

Study Relationship between Time Management Skills with Job Stress Reduction and Indifference in Employee of Medical University

Moradi Sh, Soleimani T*

Department of Educational Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University Ardabil branch, Iran

* *Corresponding author*. Tel: +989125929236 , Fax: +984533727799 , E-mail:t.soleimani@yahoo.com

Received: Sep 23, 2017 Accepted: Mar 17, 2018

ABSTRACT

Background & objectives: The purpose of this study is to investigate the relationship between time management skills and job stress and indifference in employees of Ardabil University of Medical Sciences.

Methods: In terms of purpose, applied research is a descriptive-correlative information gathering method. The statistical population of this research is all employees of Ardabil University of Medical Sciences. Their number was 320 of whom 175 subjects were randomly selected by stratified random sampling method. The present study was conducted in two theoretical and practical sections. In the theoretical section, the necessary information obtained by using standard library questionnaire and in the practical section for data collection, the standard time management questionnaire (2008) with a reliability of 0.88, occupational stress (RASL) with a reliability of 0.91, and organizational indifference with reliability of 0.85. Data analysis performed using SPSS by Pearson correlation coefficient and single sample T test.

Results: The results of this study shows when the the time management skills is high the job stress level is low.

Conclusion: The research results indicate a significant inverse association between time management skills (targeting, ranking priorities and prioritizing) and occupational stress and indifference in employees of Ardabil University of Medical Sciences.

Keywords: Time Management Skills; Job Stress; Apathy; Ardabil University of Medical Sciences

بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریت زمان با استرس‌های شغلی و بی‌تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

شهبلا مرادی، توران سلیمانی *

گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۲۵۹۳۹۲۳۶. فکس: ۰۴۵ ۳۳۷۲۷۷۹۹. ایمیل: t.soleimani@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریت زمان با استرس‌های شغلی و بی‌تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بود. تحقیق از نوع کاربردی و روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بودند که تعداد آنها ۳۲۰ نفر بود.

روش کار: روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شد که طبق این جدول تعداد نمونه آماری ۱۷۵ نفر بدست آمد. پژوهش حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شد. در بخش نظری، داده‌های لازم با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و در بخش عملی، به شیوه میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت زمان کلدلس^۱ (۲۰۰۸) با پایایی ۰/۸۸، استرس شغلی (آ.راس.الیوت) با پایایی ۰/۹۱ و بی‌تفاوتی سازمانی با پایایی ۰/۸۵ دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تی‌تک‌نمونه‌ای انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه نشان دادند که هرچه مهارت‌های مدیریت زمان بیشتر باشد، استرس‌های شغلی کمتر می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین مهارت‌های مدیریت زمان (هدف‌گذاری، فهرست‌بندی اولویت‌ها و رعایت اولویت‌ها) با استرس‌های شغلی و بی‌تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های مدیریت زمان، استرس‌های شغلی، بی‌تفاوتی

پذیرش: ۹۶/۱۲/۲۶

دریافت: ۹۶/۷/۱

مقدمه

در تحقق اهداف سازمانی، اگر به هر دلیل عوامل انسانی درون هر سازمان انگیزه و رغبت کافی برای کار و فعالیت و تشریک مساعی برای رسیدن به اهداف را نداشته باشند، سازمان پویایی اصلی و اساس خود را از دست خواهد داد. یکی از پیامدهای بی‌تفاوتی به نیروی انسانی، ایجاد پدیده‌ای به نام بی‌تفاوتی در سازمان است. بی‌تفاوتی هنگامی به وجود می‌آید که شخص پس از ناکامی طولانی، امید

تحقق هدف یا هدف‌های خود را در وضعیتی به‌خصوص از دست می‌دهد و می‌خواهد از منشأ ناکامی خود کناره‌گیری کند. این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای تکراری و کسل‌کننده اشتغال دارند و در کار خود اغلب تسلیم این واقعیت می‌شوند که در محیط کار امید چندانی به بهبود و پیشرفت وجود ندارد. هر مدیر باید به خاطر داشته باشد که پرخاشگری، دلیل تراشی و بی‌تفاوتی، همگی عوارض عجز و ناکامی‌اند و می‌توانند بر وجود

مشکلات دلالت داشته باشند (۱). حیطة بی‌تفاوتی در سازمان رفتار فردی را توصیف می‌کند که به صورت ماشین‌وار و بدون به‌کاربردن نبوغ و خلاقیت خود دستاوردهای سازمانی را بی‌چون و چرا انجام می‌دهد. طبعاً چنین پذیرش دستوری که به دور از هر گونه علاقه باشد، ممکن است در ظاهر باعث حفظ نظم سازمانی شود؛ ولی کارمند را به تلاش پذیرش مسئولیت‌ها یا نشان دادن ابتکار تشویق نمی‌کند. نمود حیطة‌های بی‌تفاوتی در افراد سازمانی کاربرد عبارت مامور و معذور می‌باشد. با چنین واکنشی از طرف فردی که یاری‌گر سازمان خوانده می‌شود؛ معلوم می‌شود که او از خود ابتکار عمل و جوششی ندارد و آنچه به عنوان عملکرد از او مشاهده می‌شود، اجرای صرف دستورات مدیران است. گاهی افراد اعتراض خود را به دستورها به صورت اعتراضات و اعتصابات که آشکارترین نوع بیان نارضایتی است، بروز می‌دهند و گاه غیبت زیاد بیانگر این امر است، ولی آنچه باعث تسلیم شدن و بی‌تفاوتی افراد می‌شود، نارضایتی عمیق و به مدت طولانی است (۲).

متغیر بی‌تفاوتی می‌تواند در سازمان با متغیرهای زیادی در ارتباط باشد که یکی از مهمترین این متغیرها استرس شغلی می‌باشد، استرس یا فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است. فشارعصبی در سازمان همچون آفتی فعالیت‌ها را برده و از بین می‌برد (۳). بکارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت‌کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. بطور کلی استرس شغلی نوعی استرس است که با محیط کاری یا عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد. تغییر در فعالیت‌های کاری همچون فن‌آوری جدید یا تغییر اهداف، ممکن است باعث ایجاد استرس شود. استرس سازمانی را می‌توان با مقیاس کارگریزی و کیفیت کار

اندازه‌گیری کرد. در محیط کاری، موقعیت‌های زیادی هستند که موجب استرس فرد می‌شوند. موقعیت‌هایی همچون فقدان تامین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم‌های کنترل و ارزشیابی، شیفت‌های کار، ساعت کار زیاد، فناوری جدید، حقوق کم و سبک مدیریت باعث ایجاد استرس در محیط کار می‌گردند. استرس روی سازمان‌ها و افراد موجود در آن تأثیر می‌گذارد. تأثیر استرس سازمانی با افزایش میزان کارگریزی، تعویض زود هنگام کارکنان، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع، کاهش میزان امنیت شغلی، عدم سلامت محیط کار، کنترل ضعیف کیفیت محصولات و... ارتباط دارد. به بیان دیگر هرچه میزان استرس سازمانی بالاتر باشد، عوامل ذکر شده از فراوانی بیشتری برخوردارند (۴).

یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان، که دامنه کاربرد و پژوهش گسترده‌ای دارد و با بی‌تفاوتی و استرس شغلی می‌تواند در رابطه باشد، مدیریت زمان است. مدیریت زمان یعنی استفاده مطلوب از زمان برای اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌ها، متناسب با اهدافی که در زندگی داریم (۵). دانشمندان اندیشمندان در کتب و مقالات خود تعاریف متعددی از مدیریت زمان ارائه داده‌اند، اما همه آن‌ها بر این نکته اساسی اتفاق نظر دارند که زمان را نمی‌شود تحت کنترل در آورد، بلکه آن چه از مدیریت زمان بر می‌آید این است که انسان بتواند از لحظه لحظه زمان خود به‌خوبی و درست استفاده کند. به عبارتی مدیریت زمان نوعی مدیریت بر خویشتن است که در آن سه اصل کلی نقش بازی می‌کند: هدف‌گذاری - فهرست بندی اولویت‌ها - رعایت اولویت‌ها. برای مدیریت زمان ابتدا باید هدف یا اهداف خود را تعیین کنیم و سپس فعالیت‌های خود را متناسب با اهداف تعیین شده اولویت بندی نموده و با توجه به مدت زمانی که در اختیار داریم، به اجرای

فعالیت‌هایی که در اولویت بیشتری قرار دارند، مبادرت کنیم (۶).

هدف پژوهش حاضر این بود که مدیران سازمان بتوانند با استفاده از نتایج این تحقیق و تحقیقات مشابه، مهارت‌های مدیریت زمان در کارکنان را بهبود بخشند، وضعیت بی‌تفاوتی سازمانی و استرس‌های شغلی را بهتر درک کرده و برای کاهش بی‌تفاوتی و استرس‌های شغلی راهکارهایی را به کار برند که توجه به این موضوع مرتبط با کارکنان، باعث ارتقاء بهره‌وری سازمان می‌شود. با توجه به مطالب فوق سؤال اساسی تحقیق حاضر این است که بین مهارت‌های مدیریت زمان با استرس‌های شغلی و بی‌تفاوتی در کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

استرس شغلی

یکی از عوامل استرس‌زای بازدارنده مرتبط با محیط کار، تعارض نقش است. تعارض نقش به انتظارات متضادی که دیگران ممکن است از یک فرد داشته باشند، اطلاق می‌شود. تعارض نقش اپراتور مرکز اطلاعات می‌تواند مثال مناسبی برای توصیف تعارض نقش باشد. افرادی که در مرکز اطلاعات مشغول به کار هستند، معمولاً در طول ساعات کار خود با افراد زیادی سر و کار دارند، همچنین زمانی که اپراتور برای هر تماس گیرنده اختصاص می‌دهد، چندان طولانی نیست. از طرف دیگر تماس گیرندگان انتظار دارند که اپراتور در کوتاه‌ترین زمان پاسخ سؤالات آن‌ها را دقیقاً بدهد، اما از آن جایی که دقت بیشتر در کار زمان‌بر می‌باشد، بنابراین اپراتور قادر نیست در آن واحد پاسخگوی هر دو انتظار فوق باشد، به ناچار با تعارض نقش روبرو می‌شود (۷).

مدیریت زمان

در دنیای امروز صرف داشتن سرمایه و دانش برای کسب موفقیت در کار کافی نمی‌باشد. مدیریت زمان یکی از مباحثی است که نقش و کارایی آن در هر عصری خصوصاً زمان کنونی که انفجار اطلاعات است

به روز بوده و کارآمد بودن علم و دانش نقش خود را به خوبی ایفا می‌کند. زمان تنها چیزی است که اگر آن را از دست دهیم غیرقابل برگشت و همچنین غیرقابل نگهداری و متوقف کردن از حرکت است. به‌راستی می‌توان گفت که انسان به بسیاری از مسائل دست می‌یابد مگر زمان از دست داده، اگر از زمان به خوبی استفاده گردد انجام هر کاری در بهترین زمان ممکن خواهد بود. شاید بتوان گفت که اصلاً «خواستن توانستن است» ریشه در تسلط بر زمان دارد. پس با مدیریت بر زمان چه در زمینه فردی که در رابطه با مسائل شخصی و خانوادگی است و چه در زمینه مهارت سازمانی، می‌توان به خوبی ایفای نقش کرد. زمان عنصری گرانبها است که تلف شدن آن ضایعات جبران‌ناپذیری را برای فرد و سازمان و به‌طور کلی جامعه به بار می‌آورد (۸).

بی‌تفاوتی سازمانی

به رغم اهمیت بدنه مادی سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمانی، اگر به هر دلیل عوامل انسانی درون هر سازمان انگیزه و رغبت کافی برای کار و فعالیت و تشریک مساعی برای رسیدن به اهداف را نداشته باشند، سازمان پویایی اصلی و اساسی خود را از دست خواهد داد. یکی از پیامدهای بی‌تفاوتی به نیروی انسانی، ایجاد پدیده‌ای به نام بی‌تفاوتی در سازمان است (۹).

کندکاری کارکنان سازمان‌ها در ایران گریبان‌گیر تعدادی از سازمان‌های دولتی و بعضی از سازمان‌های خصوصی و غیردولتی است. سکوت و دلسردی کارکنان به سرنوشت و برنامه‌های سازمان و درک و تفاهم موثر بین کارکنان و مدیریت زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمانی است که در سطح کلان‌تر به کل جامعه آسیب می‌رساند. یکی از دلایل کندکاری، بی‌تفاوتی سازمانی است. در واقع روح بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان انگیزه کار و تلاش را از آنها می‌گیرد و در پی کارکنان بی‌تفاوت، سازمان بی‌تفاوت شکل می‌گیرد (۹).

پیشینه پژوهش

سهیلی و همکاران در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین عوامل استرس‌زای چالشی و رفتارهای ضدبهره‌ور رابطه معنی‌داری وجود دارد و ضریب همبستگی منفی بیانگر رابطه منفی و معکوس است. یعنی افرادی که با عوامل استرس‌زای چالشی شغلی سر و کار دارند، از رفتارهای ضدبهره‌ور اجتناب می‌کنند. همچنین آنها دریافتند بین عوامل استرس‌زای چالشی و رفتارهای ضدبهره‌ور بین فردی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی منفی بیانگر رابطه منفی و معکوس است، یعنی کارکنانی که با عوامل استرس‌زای چالشی شغلی سر و کار دارند، از رفتارهای ضدبهره‌ور بین فردی اجتناب می‌کنند (۱۰). شیری و همکاران در پژوهش خود نشان دادند که رابطه معکوس معناداری بین شایستگی‌های اخلاقی-اسلامی و ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی وجود دارد. بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان واجد شایستگی‌های اخلاقی-اسلامی، کمتر مشاهده می‌شود (۲). جمشیدی و همکاران نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که محورهای اصلی علل بی‌تفاوتی سازمانی، ضعف‌های مدیریتی، ضعف‌ها و محدودیت‌های سازمانی، عوامل اقتصادی و جنبه‌های شخصیتی‌اند. در بین این عوامل؛ بی‌توجهی سازمان به کارکنان، به‌عنوان محور اصلی و مشترک تمامی علل شناخته شد. محور اصلی در حوزه شناسایی این پدیده، بی‌انگیزگی کارکنان و پیامد اصلی بی‌تفاوتی سازمانی، کاهش بهره‌وری در سازمان است (۱). دیویسون^۱ و همکاران در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که عدالت بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر دارد و بیان کردند که چنانچه میزان پاداش افراد متناسب با عملکردشان نباشد در آن سازمان منصفانه قضاوت نشده است و وقتی کارکنان احساس کنند کار آنها برای مدیریت اهمیت ندارد یا در قبال کار پاداش مناسبی دریافت نمی‌کنند از همراهی با مدیر اجتناب

می‌کنند و وقتی کارکنان می‌بینند که همکار آنان کمتر از آنها کار می‌کند ولی حقوق بیشتر دریافت می‌کند از نشان دادن توانایی خود پرهیز می‌کنند. این امر منجر به کاهش انگیزه و تلاش در آنان می‌شود و به سرنوشت سازمانی بی‌توجه شده و در واقع روح بی‌تفاوتی بر آنان حاکم می‌شود (۱۱).

رودل^۲ و همکاران نیز در مطالعه خود به بررسی ارتباط عوامل استرس‌زا و رفتارهای شهروندی و ضدبهره‌ور پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عوامل استرس‌زای چالشی می‌توانند شامل کار زیاد، محدودیت زمانی، مسئولیت شغلی و پیچیدگی شغل باشند. همچنین عوامل استرس‌زای بازدارنده، متغیرهایی چون تشریفات زائد، ابهام نقش، تعارض و مشاجره را می‌تواند در برگیرد. در این تحقیق هیجانانگیز نیز با ابعاد دقت، اضطراب و عصبانیت مورد اندازه‌گیری قرار گرفتند (۱۲).

روش کار

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، پیمایشی از نوع همبستگی بود.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشکده‌های پزشکی و پیراپزشکی، بهداشت و داروسازی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بودند که تعداد آنها ۳۲۰ نفر بود.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شد که طبق این جدول تعداد نمونه آماری ۱۷۵ نفر بدست آمد.

ابزارهای اندازه‌گیری و جمع‌آوری داده‌ها

جمع‌آوری داده‌های موردنیاز تحقیق، به صورت میدانی و با مراجعه محقق به محل کار افراد مورد

^۱ Davison^۲ Rodell

مطالعه (کارکنان دانشکده‌های پزشکی و پیراپزشکی، بهداشت، داروسازی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل) انجام گرفت.

مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های داده‌ای به منظور دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر انجام گرفت.

به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت زمان استفاده گردید:

پرسشنامه مدیریت زمان

در این پژوهش مدیریت زمان با استفاده از الگوی مدیریت زمان کوئین که شامل مولفه‌های هدف‌گذاری، فهرست بندی اولویت‌ها و رعایت اولویت‌ها می‌باشد، مورد سنجش قرار گرفته و نمره‌ای که از پرسشنامه بدست آمد نشان‌دهنده میزان مهارت مدیریت زمان فرد بود (۱۳).

پرسشنامه استرس شغلی

در طراحی پرسشنامه ابعاد استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی (آ.راس.الیوت) استفاده شد و شامل ابعاد فشارهای روحی و جسمی، تنش‌های کاری و عدم ثبات شغلی می‌باشد (۱۴).

پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی

این پرسشنامه دارای ۳۳ سوال و ۵ مولفه می‌باشد که با طیف لیکرت سنجیده می‌شود (۱۵).

روایی و پایایی: مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی (ظاهری) استفاده شد و روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر وابسته و برای هریک از متغیرهای مستقل محاسبه شد، و آلفای همه آنها بالاتر از ۰/۷۰ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش برای استخراج داده‌ها و تجزیه و تحلیل آنها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

طبق نتایج جدول ۱ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اصلی ۱ تایید می‌شود و بین مهارت‌های مدیریت زمان با استرس‌های شغلی رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر مهارت‌های مدیریت زمان با استرس‌های شغلی ۰/۳۷- است.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی بین مهارت‌های مدیریت زمان با استرس‌های شغلی

متغیرها	آماره‌ها	استرس‌های شغلی
	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۷۹**
مهارت‌های مدیریت زمان	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۱۷۵

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی بین مهارت‌های مدیریت زمان با بی‌تفاوتی

متغیرهای	آماره‌ها	بی‌تفاوتی
	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۱۷**
مهارت‌های مدیریت زمان	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۱۷۵

۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اصلی ۲ تایید می‌شود و بین مهارت‌های مدیریت زمان با

طبق نتایج جدول ۲ با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از

بی‌تفاوتی رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد. زمان با بی‌تفاوتی ۰/۶۱ - است. ضریب همبستگی بین دو متغیر مهارت‌های مدیریت

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد استرس‌های شغلی با هدف گذاری

ابعاد استرس‌های شغلی	آماره‌ها	هدف گذاری
فشارهای روحی و جسمی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۲۸۰** ۰/۰۰۰
تنش‌های کاری	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۰۳۸ ۰/۶۲۱
عدم ثبات شغلی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۱۷۴* ۰/۰۲۱

طبق نتایج جدول ۳ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد استرس‌های شغلی به غیر از بعد تنش‌های کاری با

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد استرس‌های شغلی با فهرست بندی اولویت‌ها

ابعاد استرس‌های شغلی	آماره‌ها	فهرست بندی اولویت‌ها
فشارهای روحی و جسمی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۴۴۸** ۰/۰۰۰
تنش‌های کاری	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۳۰۸** ۰/۰۰۰
عدم ثبات شغلی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۳۱۳** ۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول ۴ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد استرس‌های شغلی با فهرست بندی اولویت‌ها رابطه

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد استرس‌های شغلی با رعایت اولویت‌ها

ابعاد استرس‌های شغلی	آماره‌ها	رعایت اولویت‌ها
فشارهای روحی و جسمی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۴۲۰** ۰/۰۰۰
تنش‌های کاری	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۵۲۰** ۰/۰۰۰
عدم ثبات شغلی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۰۸۲ ۰/۲۸۲

طبق نتایج جدول ۵ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از

رعایت اولویت‌ها رابطه معکوس معناداری وجود دارد. روحی و جسمی ۰/۴۲- و تنش‌های کاری ۰/۵۲- ضریب همبستگی بین رعایت اولویت‌ها با فشارهای می‌باشد.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین هدف گذاری با بی‌تفاوتی شغلی

اهداف بی‌تفاوتی	آماره‌ها	هدف گذاری
بی‌تفاوتی نسبت به مدیر	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۷۳*
	سطح معناداری	۰/۰۲۲
بی‌تفاوتی نسبت به سازمان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۸۹**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۲۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
بی‌تفاوتی نسبت به همکار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۶۸
	سطح معناداری	۰/۳۷۲
بی‌تفاوتی نسبت به کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۰۰**
	سطح معناداری	۰/۰۰۸

ضریب همبستگی بین هدف‌گذاری با بی‌تفاوتی نسبت به مدیر ۰/۱۷-، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان ۰/۳۸-، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع ۰/۲۲- و بی‌تفاوتی نسبت به کار ۰/۲۰- می‌باشد.

طبق نتایج جدول ۶ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد بی‌تفاوتی به غیر از بعد بی‌تفاوتی نسبت به همکار با هدف‌گذاری رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

جدول ۷. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین فهرست بندی اولویت‌ها با بی‌تفاوتی شغلی

اهداف بی‌تفاوتی	آماره‌ها	فهرست بندی اولویت‌ها
بی‌تفاوتی نسبت به مدیر	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۸۱**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
بی‌تفاوتی نسبت به سازمان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۶۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۳۰
	سطح معناداری	۰/۰۸۷
بی‌تفاوتی نسبت به همکار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۲۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
بی‌تفاوتی نسبت به کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۷۸**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

وجود دارد. ضریب همبستگی بین فهرست بندی اولویت‌ها با بی‌تفاوتی نسبت به مدیر ۰/۲۸-، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان ۰/۳۶-، بی‌تفاوتی نسبت به همکار ۰/۵۲- و بی‌تفاوتی نسبت به کار ۰/۶۷- می‌باشد.

طبق نتایج جدول ۷ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد بی‌تفاوتی به غیر از بعد بی‌تفاوتی نسبت به همکار با فهرست‌بندی اولویت‌ها رابطه معکوس معناداری

جدول ۸. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین رعایت اولویت‌ها با بی‌تفاوتی شغلی

ابعاد بی‌تفاوتی	آماره‌ها	رعایت اولویت‌ها
بی‌تفاوتی نسبت به مدیر	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-۰/۱۰۱ ۰/۱۸۲
بی‌تفاوتی نسبت به سازمان	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-۰/۴۳۶** ۰/۰۰۰
بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-۰/۳۱۱** ۰/۰۰۰
بی‌تفاوتی نسبت به همکار	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-۰/۱۷۴* ۰/۰۲۱
بی‌تفاوتی نسبت به کار	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-۰/۴۱۲** ۰/۰۰۰

میانگین و در حد بیشتر از متوسط قرار دارد و همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری ۳/۶۳ و میانگین معیار مقایسه ۳ که همان میانگین جامعه آماری مطالعه حاضر است، اختلاف میانگین برابر ۰/۶۳ می‌باشد.

طبق نتایج جدول ۱۰ و با توجه به میانگین و میزان معنی‌داری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که وضعیت استرس‌های شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل کمتر از میانگین و در حد کمتر از متوسط قرار دارد و همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری ۲/۱۳ و میانگین معیار مقایسه ۳ که همان میانگین جامعه آماری ماست، اختلاف میانگین برابر ۰/۸۷ می‌باشد.

طبق نتایج جدول ۸ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد بی‌تفاوتی به غیر از بعد بی‌تفاوتی نسبت به مدیر با رعایت اولویت‌ها رابطه معکوس معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین رعایت اولویت‌ها با بی‌تفاوتی نسبت به سازمان ۰/۴۳-، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع ۰/۳۱-، بی‌تفاوتی نسبت به همکار ۰/۱۷- و بی‌تفاوتی نسبت به کار ۰/۴۱- می‌باشد.

طبق نتایج جدول ۹ و با توجه به میانگین و میزان معنی‌داری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که وضعیت مهارت‌های مدیریت زمان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بالاتر از

جدول ۹. نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت مهارت‌های مدیریت زمان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	مقدار مقایسه = ۳		
			t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۳/۶۳	۰/۴۱	۰/۶۳	۲۰/۲۷	۱۷۴	۰/۰۰۰

جدول ۱۰. نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت استرس‌های شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	مقدار مقایسه = ۳		
			t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۲/۱۳	۰/۴۵	-۰/۸۷	۴/۰۳	۱۷۴	۰/۰۰۰

جدول ۱۱. نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت بی‌تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	مقدار مقایسه = ۳		
			t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۲/۲۸	۰/۳۸	-۰/۷۲	۹/۶۸	۱۷۴	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول ۱۱ و با توجه به میانگین و میزان معنی‌داری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که وضعیت بی‌تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل کمتر از میانگین و در حد کمتر از متوسط قرار دارد و همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری ۲/۲۸ و میانگین معیار مقایسه ۳ که همان میانگین جامعه آماری مطالعه حاضر است، اختلاف میانگین برابر ۰/۷۲ - می‌باشد.

بحث

از آنجا که در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل شناخته می‌شود و همچنین مهم‌ترین اهرم اصلی در بهبود عملکرد و کارایی سازمانی می‌باشد، لذا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت. این نقش در سازمان‌های آموزشی و بخصوص دانشگاه اهمیت بیشتری می‌یابد چرا که انسان یکه‌تاز صحنه کار و عرصه آموزش مربوطه می‌گردد. حال اگر این انسان نسبت به وظیفه خود بی‌تفاوت باشد نمی‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و بهترین عملکرد و کارایی را محقق سازد و نهایتاً رکود و عقب ماندگی ارمغان نیروی انسانی بی‌تفاوت و بی‌انگیزه است (۹).

شناخت استرس‌های شغلی و عوامل تولیدکننده آن از این رو حائز اهمیت است که می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را مورد تهدید قرار دهد و کارکرد آنها را مختل کند که تهدیدی جدی برای عملکرد و بهره‌وری سازمانی محسوب می‌شود. از این رو مسئولان و مدیران سازمان‌های آموزشی باید برای حل مشکل استرس در بین کارکنان شرایطی را در سازمان ایجاد نمایند، تا کارکنان به دور از استرس و با آرامش خاطر کامل وظایف محوله خود را انجام دهند (۱۶). وجود مدیریت زمان در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت

خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش در کارکنان منجر گردد. گستردگی و پراکندگی جامعه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و تقسیم بندی کارکنان به کارکنان ستادی و درمان از محدودیت‌های این پژوهش بود، که در این پژوهش فقط کارکنان دانشکده‌هایی که با درمان ارتباط محدود داشتند در نظر گرفته شدند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج بدست آمده، چون بین مهارت‌های مدیریت زمان (هدف‌گذاری، فهرست بندی اولویت‌ها و رعایت اولویت‌ها) با استرس‌های شغلی و بی‌تفاوتی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل رابطه معکوس معناداری وجود دارد. پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱- مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اردبیل باید جهت جلوگیری از ایجاد سردرگمی و استرس و از بین بردن بی‌تفاوتی در سازمان و کارکنان در مورد برنامه‌ریزی‌های سازمانی هدف‌گذاری داشته باشد و این هدف‌گذاری‌ها به صورت مشروح در قالب یک دوره آموزشی، سخنرانی و یا تشکیل کارگروه ارائه گردد تا کارکنان از تغییر وضعیت سازمان و برنامه‌های جدید مطلع شوند.

۲- مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اردبیل باید در برنامه‌ریزی‌های سازمانی اولویت بندی داشته باشد و فهرستی از اولویت بندی را تهیه و در قالب کتابچه و بروشور به واحدهای مربوطه ارائه کند تا کارکنان از اهم کارها مطلع و استرس و سوال‌های بی‌شمار بدون پاسخ نداشته باشند و در نتیجه به برنامه‌های سازمان بی‌تفاوت نباشند.

۳- پیشنهاد می‌شود برای غلبه بر بی‌تفاوتی و ترویج احساس توانمندی بیشتر در بین کارکنان، مدیریت عالی سازمان به روشنی چشم انداز سازمان خود را در قالب سخنرانی و تشکیل جلسات بیان کند تا کارکنان

- مسئولیت بیشتری را برای کارشان در تمام سطوح سازمانی تقبل کنند.
- ۴- پیشنهاد می‌گردد جهت گرامیداشت روزهای شغلی نامگذاری شده در تقویم برنامه‌هایی برگزار گردد تا کارکنان از توجه سازمان اعتماد به نفس کسب کنند و همین اعتماد به نفس، استرس و بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی به کار را در آنها کم کند تا جایی که کارمند به شغل خود و سازمان افتخار کند.
- ۵- پیشنهاد می‌گردد محققین بعدی در مطالعات خود تاثیر مهارت‌های مدیریت زمان در نحوه عملکرد کارکنان و اندازه استرس‌های شغلی و بی‌تفاوتی را به تفکیک جنسیت بررسی کنند.
- ۶- پیشنهاد می‌گردد محققین بعدی تاثیر متغیرهای مهارت‌های مدیریت زمان، استرس‌های شغلی و بی‌تفاوتی را به تفکیک بر احساس مسئولیت کارکنان بررسی کنند.

References

- 1- Jamshidi M. from neglecting to indifferencing. Theoretical explaine of organizational indifferences, national conference on management and leadership challenges in government organizations. 2011;4: 50-70.
- 2- Shiri A, Azizianpoor M, Rostami R. the study of moral-spiritual qualities with organizational indifference dimensions. Culture in Islamic university. 2013; 1: 50-100
- 3- Ardakani S, konjkav AR, monfared SM. Analysis of the effect of emotional intelligence components on occupational stress management methods. journal of human resource management. 2012; 60: 22-32.
- 4- Keramati MR. The relation between organizational climate of schools with teacher's job stress, modern educational thoughts. faculty of education and psychology. Alzahra university; 2012;8(4):103-140
- 5- Kiany A. Academic skills. Varaye Danesh Publications. Tehran. 2010:43-50
- 6 - Hekmati B. Time management. Varaye Danesh Publications. Tehran. 2009:37-60
- 7- Trans MR. people in organizations. Translation of Hussein sarshekan 2006. Second edition. Roshd publications. Tehran. 1998: 341-348 568-588
- 8 - Taheriyelary M. Managing organizational change. First edition. Derakhshesh publications. Tehran. 2008:82-207
- 9- Qzavare SM. Organizational Indifferner. Cooperative. 2012;53:150-200.
- 10- Soheily SH. relationship between job stressors factors with resignful behaviors in Ardabil social security management. Master's thesis [Germi]: Azad university of germi. 2013: 272.
- 11- Davison HK, Bing MN. The multidimensionality of the Equity Sensitivity Construct Integrating Separate Benevolence and Entitlement Dimensions for Enhanced Construct Management. Journal of Managerial. 2015; 20:131-50.
- 12- Rodell JB, Judge TA. Can "god" Stressors Spark "Bad Behaviors? The Mediating Role of Emotions in Links of Challenge and Hindrance Stressors with Citizenship and Counterproductive. Journal of Applied Psychology. 2010; 94(6): 1438-1451.
- 13- Cladellas R. Lack of time management as a psychosocial work risk. Intangible Capital. 2008; 14(4):255-280.
- 14- Saatchi M. Psychology at Work, Tehran. Organization and management (second version), first edition, Vol 1. Tehran. Government Education Public Administration Publications. 2010:89-114
- 15- Danayefard H, Hasanzade A, Salariye N. Organizational Indent Measurement Design. Journal of Strategic Management Thought. 2010;5: 79-99.
- 16- Feghi Farahmand N. stress managers and workers of Organizations. Mahtab Publications. Tehran. 2016:540-560.