: ۸۳). در دهه های اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان ها مورد توجه بسیار واقع شده است با وجود اینکه استرس مثبت هم وجود دارد و نباید به استرس به عنوان یک پدیده ی منفی نگریست به هر حال استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت های سازمان دارد این فشارهای عصبی علاوه بر تاثیرات روانی، تاثیرات جسمانی نیز دارند همچنین این قبیل استرس های شدید در رسیدن به اهداف نیز تزلزل ایجاد می کنند از اینرو مهارت های مقابله با استرس مهم ترین راه پیشگیری از پریشانی و تنش های روحی مخرب است (علیپور، ۱۳۹۷: ۵۸). فرضیه های تحقیق شامل:

- ۱- بین مدیریت زمان با استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین مدیریت تعارض با استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین برنامه ریزی، سازماندهی و زمانبندی با استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین کنترل (رقابت)، همکاری و مصامحه و عدم رقابت (اجتناب) با استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

مبانی نظری

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار می باشد. زیرا شغل علاوه بر تامین هزینه زندگی ارتباط مستقیمی با سلامت روان و جسم خواهد داشت و همچنین زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیر عادی انسان می باشد. کار فقط یک روش زندگی آبرومندانه نیست، بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنادار زندگی افراد خواهد بود. ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می کند به طوری که درصد قابل توجهی از بیماری های جسمی و آشفته گی های روانی ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارها خواهد بود. افراد شاغلی که در محیط کاری خود درگیر این نوع فشارها می باشند عموماً گرفتار فرسودگی شغلی خواهند شد (مسلسل، جکسون، ۲۰۱۸: ۵۴). در دهه های اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان ها مورد توجه بسیار واقع شده است با وجود اینکه استرس مثبت هم وجود دارد و نباید به استرس به عنوان یک پدیده ی منفی نگریست به هر حال استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت های سازمان خواهد داشت این فشارهای عصبی علاوه بر تاثیرات روانی، تاثیرات جسمانی نیز دارند همچنین این قبیل استرس های شدید در رسیدن به اهداف نیز تزلزل ایجاد خواهد کرد از اینرو مهارت های مقابله با استرس مهم ترین راه پیشگیری از پریشانی و تنش های روحی مخرب خواهد بود. برنامه مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری با توجه به مسائلی چون فقدان کنترل شخصی، خواست های مقابله ای، انزوای اجتماعی، اضطراب و افسردگی سازمان دهی شده است (چوبفروش زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷).

طبق تعریف موسسه ملی سلامت و امنیت کار حرفه ای، استرس شغلی وقتی رخ خواهد داد که بین نیازهای شغلی با توانایی ها، قابلیت ها و خواسته های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد (بمپوری و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۰۸).

کران ول^۱ استرس را به عنوان نتیجه ای از یک عدم توازن میان سطح نیازهای مردم که بر آن ها تحمیل می گردد و توانایی آن ها در بر آورده سازی نیازهای مزبور، توصیف کرده است (ممیز و همکاران، ۱۳۹۵: ۳). کواتنز^۲، گرانبرک و بوم^۳ استرس را اینگونه تعریف کرده اند: استرس به موقعیت درونی فردی اطلاق خواهد شد که تهدیدی را نسبت به وضعیت جسمی و یا آرامش روانی خود احساس کرده باشد. درک عدم تعادل در این مکانیزم به واکنش های ناشی از استرس می انجامد که خواهد توانست فیزیولوژیکی و یا رفتاری باشد (چویفروش و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸).

بیر و نیومن^۴ در ۱۹۷۸ سه دسته از نشانه هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز می کنند نام برده اند: نشانه های روانی، نشانه های جسمانی و نشانه های رفتاری.

سلیه، پس از تحقیقات درباره استرس، اصطلاح سندرم کلی سازگاری را ارائه داد. طبق این دیدگاه ارگانیزم در معرض استرس سه مرحله را طی می کند:

در مرحله نخست، افراد مصیبت و سختی را تجربه کرده و سعی خواهند کرد با آن مقابله کنند. در این مرحله که مرحله خطر نامیده می شود، اگر استرس خفیف باشد، ارگانیزم ناآرام و مضطرب می شود و اگر استرس شدید باشد، ارگانیزم شوکه شده و حالات افسردگی در او ظاهر خواهد شد.

در مرحله دوم، افراد تلاش خواهند کرد با موقعیت خو گرفته و سازگاری پیدا نمایند. در این مرحله ارگانیزم به مقاومت مبادرت می ورزد و سعی خواهند کرد با تغییرات خو بگیرد.

در مرحله سوم، تحمل افراد به پایان رسیده و تسلیم خواهند شد. ارگانیزم زمانی وارد مرحله سوم یا مرحله خستگی می شود که پس از تلاش های مکرر برای سازگاری، سیستم دفاعی بدن مختل شده است و در نتیجه نتایج واکنش های فیزیولوژیک که در مرحله اول شروع شده بود، خود را نشان می دهد. در این حالت اگر محرک استرس را تکرار شود، ارگانیزم علائم و عوارض مرحله خطر را از خود نشان می دهد (شهیدی و حمدیه، ۱۳۹۸: ۴۲).

در طول تاریخ، زمان و ابعاد مختلف آن، مورد توجه انواع تمدن ها بوده و امروزه این توجه بیش از پیش وجود خواهد داشت. گونه ای که فناوری های نو، محیطی فراهم آورده اند که تقریباً در کوتاه مدت می توان به اطلاعات بی شماری دسترسی پیدا کرده و کارها را بسیار سریع تر و آسان تر از پیش انجام داد. با این وجود، تمایل سرعت عمل در انجام کارها روز به روز بیشتر خواهد شد (اقتداری، ۱۳۹۳: ۲۸).

مدیریت زمان عمل یا فرایند طراحی و به کارگیری کنترل آگاهانه بر روی زمانی خواهد بود که صرف فعالیت های مشخص خواهد شد، به خصوص به منظور افزایش اثربخشی، کارایی یا باروری.

۱- Keran Vel

۲- Quatnes

۳- Granberg & Boom

۴- Beer and Newman

مدیریت زمان مجموعه‌ای از مهارت‌ها می‌باشد که شما را در استفاده مؤثر از زمان کمک خواهد کرد. رهنمودهای عمومی وجود دارند که خواهند توانست برای مدیریت زمان در حوزه‌های متفاوت مانند خانه، مدرسه و کار استفاده شوند (اسلامی، ۱۳۹۲: ۶۷).

مدیریت زمان نیازها و خواسته‌ها، براساس اولویت و اختصاص زمان و منابع مورد نیاز به آنها طبقه‌بندی خواهد شد. لاکت^۳ می‌گوید: زمان یکی از عوامل استرس‌زا می‌باشد. او می‌گوید دایم در حال شتاب بودن، استرس آور خواهد بود. در دنیای کاری امروز وقت با ارزش می‌باشد. به همین دلیل، دوره‌های مدیریت زمان فراوان اجرا خواهد شد. قصور در برنامه ریزی و انتظار مسائل و مشکلات تعداد بحران‌ها را در حیات مدیریت افزایش خواهد داد. میلر^۴ (۱۹۸۵) و دیلون^۱ (۱۹۸۱) بیان می‌کنند: زمان تنها منبعی می‌باشد که به محض دستیابی به آن می‌باید مصرف شود و آهنگ مصرف آن هم ثابت خواهد بود، شصت ثانیه در هر دقیقه و شصت دقیقه در هر ساعت (تقی پور و جواهری زاده، ۱۳۹۰: ۵۷).

اگر چه زمان سرمایه ارزشمندی می‌باشد، اما تمام شدن آن خواهد بود. تنها کسانی که از لحظه لحظه این سرمایه، در راه رسیدن به سعادت و کمال بهره‌گیرند، در آینده و در بخش‌های پایانی عمر، گرفتار حسرت بر گذشته نخواهند شد. در بین همه منابعی که در اختیار داریم، زمان با ارزش‌ترین آن‌هاست ولی، به اندازه اهمیتی که دارد، به آن توجه نمی‌شود. اصول مدیریت زمان شامل برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری فعالیت‌ها، برنامه ریزی روزانه، اولویت بندی، مدیریت فردی، اجرای برنامه و ارزیابی و کنترل برنامه می‌باشند.

از نظر میکن^۲ (۱۹۹۶) که اگر فرد قادر باشد از زمان به درستی استفاده کند، می‌تواند که اهداف را با دقت تعیین و برنامه ریزی برای رسیدن به اهداف را انجام داده و اولویت‌های خود را تعیین نموده و فعالیت‌های انجام شده را تهیه کند (کینگ، ۱۳۹۶: ۸۳). آتکینز^۳ (۱۹۹۰) معتقد است که بین زمان و استرس شغلی ارتباط بالقوه ای وجود دارد و اگر کسی بتواند زمان را مدیریت کند، قادر می‌باشد میزان استرس خود را کاهش دهد. مدیریت زمان به معنا جلوگیری از اتلاف وقت و نظم و نسق دادن به مدت زمانی است که صرف کار می‌شود (توربان^۴، ۲۰۲۰: ۴۹).

سنداک^۵ (۱۹۸۵) بیان می‌دارد که مدیریت زمان ضعیف در یک سازمان ضررها و ضایعات جبران ناپذیری را به آن سازمان وارد خواهد آورد. وی بیان می‌کند که برای غلبه بر این ضررها هر فرد باید از مهارت‌های مدیریت زمان صحیح آگاه بوده و توانایی مدیریت صحیح تحولات و تغییرات را برای غلبه بر این ضررها داشته باشد (بگنولی و همکاران^۶، ۲۰۱۷: ۵۷).

تعارض جزء لاینفک زندگی انسان و امری کاملاً طبیعی خواهد بود و در طول تاریخ همواره با زندگی انسان همراه می‌باشد. تعارض در سازمان چه به عنوان امری مطلوب یا امری غیر مطلوب تلقی شود، واقعیتی انکار ناپذیر خواهد بود. تعارض هنگامی

۱- Locket
۲- Miller
۳- Dillon
۴- Miken
۵- Atkins
۶- Turban
۵- Sendak
۷- Bagnoli et al

پدید خواهد آمد که تضاد منافع وجود داشته باشد. واکنش طبیعی پدیده تعارض در سازمان این است که می توان آن را به عنوان یک نیروی بازدارنده به حساب آورد که تحت شرایط مشمئز کننده به وجود خواهد آمد (هال، ۱۳۹۴: ۹۱). به اعتقاد دوبرین^۷ تعارض در افراد و گروه‌ها یک امر طبیعی و نتیجه محیط رقابتی خواهد بود و زمانی اتفاق می افتد که نیازها، خواسته‌ها، اهداف، عقاید یا ارزش‌های دو یا چند نفر با هم متفاوت باشد و اغلب با احساساتی نظیر خشم، درماندگی، دلسردی، تشویش، اضطراب و ترس، همراه می باشد (دوبرین، ۲۰۱۷: ۵۵). طبق نظر گرینبرگ و بارون تعارض فرایندی است که در آن یک طرف احساس خواهد کرد دیگر فعالیت‌هایی انجام می دهد که مانع رسیدن وی به علائق و اهدافش شود (گرینبرگ و بارون، ۲۰۱۸: ۱۵۸). مدیریت تعارض؛ یعنی مدیریتی که بتواند در شرایطی که تعارض و تضاد وجود دارد به بهترین شکل، سازمان را اداره کند و بین آن‌ها تعادل ایجاد نماید (مشبکی، ۱۳۹۷: ۴۳).

دسته بندی های مختلفی برای تعارض وجود خواهد داشت. از یک دیدگاه تعارض به دو نوع پایه‌ای و عاطفی تقسیم می شود. تعارض پایه‌ای، تعارضی است که غالباً به شکل عدم توافق اساسی بر سر اهداف کار و وسائل لازم برای انجام آنها رخ خواهد داد موقعی که افراد همه روزه با یکدیگر کار می کنند، این یک امر عادی خواهد بود که دیدگاه‌های متفاوتی راجع به برخی از مسائل اساسی محیط کار به وجود آید. معمولاً افراد بر سر مسائلی از قبیل اهداف سازمانی و گروهی، تخصیص منابع، توزیع پاداش‌ها، خط مشی‌ها و روش‌های کار و تعیین وظایف با هم به توافق نخواهند رسید (سلطانی، ۱۳۹۶: ۶۶). فرایند تعارض از پنج مرحله تشکیل شده است:

- ۱- مخالفت‌های بالقوه که مبین وجود شرایطی خواهد بود که زمینه ایجاد تعارض را فراهم کند؛
- ۲- بروز تعارض که می تواند به صورت تعارض ادراک شده یا احساس شده خود را نشان دهد. از آنجا که ادراک نادرست خواهد توانست عوارض و پیامدهای نامطلوب برای فرد و سازمان به همراه داشته باشد، شناسایی دقیق این مرحله حائز اهمیت خواهد بود؛
- ۳- قصد و نیت، در این مرحله فرد تصمیم به انجام کار به شیوه ای مشخص و معین خواهد گرفت. از آنجا که این مرحله گویای واکنش فرد است لذا شناخت صحیح سبک‌های مورد استفاده خواهد توانست به حل درست تعارض کمک کند.
- ۴- رفتار که شامل ابراز مخالفت، کنش و واکنشی خواهد بود که طرف‌های درگیر و مخالف از خود نشان خواهند داد؛
- ۵- پیامدهای تعارض که می تواند سازنده (موجب بهبود عملکرد) یا مخرب و ویرانگر (موجب کاهش عملکرد) باشد (رابینز، ۲۰۱۸: ۳۳).

نظریه روابط انسانی در مورد تعارض نشان داد این نظریه تعارض را یک پدیده طبیعی و غیرقابل اجتناب در همه سازمان‌ها می داند که با موجودیت آن در سازمان موافق خواهد بود. همچنین طرفداران مکتب مزبور عقیده دارند که تعارض را نمی

توان حذف یا از بین برد، حتی در موارد زیادی تعارض به نفع سازمان می باشد و عملکرد را بهبود خواهد بخشید. نظریه روابط انسانی از آخرین سالهای دهه ۱۹۴۰ تا نیمه دوم دهه ۱۹۷۰ رواج داشت (آلپر و همکاران^۱، ۲۰۱۶: ۸۳).

تحقیقات زیادی در مورد مدیریت زمان، مدیریت تعارض و استرس شغلی چه در داخل کشور و چه در خارج کشور انجام شده است که ارتباط بین این متغیرها را نشان می دهد.

مرادی، سلیمانی، (۱۳۹۷)، به بررسی رابطه بین مهارت های مدیریت زمان با استرس های شغلی و بی تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل پرداخته اند، یافته های این مطالعه نشان داد که هرچه مهارت های مدیریت زمان بیشتر باشد، استرس های شغلی کمتر می شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین مهارت های مدیریت زمان (هدف گذاری، فهرست بندی اولویت ها و رعایت اولویت ها) با استرس های شغلی و بی تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

طالبی، خلیل زاده، (۱۳۹۶)، تبیین سبک مدیریت تعارض مدیران مدارس بر اساس فرسودگی شغلی و استرس شغلی آنان در مناطق آموزش و پرورش شهرستان های خوی و چابهار، نتایج نشان داد بر اساس استرس شغلی مدیران، می توان سبک های مدیریت تعارض شامل همکاری، اجتناب، سازش و مصالحه را پیش بینی نمود. اما چون مقدار F به دست آمده برای سبک مدیریت تعارض رقابت (۰/۰۷) از لحاظ آماری معنادار نمی باشد ($P \geq 0/05$)؛ لذا نمی توان بر اساس استرس شغلی مدیران، سبک مدیریت تعارض رقابت را پیش بینی نمود. بر اساس فرسودگی شغلی مدیران، می توان سبک های مدیریت تعارض همکاری، سازش و مصالحه را پیش بینی نمود. اما چون مقدار F به دست آمده برای سبک مدیریت تعارض رقابت (۰/۰۴) و اجتناب (۳/۱۴) از لحاظ آماری معنادار نمی باشد ($P \geq 0/05$)؛ لذا نمی توان بر اساس فرسودگی شغلی مدیران، سبک مدیریت تعارض رقابت و اجتناب را پیش بینی نمود. ضریب بتا نشان می دهد به ازای هر واحد افزایش در فرسودگی شغلی مدیران، سبک مدیریت تعارض همکاری در مدیران به مقدار ۳۴ درصد کاهش، سبک سازش به مقدار ۴۰ درصد کاهش و سبک مصالحه به مقدار ۴۰ درصد کاهش می یابد.

سهندی و عبدالمهی، (۱۳۹۶)، به ارتباط بین سبک های مدیریت تعارض با استرس شغلی (مطالعه ی موردی: کارکنان ناحیه ۱ آموزش و پرورش شهری) اشاره کرده اند، نتایج نشان داد؛ بین سبک مدیریت تعارض رقابتی با استرس شغلی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. ارتباط بین سبک مدیریت تعارض همکاری با استرس شغلی معنی دار و معکوس است. همچنین در فرضیه سوم تایید شد که بین سبک مدیریت تعارض مصالحه با استرس شغلی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. ارتباط بین سبک مدیریت تعارض اجتناب و استرس شغلی معنی دار و مثبت است. در نهایت بین سبک مدیریت تعارض انطباق با استرس شغلی رابطه معنی دار و مثبت برقرار است.

البرز و هان^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان استرس شغل و مدیریت تعارض در سازمان به این نتیجه رسیدند که سبک های مدیریت تعارض با استرس شغلی رابطه مثبت و معنی داری داشتند، همچنین سبک مدیریت تعارض انطباقی و همکاری با استرس شغلی رابطه معنی داری نداشتند. جوهانسون و کادمیوس^۲ (۲۰۲۰) ضمن پژوهشی درباره سبک های مدیریت تعارض، محیط

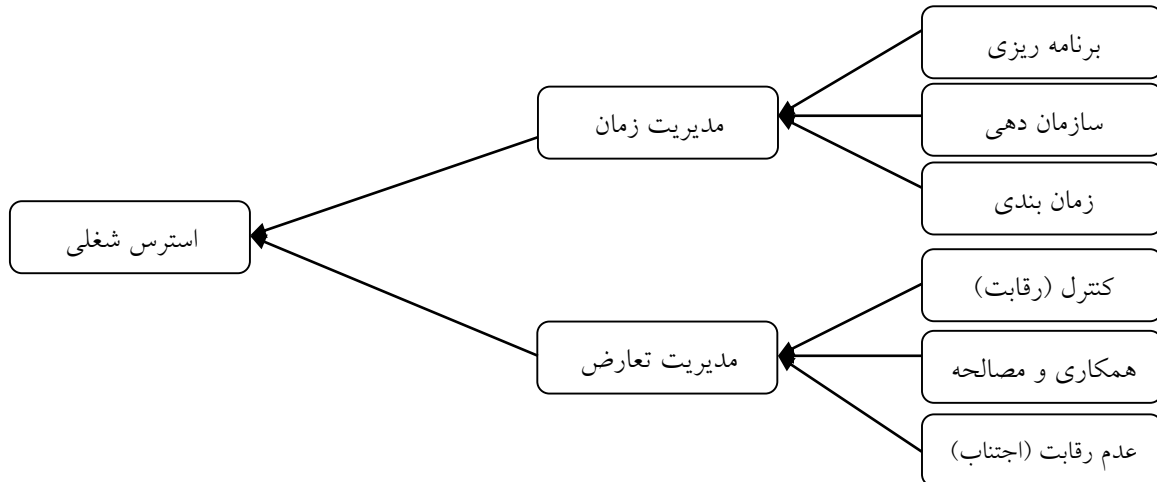
۱ - Alper et al

۲ - Elbers and Haan

۳ - Johansen and Cadmus

کاری حمایت کننده و تجربه استرس شغلی پرستاران بخش های ویژه به این نتیجه رسیدند که سبک های مدیریت تعارض و محیط کاری حمایت کننده با استرس شغلی رابطه معنی دار داشتند و این متغیرها توانستند به طور معنی داری استرس شغلی پرستاران بخش های ویژه را پیش بینی کنند.

مدل علی تحقیق



روش اجرای تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدفی که دنبال می کند از نوع پژوهش کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها برای آزمون فرضیه ها چون به توصیف و مطالعه آنچه هست پرداخته شده است ، یک تحقیق توصیفی است. همچنین از آنجائی که در این پژوهش رابطه ی میان متغیرهای «مدیریت زمان»، «مدیریت تعارض» و «استرس شغلی» مورد بررسی قرار می گیرد از نوع همبستگی است. لذا می توان گفت پژوهش حاضر کاربردی، توصیفی و همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی مدیران تمامی مقاطع تحصیلی مدارس ناحیه یک کرمانشاه می باشد که شامل ۴۵۵ نفر می باشد. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند.

پرسشنامه مدیریت زمان عزیزی مقدم (۱۳۸۵): این پرسشنامه که مخصوص سنجش مهارت های فردی مدیریت زمان کارکنان می باشد توسط ابوبکر عزیزی مقدم در سال ۱۳۸۵ که برای اندازه گیری مهارت های مربوط به مدیریت زمان ساخته شده است دارای ۱۴ گویه می باشد که با طیف لیکرت از کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم و کاملاً موافقم نمره گذاری می شود و در نهایت سه زیر مقیاس برنامه ریزی، سازمان دهی و زمان بندی را مورد سنجش قرار می دهد.

پرسشنامه مدیریت تعارض رایبیز (۱۹۹۴): پرسشنامه مدیریت تعارضات شغلی رایبیز (CMS) در کتاب رایبیز در سال ۱۹۹۴ براساس نظریه پوتنام و ویلسون طراحی شده است و سبک مدیریت تعارض افراد را روشن می سازد. این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه است که در یک طیف لیکرت از کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم و کاملاً موافقم نمره گذاری می شود و در نهایت سه زیرمقیاس عدم رویارویی و عدم رقابت (اجتناب)، راه حل مداری (همکاری و مصالحه)، کنترل (رقابت) مورد سنجش قرار می دهد.

پرسشنامه استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE): پرسشنامه استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان

در سال ۱۹۹۰ به منظور سنجش استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی ساخته شد، در سال ۲۰۰۴ سازمان اجرایی بهداشت و ایمنی انگلستان در قالب مجموعه ای از استانداردهای مدیریتی این پرسشنامه را با نام، ابزار تعیین کننده HSE ارائه داد. این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه می باشد که با طیف لیکرت کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم و کاملاً موافقم مورد سنجش قرار می گیرد.

به منظور تحلیل داده ها متناسب با سطوح اندازه گیری متغیرها و در چهارچوب اهداف پژوهش از روش های مختلف آماری توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. اطلاعات گردآوری شده از طریق رایانه و با استفاده از نرم افزار SPSS استخراج و نتایج کار در حوزه آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل خواهد گرفت. که برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

توصیف داده ها

۶۱ درصد از افراد نمونه (۱۲۸ نفر) را مردان تشکیل داده اند، همچنین حدود ۳۹ درصد از پاسخ دهندگان یعنی (۸۲ نفر) از آن ها زن بودند. ۲/۴ درصد از افراد نمونه (۵ نفر) را افراد کمتر از ۳۰ سال تشکیل می دهند، ۱۱/۹ درصد از افراد نمونه (۲۵ نفر) را افراد سنین ۳۱-۳۵ ساله، ۲۳/۳ درصد از افراد نمونه (۴۹ نفر) را افراد سنین ۳۶-۴۰ ساله، ۳۵/۲ درصد از افراد نمونه (۷۴ نفر) را افراد سنین ۴۱-۴۵ ساله و ۲۷/۱ درصد از افراد نمونه (۵۷ نفر) را افراد بالای ۴۵ ساله تشکیل می دهند. ۲۴ نفر از پاسخگویان یعنی ۱۱/۴ درصد آنها دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۴۷ نفر یعنی ۷۰ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳۹ نفر از پاسخگویان یعنی ۱۸/۶ نفر نیز دارای تحصیلات دکتری می باشند.

یافته های تحقیق

فرضیه اول: بین مدیریت زمان و استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱ آزمون ضرایب همبستگی پیرسون فرضیه اول

نتیجه آزمون	متغیر وابسته	متغیر مستقل	معنی داری	سطح خطا	همبستگی	ضریب پیرسون
H_0 رد	استرس شغلی	مدیریت زمان	Sig = 0/000	۰/۰۱		-۰/۲۶۱

مدیریت زمان با استرس شغلی مدیران رابطه معکوس و معناداری دارد یعنی با کاهش مدیریت زمان، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه -۰/۲۶۱ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۰ می باشد یعنی مدیریت زمان با استرس شغلی مدیران در سطح ۰/۰۰۹۹ رابطه ای منفی و معکوس می باشد.

فرضیه دوم: بین مدیریت تعارض و استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود

دارد.

بررسی رابطه بین مدیریت زمان و مدیریت تعارض با استرس شغلی...

جدول شماره ۲ آزمون ضرایب همبستگی پیرسون فرضیه دوم

نتیجه آزمون	متغیر وابسته	متغیر مستقل	معنی داری	سطح خطا	ضریب همبستگی پیرسون
H_0 رد	استرس شغلی	مدیریت تعارض	Sig = 0/006	۰/۰۱	۰/۲۱۹

مدیریت تعارض با استرس شغلی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد یعنی با افزایش مدیریت تعارض، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه ۰/۲۱۹ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۶ می باشد یعنی مدیریت تعارض با استرس شغلی مدیران در سطح ۹۹٪ رابطه ای مثبت و مستقیم می باشد.

فرضیه سوم: بین برنامه ریزی، سازماندهی و زمانبندی و استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۳ آزمون ضرایب همبستگی پیرسون فرضیه سوم

نتیجه آزمون	متغیر وابسته	متغیر مستقل	معنی داری	سطح خطا	ضریب همبستگی پیرسون
H_0 رد	استرس شغلی	برنامه ریزی	Sig = 0/009	۰/۰۱	-۰/۱۸۱
H_0 رد	استرس شغلی	سازماندهی	Sig = 0/007	۰/۰۱	-۰/۱۸۷
H_0 رد	استرس شغلی	زمانبندی	Sig = 0/008	۰/۰۱	-۰/۱۸۳

برنامه ریزی با استرس شغلی مدیران رابطه معکوس و معناداری دارد یعنی با کاهش برنامه ریزی، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه -۰/۱۸۱ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۹ می باشد یعنی برنامه ریزی با استرس شغلی مدیران در سطح ۹۹٪ رابطه ای منفی و معکوس می باشد.

سازماندهی با استرس شغلی مدیران رابطه معکوس و معناداری دارد یعنی با کاهش سازماندهی، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه -۰/۱۸۷ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۷ می باشد یعنی سازماندهی با استرس شغلی مدیران در سطح ۹۹٪ رابطه ای منفی و معکوس می باشد.

زمانبندی با استرس شغلی مدیران رابطه معکوس و معناداری دارد یعنی با کاهش زمانبندی، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه -۰/۱۸۳ و میزان معناداری آن برابر با ۰/۰۰۸ می باشد یعنی زمانبندی با استرس شغلی مدیران در سطح ۹۹٪ رابطه ای منفی و معکوس می باشد.

فرضیه چهارم: بین کنترل (رقابت) همکاری و مصاحبه، عدم رقابت (اجتناب) با استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۴ آزمون ضرایب همبستگی پیرسون فرضیه چهارم

نتیجه آزمون	متغیر وابسته	متغیر مستقل	معنی داری	سطح خطا	ضریب همبستگی پیرسون
H_0 رد	استرس شغلی	کنترل (رقابت)	Sig = 0/007	۰/۰۱	-۰/۱۸۴
H_0 رد	استرس شغلی	همکاری و مصامحه	Sig = 0/006	۰/۰۱	-۰/۱۸۸
H_0 رد	استرس شغلی	عدم رقابت (اجتناب)	Sig = 0/006	۰/۰۱	۰/۱۹۰

کنترل (رقابت) با استرس شغلی مدیران رابطه معکوس و معناداری دارد یعنی با کاهش کنترل (رقابت)، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه $-۰/۱۸۴$ و میزان معناداری آن برابر با $۰/۰۰۷$ می باشد یعنی کنترل (رقابت) با استرس شغلی مدیران در سطح ۹۹% رابطه ای منفی و معکوس می باشد. همکاری و مصامحه با استرس شغلی مدیران رابطه معکوس و معناداری دارد یعنی با کاهش همکاری و مصامحه، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه $-۰/۱۸۸$ و میزان معناداری آن برابر با $۰/۰۰۶$ می باشد یعنی همکاری و مصامحه با استرس شغلی مدیران در سطح ۹۹% رابطه ای منفی و معکوس می باشد.

عدم رقابت (اجتناب) با استرس شغلی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد یعنی با افزایش عدم رقابت (اجتناب)، استرس شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. مقایسه ضریب همبستگی نشان می دهد که میزان همبستگی در این فرضیه $۰/۱۹۰$ و میزان معناداری آن برابر با $۰/۰۰۶$ می باشد یعنی عدم رقابت (اجتناب) با استرس شغلی مدیران در سطح ۹۹% رابطه ای مثبت و مستقیم می باشد.

جهت سنجش بهتر تأثیر متغیرهای ابعاد مدیریت زمان (برنامه ریزی، سازماندهی، زمان بندی) و مدیریت تعارض (کنترل رقابت)، همکاری و مصامحه و عدم رقابت (اجتناب)) و استرس شغلی از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

جدول شماره شماره ۵ رگرسیون چند متغیره ابعاد مدیریت زمان و مدیریت تعارض با استرس شغلی

شاخص	R	R^2	خطای استاندارد برآورد	دوربین واتسون
ابعاد مدیریت زمان و مدیریت تعارض	۰/۲۰۴	۰/۴۵۱	۱۷/۲۱۹	۱/۷۱۱

جدول شماره ۵ خلاصه الگوی رگرسیون را نشان می دهد. با توجه به جدول مشخص می شود که ضریب همبستگی چندگانه بین استرس شغلی با متغیرهای ابعاد مدیریت زمان و ابعاد مدیریت تعارض کاری آنها معادل ($R^2=۰/۴۵۱$) می باشد. این مقدار نشان دهنده ی این واقعیت است که متغیرهای مستقل توانسته اند حدود ۴۵ درصد از واریانس تغییرات استرس شغلی را پیش بینی کنند.

بررسی رابطه بین مدیریت زمان و مدیریت تعارض با استرس شغلی...

جدول شماره ۶ آزمون مجموع مجذورات و خلاصه تحلیل واریانس

دامنه تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۵۳۹۷/۸۴	۲۵۶۶/۳۰	۶	۸/۶۵۵	۰/۰۰۰
باقی مانده	۶۰۱۹۲/۳۴	۲۹۶/۵۱	۲۰۳		
کل	۷۵۵۹۰/۱۹		۲۰۹		

با توجه به جدول شماره ۶ مشخص می شود که از مقدار کل مجذورات مربوط به استرس شغلی در بین (۷۵۵۹۰/۱۹) مقدار (۱۵۳۹۷/۸۴) واحد از آن با درجات آزادی ۶ و ۲۰۳ توسط برنامه ریزی، سازماندهی، زمان بندی، کنترل (رقابت)، همکاری و مصاحبه و عدم رقابت (اجتناب) پیش بینی می شود. مقدار به دست آمده برای این فرضیه نیز در سطح معنی داری ۰/۰۱ معنی دار به دست آمده است. یعنی با توجه به مقدار f جدول بحرانی این مقدار در سطح معنی داری ۰/۰۱، معنی دار به دست آمده است. لذا می توان گفت که ابعاد مدیریت زمان و ابعاد مدیریت تعارض در مجموع توانسته اند ۴۵ درصد از واریانس استرس شغلی را تبیین کنند.

جدول شماره ۷ ضرایب رگرسیون متغیرهای ابعاد مدیریت زمان و ابعاد مدیریت تعارض با استرس شغلی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		
			Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۱۴/۸۸۹		۹/۹۱۳	۱۴۷/۵۹۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۹	۲/۶۲۹	۰/۱۷۱	۰/۲۲۵	-۰/۵۹۱	برنامه ریزی
۰/۰۱۶	۲/۴۳۲	۰/۱۵۹	۰/۶۳۰	-۰/۵۳۲	سازماندهی
۰/۰۸۱	۱/۷۵۲	۰/۱۴۰	۰/۳۷۷	-۰/۶۶۱	زمان بندی
۰/۳۲۳	۰/۹۹۱	۰/۰۷۸	۰/۳۱۲	-۰/۳۰۹	کنترل (رقابت)
۰/۰۰۲	۳/۱۵۸	۰/۲۰۵	۰/۱۴۳	-۰/۴۵۲	همکاری و مصاحبه
۰/۰۰۰	۵/۰۷۵	۰/۳۳۹	۰/۱۷۹	۰/۹۰۷	عدم رقابت (اجتناب)

جدول شماره ۷ ضرایب رگرسیون متغیرهای برنامه ریزی، سازماندهی، زمان بندی، کنترل (رقابت)، همکاری و مصاحبه و عدم رقابت (اجتناب) با استرس شغلی را نشان می دهد. با توجه به این جدول مشخص می شود که در میان متغیرهای مذکور برنامه ریزی با بتای -۰/۵۹۱، سازماندهی با بتای -۰/۵۳۲، همکاری و مصاحبه با بتای -۰/۴۵۲ و عدم رقابت (اجتناب) با بتای ۰/۹۰۷ توانستند پیش بینی معنی داری از استرس شغلی داشته باشند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد که بین مدیریت زمان و استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد. مدیریت زمان با استرس شغلی مدیران رابطه معکوس و معناداری دارد میزان همبستگی بدست آمده بین مدیریت زمان و استرس شغلی نشان می دهد که هرچه میزان استفاده از مدیریت زمان در بین مدیران مدارس کمتر باشد استرس شغلی ایجاد شده در بین آنها بیشتر است، مدیریت زمان در سازمان های آموزشی، از جمله مدارس نقشی حیاتی

دارد. مدیریت مدرسه فعالیتی پیچیده و مستلزم مواجهه با مسائل و مشکلات متنوعی است. با توجه به اینکه رکن اصلی رشد و توسعه و پیشرفت هر جامعه‌ای نیروی انسانی ماهر و متخصص آن جامعه است. در عرصه تعلیم و تربیت نیز رکن اصلی آموزش و پرورش منابع انسانی آن می‌باشند مدیریت مطلوب می‌تواند باعث رضایت نسبی دبیر شده و در نتیجه کارایی و تعامل با دانش‌آموزان افزایش پیدا کند از طرف دیگر از آنجاکه تعلیم و تربیت در پرورش نسل آینده نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند مدیران می‌توانند با کاهش استرس از طریق مدیریت زمان، احساس کنترل بیشتری بر زندگی، هم در منزل و هم در محیط کار، داشته باشید. مدیران زمانی که احساس می‌کنند زمان را در کنترل دارند، احساس قدرت و اعتماد به نفس نیز خواهند داشت.

یافته های پژوهش نشان داد که بین مدیریت تعارض و استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد. مدیریت تعارض با استرس شغلی مدیران رابطه مستقیم و معناداری دارد میزان همبستگی بدست آمده بین مدیریت تعارض و استرس شغلی نشان می‌دهد که هرچه مدیریت تعارض در بین مدیران بیشتر باشد استرس شغلی در بین آنها بیشتر است، امروزه صاحب نظران مدیریت بر این باورند که نیروی انسانی، به عنوان اصلی ترین دارایی سازمان ها و مزیت رقابتی مطرح بوده و وجود روابط سالم مبتنی بر همکاری و همدلی بین این منابع ارزشمند از جمله مهمترین عوامل اساسی برای موفقیت در همه سازمان ها اعم از صنعتی، اداری، خدماتی، آموزشی و مانند آنهاست. از طرف دیگر با توجه به پیچیدگی روزافزون سازمان ها و تفاوت در اندیشه، نگرش و باورهای افراد، تعارض به عنوان جزء اجتناب ناپذیر زندگی سازمانی امروز مطرح است این امر باعث می‌شود که استرس شغلی در بین کارکنان افزایش یافته و باعث شود در کار خود همیشه فشار روانی حاصل از کار داشته باشند.

یافته های پژوهش نشان داد که بین مؤلفه های برنامه ریزی، سازماندهی و زمانبندی با استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد. برنامه ریزی در امور روزانه زمینه ساز احساس تعهد و مسوولیت نیز می‌شود، اعمال مدیریت زمان باعث می‌شود تا آگاهی افراد از زمان در دسترس افزایش یافته و مدیران وظایف خود را به صورت برنامه ریزی شده و به طور مؤثرتری انجام دهند و از این طریق حداکثر بهره وری را بدست آورند. رفتار و عملکرد مدیر یک مدرسه مانند هر فرد دیگری تحت تأثیر نگرش ها، مهارت ها، آگاهی ها و توانایی های اوست. اگر مدیران در برای اجرای برنامه هایی که پیش بینی کرده اند سازماندهی داشته باشند می‌توان گفت که استرس شغلی آنها کاهش می‌یابد. مسئله اولویت بندی در کارها و کمبود زمان ممکن است به دلیل مشکل در اولویت بندی کارها و فعالیت ها باشد. اولویت بندی، مهارتی ضروری و در عین حال بسیار دشوار و چالش برانگیز است که در بسیاری مواقع مدیران را ترغیب می‌کند که با استفاده از زمان و مهارت های مشابه، ظرفیت و توانمندی خود را افزایش داده و صورت مسئله را پاک کنند، لذا برای اجرای برنامه ها در مدارس باید طبق زمان بندی که دست اندکاران پیش بینی کرده اند برنامه های خود را اجرا کنند.

یافته های پژوهش نشان داد که بین مؤلفه های کنترل (رقابت)، همکاری و مصامحه و عدم رقابت (اجتناب) با استرس شغلی در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد. مدیران بیشتر از قدرت مقام خود در برخورد با تعارض های بین فردی استفاده می‌کنند و کمتر از روش های مشارکتی و هم فکری جهت حل مسئله تعارض بهره می‌جویند و گرایش مدیران بیشتر به سمت شیوه رقابتی و تحکم است. این شیوه به دلیل سرعت عمل آن مناسب محیط های مدارس نیست، اما در دراز مدت ناخشنودی معلمان و دبیران را به همراه دارد. با توجه به خصوصیات سبک مدیریت

تعارض (رقابتی) که در آن مدیران بیشتر به قدرت و مقام خود اتکا دارند و معلمان و دبیران را تحت کنترل شدید قرار می دهند تا از اجرای دقیق مقررات و دستورات اطمینان یابند، استفاده از شیوه مدیریتی سبک (همکاری و مصاحبه) تأثیری منفی در میزان استرس شغلی دارد دلیل پایین بودن ضریب همبستگی سبک مدیریت تعارض (همکاری و مصاحبه) با استرس شغلی، رابطه موجود بین آنها منفی و معکوس می باشد، رفتار مدیران تعارض مبتنی بر حل مسأله و روشن ساختن اختلافات به جای سازش با نقطه نظرهای گوناگون است. کاربرد سبک اجتناب در تمام موقعیت‌های تعارض مطلوب نیست ولی زمانی که تعارض ناچیز باشد یا اینکه عواطف و احساسات طرفین درگیر، بیش از حد جریحه دار نشده باشد، می تواند بعنوان یک شیوه مطلوب مورد استفاده قرار گیرد. ولی به طور مستمر نمی توان از این شیوه مدیریتی استفاده شود زیرا موجب ارزیابی نامطلوب دیگران از فرد می شود.

همانگونه که اشاره شد نتایج بدست آمده در این تحقیق با تحقیقات مرادی، سلیمانی (۱۳۹۷) طالبی، خلیل زاده (۱۳۹۶)، سهندی و عبدالهی، (۱۳۹۶) همخوانی داد که این محققین نیز به این نتایج دست یافته اند. پیشنهاد می شود که:

با توجه به اینکه رابطه بین مدیریت زمان و استرس شغلی معکوس می باشد پیشنهاد می شود مدیران جهت کاهش استرس برنامه هایی که برای مدرسه خود در نظر گرفته اند با یک زمان بندی خوب و سازماندهی مناسب باعث کاهش استرس خود شوند. با توجه به اینکه رابطه بین مدیریت تعارض و استرس شغلی مدیران مدارس رابطه ای مثبت دیده شد پیشنهاد می شود مدیران بر اوضاع مدرسه کنترل مناسب داشته باشند، با سایر همکاران و دبیران و معلمان برای پیشبرد اهداف مدرسه همکاری و مشورت کنند و از نظرات آنها استفاده مناسب را ببرند. همانگونه که نشان داده شد رابطه بین برنامه ریزی و استرس شغلی منفی می باشد در این زمینه پیشنهاد می شود که برای برنامه هایی که مدیران در نظر گرفته اند یک برنامه ریزی مناسب ارائه دهند تا به اهدافی که دارند برسند، از اضطراب و پریشانی جهت کاهش استرس خود بپرهیزند. با توجه به اینکه بین سازماندهی با استرس شغلی مدیران رابطه ای منفی وجود دارد پیشنهاد می شود در مدارس برای فعالیت های روزانه برنامه ریزی مناسب با توجه به زمانبندی لازم در نظر گرفته شود تا بتواند بدون استرس کارهای خود را پیش ببرد. همانگونه که نشان داده شد بین زمان بندی و استرس شغلی رابطه ای منفی وجود دارد در این زمینه پیشنهاد می شود که مدیران از به تعویق انداختن کارهای خود بپرهیز کنند، و برای تمامی کارهایی که در مدرسه باید انجام دهند طبق زمان بندی آنها را اجرا کنند که این امر باعث می شود استرس شغلی آنها کمتر شود. با توجه به اینکه رابطه بین کنترل و استرس شغلی منفی می باشد به مدیران پیشنهاد می شود که نظرات خود را با شفافیت بیشتری برای همکاران خود تشریح کند، زیرا اگر نظرات مبهم باشند برای اجرای کارهای خود دچار استرس شده که این امر نیز استرس شغلی مدیران را بیشتر خواهد کرد. با توجه به اینکه عدم همکاری و مصاحبه تأثیر منفی بر روی استرس شغلی در بین مدیران دارد لذا پیشنهاد می شود از نظرات همکاران و معلمان خود برای پیشبرد اهداف مدرسه استفاده کند که استفاده از نظرات دیگران باعث کاهش استرس می شود. عدم رقابت اثرات منفی بر روی استرس شغلی خواهد داشت در این زمینه پیشنهاد می شود به مدیران مدارس اختلاف نظرهای خود را با سازمان کاهش دهند زیرا استفاده از نظرات مدیران ارشد باعث می شود مشکلات مدرسه به حداقل برسد که این امر نیز باعث کاهش استرس شغلی در مدیران خواهد شد.

پیشنهاد می‌گردد از تأثیر مدل‌های دیگری همانند فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، ویژگی‌های شغلی و ... بر روی استرس شغلی انجام شود. انجام این پژوهش در سازمان‌ها و نهادهای غیر آموزشی. همچنین به منظور تعمیم یافته‌های این پژوهش به کل کشور، در پژوهش‌های آتی مناطق جغرافیایی دیگری از کشور به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شود. برای بهبود قابلیت پیش بینی مدل بهتر است که با تعداد نمونه بیشتر و به تفکیک انواع مدل‌های ارائه شده مورد بازبینی قرار گیرد. پژوهش حاضر برای اجرا با محدودیت‌هایی مواجه بود که برخی از آنها در ذیل ارائه می‌گردد: محدود نمودن جامعه آماری به مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه. به دلیل نبود پایگاه داده مرتبط با متغیرهای پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه انجام گرفت.

منابع فارسی

- احمدی، مسعود، (۱۳۹۸)، مدیریت اسلامی، ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- ایرانزاده، سلیمان، سببی پور اصل، گلناز، ضیائی حاجی پیرلو، مصطفی، (۱۳۹۲)، مدیریت تعارض، تبریز، انتشارات افق دانش.
- ایزدی، احمد، (۱۳۹۵)، مدیریت تعارض، چاپ اول، تهران، دانشگاه امام حسین.
- اقتداری، علی محمد، (۱۳۹۳)، سازمان و مدیریت (سیستم و رفتار سازمانی)، چاپ پنجم، تهران: انتشارات مولوی.
- اسلامی، سعید، (۱۳۹۲)، مدیریت کاربردی وقت، تبریز: انتشارات فرهنگی.
- باعزت، فرشته و ادیب راد، نسترن، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن دانشگاه الزهراء، طرح پژوهشی چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی، صص ۹۸-۸۱.
- بمپوری، ساجده، قلجه، مهناز، نویدیان، علی، (۱۳۹۷)، تأثیر آموزش مدیریت زمان بر استرس و فرسودگی شغلی، پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، مجله علوم پزشکی صدر، سال هفتم، شماره ۴، صص ۴۱۲-۴۰۱.
- تقی پور، علی، جواهری زاده، ناصر، (۱۳۹۰)، ارائه الگویی جهت استفاده بهینه مدیران مقطع راهنمایی شهر تهران از مدیریت زمان، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۳، صص ۷۹-۵۱.
- چوبفروش زاده، آزاده، کلانتری، مهرداد، مولوی، حسین، (۱۳۹۳)، اثربخشی درمان شناختی رفتاری مدیریت استرس بر کیفیت زندگی زنان نابارور، مجله اصول بهداشت روانی، سال ۱۲، شماره ۴۷.
- سلطانی، ایرج، (۱۳۹۶)، تعارض فردی در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۸۳.
- سهندی، سکینه، عبدالهی، مژگان، (۱۳۹۶)، ارتباط بین سبک‌های مدیریت تعارض با استرس شغلی (مطالعه‌ی موردی: کارکنان ناحیه ۱ آموزش و پرورش شهرری)، مجله مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۳.
- شهیدی، شهریار، حمدیه، مصطفی، (۱۳۹۸)، اصول و مبانی بهداشت روانی، تهران، سمت، چاپ سوم.
- طالبی، بهنام، خلیل زاده، احد، (۱۳۹۶)، تبیین سبک مدیریت تعارض مدیران مدارس براساس فرسودگی شغلی و استرس شغلی آنان در مناطق آموزش و پرورش شهرستانهای خوی و چابهار، مجله مدیریت و جامعه، شماره ۲۱، صص ۶۸-۵۱.
- علیپور، لطف اله، (۱۳۹۷)، استرس شغلی، چاپ اول، تهران، انتشارات گلشن.
- کینگ، ملانی، (۱۳۹۶)، راه‌های شناخت و مقابله با استرس شغلی، ترجمه شادی فرهمند، بهزاد مرد آزاد، تهران انتشارات نور.
- مشبکی، اصغر، (۱۳۹۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: ترمه.

ممیز، شیوا، نیاستی، رضا، دولت آبادی، سمیه، (۱۳۹۵)، رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با استرس شغلی معلمان مدارس ابتدایی، فصلنامه مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۳۸، صص ۱۰-۱.

مرادی، شهلا، سلیمانی، توران، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریت زمان با استرس‌های شغلی و بی تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اردبیل.

نعمتی، مریم، پارسایی، محمدصادق، (۱۳۹۳)، همبستگی بین استرس و مدیریت زمان، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره ۱۹، شماره ۷۱.

هال، ریچارد، (۱۳۹۴) سازمان؛ ساختار، فرآیند و ره آوردها، ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم.

منابع انگلیسی

- Anderson, R., Mehta, R., & Dubinsky, A. (2019). Leadership style, motivation and performance in international marketing channels. An empirical investigation of the usa, finland and poland. *European journal of marketing*, 37, 50.
- Alper, S., Tjosvold, D., and Law, K., (2016), "Conflict management, efficacy and performance in organizational teams, *personnel psychology*", volume 53 Issue 3, PP: 625-642.
- Bagnoli, M., Kross, W. and Watts, S. (2017). The information in management's expected earnings report date: A day late, a penny short. *Journal of Accounting Research*, Vol. 40, pp. 1275-96.
- Briddell B. (۲۰۱۸). The effect of a time management training program upon occupational stress levels and the type of behavioral pattern in college administration. phd dissertation abstract, University of florida.
- Dubrin, A. J. (2017). *Applying psychology, individual and organizational effectiveness*, New Jersey, Pearson, Prentice Hall.
- Elbers, E., & Haan, M. (2020). Parent-teacher conferences in Dutch culturally diverse schools: Participation and conflict in institutional context. *Learning, Culture and Social Interaction*, 3(4), 252-262.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2018). *Behavior in organization*, New Jersey, Pearson, Prentice Hall.
- Johansen, M. L., & Cadmus, E. (2020). Conflict management style, supportive work environments and the experience of work stress in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 211-218.
- Maslach, C. Jackson, S.E. (2018). *Manual of the maslach burnout Inventory (2nd Ed)*. Palo arto: consulting psychologist press Inc.
- Robbins, S. P (2018). *Organizational behavior*, Eleventh edition, Prentice- Hall Inc.
- Trueman M, Hartley J. (2020), A Comparison Academic Performance of Mature and Traditional-Entry University Students. *J Higher Educa*. (32): 199-215