بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در مدیران مقطع متوسطه شهر بابل

سمیره مرتضوی کیاسری(M.A)[۱]،ارسطو گوران اوریمی(Ph.D Studen)[۲]، معصومه صمدی(M.A)[۳]، منوچهر نوروزی(M.A)[۴]

چکیده:

سابقه و هدف: هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در مدیران مقطع متوسطه شهر بابل می باشد.

روش‌ها: جامعه آماری مورد مطالعه کلیه مدیران مدارس متوسطه شهر بابل و حجم نمونه برابر با ۵۶ نفر می باشد که ازاین تعداد۲۸ نفر زن و۲۸ نفر مرد می باشند. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی می باشد و برای بررسی سوالات ویژه پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و صوری استفاده شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ بررسی و مقدار آن۸۸٪ محاسبه شد. برای تحلیل نتایج آمار توصیفی و آمار استنباطی، از ضریب همبستگی پیرسون، آزمونt برای گروه‌های مستقل و تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده گردیده است.

یافته‌ها: نتایج کلی پژوهش نشان داده است که بین مهارتهای فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان و بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مهارت سازمانی (هدف‌گذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت جلسات، مدیریت ارتباطات)رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: کسب مهارت در زمینه مدیریت زمان نیز همانند سایر فنون مدیریت نیازمند آموزش و کارآموزی است و از آنجا که در شرایط کنونی هیچ‌گونه اقدامی در این زمینه صورت نمی‌گیرد, لذا نمی توان انتظار داشت کسب این مهارت به میزان تحصیلات , سن مدیر ارتباط داشته باشد.

واژگان کلیدی: مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی، مدیریت زمان

[۱] . عضو هیئت علمی گروه علوم و تربیتی دانشگاه پیام نور ایران، s.mortazavi59@yahoo.com

[۲] . نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، مازندران، ایران. ۰۹۱۱۳۲۳۰۴۳۸، aras144@gmail.com

[۳] . کارشناس ارشد تکنولوژی اموزشی آموزش و پرورش استان مازندران – شهرستان ساری ناحیه ۲، ایران.m.samadi151@gmail.com

[۴] . کارشناس ارشد مدیریت اموزشی، آموزش و پرورش استان مازندران – شهرستان ساری ناحیه ۲،ایران. mahnocher95@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۵/۴/۵ پذیرش: ۹۵/۴/۱۴

مقدمه

از آن‌جایی که تاسیس هر سازمان به منظور نیل به اهداف آن سازمان است، مدیر هر سازمان جهت رسیدن به اهداف سازمانی باید علاوه بر اعمال دقیق فرآیندهای پنج‌گانه تخصصی مدیریت که شامل: برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت(رهبری)، نظارت و ارزیابی است، در زمینه تخصیص بهینه منابع پنج‌گانه سازمانی که شامل: منابع سرمایه‌ای،کالبدی، انسانی، اطلاعاتی و زمانی است نیز از مهارت و توانایی لازم برخوردار باشد.چهار منبع از منابع اخیر را می توان از جهات متعد مورد بررسی قرار داد ولی زمان، این منبع نامرئی خصوصیتی منحصر به فرد دارد چرا که محدود است و هر کاری کنید بر مقدار آن افزوده نمی‌شود[۹]. دراین میان لزوم استفاده از فنون مدیریت زمان امری ضروری است که به نظر می رسد با سبک رهبری مدیران ارتباط داشته باشد.

امروزه متخصصان و دست اندرکاران در زمینه مدیریت، بحث جدیدی را تحت عنوان مدیریت اثربخش مطرح می کنند، بطوری‌که در عصر ما کارایی و بهره وری والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است. همه در جستجوی کارایی بیشتر و نتیجه بخشی بالاتر و بهره وری فزونتر می باشند و تلاشهایشان در این راستا شکل می گیرد[۲].

در این نگرش جدید متخصصان معتقدند که یکی از شروط لازم برای اثربخشی مدیران اعمال مدیریت زمان است. بطوری‌که لاکت[۱] (۱۳۷۳) کلید خود راهبری و اثربخشی را اعمال مدیریت زمان[۲] می داند. او کنترل وقت را برای هر مدیری که بخواهد در کارش به نتیجه اساسی برسد، امری حیاتی می شمرد. هم‌چنین متخصصان دیگری که به طور اخص در زمینه مدیریت زمان مطالعه و پژوهش می کنند عبارتند از: الک مکنزی[۳]، آلن لیکین[۴]، ماریون های نس[۵] و پیتر فراست[۶] که به ترتیب مبانی نظری خویش را در کتاب‌های"دام‌های زمان"، "چگونه زمان و

زندگی خود را کنترل کنید"،"اصول و فنون مدیریت زمان"و "مدیریت زمان" ارائه کرده اند.آن-ها معتقدند که مهم‌ترین و گرانبهاترین دارایی یک سازمان کارکنان آن هستند و گرانبهاترین دارایی یک انسان نیز زمان بسیار کوتاهی است که در طول زندگی در اختیار دارد. بنابراین زمان جزء نادرترین منابعی است که چنانچه بدرستی مورد استفاده قرار گیرد، تغییرات و تحولات به موقع را در تمام ارکان سازمانی بوجود می آورد[۱۲].

دراین پژوهش تلاش شده است تا بتوان با یافتن پاسخ مناسبی برای پرسش‌های ذکر شده در ذیل و ارائه راهکارهای مناسب جهت به کارگیری مدیریت زمان موجبات رشد، شکوفایی و بالندگی هر چه بیشتر سازمان‌های دولتی را فراهم آورد. به عبات دیگر آنچه باعث توجه پژوهشگر به این موضوع گردیده است پاسخ به سوالات زیر بوده است:

۱) میزان برخورداری مدیران مدارس متوسطه از مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان چه مقدار است؟
۲) آیا بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟
۳) آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مهارت سازمانی (هدف‌گذاری)رابطه وجوددارد؟
۴) آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مهارت سازمانی (اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها) رابطه وجوددارد؟
۵) آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مهارت سازمانی (برنامه ریزی عملیاتی) رابطه وجوددارد؟
۶) آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مهارت سازمانی (تفویض اختیار) رابطه وجوددارد؟
۷) آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مهارت سازمانی (مدیریت جلسات)رابطه وجوددارد؟
۸) آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مهارت سازمانی(مدیریتارتباطات) رابطه وجوددارد؟

ادبیات تحقیق

هر کجا که سخن از سازمان و گروه‌های کاری در قالب رسمی و غیر رسمی برای تحقق نیازهای اجتماعی به میان می‌آید، مدیریت و رهبری محور فعالیت‌های آن قرار می‌گیرد، زیرا تا نیروی انسانی متخصص و مدیران لایق و کارآمد وجود نداشته باشند از منابع مادی، انسانی و مالی استفاده مناسب به عمل نمی‌آید[۷].

در این میان یکی از مسایل مهم در خصوص مدیران، توجه به دانش مدیریت آنان است که می‌تواند مدیر را در برخورد با مسایل سازمانی فعال جلوه دهد و در کارکردهای مختلف مدیریت به او کمک شایانی نماید. مسأله آموزش مدیران و توجه به بالا بردن دانش مدیریت آنان برای ارتقای سطح علمی در فعالیت‌های گسترده، در تمامی بخش‌های جامعه بسیار ضروری به نظر می‌رسد، زیرا به کمک مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت و واجد مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی می‌توان چهره سازمان‌های اداری، صنعتی، بازرگانی و آموزشی را دگرگون ساخت و از منابع موجود حداکثر استفاده را برد[۸].

مدیریت زمان ، یعنی استفاده بهینه ازمنبع زمان که یکی ازمنابع محدود ودردسترس هرفرد می باشد که برخلاف بسیاری ازمنابع دیگر به مقدار مشخص دراختیار وی گذاشته شده وامکان انتقال آن ازفردی به فرد دیگر یا خرید وفروش آن وجود ندارد[۱].

رابینز (۱۹۹۲) در نتیجه مطالعاتش بیان می دارد که چنین به نظر می رسد که استفاده کارآمد از زمان،بستگی به نوع شخصیت مدیر دارد.به عبارت دیگر شخصیت مدیر یا هر فرد دیگر ،گرایش وی به استفاده بهینه از زمان را تعدیل می کند. او می گوید صاحبنظران به دو نوع تیپ یا شخصیت تحت عنوان شخصیت " الف" و" ب" اشاره می کنند. مدیرانی که دارای شخصیت نوع " الف" هستند خصوصیات معینی از این قرار دارند: پرتلاش هستند، همیشه احساس کمبود وقت می‌کنند، چند کار را با هم انجام می دهند، از کندی کار ناراحت می شوند، همزمان روی دو موضوع فکر می کنند، اهل تفریح نیستند، انجام کار برایشان مهم است و نوعا اعداد و ارقام را دوست ندارند. ازسوی دیگرمدیرانی که دارای شخصیت نوع "ب" هستند ویژگی‌های خاصی دارند: با حوصله هستند، احساس فشار زمانی نمی‌کنند، اهل تفریح و استراحت هستند و آرامتر و ساده گیرترند.

نتیجه مطالعات فوق نشان می‌دهد که مدیرانی که دارای شخصیت نوع "الف" هستند در مقایسه یا مدیرانی که از شخصیت نوع "ب" برخوردار می باشند، به اعمال مدیریت زمان گرایش بیشتری دارند[۶].

همچنین رابینز معتقد است که رهبران موفق یا اثر بخش، قدرت و مسئولیت را با کارکنان تقسیم می کنند. واگذاری اختیارات و مسئولیت‌ها به زیر دستان به این معنی است که مدیر به پیروان خود اعتماد دارد، هرنوع مانعی که بر سر راه عملکرد هست از میان بر می دارد،آنها را تشویق و ترغیب میکند، موجبات انگیزش را در آنها فراهم می آورد و سرانجام این که بر امور زیر دستان نظارت دارد[۶].

پژوهش گران با استفاده از چارچوب اسنادی متوجه شده اند که افراد با فراست، بارز، ساعی،کوشا، پرخاشگر، دارای درک قوی و انگیزه جاه طلبی شایسته رهبری هستند. به همین شیوه رهبرانی که از نظر «ابتکار عمل» [ساخت دهی] و «رعایت حال دیگران را کردن»[مراعات] نمرات بالایی می گیرند، دارای ویژگی‌هایی هستند که معرف یک رهبر خوب است، یعنی صرف نظر از موقعیت،کسی که در این دو مورد در سطح بالایی قرار گیرد،به عنوان بهترین رهبر به حساب می‌آید. به عبارت دیگر، صرف نظر از موقعیت،کسی که در شیوه رهبری(از هر بعد) نمره بالایی بگیرد، بهترین رهبر خواهد بود[۶].

با استفاده از تحقیقات متخصصان مدیریت زمان می توان مهارت‌های مدیریت زمان را به دو مقوله کلی مهارت فردی و مهارت سازمانی آن تفکیک کرد. مهارت فردی شامل برخی الگوهای عمومی رفتار است که اغلب افراد عادی در زندگی شخصی و خانوادگی خود در استفاده از وقت و مدیریت آن به کار می برند و مقوله دیگر مهارت سازمانی مدیریت زمان است که فقط اختصاص به افرادی دارد که مدیریت یک سازمان را عهده دار می باشند و منظور از مهارت‌هایی سازمانی مدیریت زمان ،آن دسته مهارت‌هایی است که یک مدیر در استفاده موثر از وقت در جهت تحقق اهداف سازمان و در رابطه با اجرای وظایف حرفه ای خویش اعمال می نماید. محیطی که این نوع مهارت در آن به کار گرفته می شود، محیط سازمانی و اداری مدیر است. این مهارت‌ها شامل شش مقوله می باشند که عبارتند از: هدف گذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات[۹].

روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی می باشد، تحقیق توصیفی شامل جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سوألات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه می باشد[۴].

از آنجائیکه در این تحقیق سعی می شود رابطه متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف یا تعیین می شوداین تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است. هدف از روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغیرات یک یا چند متغیر با حدود و تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است[۵]. این تحقیق از نظر کاربرد نتایج و اهداف آن یک تحقیق کاربردی واز نظر تحلیل نتایج یک تحقیق کمی واز نظر جمع آوری اطلاعات(پرسشنامه) یک تحقیق نیز محسوب می شود.

جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران مدارس متوسطه شهر بابل می باشد که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ به واسطه ابلاغ رسمی از مدیریت آموزش وپرورش منطقه رسماً سرپرستی یکی از مقاطع متوسطه دخترانه و پسرانه را عهده دار می باشد و تعداد آنها ۶۵ نفر است .

نمونه انتخاب شده در این پژوهش که از جامعه آماری مدیران مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه شهر بابل برگزیده شده اند، با استخراج از جدول مورگان ، برابربا۵۶ نفر می باشد که از این تعداد۲۸ نفر مدیرزن و۲۸ نفر مدیر مرد می باشند.

روش جمع آوری داده ها و اطلاعات

بمنظور جمع آوری اطلاعات و داده های مورد نیاز جهت سنجش سؤألات پژوهش از یک پرسش نامه محقق ساخته که بر پایه مطالعات نظری و با استفاده به دیدگاههای صاحب نظران مدیریت زمان و نظرات اصلاحی استاد راهنما تدوین شده است استفاده، که پس از تأئید روایی و پایانی به مرحله اجراء گذاشته شده است. پرسشنامه این پژوهش از سه قسمت تشکیل شده است قسمت اول آن به جمع آوری اطلاعات فردی آزمونها شامل جنسیت، مدرک ورشته تحصیلی و سابقه مدیریت می پردازد. قسمت دوم این پرسشنامه که شامل بیست سؤأل می باشد مهارت‌های فردی مدیریت زمان در بین مدیران مورد سنجش قرار می گیرد. ودربخش سوم این پرسشنامه که تعداد ۳۰ سؤأل را شامل می شود مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان و ابعاد شش گانه آن

(هدف گذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات) مورد سنجش قرار می گیرد.

به منظور تعیین روایی در این پژوهش ابتدا پرسشنامه به همراه تعریف کاربردی واژه های مورد تحقیق مشتمل بر مهارت‌های فردی مدیریت زمان و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان و ابعاد شش گانه آن به انضمام اهداف و سؤالات تحقیق در اختیار تعدادی از اساتید و صاحب نظران رشته مدیریت و مدیریت آموزشی قرار گرفت، نحوه کار به این شکل بود که از آنها خواسته شد که عباراتی را که به نظرشان به ابعاد ذکر شده هم‌خوانی ندارد مشخص نمایند. سپس بعد از انجام تغیرات لازم و نظرت اصلاحی، پرسشنامه نهایی شامل تعداد ۲۰ سؤال برای سنجش مهارت‌های فردی و تعداد ۳۰ سؤال برای سنجش مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان تدوین گردید ودر مرحله پایانی روایی محتوایی پرسشنامه نهایی به تأیید تعدادی از اساتید صاحب نظر قرار گرفت. به این ترتیب صحت روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

پایایی ابزار مورد نظر در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرانباخ حاصل گریده است نتایج بدست امده که با استفاده از نرم افزارآماری SPSS انجام شده است.

در بخش مهارت‌های فردی ۸۰٪ است که در سطح ۰۰۱/ معنی دار می‌باشد همچنین ضریب مذکور در بخش مهارت‌های سازمانی۸۸٪ است که در سطح ۰۰۱/ معنی دار می باشد.

روش های تجزیه و تحلیل دادها

برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است، در سطح آماری توصیفی از توزیع فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار ودر سطح آماری استنباطی متناسب با پرسش‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون، آزمونt برای گروه‌های مستقل و تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده گردید است.

تحلیل نتایج:

در این بخش داده های گردآوری شده توسط پرسشنامه با استفاده از آمار استنباطی تحلیل خواهند شد.

میزان برخورداری مدیران مدارس متوسطه از مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان چه مقدار است؟

۱-جهت مقایسه میانگین مهارت‌های فردی مدیران، با متوسط موردانتظار، از آزمون t یک

نمونه‌ای استفاده گردید؛که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۱: مقایسه میانگین مهارتهای فردی مدیران با متوسط(۶۰) مورد انتظار

مبانگین مهارتهای فردی	مبانگین مورد انتظار	آماره-t	درجه آزادی	سطح معنی داری	حدود اطمینان ۰/۹۵ برای میانگین	
					کران پایین	کران بالا
۷۴/۲۱۴۳	۶۰	۱۳/۳۴۳	۵۵	P<۰/۰۰۱	۷۲/۰۷۹	۷۶/۳۴۹

چون مقدار محاسبه شده برای آماره t (۱۳/۳۴۳) در سطح α=۰/۰۱ و با درجه آزادی ۵۵ از t جدول (۲/۵۸) بیشتر است، نتیجه می‌گیریم که با اطمینان ۰/۹۹، بین میانگین مهارت‌های فردی مدیران(۷۴/۲۱)، با حد متوسط مهارت(۶۰)، تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین چنین استنباط می شود که میانگین مهارت‌های فردی مدیران، بیشتر از حد متوسط است.

۲-جهت مقایسه میانگین مهارت‌های سازمانی مدیران، با متوسط مورد انتظار، از آزمون t یک نمونه ای استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۲: مقایسه میانگین مهارت‌های سازمانی مدیران با متوسط(۹۰) مورد انتظار

مبانگین مهارتهای سازمانی	مبانگین مورد انتظار	آماره-t	درجه آزادی	سطح معنی داری	حدود اطمینان ۰/۹۵ برای میانگین	
					کران پایین	کران بالا
۱۱۹/۴۱۰۷	۹۰	۱۶/۶۱۴	۵۵	P<۰/۰۰۱	۱۱۵/۸۶۳۱	۱۲۲/۹۵۸۳

چون مقدار محاسبه شده برای آماره t (۱۶/۶۱۴) در سطح α=۰/۰۱ و با درجه آزادی ۵۵ از t جدول (۲/۵۸) بیشتر است، نتیجه می‌گیریم که با اطمینان ۰/۹۹، میانگین مهارت‌های سازمانی مدیران(۱۱۹/۴۱)از متوسط مورد انتظار(۹۰) بیشتراست.

۳- جهت مقایسه میانگین ابعاد، با متوسط مورد انتظار، از آزمون t یک نمونه ای استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۳: مقایسه میانگین ابعاد مهارت‌های سازمانی مدیران با حد متوسط(۱۵)

ابعاد مهارت سازمانی	حد زیاد مهارت (۲۰)	میانگین	انحراف استاندارد	آماره-t	درجه آزادی	سطح معنی داری
هدفگذاری	۱۵	۲۱/۳۳۹۳	۳/۲۴۳۳۲	۱۴/۶۲۷	۵۵	P<۰/۰۰۱
اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها	۱۵	۱۹/۵۳۵۷	۲/۳۱۱۷۴	۱۴/۶۸۳	۵۵	P<۰/۰۰۱
برنامه ریزی عملیاتی	۱۵	۲۰/۰۸۹۳	۳/۱۵۸۱۲	۱۲/۰۵۹	۵۵	P<۰/۰۰۱
تفویض اختیار	۱۵	۱۸/۵۷۱۴	۳/۴۵۸۱۰	۷/۷۲۹	۵۵	P<۰/۰۰۱
مدیریت جلسات	۱۵	۲۰/۴۲۸۶	۳/۳۲۴۰۶	۱۲/۲۲۱	۵۵	P<۰/۰۰۱
مدیریت ارتباطات	۱۵	۱۹/۴۴۶۴	۲/۵۷۲۰۱	۱۲/۹۳۷	۵۵	P<۰/۰۰۱

میانگین ابعاد هدفگذاری(۲۱/۳۳)، اولویت بندی اهداف وفعالیتها (۱۹/۵۳)، برنامه‌ریزی عملیاتی(۲۰/۰۸)، تفویض اختیار(۱۸/۵۷)، مدیریت جلسات(۲۰/۴۲) ومدیریت ارتباطات(۱۹/۴۴، بیشترازحد متوسط(۱۵)،است(P<0/001).

آیا بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی سوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۴: همبستگی بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی

همبستگی بین	ضریب همبستگی پیرسون(r)	تعداد	سطح معنا داری(P)	نتیجه
مهارتهای فردی و مهارتهای سازمانی	+۰/۷۰۶	۵۶	P<۰/۰۰۱	معنی دار - مثبت (P <۰/۰۰۱)

چون مقدار محاسبه شده برای ضریب همبستگی پیرسون (P <۰/۰۰۱، N=۵۶، r=+۰/۷۰۶) در سطح α =۰/۰۰۱ معنی دار است، چنین استنباط می شود؛ که بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

آیا بین مهارتهای فردی مدیریت زمان و بعد هدف‌گذاری مهارت سازمانی، رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی سوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۵: همبستگی بین مهارت‌های فردی و بعد هدف‌گذاری مهارت سازمانی

همبستگی بین	ضریب همبستگی پیرسون(r)	تعداد	سطح معنا داری(P)	نتیجه
مهارتهای فردی و بعد هدفگذاری	+۰/۶۲۹	۵۶	P<۰/۰۰۱	معنی دار – مثبت (P <۰/۰۰۱)

چون مقدار محاسبه شده برای ضریب همبستگی پیرسون (r=+۰/۶۲۹، N=۵۶ ، P <۰/۰۰۱) در سطح α =۰/۰۰۱ معنی دار است، چنین استنباط می شود؛ که بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان بعد هدف‌گذاری مهارت سازمانی، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد اولویت بندی اهداف و فعالیت‌های مهارت سازمانی، رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی سوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۶: همبستگی بین مهارت‌های فردی و بعد اولویت بندی مهارت سازمانی

همبستگی بین	ضریب همبستگی پیرسون(r)	تعداد	سطح معنا داری(P)	نتیجه
مهارت‌های فردی و بعد اولویت بندی	+۰/۵۹۰	۵۶	P<۰/۰۰۱	معنی دار – مثبت (P <۰/۰۰۱)

چون مقدار محاسبه شده برای ضریب همبستگی پیرسون (r=+۰/۵۹۰، N=۵۶ ، P <۰/۰۰۱) در سطح α =۰/۰۰۱ معنی دار است، چنین استنباط می شود؛ که بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد اولویت بندی اهداف و فعالیت‌های مهارت سازمانی، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد برنامه ریزی عملیاتی مهارت سازمانی، رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی سئوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۷: همبستگی بین مهارت‌های فردی و بعد برنامه‌ریزی مهارت سازمانی

همبستگی بین	ضریب همبستگی پیرسون(r)	تعداد	سطح معنا داری(P)	نتیجه
مهارت‌های فردی و بعد برنامه ریزی	+۰/۴۸۵	۵۶	P<۰/۰۰۱	معنی دار – مثبت (P <۰/۰۰۱)

چون مقدار محاسبه شده برای ضریب همبستگی پیرسون(r=+۰/۴۸۵، N=۵۶ ،P <۰/۰۰۱) در سطح α =۰/۰۰۱ معنی دار است، چنین استنباط می شود؛ که بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و برنامه ریزی عملیاتی مهارت سازمانی، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد تفویض اختیار مهارت سازمانی، رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی سئوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۸: همبستگی بین مهارت‌های فردی و بعد تفویض اختیار مهارت سازمانی

همبستگی بین	ضریب همبستگی پیرسون(r)	تعداد	سطح معنا داری(P)	نتیجه
مهارت‌های فردی و بعد تفویض اختیار	+۰/۵۲۹	۵۶	P<۰/۰۰۱	معنی دار – مثبت (P <۰/۰۰۱)

چون مقدار محاسبه شده برای ضریب همبستگی پیرسون (r=+۰/۵۲۹، N=۵۶ ،P <۰/۰۰۱) در سطح α =۰/۰۰۱ معنی دار است، چنین استنباط می شود؛ که بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد تفویض اختیار مهارت سازمانی، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مدیریت جلسات مهارت سازمانی، رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی سئوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۹: همبستگی بین مهارت‌های فردی و بعد مدیریت جلسات مهارت سازمانی

همبستگی بین	ضریب همبستگی پیرسون(r)	تعداد	سطح معنا داری(P)	نتیجه
مهارت‌های فردی و بعد مدیریت جلسات	+۰/۵۶۰	۵۶	P<۰/۰۰۱	معنی دار – مثبت (P <۰/۰۰۱)

چون مقدار محاسبه شده برای ضریب همبستگی پیرسون (P <۰/۰۰۱، N=۵۶، r=+۰/۵۶۰) در سطح α =۰/۰۰۱ معنی دار است، چنین استنباط می شود؛ که بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مدیریت جلسات مهارت سازمانی، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

آیا بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مدیریت ارتباطات مهارت سازمانی، رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی سئوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۱۰: همبستگی بین مهارت‌های فردی و بعد مدیریت ارتباطات مهارت سازمانی

همبستگی بین	ضریب همبستگی پیرسون(r)	تعداد	سطح معنا داری(P)	نتیجه
مهارت‌های فردی و بعد هدف‌گذاری	+۰/۲۸۱*	۵۶	P=۰/۰۳۶	معنی دار – مثبت (P <۰/۰۵)

چون مقدار محاسبه شده برای ضریب همبستگی پیرسون (P =۰/۰۳۶، N=۵۶، r=+۰/۲۸۱) در سطح α =۰/۰۵ معنی دار است، چنین استنباط می شود؛ که بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و بعد مدیریت ارتباطات مهارت سازمانی، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

تحلیل رگرسیون چند متغیره

در تحلیل رگرسیونی زیر که به روش همزمان(عمومی) اجراشده است، متغیر های هدفگذاری، اولویت بندی اهداف، برنامه ریزی، تفویض اختیار، مدیریت جلسات و مدیریت ارتباطات، به عنوان پیش بین و متغیر رفتار مهارت‌های فردی، به عنوان ملاک وارد تحلیل شده اند؛ که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است:

جدول۱۱: ضریب همبستگی چند گانه، ضریب تعیین و آزمون معنی داری مربوطه

ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین	آماره-F	درجات آزادی		سطح معنی داری
۰/۷۴۲	۰/۵۵۰	۹/۹۸۴	۶	۴۹	P<۰/۰۰۱

ضریب همبستگی چند گانه برابر با ۰/۷۴۲ و ضریب تعیین محاسبه شده برابر با ۰/۵۵ می باشد. چون آماره F محاسبه شده (۹/۹۸۴) در سطح α=۰/۰۰۱، معنی دار است (P<۰/۰۰۱) ، نتیجه می گیریم که ابعاد مهارت‌های سازمانی، حدود ۵۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته(مهارت‌های فردی) را تبیین می کنند.

جدول۱۲:ضرایب رگرسیونی وآزمون معنی داری

مدل رگرسیونی	ضرائب غیر استاندارد		ضرائب استاندارد	آماره-t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد	Beta		
عرض از مبداء	۲۳/۲۳۶	۸/۶۳۹	-	۲/۶۹۰	P=۰/۰۱۰
هدفگذاری	۰/۹۸۱	۰/۴۶۴	۰/۳۹۹	۲/۱۱۳	P=۰/۰۴۰
اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها	۰/۵۳۱	۰/۴۸۹	۰/۱۵۴	۱/۰۸۶	P=۰/۲۸۳ NS
برنامه ریزی عملیاتی	-۰/۵۰۳	۰/۴۴۲	-۰/۱۹۹	-۱/۱۳۸	P=۰/۲۶۱ NS
تفویض اختیار	۰/۹۰۸	۰/۳۰۳	۰/۳۹۴	۳/۰۰۲	P=۰/۰۰۴
مدیریت جلسات	۰/۲۶۱	۰/۳۳۳	۰/۱۰۹	/۷۸۳	P=۰/۴۳۷ NS
مدیریت ارنباطات	۰/۳۹۰	۰/۳۴۵	۰/۱۲۶	۱/۱۲۹	P=۰/۲۶۵ NS

از بین متغیر های مستقل(پیش بین) وارد شده در تحلیل، متغیر های هدف گذاری و تفویض اختیار، بیشترین تاثیر را بر مهارت‌های فردی دارند.

بحث و نتیچه گیری:

می توان استدلال نمود که کسب مهارت در زمینه مدیریت زمان نیز همانند سایر فنون مدیریت نیازمند آموزش و کارآموزی است و از آنجا که در شرایط کنونی هیچ‌گونه اقدامی در این زمینه صورت نمی گیرد, لذا نمی‌توان انتظار داشت کسب این مهارت به میزان تحصیلات, سن مدیر ارتباط داشته باشد.

شاید مهم‌ترین دلیلی که بتوان برای نتیجه حاصله در این پژوهش در زمینه تجربه و مهارت سازمان مدیریت زمان ذکر کرد این باشد که به قول پورمنصور(۱۳۸۴) اگر مدیری در طول دوران خدمت خود از آزادی عمل کافی برخوردار باشد و الزام و اجباری در بکارگیری اصول مدیریت زمان نداشته باشد و به عبارت دیگر وی آزاد باشد که با مسئله زمان طبق عادات رفتاری خویش عمل کند, چه انتظاری می توان داشت که با افزایش سنوات خدمت و میزان تحصیلات در مهارت سازمانی مدیریت زمان وی پیشرفتی حاصل شود یا در این مورد می توان به گفته رابینز استناد جست که اظهار می دارد سابقه خدمت و تحصیلات به خودی خود نمی تواند نشانه افزایش بازدهی در کار و یا مهارت مدیر باشد. همچنین می توان استدلال نمود که کسب مهارت در زمینه مدیریت زمان نیز همانند سایر فنون مدیریت نیازمند آموزش و کارآموزی است و از آنجا که در شرایط کنونی هیچگونه اقدامی در این زمینه صورت نمی گیرد, لذا نمی توان انتظار داشت کسب این مهارت به صورت خود به خودی در طول دوران خدمت مدیران حاصل گردد چرا که آگاهی از چارچوب‌های تئوری و اصول مدیریت زمان, پیش نیاز کاربرد این مهارت محسوب می‌شود. بنابراین با توجه به موارد مذکور عدم تفاوت در میزان مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران مجب و غیرمجرب تا حدودی توجیه پذیر به نظر می رسد. بر همین اساس در این پژوهش, پیشنهاداتی در زمینه مدیریت زمان در بین مدیران با توجه به یافته های پژوهش ارائه شده است که به ترتیب زیر می باشد.

الف) به دلیل نقش حساس و ویژه زمان در تحقق و دستیابی به اهداف سازمان‌ها, لزوم آشنایی مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی با اصول مدیریت زمان, شیوه های استفاده صحیح از زمان و راهکارهای پیشگیری از اتلاف وقت با استفاده از دوره های آموزشی و کلاس‌های ضمن خدمت, احساس می گردد.

ب) با توجه به اهمیت ویژه زمان به عنوان یک منبع محدود و غیر قابل جایگزین سازمانی, لزوم وجود یک مبحث و واحد درسی مستقل مدیریت زمان برای دانشجویان رشته مدیریت احساس می گردد.

ج)آشنایی آحاد جامعه با مهارت‌ها و اصول مدیریت زمان به منظور ایجاد فرهنگ بهره وری و استفاده صحیح از وقت.

د)آگاهی مدیران از سبک رهبری خود و شیوه مدیریت خود در سازمان متبوع و آشنایی همزمان با اصول مدیریت زمان , می تواند راه‌گشای حل بسیاری از مشکلات سازمانی و انجام سریعتر کارها با اموری از قبیل برنامه ریزی عملیاتی, تفویض اختیار گردد.

ه) انتصاب مدیران با سنجش میزان مهارت‌های سازمانی آنان راه‌گشای مشکلات موجود در عرصه مدیریت کلان دستگاه‌های اجرایی می باشد.

و) با توجه به اینکه تخصص هیچ تاثیری در به کارگیری از اصول مدیریت زمان ندارد, لازم است تمهیدات لازم در زمینه آموزش مدیران متخصص در نظر گرفته شود.

منابع:

۱- افجه، علی اکبر،(۱۳۷۶)، مدیریت زمان در آموزش، اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۲

۲- الوانی، مهدی(۱۳۷۵)،استفاده بهینه از زمان در مدیریت،تحول اداری، دوره سوم،شماره ۱۲و۱۳

۳-پور منصور، احمد،(۱۳۸۴): بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی مدیران و معاونین اجرایی آموزش و پرورش استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد،دانشگاه ازاد اسلامی واحد کرمان

۴-خاکی،(**۱۳۸۷**).رویکردهای پایان نامه نویسی.

۵-دلاور،(۱۳۸۵).آمار استنباطی در روان شناسی و علوم تربیتی.

۶-رابینز،استیفن پی،(۱۳۸۱)،رفتار سازمانی،ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید

۷=قرایی مقدم،(۱۳۷۵). مبانی مدیریت ..ص۱۱

۸-صافی،(۱۳۷۱).مدیریت آموزش وپرورش. ص۲۰

۹- مکنزی ،الک،(۱۳۷۶)،دامهای زمان،ترجمه غلامرضا خاکی،انتشارات موسوی

۱۰- مکنـزی ،الـک،(۱۳۷۲)،مـدیریت بهـره وری از زمان،ترجمـه محمدرضـا رضاپور،ناشـر مترجم،تهران

۱۱- مکنزی،الک،(۱۳۷۶)،گریز از دام زمان،ترجمه محمودی اسماعیل نیا،تدبیر،دوره پنجم،شماره ۴۴، س ۳۰-۳۳

۱۲- معین،عبدالرضا،(۱۳۷۳)،مدیریت زمان گامی در افـزایش بهـره وری،سـاختمان و نصـب،دوره سوم،شماره ۳۳