

مدیریت زمان و مؤلفه های آن در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی

محمدجواد قائدمحمدی*

چکیده: این مقاله برگرفته از پژوهشی است که هدفش شناسایی مؤلفه های مدیریت زمان در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی است، شناخت و آگاهی از مؤلفه های فوق به استفاده بهینه دانشجویان از زمان کمک می کند. در پژوهش حاضر با طرح فرضیه هایی، به تحلیل و تبیین موضوع پرداخته شد. روش تحقیق این پژوهش پیمایشی و ابزار سنجش پرسشنامه استاندارد شده مدیریت زمان است که در مورد دانشجویان اجرا شد. جامعه آماری پژوهش، دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ هستند. نمونه مورد مطالعه ۱۸۰ نفر از دانشجویان هستند که به روش تصادفی چند مرحله ای متناسب با حجم نمونه از سه واحد دانشگاهی انتخاب شده اند. یافته های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی تدوین شده است. در بخش توصیفی از شاخص های آمار توصیفی و در بخش استنباطی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. نتایج تحلیل واریانس حاکی از آن است که: ۱. بین تعیین هدف، اولویت بندی و ارزیابی عملکرد که از مؤلفه های مدیریت زمان هستند در نمونه مورد مطالعه به تفکیک واحدهای دانشگاهی تفاوت معنی داری وجود ندارد و ۲. بین برنامه ریزی و تخصیص زمان از مؤلفه های مدیریت زمان به تفکیک واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه تفاوت معنی داری وجود دارد.

کلید واژه ها: مدیریت زمان، دانشجویان، دانشگاه

مقدمه

زمان با ارزش ترین منبعی است که در اختیار انسان قرار دارد، زیرا منابع دیگر به شرط وجود زمان ارزش پیدا می کنند. به همین دلیل در خصوص اهمیت و ارزش توجه به زمان، در

* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن MJ_Gheed@yahoo.com
این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی است که با اعتبار مالی معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن اجرا شده است.

فرهنگ‌ها و زبان‌های مختلف صحبت‌های زیادی شده است. برخی از واقعیت‌هایی که در مورد زمان مطرح شده است عبارت‌اند از: زمان را نمی‌توان پس‌انداز و ذخیره کرد. افزایش زمان غیر ممکن است و در واقع مدیریت کردن زمان یک فرض نادرست به نظر می‌آید، چرا که زمان قابل کنترل و مدیریت نیست، فقط می‌توان گفت چگونه باید از زمانی که در دست ماست بهره بگیریم. ما حتی قادر نیستیم استفاده یا عدم استفاده از زمان را انتخاب کنیم. بلکه فقط می‌توانیم نوع استفاده از آن را تعیین کنیم، وقتی زمان را از دست دادیم دیگر نمی‌توانیم آن را جبران کنیم. یکی از اساسی‌ترین جنبه‌های مدیریت وقت، بهینه‌سازی استفاده از آن است، در واقع «مدیریت زمان یعنی اینکه زمان و کار خویش را به دست گیریم و اجازه ندهیم که امور و حوادث ما را هدایت کنند» (فرنز، ۱۳۸۱: ۳۸).

زمان منبع بی‌مانندی است که اگر از دست برود جایگزینی نخواهد داشت. «توجه به وقت» و اهمیت دادن به آن و استفاده بهینه از زمان پیشینه‌ای دیرینه دارد. در جوامع قدیمی حرکت ماه و خورشید مبنای درک زمان بود و هر چه جوامع تکامل بیشتری پیدا کردند، مفهوم زمان پیچیده‌تر شد. در دنیای موجودات زنده، تنها انسان است که به زمان توجه دارد و سعی می‌کند آن را کنترل کند. ادراک مفهوم زمان تحت تأثیر فرهنگ ما قرار دارد. این تأثیرپذیری از آنجا ناشی می‌شود که زمان مفهومی ذهنی است نه یک واقعیت مادی (لوتار، ۲۰۰۲: ۳۶).

نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی، امری محسوس و حیاتی است. منابع انسانی و مادی بدون هدایت و رهبری لایق، رو به کاهش و نابودی می‌رود، اما در این میان دانشجویان به عنوان اداره‌کنندگان یا مسؤولان سازمان‌ها و واحدهای دانشگاهی عامل اصلی و تعیین‌کننده آماده‌سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی جامعه هستند و چون آموزش عالی در هر جامعه از مهم‌ترین مسائل است، دانشگاه‌ها جایگاه مهمی در بهسازی و شکوفایی اقتصادی و اجتماعی جامعه دارند. با توجه به نقش نظام آموزش عالی به ویژه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است برای بهتر کردن کیفیت این نظام‌ها فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی و به ویژه زمان جلوگیری شود. به اعتقاد کریتر مدیریت فرآیندی برای حل مسائل مربوط به تأمین مطلوب هدف‌های سازمانی، از طریق استفاده مؤثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک محیط در حال تغییر است. از میان منابعی، چون افراد، سرمایه، زمان و مواد اولیه که همگی محدود و ماهیتاً کمیاب و غیرقابل افزایش هستند، زمان از بقیه باارزش‌تر و کمیاب‌تر

است و دانشجویان با در اختیار داشتن این منابع باید آگاهانه برای استفاده بهتر و مطلوب تر از آن تلاش جدی بپردازند (کریتنر، ۱۳۸۱ : ۲۲).

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 : ۸۲).

بیان مسئله

در حال حاضر بیشتر دانشجویان دانشگاه ها بدون داشتن هدف مشخص به ادامه تحصیل می پردازند و اکثر آنها بدون علاقه خاص، و صرفاً به این دلیل که در رشته مورد نظر قبول نشده اند، در یکی از رشته های دانشگاهی مشغول تحصیل هستند. آنها نه برنامه ای برای آینده در نظر گرفته اند و نه تصویری از آینده خود دارند، بنابراین آنها جهت دار نیست. در مورد اشتغال بعد از تحصیل نیز در جستجوی استخدام در یک سازمان دولتی یا خصوصی هستند. در حالی که وضعیت مطلوب آن است که دانشجویان با ورود به دانشگاه مسیر زندگی آینده خود را تعیین کنند. ایجاد کسب و کار شخصی بخشی از نقشه آنها برای آینده شان باشد و تحصیل را مسیری برای تضمین موقعیت خود در دستیابی به آرمان هایشان بدانند. به محدودیت های موجود توجه نکنند و فراسوی محدودیت ها با اتکا به شایستگی های خود در جستجوی موفقیت باشند. روی حمایت ها حساب نکنند، مخاطرات معقول را بپذیرند، موفقیت طلب باشند، هر شکست را یادگیری بدانند و مواجهه با چالش های رقابتی را تفریح تلقی کنند.

مأموریت جدید دانشگاه ها آماده کردن دانش آموختگان دانشگاه هاست. بدین منظور، دانشگاه ها باید ابتدا خود را برای ایفای این نقش آماده کنند. به عبارت دیگر، رویکرد مسئولان راهی به سوی انطباق دانشگاه با نیازهای کشور است.

با توجه به نقش آموزش عالی که منشأ تحولات زیادی در زمینه های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است، یکی از مشکلات گریبانگیر افراد به ویژه دانشجویان، عدم استفاده صحیح از زمان و وقت است.

زمان یکی از منابع کمیاب و بی نظیری است که استفاده موثر و اثربخش از آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای موفقیت در کار و زندگی محسوب می شود. استروتون (۱۹۹۳) اعتقاد دارد، از دیدگاه فردی کسانی که قدرت زمان و چگونگی سازماندهی و استفاده از آن را می دانند، بسیار موفق تر و جلوتر از افراد گیجی هستند که همیشه از تنگی وقت می نالند. به همان نسبت که اختیار ما در انتخاب وظایف و تصمیم گیری افزایش می یابد اختیارمان برای سازماندهی وقت خودمان نیز زیادتر و تدریجاً رویه معمول ما می شود و غالباً عادت پییدا می کنیم (بدون آگاهی ما) که شاید ما را عقب نگه دارد. در هر صورت مدیریت زمان از موضوعات فوق العاده مهمی است که در دنیای پر رقابت امروز باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

مدیریت زمان و بهره وری بهینه از وقت به ما امکان می دهد که خلاقیت دانشجویان را به خدمت بگیریم تا ضمن نجات از استرس های کسالت بار روزمره، مدیریتی موفق اعمال کنیم. در گذشته، زمان به این درجه اهمیت نداشته است، اما امروزه هر لحظه از زمان آستان حوادث و تحولات شگرف است. پس برای همگام و همراه بودن با تحولات باید روی لحظه لحظه زمان، مدیریت داشته باشیم تا به اهدافمان نائل شویم، کارهای مهم تری انجام دهیم، ارزش ها را بشناسیم، تعادل را حفظ کنیم، استرس را کاهش دهیم، به جای کار بیشتر، دقیق تر کار کنیم. زمان را تحت کنترل خود در آوریم و با کارآیی بالاتری عمل نماییم (فرنر، ۱۳۸۱ : ۴۱).

مدیریت موفق زمان روش های نوینی را به ما نشان می دهد تا ۱. دیدگاه بهتری در مورد کارهای وابسته به یکدیگر و اولیت ها به دست آوریم. ۲. فرصت های بیشتری برای پرورش خلاقیت خود و دیگران داشته باشیم. ۳. فشارهای روحی و استرس دست و پنجه نرم کنیم و آن را کاهش دهیم. ۴. اوقات فراغت بیشتری به دست آوریم و بتوانیم کارهای اساسی و مهم را انجام دهیم تا سریع تر به اهدافمان برسیم (حقیقی و علیمردانی، ۱۳۸۰ : ۱۱).

اهمیت عامل زمان به عنوان یک مهارت و ویژگی برای دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی، پژوهشگر را به تدوین و آزمون پرسش های زیر سوق داده است:

بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای منطقه ۱۲ از لحاظ مدیریت زمان تا چه اندازه تفاوت وجود دارد؟

آیا می توان برای مدیریت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی بر زمان الگوی مناسبی پیشنهاد کرد؟

چهارچوب نظری

در بخش مبانی نظری تحقیق با توجه به متغیر اصلی (مدیریت زمان) از نظریه های گوناگون حوزه های مدیریت و علوم اجتماعی استفاده شده است که به اختصار به آنها اشاره می شود.

دیدگاه نظری عرفا و فلاسفه

عرفا و فلاسفه هر یک تعریفی از زمان مطرح کرده اند. اما لازم نیست به زمان فکر کنیم و تعریفی از آن داشته باشیم. همین که آن را احساس کنیم کافی است. البته امروز روی یک تعریف از زمان کار می کنند. طبق این تعریف، زمان عبارت است از وسیله اندازه گیری فعالیت (رحیمی، ۱۳۸۱: ۶۳-۵۶).

وقت موهبتی است که در این کره خاکی به هر یک از ما به رایگان عطا شده است و میزان آن برای همه یکسان است. موفقیت ما در زندگی بستگی به چگونگی استفاده از این گوهر گرانبها دارد. موفقیت هر شخص در زمینه تحقق اهداف و آرمان هایش به مقدار قابل توجهی تابع استفاده موثر از وقت است (نصراصفهانی، ۱۳۸۱: ۸۱).

عرفا نیز به واسطه ماهیت ابزار شناختی خود، یعنی دل، از زبان نمادین استفاده می کنند و زمان را دارای جنبه درونی می دانند و از آن با اصطلاحاتی مانند وقت، آن، دم، یاد می کنند. عرفا وقت خوش عارفانه را همانا نوعی بی وقتی و رها شدن عارف از سیطره زمان و مکان می دانند (روبرتا، ۱۳۸۳: ۶۱).

دین اسلام نیز اهمیت زمان را مورد تأیید قرار داده است، چنان که امام صادق (ع) می فرماید: «من استوی یوماه فهو مغبون» باید هر روز نسبت به روز قبل بهتر باشیم (رضایی مقدم؛ بخشی جهرمی، ۱۳۷۵، به نقل از کرمی مقدم، ۱۳۷۷).

در فرهنگ و ادب ایران نیز به اهمیت زمان و نحوه استفاده درست از آن اشاره شده است. خیام زمان را به پرنده ای که بر سر شاخه ای نشسته است تشبیه می کند (شیخ نظامی، به نقل از کرمی مقدم، ۱۳۷۷: ۲۹).

ولتر نویسنده، فیلسوف و متفکر بزرگ فرانسوی در یکی از کتاب های خود از زبان دو تن از شخصیت هایش به موضوع قابل تأملی اشاره می کند. یکی از شخصیت ها از دیگری می پرسد: «از تمام چیزهایی که در دنیا وجود دارد، چه چیزی سریع ترین و کندترین است؟ چه چیز بلندترین و کوتاه ترین است؟ چه چیز بخش پذیرترین و گسترده ترین است؟ چه چیز حد اعلای

ندامت را به همراه می‌آورد، ولی بیش از هر چیز دیگری مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرد؟ چه چیز است که بدون آن هیچ‌کاری صورت نمی‌پذیرد، کوچک‌ترین چیزها را می‌بلعد و به بزرگ‌ترین‌ها حیات می‌بخشد؟ و پاسخ می‌شنود: «زمان» (هیندل، ۱۳۸۳: ۹۱).

دیدگاه نظری جامعه‌شناسان

نظام ارزشی هر فرد تحت تأثیر باورهای اوست و باورهای هر انسانی برخاسته از فرهنگی است که در آن رشد و نمو کرده است. نوع نگاه فرهنگ و افراد جامعه به زمان، بر نحوه استفاده و عملکرد افرادی که در چارچوب ارزش‌های آن قرار دارند، تأثیر می‌گذارد. زمان و نوع استفاده از آن یکی از عناصر و معیارهایی است که از طریق آن می‌توان درباره کارآمد بودن و قدرت یک فرهنگ در زمینه بالندگی و خلاقیت افراد آن قضاوت کرد (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۰).

در گذشته، به دلیل نیاز به دانستن زمان کشت و برداشت محصول، کشاورزان فقط به اندازه گیری فواصل بلند زمانی توجه داشتند. آنها به هم زمانی دقیق کار انسانی نیازمند نبودند و به ندرت از واحدهای تحقیق برای اندازه‌گیری فواصل کوتاه زمانی استفاده می‌کردند. آنان به طور معمول زمان را نه به واحدهای ثابتی نظیر ساعت یا دقیقه، بلکه به بخش‌های بی‌نظم و غیر دقیقی که نمایانگر زمان مورد نیاز برای اجرای وظایف روزمره بود، تقسیم می‌کردند؛ اما انقلاب صنعتی تصاویر ذهنی مردم درباره زمان را دگرگون کرد. در این دوره به جای فواصل زمانی مبهم، جوامع صنعتی به واحدهای بسیار دقیقی مثل ساعت، دقیقه و ثانیه نیاز داشتند که می‌بایست استاندارد و از فصلی به فصل دیگر و از جامعه‌ای به جامعه دیگر قابل تبدیل باشد (سپورت، ۱۳۷۵: ۸).

به طور کلی دو رویکرد متفاوت در مورد زمان وجود دارد، یکی رویکرد چند زمانی و دیگری رویکرد تک زمانی. در فرهنگ‌هایی که رویکرد چند زمانی دارند، تعامل گروه در مقایسه با رویکرد تک زمانی از لحاظ مهلت زمانی کار کردن مهم‌تر است. در این فرهنگ‌ها غالباً قرارها و وعده‌ها مورد توجه قرار نمی‌گیرد و در مورد آنها تخلف می‌شود. در فرهنگ‌هایی که رویکرد تک زمانی دارند، زمان به واحدهای دقیق تقسیم می‌شده است، وقت، زمان بندی و مدیریت می‌شود، برای اجرای کارها مهلت زمانی تعیین می‌گردد و تلاش می‌شود که کارها مطابق برنامه زمان بندی شده انجام گیرد. تأخیر در یک جلسه یا رعایت نکردن مهلت زمانی وظیفه شناسی تلقی می‌گردد. فرهنگ‌های اروپای شمالی و آمریکای شمالی بیشتر به سوی رویکرد

تک زمانی گرایش دارند، در حالی که گرایش فرهنگ های آمریکای لاتین و خاورمیانه بیشتر به رویکرد چند زمانی است (انونی، ۲۰۰۶: ۸۱).

نظریه های مدیریت

شناختن عوامل ضایع کننده زمان از مهم ترین اقدامات هر مدیر مدبری است، زیرا پیچیدگی مدیریت زمان و وابستگی آن به خلق و خوی مدیر و نحوه عملکرد همکاران، روسا، صاحبان کار و نوع کار، آن را بغرنج و دشوار می سازد. اما شناختن و اولویت دادن به هر یک از عوامل و بازکردن گرهی از گره های این کلاف سردرگم، خود هنری است قابل تامل و تعمق که مدیریتی همراه با شناخت و خلاقیت را می طلبد. مدیریت زمان با تأکید بر انضباط فردی و گروهی و بهره‌وری بهینه از وقت به ما امکان می دهد که خلاقیت خود را به خدمت بگیریم تا ضمن نجات از استرس های کسالت بار روزمره، مدیری موفق باشیم. در گذشته، زمان به این درجه اهمیت نداشت. اما امروزه هر لحظه از زمان آستان حوادث و تحولات شگرف است. پس برای همگام و همراه بودن با تحولات باید با مدیریت بر لحظه لحظه زمان به اهداف مان دست یابیم، کارهای مهم تر را انجام دهیم، ارزش ها را بشناسیم، تعادل را حفظ کنیم، استرس را کاهش دهیم، به جای کار بیشتر، دقیق تر کار کنیم، زمان را تحت کنترل خود در آوریم و با کارایی بالاتر عمل کنیم (محمدیون، ۱۳۸۴: ۱۱).

رابینز^۱ یکی از صاحب نظران مدیریت است که به دو نوع «زمان» اعتقاد دارد: یکی زمان غیرقابل کنترل و دیگری زمان قابل کنترل. او می گوید، بسیاری از مدیران نمی توانند تمام وقتشان را کنترل کنند، آنها پیوسته و روزمره به بحران های ناگهانی، واکنش نشان می دهند. وقت عمده مدیران صرف پاسخ گویی به درخواست ها و تقاضاها و همچنین توجه به مسایل و مشکلاتی می شود که دیگران ایجاد کرده اند این نوع زمان را نمی توان کنترل و مدیریت کرد. در مقابل بخشی از وقت آدمی قابل کنترل است. بسیاری از پیشنهادها مطرح شده برای مدیریت زمان، مربوط به استفاده از زمان قابل کنترل است. زیرا بخش کنترل پذیر وقت آدمی قابل مدیریت کردن است (رابینز، ۱۳۸۳: ۵۲).

الک مکنتزی^۲ (۱۹۷۸) در مقاله ای تحت عنوان «مدیریت زمان: از اصل تا عمل» درباره

1. Robbins
2. A. Makense

اصول مدیریت به طور اعم و مدیریت زمان به طور اخص صحبت می‌کند. او می‌گوید: بیشتر مدیران و دانشجویان ما اصول مدیریت زمان را نمی‌دانند. وی در این مقاله توصیف می‌کند که چگونه دانشجویان باید برنامه‌های مدیریت زمان را طراحی کنند. یک اصل مهم که نه تنها در مدیریت زمان، بلکه به طور کلی در مدیریت به معنای عام باید مدنظر هر دانشجویی باشد، پرهیز از واقع‌گرایی و مطلق‌نگری است. هر قدر که دانشجو در اجرای کاری دقت و انرژی به خرج دهد، نتیجهٔ صددرصد حاصل نخواهد شد. بنابراین مدیر باید به جای وسواس داشتن، وظایفی را که بر عهده دارد تنها در حد خواسته شده و استاندارد انجام دهد. در واقع جوهر مدیریت زمان این است که بهترین و پر انرژی‌ترین اوقات خود را صرف مهم‌ترین کارها کنید تا به بیشترین نتایج مطلوب برسید (مکنزی، ۱۳۷۴: ۱۰۱).

آلک مکنزی می‌گوید: هر کس تلاش بیشتری به عمل آورد می‌تواند روزانه دو ساعت وقت صرفه‌جویی کند. یعنی ده ساعت در هفته، به این ترتیب هر ماه یک هفته و هر سال ۱۲ هفته زمان اضافه دارید و در طول یک سال هر فرد می‌تواند سه ماه وقت کاری اضافه داشته باشد. وی می‌گوید، تصور کنید که اگر در هر سازمان هر فردی در تقویم سالانه اش ۱۵ ماه داشته باشد چه کارها که نمی‌تواند انجام دهد (خاکی، ۱۳۸۲). با این حساب می‌توان متوجه شد که استفاده از اصول مدیریت زمان چقدر می‌تواند در بهبود منافع اقتصادی و اجتماعی جامعه تأثیر داشته باشد.

آلک مکنزی در جای دیگر می‌گوید: «ارزش واقعی مدیریت زمان عبارت است از ارتقای تمامی ابعاد زندگی ما، به تعبیر دیگر ارمغان مدیریت زمان برای ما زمان بیشتر نیست، بلکه زندگی بهتر است (نجف بیگی، ۱۳۸۱: ۲۳).

میلر^۱ (۱۹۸۵) و دیلون^۲ (۱۹۸۱) بیان می‌کنند: زمان تنها منبعی است که به محض دستیابی به آن می‌باید مصرف شود و آهنگ مصرف آن هم ثابت است، شصت ثانیه در هر دقیقه و شصت دقیقه در هر ساعت. به این ترتیب ما نمی‌توانیم زمان را اداره کنیم، بلکه فقط می‌توانیم رابطهٔ خودمان با زمان را اداره نماییم. به این تعبیر، مقدار زمانی که در اختیار ماست قابل کنترل نیست و ما فقط می‌توانیم نحوه استفاده از آن را کنترل کنیم. ما همچنین در مورد مصرف شدن اصل زمان اختیاری نداریم، بلکه فقط نحوه مصرف آن به ما مربوط می‌شود. زمانی

1. Miller

2. Dillon

- که تلف کرده‌ایم، دیگر از دست رفته و قابل جایگزینی نیست (کرمی مقدم، ۱۳۷۷: ۳۷).
- لوتارسی^۱ ورت می‌گوید: مدیریت زمان روش‌های نوینی را به ما نشان می‌دهد تا:
۱. دیدگاه بهتری به کارهای وابسته به یکدیگر و اولویت‌ها به دست آوریم.
 ۲. فرصت‌های بیشتری برای خلاق بودن ایجاد کنیم تا به جای منفعل بودن، مبتکر باشیم.
 ۳. با فشارهای روحی و استرس دست و پنجه نرم کنیم، آن را کاهش دهیم و از آن اجتناب ورزیم.
 ۴. اوقات فراغت بیشتری به دست آوریم. به عبارت دیگر وقت بیشتری برای خانواده و... داشته باشیم.
- با ثبات قدم و به طور منظم به اهدافمان دست یابیم و در نتیجه، زندگی ما معنی‌دار و دارای سمت و سو شود (لوتار، ۱۳۸۲: ۹۱).

فرضیه های پژوهش

- فرضیه های مورد آزمایش براساس اهداف پژوهش عبارتند از:
۱. بین دانشجویان از لحاظ تعیین هدف به عنوان یکی از ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد.
 ۲. بین دانشجویان از لحاظ اولویت بندی به عنوان یکی از ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد.
 ۳. بین دانشجویان از لحاظ برنامه ریزی و تخصیص زمان به عنوان یکی از ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد.
 ۴. بین دانشجویان از لحاظ ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

به طور کلی پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات زمینه یابی است و محقق به مطالعه متغیرهای مدیریت زمان در بین دانشجویان می پردازد. برای جمع آوری داده ها، توصیف و تحلیل آنها از این روش استفاده شده است.

جامعه آماری، شیوه نمونه گیری و حجم نمونه

جامعه آماری، حوزه تعمیم نتایج و یافته های پژوهش است. از این رو جامعه آماری در بردارنده کلیه افراد مورد بررسی است که پژوهشگر از میان آنها واحدهای نمونه خود را گزینش کرده است. جامعه آماری پژوهش حاضر دانشجویان رشته مدیریت منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی هستند.

نظر به حجم وسیع جامعه آماری و عدم امکان جمع آوری داده ها از تمامی افراد، تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شد، سپس چند مرحله ای از میان واحدهای دانشگاهی منطقه ۱۲، ۳ واحد از طریق نمونه گیری تصادفی انتخاب و از دانشکده مدیریت هر واحد ۶۰ دانشجو یعنی جمعاً ۱۸۰ نفر گزینش شدند.

روش جمع آوری داده ها

الف: روش کتابخانه‌ای: برای دستیابی به مبانی نظری و پیشینه تحقیقات از این روش استفاده شده است.

ب: روش میدانی: با اجرای پرسش‌نامه درمیان آزمودنی‌ها، داده های لازم جمع آوری شد.

ابزار پژوهش

بررسی مقدماتی^۱

اعتبار یا روایی صوری از نوع محتوا: اعتبار یا روایی، مسئله ای عمدتاً کیفی و ارزیابی آن بسیار مشکل است، در واقع چگونگی حرکت محقق از تعریف نظری به تعریف عملی مورد توجه قرار می‌گیرد. یکی از روش‌ها تعیین اعتبار محتوا یعنی سنجش میزان اعتبار اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه‌گیری است که معمولاً افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه آن را انجام می‌دهند. از این رو اعتبار محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد (کلانتری، ۱۳۸۲: ۷۷). برای حصول اطمینان از روایی پرسشنامه، سؤالات، گویه ها و طیف مورد استفاده در اختیار افراد صاحب نظر موضوع مورد مطالعه (استادان رشته های مدیریت و جامعه شناسی) قرار گرفت. مجموع ۴۰ گویه مورد توافق متخصصان قرار گرفت که در ابزار اندازه گیری لحاظ شد.

1. Pilot study

اعتبار یا پایایی تحقیق

اعتبار یا پایایی، مسئله ای کمی و فنی است و بیشتر وابسته به پاسخ این سؤال است که ابزار اندازه گیری با چه دقت و صحتی پدیده یا صفت مورد نظر را اندازه گیری می کند. استفاده ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین اعتبار عمومیت بیشتری دارد. اصولاً این روش برای محاسبه انسجام درونی ابزار اندازه گیری یا مقیاس ها به کار می رود. زمانی که مقیاسی از نوع لیکرت وجود داشته باشد و محقق بخواهد از طریق گویه های مختلف یک مفهوم پیچیده را اندازه گیری کند، برای سنجش انسجام درونی مقیاس می توان از آماره آلفای کرونباخ استفاده کرد. اگر مقدار به دست آمده از آماره آلفای کرونباخ بیشتر از $0/70$ باشد، پایایی ابزار اندازه گیری، قابل قبول تلقی می گردد. در بحث آلفای کرونباخ گزینه ای وجود دارد که نشان می دهد با حذف هر یک از گویه ها چه تغییری در مقدار آلفا ایجاد می گردد. از طریق بررسی مقادیر این بخش می توان تصمیم گرفت که در صورت حذف کدام گویه یا گویه ها مقدار آلفا افزایش می یابد. این گونه گویه ها، مواردی هستند که با سایر گویه ها سازگاری ندارند و با حذف آنها دقت اندازه گیری مقیاس افزایش می یابد. اگر مقدار به دست آمده کمتر از $0/70$ باشد، باید عمل حذف گویه های با آلفای پایین تا جایی ادامه یابد که مقدار آلفای نهایی به $0/7$ یا بیشتر از آن برسد (کلانتری، ۱۳۸۲: ۷۵).

در بررسی مقدماتی، جمعیت محدودی از جامعه آماری (۴۵ نفر) انتخاب و پرسشنامه تنظیمی در مورد آنان اعمال شد، و پس از استخراج داده ها و بررسی نتایج و ارزیابی نقاط قوت و ضعف سؤالات پرسشنامه، نواقص و نارسایی های مربوط به برخی از سؤالات برطرف شد. بنابراین گویه های منتخب در دو بررسی مقدماتی و نهایی مورد تحلیل قرار گرفتند و نتایج حاصل نشان داد که مقیاس های به کار رفته از قابلیت اعتماد قابل قبولی برخوردارند، به طوری که ضرایب همبستگی در بررسی نهایی افزایش یافتند؛ آلفای مقیاس ها در بررسی مقدماتی $0/80$ و در بررسی نهایی برابر با $0/85$ است که هر دو در حد بالایی هستند.

در نهایت پرسشنامه موجود براساس گزینه های هرگز = ۱، گاهی = ۲، نظری ندارم = ۳، بیشتر اوقات = ۴ و همیشه = ۵ ساخته شد. گویه های پرسشنامه فوق براساس خرده مقیاس های مدیریت زمان شامل، تعیین هدف، تعیین اولویت، برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد تدوین شده اند.

یافته ها

یافته های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی تدوین شده است. در بخش توصیفی برای تعیین متغیرها از شاخص های آمار توصیفی استفاده شده و برای بخش استنباطی، با توجه به حجم نمونه و متغیرهای پژوهش، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای این منظور مناسب شناخته شد. این آزمون نشان می دهد که آیا تفاوت معناداری بین متغیرهای مورد آزمایش به تفکیک دانشگاه وجود دارد یا خیر؟

جدول ۱: خلاصه شاخص های آماری مربوط به نمره های دانشجویان در پرسشنامه مدیریت زمان و مؤلفه های آن

شاخص متغیر	میانگین	معیار	خطای میانگین	میان	نما	انحراف معیار	واریانس	کجی	کجی خطای معیار	کشیدگی	مجموع
تعیین هدف	۳۴	۰	۱۵۱۰۶۸	۳۴	۳۱	۱۵۱۹۹۶	۴۲۱۵۱۰	۰/۰۹۲	۰/۱۹۰	-۰/۱۸۰۰	۱۰۰
اولویت بندی	۲۴/۳۷۶۵	۰	۰/۳۶۶۰۷	۲۴/۰۰۰۰	۲۲/۰۰(b)	۴۷۷۲۹۶	۳۲۷۸۱	۰/۱۸۲	۰/۱۸۶	-۰/۳۴۰	۴۱۳۷/۰۰
عملکرد ارزیابی	۳۰/۰۹۰۹	۰	۰/۵۹۵۳۶	۳۰/۰۰۰۰	۲۸/۰۰(b)	۷/۶۴۷۵۹	۵۸۱۴۸۶	۲/۵۶۵	۰/۱۸۹	۱۸۱۷۶۲	۴۹۶۵/۰۰
برنامه ریزی،	۴۲/۰۱۸۵	۰	۰/۶۵۶۶۷	۴۱/۰۰۰۰	۳۹/۰۰	۸۱۳۵۸۰۴	۶۹/۸۵۷	۰/۱۳۲	۰/۱۹۱	-۰/۳۸۱	۶۸۰۷/۰۰

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می شود، با توجه به شاخص های آمار توصیفی به دست آمده از نمونه مورد بررسی، بالاترین میانگین مربوط به شاخص برنامه ریزی، تخصیص زمان (۴۲/۰۱۸) و کمترین میانگین مربوط به متغیر اولویت بندی (۲۴/۲۷) است. در مورد شاخص نما، بیشترین مقدار مربوط به متغیر برنامه ریزی، تخصیص زمان (۳۹) و کمترین مقدار متعلق به اولویت بندی (۲۲) است، همچنین میان به دست آمده نشان می دهد که بیشترین مقدار متعلق به متغیر برنامه ریزی، تخصیص زمان (۴۱) و کمترین مقدار متعلق به متغیر اولویت بندی

(۰/۳۶) است.

مورد خطای معیار میانگین، بیشترین مقدار به متغیر برنامه ریزی، تخصیص زمان (۰/۶۵) و کمترین مقدار به متغیر اولویت بندی (۰/۳۶) تعلق دارد. واریانس به دست آمده از شاخص های آماری نمونه مورد مطالعه در جدول ۱ مشاهده می شود که بیشترین واریانس به برنامه ریزی و تخصیص زمان (۶۹/۸۵) و کمترین واریانس به متغیر اولویت بندی (۲۲/۷۸) تعلق دارد. در خصوص کجی در نمونه مورد مطالعه، بیشترین کجی متعلق به متغیر ارزیابی عملکرد (۲/۵۶) و کمترین مقدار کجی متعلق به متغیر تعیین هدف (۰/۰۹۲) است. در مورد میزان کشیدگی در نمونه مورد مطالعه، بیشترین میزان مربوط به متغیر ارزیابی عملکرد (۱۸/۷۶) و کمترین مقدار مربوط به متغیر اولویت بندی (۰/۲۴۰-) است.

فرضیه اول: تفاوت معنادار بین دانشجویان از لحاظ تعیین هدف به عنوان ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه.

جدول ۲: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۸۷/۴۵۱	۲	۹۳/۷۲۶	۲/۲۳۹	۰/۱۱۰
درون گروهی	۶۶۹۹/۱۵۰	۱۶۰	۴۱/۸۷۰		
جمع	۶۸۸۶/۶۰۱	۱۶۲			

با توجه به F محاسبه شده (۲/۲۳۹) و سطح معنی داری (۰/۱۱۰) می توان قضاوت کرد بین میانگین نمره مؤلفه تعیین هدف به عنوان یکی از ابعاد مدیریت زمان به تفکیک واحد دانشگاهی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه دوم: تفاوت معنادار بین دانشجویان از لحاظ اولویت بندی به عنوان ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه.

جدول ۳: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۵۵/۹۰۲	۲	۲۷/۹۵۱	۱/۲۳۰	۰/۲۹۵
درون گروهی	۳۷۹۴/۱۰۴	۱۶۰	۲۲/۷۱۹		
جمع	۳۸۵۰/۰۰۶	۱۶۹			

با توجه به F محاسبه شده ($1/230$) و سطح معنی داری ($0/295$) می توان قضاوت کرد بین میانگین نمره اولویت بندی به عنوان ابعاد مدیریت زمان به تفکیک واحد دانشگاهی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه سوم: تفاوت معنادار بین دانشجویان از لحاظ برنامه ریزی و تخصیص زمان به عنوان ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه.

جدول ۴: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۳۵۶/۲۵۰	۲	۱۷۸/۱۲۵	۳/۱۲۵	۰/۰۴۷
درون گروهی	۹۲۳۵/۳۸۶	۱۶۲	۵۷/۰۰۹		
جمع	۹۵۹۱/۶۳۶	۱۶۴			

با توجه به F محاسبه شده ($3/125$) و سطح معنی داری ($0/047$) می توان قضاوت کرد بین میانگین نمره برنامه ریزی و تخصیص زمان به عنوان ابعاد مدیریت زمان به تفکیک واحد دانشگاهی در سطح $\alpha=0/05$ تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: تفاوت معنادار بین دانشجویان از لحاظ ارزیابی عملکرد به عنوان ابعاد مدیریت زمان، به تفکیک دانشگاه.

جدول ۵: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۲۰/۷۳۸	۲	۶۰/۳۶۹	۰/۸۶۳	۰/۴۲۴
درون گروهی	۱۱۱۲۶/۲۰۶	۱۵۹	۶۹/۹۷۶		
جمع	۱۱۲۴۶/۹۴۴	۱۶۱			

با توجه به F محاسبه شده ($0/863$) و سطح معنی داری ($0/424$) می توان قضاوت کرد بین میانگین ارزیابی عملکرد به عنوان ابعاد مدیریت زمان به تفکیک واحد دانشگاهی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

زمان به عنوان یک پدیده اجتماعی، کالایی کمیاب و محدود است، قابل خریداری، ذخیره کردن و نگهداری نیست، افزایش و طولانی کردن زمان غیرممکن است و نمی توان این پدیده را متوقف کرد. گذشت زمان دایمی و غیرقابل برگشت است. به همین دلیل زمان ضروری ترین پدیده اجتماعی برای تک تک افراد جامعه است، زیرا تمام فعالیت های انسان در بعد زمان انجام داده می شود.

نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه های فعالیت اجتماعی، امری محسوس و حیاتی است. منابع انسانی و مادی بدون هدایت و رهبری لایق، رو به کاهش و نابودی می رود. دانشجویان اداره کنندگان نهادهای اجتماعی آینده محسوب می شوند. با توجه به نقش نظام آموزش عالی به ویژه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه. ضروری است برای بهتر کردن کیفیت این نظام ها، فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی و به ویژه زمان جلوگیری شود.

با توجه به دیدگاه های نظری و اهمیت پدیده زمان هدف پژوهش که شناسایی مؤلفه های مدیریت زمان در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی است، محقق شده است. نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه های پژوهش (۴ فرضیه) نشان می دهند، بین میانگین نمره متغیرهای تعیین هدف، اولویت بندی و ارزیابی عملکرد به عنوان مؤلفه های مدیریت زمان به تفکیک واحد دانشگاهی مورد مطالعه تفاوت معنی داری وجود دارد، همچنین براساس نتیجه به دست آمده، بین متغیر برنامه ریزی و تخصیص زمان به عنوان مؤلفه مدیریت زمان به تفکیک واحد دانشگاهی در سطح $a=0/05$ تفاوت معنی داری وجود دارد و حاکی از تأیید فرضیه پژوهش است.

موضوع پژوهش حاضر تا حدودی با یافته های پژوهش های زیر همسویی دارد:

نصرافهانی (۱۳۸۱) در پژوهش خود با عنوان مدیریت زمان به این نتیجه رسید که هدف مدیریت زمان کمک به افراد است تا از قید و بندهای دست و پا گیر درونی و بیرونی خود خلاص شوند، بدون اینکه استقلال و آزادی آنها کاهش یابد. همچنین زالی (۱۳۷۵) در پژوهش خود با موضوع مشابه به این نتیجه رسید که زمان های از دست رفته بازگشتنی نیستند و شاید این بی رحمانه ترین قوانین باشد. حقیقی (۱۳۷۷) در پژوهش خود به این نتیجه می رسد که

استفاده مؤثر از زمان به سطح انرژی هر شخصی مربوط می شود. بنابراین فرد باید از نیرو و انرژی خود نهایت استفاده را بکند.

به نقل از ملایردی، ۱۳۸۵، پژوهش مشابهی در دانشگاه آنکارا در سال ۲۰۰۵ با موضوع نگرش مدیران به مدیریت زمان انجام گرفت که نتایج آن، آموزش مدیران در زمینه مدیریت زمان را خاطر نشان می سازد.

نظر به اهمیت موضوع و براساس یافته های این پژوهش پیشنهاد می شود برای سنجش مؤلفه های مدیریت زمان در میان دانشجویان پژوهش های دیگری در یک نمونه بزرگ تر و با کنترل انجام داده شود.

همچنین پیشنهاد می شود پژوهشی با موضوع مدیریت زمان در بین دو گروه از دانشجویان زن و مرد به طور مجزا اجرا شود.

منابع فارسی

- بوریل، گ؛ مورگان، گ. (۱۳۸۳). نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمد تقی نوروزی، تهران: انتشارات سمت.
- حقیقی، م؛ علیمردانی، م. (۱۳۸۰). الگویی برای تنظیم وقت مدیریت به همراه توصیه های کاربردی، مدیریت، تهران: نشر عالم.
- خاکی، غ. (۱۳۸۲). تلقی از زمان در فرهنگ های سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد، تهران: تدبیر.
- رابینز، ا. پ. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی، مترجمان پارسائیان علی، اعرابی، سیدمحمد، جلد سوم، چاپ پنجم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رحیمی، ش. (۱۳۸۱). مدیریت زمان، کارآفرین، شماره ۱۴.
- روبرت، ر. (۱۳۸۳). مدیریت زمان، ترجمه، مژده شیرازی منش و دیگران، تهران: خدمات فرهنگی رسا.
- ساروخانی، ب. (۱۳۷۲). روش های تحقیق در علوم اجتماعی، جلد نخست، چاپ دوم، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- سپورت، ل. (۱۳۷۵). مدیریت زمان، ترجمه خاکی، غلامرضا، تهران: انتشارات سازمان بهره‌وری ایران.

- سرایبی، ح. (۱۳۷۲). مقدمه ای بر نمونه گیری در تحقیق. تهران: انتشارات سمت.
- فرنر، ج. (۱۳۸۱). مدیریت موفق زمان، ترجمه ناصر جوادی زاده، تهران: انتشارات پژوهش.
- کریمی مقدم، ف. (۱۳۷۷). بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان و مهارت سازمانی در بین مدیران دبیرستان های دولتی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- کلانتری، خ. (۱۳۸۲). پردازش در تحقیقات اقتصادی و اجتماعی، تهران: شریف.
- کریتنر، ا. (۱۳۸۱). دیدگاه کلیدی در مدیریت، ترجمه حسین نژاد، محمدعلی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- گلشن فومنی، م. ر. (۱۳۷۳). جامعه شناسی آموزش و پرورش، تهران: نشر شیفته.
- لوتار، ی. (۱۳۸۱). مدیریت زمان، ترجمه غلامرضا خاکی، تهران: انتشارات سازمان بهره وری بصیر.
- محمدیون، س. (۱۳۸۴). شیوه های مدیریت زمان. نشریه پیام مدیریت موفق. شماره ۷.
- مکنزی، ا. (۱۳۸۴). مدیریت بهره وری از زمان، ترجمه رضاپور، محمدرضا، تهران: انتشارات معارف.
- نجف بیگی، ر. (۱۳۸۱). سازمان و مدیریت، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- نصراصفهانی، ع. (۱۳۸۱). فنون مدیریت زمان. مدیریت توسعه، شمار ۱۴.
- هیندل، ت. (۱۳۸۳). مدیریت زمان، ترجمه، شفیع الهی، تهران: انتشارات سارگل.

منابع انگلیسی

- Kamron, S., (2002). **Five Time management mistakes.** www.google/TOP
- Strutton- D, Toma- A, and Pelton- LE, (1993). **Relationship between psychological climate and trust between salespersons and their managers in sales organizations.** Psychological report vol 72, ISS 3.