

رابطه استراتژی های مدیریت زمان و رفتارهای انحرافی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل

فریبا مردانه

کارشناس تربیت بدنی و دبیر تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه استراتژی های مدیریت زمان و رفتارهای انحرافی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۲۰۹ نفر که از این تعداد ۱۳۰ نفر از طریق جدول گرجی- مورگان به روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه های رفتارهای انحرافی در محیط کار رابینسون و بنت (۱۹۹۵) و استراتژی های مدیریت زمان حسومی و سارخانی (۱۳۸۹) بود. داده ها پس از گردآوری با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین استراتژی های مدیریت زمان و مولفه های آن با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$). در مجموع می توان گفت که یافته های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای استراتژی های مدیریت زمان در کاهش زدگی شغلی معلمان می باشد.

واژگان کلیدی: استراتژی های مدیریت زمان، رفتارهای انحرافی

مقدمه

کارکنان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آن ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند. با این وجود، نیروی کار در مسیر ترقی در سال های اخیر، پژوهشگران سازمانی، علاقه زیادی به مطالعه رفتارهای سازمانی به خصوص رفتارهای مدنی سازمانی از خود نشان داده اند، اما نوع دیگری از رفتارهای سازمانی وجود دارد که با عنوان رفتار غیرمولد^۱ خوانده می شود (حسن زاده ثمرین، حسن زاده و شیرینی چلکاسری، ۱۳۹۳). شکل گیری مفهوم رفتار غیرمولد از بافت شغلی نشأت گرفته است. محیطی که در آن انتخاب نیروی کار، نه تنها بر مبنای عملکرد تکلیف محور^۲ بلکه بر اساس کارکرد بافتی^۳ مانند رفتارهای شهروندی^۴ و رفتار غیرمولد شغلی^۵ پایه ریزی شده است (روتوندو و ساکت، ۲۰۰۲؛ به نقل از مهبد و فولادچنگ، ۱۳۹۵). رایبسون و بنت^۶ (۱۹۹۵) از تئوریسین های اصلی رفتار غیرمولد در حوزه شغلی، این نوع رفتارها را رفتاری عمدی می دانند که هنجارهای یک سیستم را در هم می شکند و سلامت سیستم، اعضای آن یا هر دو را تهدید می کند. از نظر ژنگ^۷ و همکاران (۲۰۱۷) هم این نوع رفتارها، رفتارهایی هستند که به قصد آسیب زدن به سازمان یا سایر اعضای آن صورت می گیرد. از نظر دی استفانو^۸ و همکاران (۲۰۱۷) هم رفتار غیرمولد شغلی عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنانش و یا هر دو را تهدید می کند. در واقع، رفتارهایی در محیط کار غیرمولد محسوب می شوند که سه معیار اصلی را داشته باشند: ۱. عمدی و ارادی باشند؛ ۲. رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته شود و نقض گردد؛ ۳. به خطرانداختن سلامتی افراد و سازمان هزینه های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره اندازد (رایبسون و بنت، ۱۹۹۵). کولبرت^۹ و همکاران (۲۰۰۴) رفتارهای انحرافی را به دو نوع انحراف فردی (رفتاری انحرافی که بر اعضا متمرکز می شود؛ مانند رفتار بی ادبانه با همکاران) و انحراف سازمانی (رفتاری انحرافی که در سازمان هدایت میشود؛ مانند مضایقه کردن از تلاش ها) تقسیم می کنند. توجه به این دو نوع رفتار نشان میدهد که از نظر این پژوهشگران رفتارهای انحرافی جنبه منفی دارند؛ در حالی که گالپرین و بروک^{۱۰} (۲۰۰۶) رفتارهای انحرافی را در دو نوع مخرب و سازنده طبقه بندی می کنند. رفتارهای انحرافی مخرب رفتارهایی ارادی هستند که با نقض هنجارهای سازمانی، سلامتی سازمان و اعضایش را تهدید می کنند؛ مانند دزدی و خرابکاری. در مقابل، رفتارهای انحرافی سازنده به رفتارهایی ارادی اشاره میکنند که با نقض هنجارهای سازمانی به سلامتی سازمان و اعضایش کمک کرده و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می کنند. رایبسون و بنت (۱۹۹۵) براساس این دو بعد چهار نوع انحراف تولید^{۱۱}، انحراف مالی (دارایی)^{۱۲}، انحراف سیاسی^{۱۳} و انحراف شخصی^{۱۴} را

1. counterproductive behavior

2. task performance

3. contextual function

4. citizenship behavior

5. counterproductive work behavior

6. Rotundo & Sackett

7. Robinson & Bennett

8. Zheng

9. Di Stefano

1. Colbert 0

1. Galperin & Burke 1

1. Production Deviance 2

1. Financial Deviance 3

1. Political Deviance 4

معرفی می کنند. انحراف تولید زمانی روی می دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در باعث افزایش هزینه های تولید و کاهش در کنترل موجودی شوند. انحراف مالی شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است و شامل مواردی نظیر دزدی و دستکاری در حساب های هزینه می شود. انحراف سیاسی زمانی روی میدهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در اینصورت دیگران در معرض مضراتی قرار می گیرند. چنین حمایت هایی مومن است هزینه هایی ایجاد کنند که ناشی از کیفیت بی ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بیعدالتی باشد. انحراف شخصی شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران میشود که میتواند اعتبار شرکت را به خطر اندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد مورد نظر داشته باشد. وجود کارکنانی با رفتار غیرمولد شغلی تواند موجب کاهش بهره وری سایر کارکنان، رایج شدن رفتارهای انحرافی و افزایش هزینه های سازمانی گردد (چن و همکاران، ۲۰۱۷). کسانی که رفتار غیرمولد شغلی دارند برای سازمان تهدید محسوب می شوند؛ زیرا می توانند بقیه کارکنان و مشتریان را نیز به سوی این افکار سوق دهند. این رفتارها، رفتارهای تنگ نظرانه و غیرقانونی هستند که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی داند (کلارک و همکاران، ۲۰۱۶). این رفتارها در مدارس از آنجایی که در زمره سیستم های آموزشی قرار دارند، رسالت مهمی در آموزش و تربیت جامعه بر دوش دارند. بروز رفتارهای انحرافی در این سیستم ها از دو جهت خسارت بار است؛ اول اینکه این نوع رفتارها باعث کاهش بهره وری و کارایی سیستم می شود و مجموعه را در رسیدن به اهداف و رسالت خود با مشکل مواجه می کند (فریز، بروان و هلر، ۲۰۰۹). لذا لازم است عوامل و پیشایندهای این نوع رفتارها در بین معلمان شناسایی و برطرف گردد.

در خصوص عوامل و پیشایندهای رفتارهای انحرافی و مخرب، اپلباوم، لاکونی و ماتوسک^۱ (۲۰۰۷). دو دیدگاه عمده را برای پیش بینی رفتارهای انحرافی مطرح می کند دیدگاه مبتنی بر فرد^۲ و رویکرد مبتنی بر شرایط کاری^۱. تأکید مطالعه حاضر بر دیدگاه مبتنی بر فرد است.

یکی از این عوامل فردی که احتمال می رود به رفتارهای غیرمواد در ارتباط باشد، استراتژی های مدیریت زمان است زیرا در زمان کنونی یکی از منابع اصلی فشار روانی کمبود وقت می باشد. اینکه افراد چه شغلی داشته باشند و در چه مقام و پستی باشند مهم نیست زیرا همه به نحوی با این مسئله روبرو می باشند (لوتیس، ۱۳۹۸/۱۹۹۰). مدیریت زمان عبارت است از برنامه ریزی منظم زمانی و هماهنگی و به علاوه واکنش مناسب در مقابل ضایع کنندگان وقت. بنابراین مدیریت زمان بیش از اداره فعالیت ها در طول زمان است، آن به معنای استفاده موثر از منابع و راهی برای رسیدن به اهداف است. در مدیریت زمان تعیین اولویت های کاری از اهمیت به سزایی برخوردار است و اولویت با امور و کارهایی است که فوریت و اهمیت بیشتری دارند (فرنر، ۱۳۸۱/۱۹۹۶). یکی از اساسی ترین جنبه های مدیریت وقت، بهینه سازی استفاده از آن است، در واقع «زمان یعنی اینکه زمان و کار خویش را به دست گیریم و اجازه ندهیم که امور و حوادث ما را هدایت کنند» (فرنر، ۱۳۸۱/۱۹۹۶). مدیریت زمان به معنای تشخیص نیازها و خواسته ها، طبقه بندی آنها براساس اولویت و اختصاص زمان و منابع موردنیاز به آنها می باشد (بریدل، ۲۰۱۸^۳). مدیریت زمان^۴ در

| | |
|----------------------------------|---|
| 1 . Personal Aggression | 5 |
| 1 . Chen | 6 |
| 1 . Clark | 7 |
| 1 . Ferris, Brown & Heller | 8 |
| 1 . Applebaum, Laconi & Matousek | |
| 2 . Person. based perspective | 0 |
| 2 . Situation. based perspective | 1 |
| 2 . Ferner | 2 |
| 2 . Briddell | 3 |

واقع استفاده اثربخش از زمان، در جهان امروز لازمه پیشرفت و ارتقا است. یکی از عواملی که باعث پیشرفت افراد می شود، زمان است. استفاده صحیح و اثربخش از زمان باعث می شود انسان به اجرای فعالیت هایی بپردازد که موجب دستیابی به اهداف فردی می شوند. چگونگی استفاده از زمان به عنوان یک منبع، شاخصی برای کارآمدی افراد یک جامعه است (کامرون، ۲۰۰۳). مدیریت درست زمان امکان خلق فرصت از کمترین زمانها و لذا امکان موفقیت و پیشرفت بیشتر را فراهم می نماید (اندرسون و همکاران، ۲۰۱۹). هافنر و همکاران (۲۰۲۰) در طی مطالعه ای نشان دادند که استفاده از مدیریت زمان منجر به کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی می گردد. از طرفی، شواهد پژوهشی نشان می دهند که استرس از جمله مهمترین عوامل موقعیتی و سازمانی است که با بروز رفتارهای انحرافی رابطه دارد (بری، کارپنتر و بارات، ۲۰۱۲؛ مازنی و روزیا، ۲۰۱۱؛ بمپوری و همکاران، ۱۳۹۷؛ موسوی و مرزبانی، ۱۳۹۹). کریسچر و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند که رفتارهای ضدتولید را میتوان یک شیوه مقابله هیجانی تلقی کرد که در برابر استرس ادراک شده برانگیخته می شود. این در حالیست که در مطالعات پیشین به نقش استراتژی های مدیریت زمان در رفتارهای انحرافی توجه کافی نشده است.

در مجموع با توجه به پیامدهای منفی گسترده رفتارهای انحرافی به خصوص در بین معلمان، انتظار می رفت که پژوهش های قابل توجهی در این زمینه انجام شده باشد؛ اما به نظر می رسد تاکنون در این زمینه پژوهش های علمی بسیار کمی در کشور صورت گرفته است. اما بر اساس برخی شواهد پژوهشی و با در نظر گرفتن نظریه های این حوزه، می توان مدیریت زمان را مؤثر رفتار سازمانی دانست. اما در خصوص تأثیر این عامل بر رفتارهای انحرافی پژوهشی صورت نگرفته است؛ از طرفی، پژوهشگران همواره به رفتارهای انحرافی و راه های پیشگیری آن در سازمان های آموزشی توجه کرده اند. لذا نیاز به پژوهش های بیشتری در راستای شناسایی پیشایندها و عوامل پیش بینی کننده رفتارهای انحرافی احساس می شود و این پژوهش در راستای پاسخگویی به این نیاز انجام می گیرد. بدین ترتیب، اینکه رفتارهای انحرافی معلمان با توجه به استراتژی های مدیریت زمان چگونه است مسئله ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل بررسی و پاسخ درخور توجهی به آن بیابد. لذا مسئله مزبور به تبع مهم ترین پرسش را پیش روی مطالعه حاضر قرار می دهد و آن هم این که، آیا بین استراتژی های مدیریت زمان و رفتارهای انحرافی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش دبیران تربیت بدنی مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می باشد که تعداد آنها ۲۰۹ نفر می باشند که از این تعداد ۱۳۰ نفر از طریق جدول مورگان و گرجسی به شیوه نمونه گیری خوشه ای انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

| | |
|--------------------------------|---|
| 2 . time management | 4 |
| 2 . Kamron | 5 |
| 2 . Anderson | 6 |
| 2 . Berry, Carpenter & Barratt | 7 |
| 2 . Mazni, A., & Roziah | 8 |
| 2 . Krischer | 9 |
| 3 . emotional coping | 0 |

پرسشنامه رفتارهای انحرافی: جهت سنجش رفتارهای انحرافی در محیط کار، پرسشنامه رفتارهای انحرافی در محیط کار رابینسون و بنت (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۶ ماده است که ۸ ماده برای سنجش رفتارهای انحرافی سازمانی و ۸ ماده برای رفتارهای انحرافی بین فردی منظور شده اند. پاسخ های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۵ درجه ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (هر روز) مشخص می شود. پایایی این پرسشنامه توسط مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) و مرشدی تنکابنی (۱۴۰۰) به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۹۳ گزارش شده است که نشان می دهد پرسشنامه مذکور در ایران از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه مدیریت زمان: از پرسشنامه استراتژی های مدیریت زمان حسومی و سارخانی (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴۴ سوال و ۷ مولفه برنامه ریزی زمان بندی کار (گویه های ۱ تا ۸)، اولویت بندی کارها (گویه های ۹-۱۲)، تفویض اختیار (گویه های ۱۳ تا ۲۰)، اداره جلسات (گویه های ۲۱ تا ۲۶)، مکالمات تلفنی (گویه های ۲۷ تا ۳۲)، پذیرش مراجعین (گویه های ۳۳ تا ۳۸) و امور شخصی (گویه های ۳۹ تا ۴۴) می باشد. پاسخ های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می شود. حسومی و سارخانی (۱۳۸۹) پایایی این پرسشنامه را با بهره گیری از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش نموده است. این پرسشنامه ها به دفعات مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن به تأیید رسیده است. برای نمونه نوایی (۱۳۹۵) پایایی کل این پرسشنامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و برای خرده مقیاس های نظارت، تعامل همکاران، فرآیندهای تشریح کار، فرایندهای مدیریت زمان، ارزش های زمان، پذیرش مراجعین و امور شخصی به ترتیب، ۰/۷۴، ۰/۸۹، ۰/۹۰، ۰/۸۵، ۰/۷۹، ۰/۷۳ و ۰/۸۱ گزارش کرده است.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 استفاده شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی استراتژی های مدیریت زمان و رفتارهای انحرافی گزارش شده است:

جدول ۱- ضرایب همبستگی استراتژی های مدیریت زمان و رفتارهای انحرافی

| رفتارهای انحرافی | متغیر |
|-------------------|---------------------------|
| $r = -.0596^{**}$ | مدیریت زمان |
| $r = -.0489^{**}$ | برنامه ریزی زمان بندی کار |
| $r = -.0365^{**}$ | اولویت بندی کارها |
| $r = -.0496^{**}$ | تفویض اختیار |
| $r = -.0536^{**}$ | اداره جلسات |
| $r = -.0365^{**}$ | مکالمات تلفنی |
| $r = -.0214^{**}$ | پذیرش مراجعین |
| $r = -.0196^*$ | امور شخصی |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتایج جدول ۱- نشان می دهد که بین استراتژی های مدیریت زمان و مولفه های آن با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنی دار برقرار است (۰/۰۵ و $p < 0/01$). این بدین معنی است که با افزایش استراتژی های مدیریت زمان، رفتارهای انحرافی معلمان کاهش می یابد و بالعکس.

بحث و نتیجه گیری

مطابق با نتایج پژوهش حاضر، بین استراتژی های مدیریت زمان و مولفه های آن با رفتارهای انحرافی معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد؛ به عبارتی دیگر، معلمانی که از استراتژی های مدیریت زمان بالایی برخوردارند، سطح پایینی از رفتارهای انحرافی را تجربه می کنند. لذا استراتژی های مدیریت زمان متغیر بسیار مهم در رفتارهای انحرافی معلمان می باشد. هرچند در این زمینه پژوهش متناظری وجود ندارد که بتوان نسبت به همسویی و یا ناهمسویی نتایج اظهار نظر کرد اما برخی از پژوهش ها نقش برجسته استراتژی های مدیریت زمان را گزارش کرده اند. برای نمونه؛ هافنر و همکاران (۲۰۲۰) در طی مطالعه ای نشان دادند که استفاده از مدیریت زمان منجر به کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی می گردد. از طرفی، شواهد پژوهشی نشان می دهند که استرس از جمله مهمترین عوامل موقعیتی و سازمانی است که با بروز رفتارهای انحرافی رابطه دارد (بری، کارپنتر و بارات، ۲۰۱۲؛ مازنی و روزیا، ۲۰۱۱؛ بمپوری و همکاران، ۱۳۹۷؛ موسوی و مرزبانی، ۱۳۹۹). کریسچر و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند که رفتارهای ضدتولید را میتوان یک شیوه مقابله هیجانی تلقی کرد که در برابر استرس ادراک شده برانگیخته می شود. از آنجایی که استرس شغلی و با اجرای رفتارهای انحرافی در ارتباط است؛ بنابراین می توان نتایج پژوهش حاضر را همسو با شواهد مذکور در نظر گرفت. در تبیین این یافته می توان گفت یکی از مباحث مهم در روانشناسی مثبت گرا مفهوم نشاط است (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵). نشاط به درجه یا میزانی اطلاق مدیریت زمان بیش از اداره فعالیت ها در طول زمان است، آن به معنای استفاده موثر از منابع و راهی برای رسیدن به اهداف است. در مدیریت زمان تعیین اولویت های کاری از اهمیت به سزایی برخوردار است و اولویت با امور و کارهایی است که فوریت و اهمیت بیشتری دارند (فرنر، ۱۳۸۱/۱۹۹۶). یکی از اساسی ترین جنبه های مدیریت وقت، بهینه سازی استفاده از آن است، در واقع «زمان یعنی اینکه زمان و کار خویش را به دست گیریم و اجازه ندهیم که امور و حوادث ما را هدایت کنند» (فرنر، ۱۳۸۱/۱۹۹۶). مدیریت زمان به معنای تشخیص نیازها و خواسته ها، طبقه بندی آنها براساس اولویت و اختصاص زمان و منابع موردنیاز به آنها می باشد (بریدل، ۲۰۱۸). مدیریت زمان یا در واقع استفاده اثربخش از زمان، در جهان امروز لازمه پیشرفت و ارتقا است. یکی از عواملی که باعث پیشرفت افراد می شود، زمان است. استفاده صحیح و اثربخش از زمان باعث می شود انسان به اجرای فعالیت هایی بپردازد که موجب دستیابی به اهداف فردی می شوند. چگونگی استفاده از زمان به عنوان یک منبع، شاخصی برای کارآمدی افراد یک جامعه است (کامرون، ۲۰۰۲). مدیریت درست زمان امکان خلق فرصت از کمترین زمانها و لذا امکان موفقیت و پیشرفت بیشتر را فراهم می نماید (اندرسون و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین می توان نتیجه گرفت که استراتژی های مدیریت زمان در مدارس منجر به کاهش رفتارهای انحرافی معلمان می شود. نتایج و یافته های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای استراتژی های مدیریت زمان در کاهش رفتارهای انحرافی می باشد، بنابراین مدیران آموزش و پرورش با بهبود سطح استراتژی های مدیریت زمان می توانند رفتارهای انحرافی آنان را کاهش دهند.

در امور پژوهشی معمولاً محدودیت هایی وجود دارد که چنانچه محقق بتواند بر آن ها فائق آید، نتایج پژوهش با دقت بیشتری حاصل خواهد شد. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ برای نمونه در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه خودگزارشی استفاده شده است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد. جامعه آماری این تحقیق فقط دبیران تربیت بدنی مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل را در بر گرفته است که از جامعیت پایینی برخوردار بوده است و باید تعمیم نتایج آن با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر مناطق کشور جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

- بمپوری، ساجده؛ قلجه، مهناز؛ نویدیان، علی. (۱۳۹۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر استرس و فرسودگی شغلی، پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان سال ۱۳۹۷. *مجله علوم پزشکی صدا،* ۷(۴)، ۴۰۱-۴۱۲.
- حسومی، طاهره و ساریخانی، ناهید. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مدیریت زمان میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲، *فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی،* ۶(۱)، ۸۹-۱۰۷.
- شول، حسین؛ دامغانیان، حسین؛ رستگار،؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل. (۱۳۹۸). ارائه الگویی از پیشایندهای رفتارهای انحرافی کارکنان با استفاده از روش فراترکیب. *پژوهش های مدیریت عمومی،* ۱۲(۴۴)، ۳۰-۵.
- عبدی، حمیرا؛ سبحانی، عبدالرضا؛ موسویان، سید مرتضی؛ عباسی، حجت الله. (۱۳۹۷). تأثیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی و مدیریت برداشت (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب). *پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی،* ۴(۱۶)، ۳۷-۷۰.
- فرز، جک. (۱۹۹۶). مدیریت موفق زمان، ترجمه ناصر جوادی زاده (۱۳۸۱)، تهران: انتشارات پژوهش.
- گل پرور، محسن؛ سلحشور، آزاده. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان، *مجله پژوهش های مدیریت منابع سازمانی،* ۶(۲)، ۹۳-۱۲۳.
- لوئیس، دیوید. (۱۹۹۰). مدیریت زمان، ترجمه کامران روح شهباز (۱۳۹۸)، تهران: انتشارات ققنوس، چاپ نوزدهم.
- مرشدی تنکابنی، محمدحسن. (۱۴۰۰). بررسی نقش بدبینی سازمانی در رفتارهای انحرافی کارکنان: با نقش میانجی سایش اجتماعی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی،* ۱۴۰(۵۹)، ۱۹۳-۱۷۰.
- موسوی، فرانک و مرزبانی، اکرم. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و مدیریت تعارض با استرس شغلی (مطالعه موردی مدیران مدارس ناحیه یک کرمانشاه)، *فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی،* ۱۵(۲)، ۳۶-۵۱.
- مهبد، مینا، و فولادچنگ، محبوبه. (۱۳۹۵). رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت و رفتار غیرمولد تحصیلی با واسطه گری مهار ادراک شده. *مجله روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی،* ۴۷(۱۲)، ۲۶۵-۲۷۹.
- نویسی، معصومه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه استراتژی های مدیریت زمان و فرسودگی شغلی دبیران دوره اول متوسطه ناحیه دو اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- 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.*
- Applebaum, Sh, Laconi G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts and solutions. *Corporance Governonce, 5, 586-598.*
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over selfreports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology, 97, 613-636.*
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: good soldiers or good actors? *Academy of Management Review, 24(1), 82-98.*
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods, 2 (2), 187-206.*

- Briddell B. (2018). 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.
- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The Relationship Between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Frontiers in psychology*, 8, 1890-1898.
- Clark, O. L., & Walsh, B. M. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 186-201.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
- Cox, B. D. (2010). Differential functioning by high and low impression management groups on a big five applicant screening tool. Unpublished Doctoral Dissertation, the Graduate Faculty of Auburn University.
- Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2017). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- DuBrin, A. J. (2011). *Impression management in the workplace: Research, theory, and practice*. New York : Routledge. Pp. 233.
- Ferris, Wendi J., Brown, Jeffrey A. & Heller, Paul M. 2009. "Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees' Deviant Behaviors", *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Gallagher, V. C. (2007). Situational and dispositional antecedents and consequences of impression management tactics: The role of political skill. *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*. Paper 4381.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-47.
- Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: pro-social and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900-912.
- Griffin, R. W. & Lopez, Y. P. (2005). Bad Behavior in Organizations: A Review and Typology for Future Research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Häfner A, Stock A, Oberst V. Decreasing students' stress through time management training: an intervention study. *European Journal of Psychology of Education*. 2020; 30(1):81-94.
- Häfner A, Stock A, Oberst V.(2017). Decreasing students' stress through time management training: an intervention study. *European Journal of Psychology of Education*; 30(1):81-94.
- Hastings, S.E. and Finegan, J.E. (2011), The role of ethical ideology in reactions to injustice, *Journal of Business Ethics*, 100(4), 689-743.

- Jain, A. K. (2012). Moderating effect of impression management on the relationship of emotional intelligence and organizational citizenship behavior. Institute of Behavioral and Applied Management.
- Kamron, S., (2002). Five Time management mistakes. www.google/TOP.
- Kleinmann, M., & Klehe, U. (2011). Selling oneself: Construct and criterion-related validity of impression management in structured interviews. *Human Performance*, 24(1), 29-46.
- Krischer, M. K., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 154-166.
- MacKenzie, C., Thomas, N. & Ronan, C. (2012). Dysfunctional Behavior in Organisations: Can HRD reduce the impact of dysfunctional. *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Mazni, A., & Roziah, M. R. (2011). Towards developing a theoretical model on the determinants of workplace deviance among support personnel in the Malaysian public service organizations. *12th International Conference on Human Resource Development Research and Practice Across Europe, The University of Gloucestershire, Cheltenham, England*, 23-48.
- Nguyen, N.T., Seers, A., & Hartman, N.S. (2016). Putting a good face on impression management: Team citizenship and team satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 148-168.
- Piwinger, M; Ebert, H. (2001). Impression Management: Wie aus Niemand Jemand wird. in: Bentele, Guenther et al. (Ed.), *Kommunikationsmanagement: Strategien, Wissen, Lösungen*. Luchterhand, Neuwied.
- Preves, S and Stephenson, D. (2009). The Classroom as Stage: Impression Management in Collaborative Teaching. *Teaching Sociology*. 37 (3, Special Issue on the Sociology of the Classroom): 245–256 – via American Sociological Association.
- Rana, H. and Punia, B.K. (2016). Deviant workplace behavior and organizational role stress in the corporate sector, Unpublished Manuscript, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar.
- Robinson, S. L & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Snell, R. S., & Wong, Y. L. (2007). Differentiating good soldiers from good actors. *Journal of Management Studies*, 44(6), 883-909.
- Zheng, W. Wu, Y.C. J. Chen, X. & Lin, S.J. (2017). Why do employees have counterproductive work behavior? The role of founder's Machiavellianism and the corporate culture in China. *Management Decision*, 55(3), 563–578.