

رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

محسن توکلی^۱، وحید برزگر^۲

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، گروه تربیت بدنی، بجنورد، ایران.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.

نام نویسنده مسئول:

محسن توکلی

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. روش این تحقیق از نوع همبستگی و به شکل میدانی، به وسیله پرسشنامه های استاندارد مهارت سازمانی زمان و تمایل به برنامه ریزی استراتژیک انجام گرفت. جامعه مورد نظر این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان موجود در ۲۲ اداره در سال ۱۳۹۴ بودند که تعداد آنها ۱۰۸۰ نفر برآورد گردید با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۸۵ نفر بعنوان نمونه به صورت تصادفی انتخاب شدند (۱۲۳ نفر به عنوان مدیر و ۱۶۲ نفر به عنوان کارمند) با توجه به اهداف پژوهش و برآورد پارامترها از آزمون همبستگی پیرسون و t مستقل استفاده گردید. برای تحلیل اطلاعات و محاسبه نتایج از بسته نرم افزاری آماری SPSS در سطح معنی داری $p < 0.01$ استفاده شد. نتایج نشان دارد که بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن هدف گذاری، الویت بندی اهداف و فعالیت ها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و جلسات با تمایل به برنامه ریزی مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان خراسان رضوی ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0.01$). با توجه به ارتباط مهارت سازمانی مدیریت زمان و مولفه های آن با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک پیشنهاد می شود مسئولین و دست اندرکاران وزارت ورزش و جوانان به منظور موفقیت در برنامه ریزی استراتژیک به مقوله مهارت سازمانی مدیریت زمان توجه جدی کنند و مدیران و کارکنانی که مهارت بالایی در این زمینه دارند را مورد تشویق قرار دهند تا سازمان با داشتن برنامه ریزی درست به اهداف خود دست یابد.

واژگان کلیدی: مهارت سازمانی مدیریت زمان، تمایل به برنامه ریزی استراتژیک، مدیران و کارکنان، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

زمان ارزشمندترین سرمایه موجود نزد هر فرد، گروه و سازمان است که با دیگر سرمایه ها به هیچ عنوان قابل مقایسه نیست. اهمیت و اولویت زمان از دیرباز مورد توجه علما و دانشمندان قرار داشته تا آنجا که برخی برای شناخت بیشتر و کنترل زمان دست به پیشگویی زده، مرزهای آن را در هم شکسته اند (ابراهیمی، ۱۳۷۳، ص ۱۸-۱۵). زمان غیر قابل جایگزین، ازدست رفتنی، اندک و غیرقابل اجاره یا خرید است، بنابراین استفاده بهینه از آن در گرو آگاهی از چگونگی صرف و مدیریت آن است. مدیریت زمان یعنی برنامه ریزی و کنترل زمانی که در اختیار فرد است (بحرالعلوم، ۱۳۸۵، ص ۱۸۲-۱۸۱). اما یکی از بیماری های مدیریت در سازمان های دولتی عدم استفاده صحیح و موثر از وقت است، استفاده از زمان به عنوان یک منبع، شاخصی برای کارآمدی مدیریت یک سازمان می باشد و عدم انجام کارهای سازمانی در موعد مقرر زمینه بروز بحران را بوجود می آورد (هاتیک کایا و همکاران^۱، ۲۰۱۲). یکی از مهمترین مهارت های مدیریت زمان مهارت سازمانی مدیریت زمان می باشد که مهارت سازمانی مدیریت زمان عبارتست از آندسته از مهارتهایی است که افراد جهت تحقق اهداف در سازمان و در رابطه با انجام وظایف خویش اعمال می نمایند (فراست، ۱۳۷۱). مهارت سازمانی مدیریت زمان شامل مهارت های: هدفگذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیتها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات می باشد (مکنزی، ۲۰۰۸). ارتباط هریک از این مهارت ها با مدیریت زمان را محققین مختلف بررسی کرده اند بطوریکه آرنولد^۲ معتقد است مدیریت زمان تنها زمانی امکان پذیر است که اهداف روشن و بخوبی تعریف شده باشد (آرنولد ۲۰۰۶). مورفی در مقاله "حیله زمان" اولویت بندی وظایف را برای مدیریت عملی زمان ضروری می داند (مورفی^۳، ۱۹۹۲). گولیدن و سنیتا^۴ برنامه ریزی را یکی از مهمترین فاکتورهای مدیریت زمان می دانند تا آنجا که برنامه ریزی را کلید مدیریت زمان معرفی کرده اند (گولیدن و سنیتا، ۲۰۰۲). مهدی خانی مدیر خوب را مدیری می داند که خود را از کارهای تکراری و روزمره رها سازد که این عمل مستلزم تفویض اختیار توسط مدیر می باشد (مهدیخانی، ۱۳۷۹). اسلامی ناتوانی در برقراری ارتباط با دیگران را یکی از عوامل اساسی اتلاف وقت اعلام می کند (اسلامی، ۱۳۷۳). فرنر جک^۵ معتقد است که در میان علت های اتلاف وقت، جلسات یکی از بدترین عوامل به حساب می آید (فرنر جک، ۱۳۸۱). باتوجه به آنچه گفته شد به نظر می رسد برنامه ریزی یکی از مهمترین فاکتورهای مدیریت زمان است تا آنجا که برنامه ریزی را کلید مدیریت زمان معرفی کرده اند. برنامه ریزی جریان مستمر از تصمیم های سیستماتیک می باشد که با در دست داشتن بهترین اطلاعات نسبت به آینده به مرحله اجراء در می آید. برنامه ریزی نقطه شروع تمامی حرکت های مدیریت است که اهمیت آن از گذشته ای دور بر همگان آشکار گردیده است و آن را اساسی ترین وظیفه مدیریت دانسته اند. برنامه ریزی عبارتست از برآورد احتیاجات آینده و تعیین منابع برای تامین آن احتیاجات. به عبارتی دیگر برنامه ریزی تصمیم گیری در مورد آنچه که باید انجام گیرد و اینکه چگونه باید انجام گیرد توصیف می شود. محرم زاده برنامه ریزی را اقداماتی می داند که مشتمل بر پیش بینی اهداف، تعیین خط مشی ها، معرفی رویه ها، روشهای انجام کار، بیان مقررات و آئین نامه های اجرای کار باشد (محرم زاده، ۱۳۸۲، ص ۷-۵). گولیدن و سنیتا^۴ برنامه ریزی را بعنوان ابزاری برای پیشرفت حرفه ای، ارزیابی مهارتها، و فراگیری تکنولوژی اطلاعات ذکر کرده اند (گولیدن و سنیتا، ۲۰۰۲، ص ۴۵-۴۴). یکی از مهمترین جنبه ها و موضوعات برنامه ریزی، برنامه ریزی استراتژیک است. برنامه ریزی استراتژیک یک روش سیستماتیک است که فراگرد مدیریت استراتژیک را پشتیبانی و تایید می نماید. برنامه ریزی استراتژیک متضمن همه اقداماتی است که منجر به تعریف اهداف شده و از آنجا به تعیین استراتژی های مناسب جهت دستیابی به آن اهداف برای کل سازمان منتج می گردد. برنامه ریزی استراتژیک تلاشی سازمان یافته و منظم برای اتخاذ تصمیمات بنیادی و انجام اقدامات اساسی است که سمت گیری فعالیت های یک سازمان با دیگر نهادها را در چارچوبی قانونی شکل می دهد. امروزه اهمیت بحث برنامه ریزی استراتژیک در بین مدیران و کارکنان ادارات غیر قابل انکار است اما هر مدیر و کارمند ورزشی به تعبیر خاص خود به این مقوله مهم پای بند است. در عین حال وزارت ورزش و جوانان در حال حاضر به برنامه ریزی استراتژیک، نیاز بیشتری وجود دارد چرا که تدابیر هماهنگ شده ایی را برای ساخت فرهنگ سازمانی، محیط کار، روشهای انجام کار، روابط افراد، نظامهای اطلاعاتی و تصمیم گیری و ارتباطی و بطور کلی ساخت و فرآیندهای مختلف سیستم اتخاذ نماید که با شرایط و الزامات قابل پیش بینی و غیر قابل پیش بینی آینده موافق و سازگار باشد. چراکه برنامه ریزی یک فرایند است که با یک ترتیب منطقی و به صورت گام به گام اهداف مورد نظر را دنبال می کند پس با توجه به این مطالب مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان باید همواره در جستجوی روش های موثرتری برای تدوین برنامه ریزی و بررسی عوامل موثر بر آن هستند روش و عواملی که در صورت بکارگیری، نتایج بهتر و ملموس تری را به همراه خواهد داشت. و به نظر می رسد یکی از عواملی که ارتباط نزدیکی با برنامه ریزی استراتژیک مدیران و کارکنان دارد بحث مهارت سازمانی مدیریت زمان می باشد. بطوریکه گسیکووا^۶ (۲۰۱۴) در تحقیق خود عنوان

¹.HaticeKaya,et all². Arnold³.Murphy⁴.Goledn,D and Cynthia⁵ Ferner jack⁶. Goledn, Cynthia

کرد یکی از راهکارهای مدیریت موفق هر سازمانی استفاده از برنامه ریزی استراتژیک است که مدیران اهداف خود را اولویت بندی می کنند. جاف و هافستتر^۷ نیز در پژوهشی ذکر کردند که گلایه همیشگی مدیران در اختیار نداشتن زمان کافی است، آنها همچنین ایده هایی را برای کنترل و مهارت سازمانی مدیریت زمان تشریح کردند که یکی از مهمترین عوامل را برنامه ریزی عنوان کردند (جاف و هافستتر، ۲۰۰۵). با اینحال در زمینه مهارت سازمانی مدیریت زمان و تمایل به برنامه ریزی استراتژیک مدیران و کارکنان تحقیقات کمی صورت گرفته است، بطوری که در محیط ورزش این قضیه محسوس تر است و از آنجایی که مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استانها به عنوان اولین سکوی تاثیر گذار در ورزش استان ها مطرح هستند، لذا اطلاع آنها نسبت به برنامه ریزی استراتژیک و مهارت سازمانی مدیریت زمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و آنها را در برنامه ریزی، استفاده بهینه از زمان، اجرای موثر برنامه ها، کارآیی و اثربخشی، در بین آحاد جامعه توانمند خواهد ساخت. به این منظور، در این تحقیق به دنبال یافتن پاسخ به این سؤال کلی می باشیم که آیا بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد؟ و در جریان این تحقیق به دنبال پاسخ به سئوالات زیر می باشیم:

- ۱) مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی چگونه است ؟
- ۲) تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی چگونه است ؟

مواد و روش ها

با توجه به ماهیت این پژوهش که بدنبال رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی است، روش آن از نوع همبستگی و به شکل میدانی، به وسیله ابزار ذیل انجام شد: ۱. پرسشنامه استاندارد مهارت سازمانی مدیریت زمان: ابزار استفاده شده در این تحقیق پرسشنامه استاندارد کرمی مقدم است که در سال ۱۳۷۷ ساخته شده است. این پرسشنامه ۶ بعد (هدفگذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیتها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات) اندازه گیری می شود و ۳۹ گویه دارد که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه گیری میشود. این پرسشنامه در کشور توسط علم سال ۱۳۹۲ هنجاریابی شده است که پایایی آن ۰/۸۶ و روایی آن برابر با ۰/۷۱ محاسبه شده است.

۲. پرسشنامه استاندارد تمایل به برنامه ریزی استراتژیک: این پرسشنامه استاندارد توسط نوربخش تهیه شده که دارای ۱۰ سوال بوده و هدف آن تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در سازمان است که پایایی آن ۰/۸۴ و روایی آن ۰/۷۶ محاسبه شد. (نوربخش ۱۳۹۲).

جامعه مورد نظر این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی موجود در ۲۲ اداره تربیت بدنی استان خراسان رضوی در سال ۱۳۹۴ می باشد. با توجه به اطلاعات جمع آوری شده تعداد کل آنها ۱۰۸۰ نفر می باشد. با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۸۵ نفر بعنوان نمونه به صورت تصادفی انتخاب و بین کلیه جامعه تحت بررسی انجام شد در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده می گردد. در بخش آمار استنباطی با توجه به اهداف پژوهش و برآورد پارامترها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. برای تحلیل اطلاعات و محاسبه نتایج از بسته نرم افزاری آماری spss در سطح معنی داری $p < 0.01$ استفاده شد.

یافته ها:

بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴- ارتباط بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک

همبستگی		برنامه ریزی استراتژیک	مهارت سازمانی
مهرت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۴۷۸**	۱
	Sig. (2-tailed)	۰,۰۰	
	تعداد	۲۸۵	۲۸۵
برنامه ریزی استراتژیک	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۴۷۸**	۱
	Sig. (2-tailed)	۰,۰۰	
	تعداد	۲۸۵	۲۸۵
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

با توجه به مقدار ۰,۴۷۸، مشاهده میشود که بین دو متغیر مهارت سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه در سطح فراتر از ۱ درصد نیز معنادار است و این ارتباط بین دو متغیر را نشان میدهد.

بین تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران با کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد. در این قسمت هدف این است که آیا بر اساس داده های بدست آمده از دو نمونه مستقل (مدیران و کارکنان) می توان گفت که تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در این دو گروه برابر است. بر طبق خروجی، در هر دو حالت با واریانسهای مساوی و واریانسهای نامساوی، آزمون پذیرفته میشود و این بدان معناست که تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان تفاوتی ندارد. (مقدار احتمال در هر دو حالت بزرگ است).

		آزمون لوین برای برابری واریانسها		آزمون تی برای برابری میانگینها در دو گروه مدیران و کارکنان				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
برنامه ریزی استراتژیک	فرضیه برابری واریانسها	۰,۰۳۱	۰,۸۶۰	۱,۰۵۴	۲۸۳	۰,۲۹۳	۰,۰۶۲۸۹	۰,۰۵۹۶۶
	فرضیه عدم برابری واریانسها			۱,۰۳۹	۱۶۴,۵۵۱	۰,۳۰۰	۰,۰۶۲۸۹	۰,۰۶۰۵۲

بین مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران با کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد.

		آزمون لوین برای برابری واریانسها		آزمون تی برای برابری میانگینها در دو گروه				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
مهارت سازمانی	فرضیه برابری واریانسها	۱,۷۷۹	۰,۱۸۳	۱,۶۷۹	۲۸۳	۰,۰۹۴	۰,۰۹۵۰۵	۰,۰۵۶۶۲
	فرضیه عدم برابری واریانسها			۱,۵۸۲	۱۴۸,۴۸۰	۰,۱۱۶	۰,۰۹۵۰۵	۰,۰۶۰۰۹

در این قسمت هدف این است که آیا بر اساس داده های بدست آمده از دو نمونه مستقل (مدیران و کارکنان) می توان گفت که مهارت سازمانی در این دو گروه برابر است؟

بر طبق خروجی، در هر دو حالت با واریانسهای مساوی و واریانسهای نامساوی، آزمون پذیرفته میشود و این بدان معناست که مهارت سازمانی در مدیران و کارکنان تفاوتی ندارد. (مقدار احتمال در هر دو حالت بزرگ است).

بحث و تفسیر نتایج

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود بدین لحاظ مناسب به نظر می رسد تا ضمن مرور مجدد فرض های تحقیق، به بحث و تفسیر پیرامون هر یک از آن ها بپردازیم.

فرضیه اول: بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود ندارد طبق جدول (1) این فرضیه پذیرفته نمی شود و نتیجه می گیریم که بین مهارت سازمانی مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین طبق جدول این ارتباط مستقیم می باشد یعنی مدیران و کارکنانی که بهره بیشتری از زمان خود می برند تمایل بیشتری به برنامه ریزی دارند یا بالعکس. که این نتایج با نتایج یافته های زیر همخوانی دارد: جواهری زاده در تحقیق خود عواملی که بیشترین نقش را در اتلاف وقت مدیران داشتند مورد بررسی قرار داد که عدم برنامه ریزی یکی از مهمترین این عوامل بود (جواهری زاده، ۱۳۸۴). مارینر^۸ در پژوهشی به بررسی مدیریت زمان بعنوان برنامه ریزی پرداخت. او برنامه ریزی را کلید مدیریت زمان معرفی کرد (مارینر، ۲۰۰۴). موت^۹ در پژوهشی که مشکلات و مسائل مربوط به زمان را در بین مدیران و معاونان مدارس بررسی کرد، پیشنهادهایی را برای بهبود عملکرد آن ها در زمینه مدیریت زمان مطرح ساخت و مهم ترین عامل را برنامه ریزی معرفی کرد (موت، ۱۹۸۶). نفیسه فخریان و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود تحت عنوان شناسایی روابط مدیریت زمان با تمایل به برنامه ریزی و خلاقیت مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان اظهار داشت که روابط مثبت و معناداری بین مدیریت زمان و اجزای آن با تمایل به برنامه ریزی وجود دارد. نتایج نشان داد که ۲۸ درصد تمایل به برنامه ریزی با مهارت مدیریت زمان قابل پیش بینی است. و ارتباط نزدیکی بین اثربخشی زمان و برنامه ریزی وجود دارد و برنامه ریزی مهمترین عامل موثر در فرایند مدیریت زمان می باشد. زامپتاکیس و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۰) در این باره بیان می کنند که مدیریت زمان اساساً یک فرایند برنامه ریزی است که شامل تصمیماتی درباره کارهایی که باید انجام شود، اولویت بندی آنها و مدیریت مؤثر عوامل مزاحم میشود. بنابراین، میتوان گفت برنامه ریزی در بین سایر ابعاد مهارت سازمانی مدیریت زمان از اهمیت بیشتری برخوردار است. - سارپ و همکاران^{۱۱} بر اساس نتایجی که بدست آوردند مشخص شد یک مدیر باید بر اساس برنامه ریزی، کارها را اولویت بندی نماید چون در میان تکنیک های مدیریت زمان نقش موثرتری را دارد (سارپ و همکاران، ۲۰۰۶). فرنر جک^{۱۲} نیز مدیریت زمان را برنامه ریزی منظم زمانی و واکنش مناسب در مقابل ضایع کنندگان وقت می داند (فرنر جک، ۱۹۹۴) جاف و هافستتر^{۱۳} یکی از مشکلات عمده مدیران، در اختیار نداشتن زمان کافی برای انجام کارها می دانند. در این تحقیق استراتژی های کاربردی مدیریت زمان همچون برنامه ریزی برای اعمال پیش بینی نشده تشریح شد و نتایج نشان داد که با عمل کردن به این استراتژی می توان کنترل بیشتری بر زمان داشت و کارها را با کارایی بیشتر و بی نظمی کمتر انجام داد (جاف و هافستتر، ۲۰۰۵). بنابراین همانند تعریف های به عمل آمده از مدیریت زمان که بیشتر به مولفه های برنامه ریزی، کنترل زمان، اولویت بندی زمان و تعیین اهداف و غیره توجه خاصی شده است. به نظر می رسد برنامه ریزی یکی از مهمترین فاکتورهای مدیریت زمان است تا آنجا که برنامه ریزی را کلید مدیریت زمان معرفی کرده اند. لذا مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان از این امور بهره مند بوده اند.

فرضیه دوم: بین تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد. طبق جدول (2) این فرضیه پذیرفته می شود و نتیجه می گیریم که بین تمایل به برنامه ریزی استراتژیک در مدیران و کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتایج با نتایج نصر و معصومی، حمیدی، سارپ و همکاران همخوانی دارد. نصر، و معصومی در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مدیران دانش آموخته ی رشته ی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی نسبت به مدیران دانش آموخته ی سایر رشته های تحصیلی در مهارت های رهبری، انسانی، آموزشی و اداری- مالی در سطح پنج صدم تفاوت معناداری ندارند (نصر، و معصومی ۱۳۸۱). سارپ و همکاران بر اساس نتایجی که بدست آوردند مشخص شد یک مدیر باید بر اساس برنامه ریزی، کارها را اولویت بندی نماید و همچنین تفاوتی در عواملی چون ساعتهای موثر برای انجام کارها، برنامه ریزی، نگرش و رفتارهای مدیران پزشکی وجود ندارد (سارپ و همکاران ۲۰۰۶). اما این یافته ها با یافته های رضائیان، شیرمنجی همخوانی ندارد رضائیان بیان می دارد مدیران برای تحقق اهداف سازمان نیاز به برنامه ریزی دارند و برای دستیابی به این اهداف کارکنان خود را برای انجام امور خاص مامور می کنند همچنین کارکنان وقت کمتری را صرف برنامه ریزی، گزارش دهی می کنند و بیشتر وقت خود را به حل مسائل آنی می پردازند (رضائیان ۱۳۸۷). شیرمنجی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که در رویکرد پشتیبانی نرم،

⁸. Marriner

⁹ Mott.

¹⁰. Zampetakis, L. A., Bouranta, N., & Moustakis, V. S

¹¹ Sarpp N, Yarpuzlu AA, Mostame F

¹². Farner jack D

¹³ Jaffe, Ellen Hofstetter

در مولفه های نیروی انسانی به خصوص داوران و مربیان فعال، منبع مالی و حمایت کنندگی مالی، توسعه علمی پژوهشی و فناوری اطلاعات، مدیریت و برنامه ریزی به ویژه در بخش مسابقات داخلی استانها و توسعه فرهنگی تفاوت معنی داری وجود دارد (شیرمنجی ۱۳۸۷). مغایرت در نتایج بدست آمده می تواند به دلیل کلاسهای آموزشی ویژه برنامه ریزی و آشنایی افراد با برنامه ریزی، تفاوت در اندازه شرکت ها یا سازمانها، نمونه های متفاوت تحقیقات چون مربیان، داوران و حمایت کننده های مالی و بررسی برنامه ریزی از جنبه های مختلف باشد. موارد ذکر شده عوامل بسیار نیرومندی هستند که باعث شده نتایج مغایری در این ارتباط بوجود آید که این نتایج متناقض لزوم تحقیقات بیشتر در این زمینه را ضروری می سازد

فرضیه سوم: بین مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران با کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد. طبق جدول (۳) این فرضیه پذیرفته می شود و نتیجه می گیریم که بین مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران و کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته ها با یافته های شیخ نظامی، کرمی مقدم، کشاورز، محمدیان، سارپ^{۱۴} و همکاران همسو بود. در تحقیقی که شیخ نظامی روی مدیران مدارس انجام داد، به این نتیجه رسید که تجربه و تخصص مدیران در میزان مهارت مدیریت زمان آنان تأثیری ندارد (شیخ نظامی، ۱۳۷۶). کرمی مقدم در یافته های خود به این نتیجه رسید که بین مدیران متخصص و غیرمتخصص در هیچ یک از زمینه های مهارت فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان تفاوت معنی داری وجود ندارد همچنین تجربه ی حرفه ای مدیران بر میزان مهارت فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان تأثیری نداشت (کرمی مقدم، ۱۳۷۷). کشاورز نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که میانگین نمرات مدیران مجرب و غیر مجرب در زمینه مهارت سازمانی مدیریت زمان تفاوت معنی داری وجود ندارد (کشاورز، ۱۳۸۰). محمدیان در تحقیق خود به این نتیجه رسید که از لحاظ میزان شناخت مفهوم مدیریت زمان بین دو گروه دانشجویان رشته مدیریتی و غیر مدیریتی دانشگاه فردوسی تفاوت معنی داری وجود ندارد (محمدیان، ۱۳۸۶). سارپ و همکاران بر اساس نتایجی که بدست آوردند مشخص شد یک مدیر باید بر اساس برنامه ریزی، کارها را اولویت بندی نماید و همچنین تفاوتی در عواملی چون ساعتهای موثر برای انجام کارها، برنامه ریزی، نگرش و رفتارهای مدیران پزشکی بر مدیریت زمان وجود ندارد (سارپ و همکاران ۲۰۰۶).

اما این یافته ها با یافته های زائریان ترومن و هارتلی^{۱۵} همخوانی نداشت. چرا که زائریان در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین کارکنانی که در کلاسهای مدیریت زمان شرکت می کنند از لحاظ مدیریت زمان تفاوت معناداری وجود دارد (زائریان ۱۳۸۶). ترومن و هارتلی در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دانشجویان دختر و دانشجویان مسن تر دارای مهارت مدیریت زمان بالاتری هستند (ترومن و هارتلی ۲۰۰۶). بنابراین مغایرت در نتایج این تحقیقات با یافته های ما ممکن است دلیل تفاوت آگاهی افراد از مهارت سازمانی مدیریت زمان باشد زیرا افرادی که در کلاسهای مدیریت زمان شرکت نمودند از مهارت بیشتری در استفاده از زمان برخوردار بودند. این یافته را چنین می توان توجیه کرد که مدیران زن مسئولیت امور منزل را نیز بر عهده دارند و لذا دچار کمبود وقت مضاعف می باشند و مدیریت زمان برای زنان نقش اساسی دارد و آنها ناچارند که وقتشان را بهتر از مردان تنظیم کنند. زنان مدیر اگر بخواهند که در صحنه زندگی خانوادگی و سازمانی خویش موفق باشند بایستی که در هر دو محیط مدیریت زمان را اعمال نمایند تا دو مسئولیت خطیر خانه و سازمان دچار منافات نگردد. همانطور که مکنزی بیان می دارد، زنان در حالی که خانه داران کامل، مهمانداران کامل و شریک زندگی و مادری کامل هستند می کوشند با مردان که از امتیازاتی چند برخوردارند برابری کنند، بنابراین باید مثل یک مرد و گاه بسیار فراتر از او بکوشند تا به سطح رقیب برسند و مدیران زن باید تلاشی دو برابر مدیران مرد داشته باشند تا ثابت نمایند زن هم می تواند یک مدیر خوب باشد (لئونیدیس و همکاران ۲۰۱۶). دلایل ذکر شده باعث بوجود آمدن نتایج متفاوت شده است که لزوم تحقیقات بیشتر در این زمینه را می طلبد.

¹⁴ Sarpp N, Yarpuzlu AA, Mostame F¹⁵. Trueman, Mark, Jage, Hartly

منابع و مراجع

- [۱] ابراهیمی، علی. (۱۳۷۳). برنامه ریزی وقت. تبریز: فاران.
- [۲] بحر العلوم، حسن. (۱۳۸۵). مبانی مدیریت سازمانهای ورزشی. شاهرود: دانشگاه صنعتی.
- [3] Hatice Kaya, Nurten Kaya, Aylin Öztürk Palloş, Leyla Küçük (2012). Assessing time-management skills in terms of age, gender, and anxiety levels: A study on nursing and midwifery students in Turkey. *Nurse Education in Practice*, Volume 12, Issue 5, September 2012, Pages 284-288
- [۴] فراست، پیتیر (۱۳۷۱) کاهش فشارها از راه مدیریت زمان، صنعت و مطبوعات، ۲۸، شماره ۵ و ۶، ص ۳۱
- [5] Martinez, P. Dolores (2008). Epilogue: Global Football. IN: *Soccer & Society*, Vol 9. No 2.
- [6] Arnold E, Pulich, M. (2006). Improving productivity through more effective time management. *Journal of Health Care Management*, 23: 65-70.
- [7] Goledn, D and Cynthia, S. (2002). Planing for professional Development-Advice for the manager. *Educause quarterly*, 25 (1), 44-45.
- [۸] مهدی خانی، علیرضا (۱۳۷۹). ویژگی های مدیر موفق، شماره ۲۰
- [۹] اسلامی، سعید (۱۳۷۳). مدیریت کاربردی وقت، انتشارات فرهنگی تبریز
- [۱۰] فرنر جک دی (۱۳۸۱). مدیریت کاربردی وقت و عملکرد، ترجمه ناصر جواهری زاده، چاپ اول، انتشارات پژوهش، تهران
- [۱۱] محرمزاده، مهرداد. (۱۳۸۲). مدیریت سازمانهای ورزشی. آذربایجان غربی: جهاد دانشگاهی.
- [12] Jaffe, Ellen Hofstetter (2005). Time management for Directors. *Exchange: the early childhood Leaders' Magazine* since 1978, n161p8-11 jan-feb 2005.
- [۱۳] کرمی مقدم، فرید (۱۳۷۷) بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت سازمانی آن در بین مدیران دبیرستان های دولتی شهرستان شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- [۱۴] نوربخش، شراره، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین نگرش کارکنان در زمینه فرایند برنامه ریزی استراتژیک در سازمان با اثربخشی مدیریت استراتژیک در سازمان، مطالعه موردی؛ شهرستان سمنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- [۱۵] جواهری زاده، ناصر. (۱۳۸۴). بررسی ویژگی ها و مهارت های مدیریت زمان در مدارس راهنمایی شهر تهران و مقایسه آن با وضع مطلوب. علمی- پژوهشی، (۱۲). ۲۸-۱۳
- [۱۶] رضائیان، علی (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ چهارم، تهران: انتشارات سمت.
- [17] Marriner, A. (2004). Time management through planning. *Journal of continuing Education in nursing*, 14 (1). 21-26.
- [18] Mott, D. (1986). Office skills: Time management skills for future office workers. *business education forum*, 34 (4), 11-12.
- [19] Nafiseh Zare Fakhrian¹, Sardar Mohammadi^{2*}, Abbas Khodayari³, Identifying the Relationship of Time Management with Planning Tendency and Creativity of Managers and Employees of the Ministry of Youth and Sports, *International Journal of Sport Studies*. Vol., 3 (8), 872-879, 201
- [20] Zampetakis, L. A., Bouranta, N., & Moustakis, V. S. (2010). On the relationship between individual creativity and time management. *Journal of thinking skills and creativity*, 5, 23-۳۲
- [21] Sarpp, N. Yarpuzlu, AA. Mostame, F. (2006). Assessment of Time Management Attitudes Among Health Managers. Department of Health Administration, Faculty of Health Education.
- [۲۲] نصر، احمد رضا و معصومی، محمد. (۱۳۸۱). مقایسه عملکرد مدیران دانش آموخته رشته ی کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی با سایر رشته ها. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- [۲۳] شیرمنجی، فاطمه. (۱۳۸۷). برنامه ریزی راهبردی برای توسعه ورزش والیبال استان خراسان جنوبی با رویکرد پشتیبانی نرم. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [۲۴] شیخ نظامی، ز. (۱۳۷۶). مقایسه ی خودراهبری و ابعاد آن در میان مدیران دبیرستان های دخترانه شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی.
- [۲۵] کشاورز، کوروش. (۱۳۸۰) مهارت سازمانی مدیریت زمان با استرس شغلی در بین مدیران آموزشگاههای شهرستان فیروزآباد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز، دانشکده علوم انسانی.

- [۲۶] محمدیان، عبدالله. (۱۳۸۵). مقایسه شناخت مفهوم مدیریت زمان میان دانشجویان کارشناسی رشته های مدیریت و غیر مدیریت دانشگاه فردوسی در سال ۸۶-۸۵. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- [۲۷] زائرین، سکینه. (۱۳۸۶). اثر بخشی آموزش مهارت های مدیریت زمان بر کاهش سهل انگاری کارکنان آموزش و پرورش. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- [28] Trueman, M and. Jage, H. (2006). A Comparison Between The Time Management Skills And Academic Performance of Mature And Traditional - entry University Students, Higher – Education. 32(2).199-215.
- [29] Leonidas A. Zampetakisa, Nancy Bourantab, Vassilis S. Moustakisa, c (2016). On the relationship between individual creativity and time Management, Thinking Skills and Creativity 5 (2010) 23–32.