



رابطه بین مدیریت مبتنی بر وب و مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان

* محمد جمال‌دینی

** بابک حسین‌زاده

*** علی‌اصغر شجاعی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی است. روش تحقیق، بر اساس هدف کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌های پژوهش توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در سه سطح عالی، میانی و عملیاتی به تعداد ۴۲۳ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۰۱ نفر از مدیران به عنوان نمونه آماری بر اساس جدول مورگان جهت مطالعه انتخاب شدند. روایی محتوای پرسش‌نامه از طریق شاخص‌های تحلیل عاملی تاییدی، شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) و شاخص میانگین واریانس استخراج شده مورد تایید قرار گرفت، پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه مدیریت مبتنی بر وب ۰/۸۳، روابط انسانی ۰/۹۰ و پرسش‌نامه مدیریت زمان سازمانی ۰/۸۸ به دست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل سازی ساختاری در نرم افزارهای آماری Lisrel و SPSS تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی، روابط انسانی و مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، همچنین مشخص شد که مدیریت مبتنی بر وب با نقش واسطه روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در نتیجه با توجه به مدیریت مبتنی بر وب و توسعه روابط انسانی از سوی مدیران می‌توان شاهد توسعه مدیریت زمان سازمانی بود.

واژگان کلیدی

مدیریت مبتنی بر وب، مدیریت زمان سازمانی، روابط انسانی - مدیران

* دانشجوی دکتری رشته‌ی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران jamaldini.mohammad@gmail.com

** استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران jaskazmoon@gmail.com

*** استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران iranjask1@gmail.com

نویسنده مسؤل: بابک حسین‌زاده

مقدمه

ویژگی سازمان‌های امروزی، پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند (Lu, Yuan & Wu 2017:1630). پیش‌بینی تغییرات با وقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات دانشگاه‌های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند (Soltanzadeh, Ghalavandi & Fatahi, 2012: 126). در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است (Awando, Wood, Camargo & Layne, 2014: 201). در این راستا هرچه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich 2015: 2255). نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه سازمانها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد (Rezaee, Suyadat & Javadi, 2008; Bahmanyari, 2015; Ghorbani, 2017).

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه‌ی اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه‌ی انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه‌ی جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه‌ی خود باشند. دانشگاه نهادی است که انتظار می‌رود کانون عالی‌ترین پیشرفت‌های علمی در همه زمینه‌های علوم باشد و در راه اعتلای علم و دانش در جامعه گام‌های اساسی بردارد؛ به گونه‌ای که بتوان در عمل زمینه‌های موفقیت آن را از لحاظ تولید دانش با استانداردهای علمی و حفظ کیفیت ملاحظه نمود. این امر، قبل از هر چیز در سایه بهره‌مندی از نظام مدیریت منابع انسانی

توانمند و شایسته امکان پذیر است. با وجود این، در عمل، دانشگاه‌های کشور به عنوان نماد نظام آموزش عالی کشور، هنوز نتوانسته‌اند نقش برجسته‌ای در توسعه علمی و فرهنگی کشور در قیاس با دانشگاه‌های ممتاز در کشورهای پیشرفته داشته باشند. یکی از دلایل این مسئله می‌تواند ریشه در سهل‌انگاری اهمیت منابع انسانی داشته باشد، در حالی که برای بقا و بالندگی باید به گونه‌ی نظامند، توسعه فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و توسعه الگوی ارتباطی انسانی فراهم ساخت، تا اینکه کارکنان بتوانند قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را نشان دهند. عدم توجه به نیازهای کارکنان در نهایت باعث خواهد شد تا آن‌ها برای تأمین نیازهای خود در عرصه‌هایی به جز عرصه تخصصی خودشان مشغول فعالیت شوند و این منجر به وابستگی هرچه بیشتر کشور به کشورهای دیگر خواهد شد. متأسفانه خلاء این مسئله در دانشگاه‌های کشور بیشتر به چشم می‌خورد. شواهدی نظیر غیبت‌های مکرر از کار، عدم نظم و ترتیب و انجام‌ندادن کارها در زمان مقرر، ناتوانی در مدیریت زمان، تمایل پایین برای یادگیری سیستم‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، ضرر رساندن به ابزار و وسایل کار در سازمان نشان‌گر این خلاء قابل لمس باشد. با توجه به مطالب مطرح شده این پژوهش در نظر دارد با توجه به مبانی نظری و مدل مفهومی مدنظر به منظور بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان با متغیر میانجی روابط انسانی به منظور ارائه مدل دست یابد و به این سوال اصلی پاسخ دهد که آیا بر اساس یک مدل ساختاری بین مدیریت مبتنی بر وب و مدیریت زمان سازمانی با متغیر میانجی روابط انسانی رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟

امروزه اهمیت اطلاعات به عنوان منبع مهم تاکتیکی و استراتژیک در سازمان‌ها مطرح بوده و به عنوان یک منبع عمده برای ارزش افزوده احتمالی و تصمیمات راهبردی مدیریت، شناخته شده است. نقش داده‌ها و اطلاعات در مدیریت سازمان‌ها، نقش حیاتی و اساسی است؛ لذا هر چه فضای اطلاعات یک سازمان دقیق‌تر و منسجم‌تر باشد، سازمان بهتر می‌تواند بر مدیریت اجزای خود احاطه داشته باشد (Anvari & Rostami, 2009: 36). مدیریت مبتنی بر وب یک فلسفه و استراتژی مدیریت نوین است که توسط یک سیستم و یک تکنولوژی حمایت می‌شود که به منظور ایجاد ارتباط تعاملی در یک محیط مشارکتی با محیط در راستای دستیابی به مزایای دو طرفه ایجاد شده است.

از ابزارهای این مفهوم می‌توان به بلاگ‌ها، سرویس‌ها، ویکی‌ها، پادکست‌ها، وب‌ها، شبکه‌های اجتماعی و ابزار اشتراک محتوا اشاره کرد (Mosadegh & Behboudi, 2011:65).

مدیریت مبتنی بر وب یک پارادیم تازه با هدف خلق مباحث پرمغز و نیز روابط بسیار ارزنده بین سازمان و مشتریان، شرکا و کارمندان خود به شمار می‌رود. مشتری محوری را می‌توان قانون اصلی در مدیریت مبتنی بر وب دانست که بدان معناست که سازمان‌ها باید بیشتر بر محیط و روابط خود با آنان تمرکز کنند تا محصولات و خدمات (Obradovic, Jovanovic, Petrovic, Mihic & Bjelica, 2014: 389). در یک زمان، وب یک سری ابزار مفید جهت تسهیل ارتباط و مشارکت دوسویه ایجاد می‌نماید و این ابزار در راستای خلق روابط اجتماعی و کسب و کار بر فضای اینترنت به کار می‌رود (Greenberg, 2010:412). از این رو برخی سازمان‌ها در پی ارتباط ابزار وب با فعالیت‌های خود نظیر بازاریابی و تبلیغات با هدف ارتقای خلق فضای همیارانه هستند. یک سیستم مدیریت مبتنی بر وب ممکن است در برگیرنده‌ی وب‌سایت‌های شبکه‌سازی اجتماعی، فضای کاری ویکی برای همیاری سریع و نیز وبلاگ‌های یکپارچه برای مباحث مستمر باشد. اتخاذ مدیریت مبتنی بر وب، ارتباط نزدیکی با فضای رفتاری و اجتماعی دارد و محققین مختلف در زمینه رفتار سازمانی و روانشناسی اجتماعی اشاره به ضرورت مطالعه جوانب اجتماعی در مدیریت مبتنی بر وب و نیز اتخاذ فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات دارند. از این رو می‌توان این‌گونه عنوان کرد که در اتخاذ سیستم‌های مدیریت مبتنی بر وب، ارزش خاصی در محوریت و تمرکز بر شبکه‌های مبتنی بر وب و کارمند خواهد بود (Andzulis, Panagopoulos & Rapp 2014: 229). هیچ تعریف شفافی از واقعیت مدیریت مبتنی بر وب وجود ندارد، در تعریف مدیریت مبتنی بر وب می‌توان گفت اگر نقش سیستم‌های اطلاعاتی را تأمین اطلاعات مورد نیاز کاربران، به خصوص مدیران بدانیم، سیستم مدیریت اطلاعات یا مدیریت مبتنی بر وب دومین نسل از سیستم‌های اطلاعاتی است که به طور خاص گزارشات لازم از سیستم‌های پردازشی تعاملات را به صورت ترکیبی، آنلاین و به صورت نمودارهای تعریفی، تهیه و در اختیار مدیران قرار می‌دهد (Iwanaga, Sawah & Jakeman 2013:166). به همین دلیل به آن سیستم گزارش‌دهی مدیریت^۱ نیز گفته می‌شود. این سیستم مجموعه‌ای پالایش‌یافته از داده‌ها^۲ را که مورد نیاز مدیران مربوطه جهت تصمیم‌گیری‌های صحیح و سریع مبتنی بر اطلاعات است، ارائه می‌نماید (Galliers, 2007: 100).

2008:132). یکی از عواملی که می‌تواند بر رابطه مدیریت مبتنی بر وب و مدیریت زمان تأثیرگذار باشد، روابط انسانی است.

امروزه دنیای تغییر و تحولات شتابنده، شگفت‌آور و دور از انتظار است و دوران استفاده از رویکردهای سنتی مدیریت سازمان‌ها متحول شده و در قالب نظام‌های هوشمند و خیره، سازمان‌های یادگیرنده و غیره قرار گرفته است و جهانی شدن تحولی ایجاد کرده، اما نتوانسته کار با نیروی انسانی و از طریق آن‌ها را برکند (Bel, Smirnov & Wait, 2018:4). مدیریت ماهرانه مبتنی بر دانش روابط انسانی و ارتباطات بین افراد هنوز راز مهم موفقیت سازمانهاست. تأکید مدیریت مبتنی بر روابط انسانی گامی مهم در جهت تکامل اندیشه‌های مدیریتی است. دانش روابط انسانی بر اساس توجه به شخصیت آدمی و عزت نفس و بزرگداشت شأن انسانی پی‌ریزی گردیده و همه آموزش‌های اخلاقی به ارزش، جا و منزلت آدمی توجه شده است (Seyed Javadiyan, 2015:36). روابط انسانی یکی از موهبت‌های الهی است که به عنوان نیاز در وجود انسان قرار داده شده تا انسان‌ها بتوانند یکدیگر را درک و باهم زندگی کنند. روابط انسانی در مفهوم وسیع آن همه انواع تعاملات بین مردم، تعارضات آنها، کوشش‌های معاضدت‌آمیز و روابط گروه‌ها را دربر می‌گیرد. روابط انسانی به اعتقادات، نگرش‌ها و رفتارهایی که سبب تعارضات بین فردی می‌گردد و به زندگی شخصی همه ما و موقعیت‌های کاری مربوط می‌شود. به عبارت دیگر روابط انسانی به توضیح رفتارهای مناسب و درست و هدایت رفتار به سوی اشکال مطلوب آن نیز عنایت دارد (Mirkamali, 2012:11). نیاز به مدیریت روابط انسانی از ضروریات مطرح برای مدیران سازمان‌هاست و انسان به عنوان یکی از عناصر مهم سازمان می‌باشد و رفع نیازهای اجتماعی و فردی او منجر به ایجاد احساس رضایت و در نتیجه افزایش عملکرد سازمان می‌شود (Stasková & Tóthová, 2015:185).

سال‌هاست که سازمان‌ها این مسئله را مد نظر قرار داده‌اند که دو منبع کلیدی یعنی سرمایه و نیروی کار برای موفقیت در فعالیت سازمان حیاتی است، اما امروزه سومین منبع که ضرورت آن از دوتای دیگر کمتر نیست به این فهرست نیز اضافه شده است که همان زمان است (SeyedFardi, 2015:24). مدیریت زمان^۱ یکی از مؤلفه‌های کلیدی در موفقیت سازمان‌ها و شرکت‌ها است. سازمان‌ها دریافته‌اند که زمان تقریباً بر تمام جنبه‌های سازمان، از تحویل تا تحقیق و رشد، از

شکست دادن رقبا تا پاسخگویی به نیازهای مشتری، اثر می‌گذارد (Lewis, 2013: 36). مدیران منابع را به کار می‌گیرند، ولی زمان منبعی است که برآنان می‌گذرد و مهارش در دست آنان نیست. چون زمان خریداری نمی‌شود و به تملک در نمی‌آید، زمان چرخه نیست و بازگشتی ندارد (Blanchard & Gatty, 2012:120). مدیریت زمان یکی از سنتی‌ترین موضوعات در زمینه یادگیری و استراتژی‌های سازمان است (Babae, Hajloo, Sobhi Garamaleki & Sadeghi, 2013:202). زمان یک منبع ضروری است که هر کس به طور مساوی دارای آن است، اما به دلیل تنوع در سطح یک‌سانی استفاده نمی‌شود، مدیریت زمان به عنوان یک ضرورت برای افراد مورد تأکید قرار گرفته است. مدیریت زمان خوب مانند تعیین اهداف و اولویت‌ها و همچنین نظارت بر استفاده از زمان می‌تواند تسهیل بهره‌وری و کاهش استرس، کمک به کارآیی در فرایندهای کاری، حفظ تعادل و موفقیت کاری را به ارمغان بیاورد (Al Khatib, 2014:47). مهارت زمان یک مهارت است که هر فرد نه تنها باید آن را بداند، بلکه باید به آن عمل کند. مدیریت زمان برای کارکنان بسیار مهم است؛ زیرا موجب تقویت کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌دهی آنها می‌شود (Zekioglu, Erdogan & Turkmen, 2016:25)، با این حال بیشتر کارکنان زمانی که با کار و نگرش در مورد آن و عدم اطمینان مواجه می‌شوند شروع به تعلل می‌کنند، زیرا آن‌ها فاقد مهارت سازمان‌دهی هستند، در نتیجه کارکنان قادر به سازمان‌دهی وظایف با توجه به اولویت‌بندی‌های خود نخواهند بود، به طوری که به راحتی پریشان می‌شوند، بر این اساس مهارت مدیریت زمان یک ضرورت برای کارکنان می‌باشد (Miqdadi, 2014:9).

در تعریف مدیریت زمان باید گفت که مدیریت زمان یک سیستم کاربردی معمول از استراتژی‌ها و تکنیک‌های حساس برای تبدیل شدن به فردی مؤثری در حرفه، تحصیل و زندگی است، مدیریت زمان به طیف وسیعی از مهارت‌ها، ابزارها و تکنیک‌ها مورد استفاده برای مدیریت زمان انجام وظایف خاص، پروژه‌ها و اهداف خاص اشاره دارد (Harford, Stanfield & Zhan, 2018:116)، این مهارت مجموعه گسترده‌ای از فعالیت‌ها همچون برنامه‌ریزی، تخصیص، تنظیم اهداف، نظارت، سازمان‌دهی، اولویت‌بندی، تجزیه و تحلیل زمان صرف‌شده را شامل می‌شود (Aldahadha, 2017:43). بحث مدیریت اثربخش سال‌هاست که ذهن افراد و صاحب‌نظران گرایش‌های مختلف خصوصاً علمای مدیریت را به خود مشغول کرده است و تاکنون دوره‌های آموزشی و سمینارهای تخصصی فراوانی در این رابطه انجام شده است و عاملی که همیشه به آن

اشاره می‌شود مدیریت زمان است. اما سؤالی که مطرح است این است که آیا واقعاً می‌توان بر زمان احاطه پیدا کرده و آن را تحت کنترل خود درآورد؟ مفهومی که در مدیریت زمان همگان از آن غافل مانده‌اند این است که افراد باید خود را اداره کنند نه زمان را، زیرا در حقیقت زمان اداره ناشدنی است و در حال گذر است و باید از زمان به درستی استفاده کرده و از آن بهره برد (Hassan Tavakoli, 2016:8).

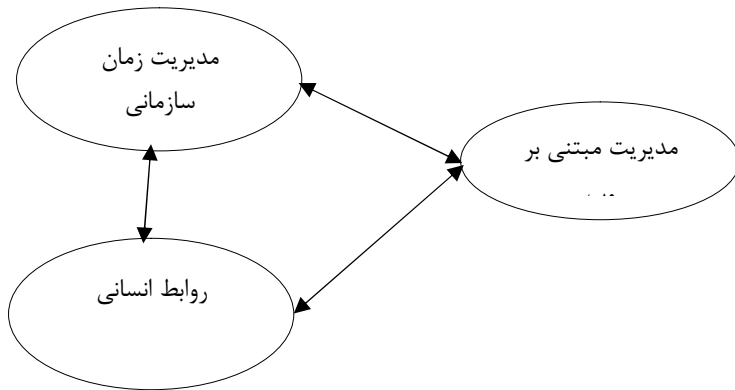
در مطالعه حافظی و همکارانش (Hafezi, Naghibi, Naderi, Najafi, & Mahmodi, 2008) با عنوان "بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی" مشخص شد که مهارت فردی افراد در رفتارهای سازمانی می‌تواند با مدیریت زمان در سازمان همبستگی مثبت و معنی‌داری داشته باشد، مرتضوی (2017, Mortazavi)، در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران مقطع متوسطه شهر بابل گزارش کردند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مهارت‌های فردی و مهارت مدیریت زمان سازمانی وجود دارد. عارفی و همکاران (Arefi, Karimi & Gohariyan, 2009) پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در مدیران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان صورت دادند، نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی با مدیریت زمان مدیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یزدان‌پناه و همکارانش (Yazdan Panah, Hesari, Monfaredi & Asgarzadeh 2009) در مطالعه با عنوان "بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان در دبیرستانهای شهر بجنورد" نشان دادند که سبک‌های مدیریت مدیران با مدیریت زمان مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در بررسی بروجردی و قمصریان (Borojerdi & Ghamsariyan, 2013) با عنوان "رابطه‌ی یادگیری سازمانی با مدیریت زمان در سازمان‌های رسانه‌ای" مشخص شد که بین یادگیری سازمانی با مدیریت زمان و ابعاد آن هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی عملیاتی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه‌ای که حاجلو و همکارانش (Hajelo, Sobhey Gharamalki & Nori, 2011) با عنوان پیش‌بینی‌های روان‌شناختی مدیریت زمان: رابطه وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازمان‌دهی با مدیریت زمان صورت دادند مشخص شد که مدیریت بهتر زمان به طور مستقیم از طریق نمرات بالاتر وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازمان‌دهی پیش‌بینی می‌شود. علم و همکارانش (Alam, Mozafri, Bagheri, Marefat, 2013) پژوهشی با عنوان "ارتباط مهارت‌های فردی و سازمانی

مدیریت زمان در بین مدیران تربیت‌بدنی استان خوزستان" صورت دادند، نتایج پژوهش نشان داد رابطه بین مهارت‌های فردی و مدیریت زمان مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه نوری (Nori, 2011) با عنوان "رابطه خلاقیت، وظیفه‌شناسی، جنبه‌های انگیزشی و نگرشی زمان با مدیریت زمان" مشخص شد که خلاقیت سازمانی و وظیفه‌شناسی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. چارلز (Charles, 2007) در پژوهشی با عنوان آموزش مدیریت زمان برای روانشناسان مدرسه نشان داد که آموزش مهارت‌های اجتماعی به روانشناسان مدارس می‌تواند تأثیر مثبت و معنی‌داری در مدیریت زمان داشته باشد. برین (Brian, 2007) در مطالعه در خصوص عوامل اثر بر مدیریت زمان گزارش کرد که خودتنظیمی با مدیریت زمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در مطالعه و بررسی مک کانن و همکارانش (MacCann, Fogarty & Roberts, 2012) با عنوان "استراتژی‌های موفقیت در آموزش و پرورش: مدیریت زمان برای مدرسه نه چندان دور از اعضای دانشکده جامعه‌ی کلان مهم‌تر است"، گزارش کرد که مدیریت صحیح زمان در سازمان نیازمند پرداختن به استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی است. آبرویچ و همکاران (Obradovic et al., 2014) پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت پروژه مبتنی بر وب بر مهارت‌های فنی مدیران صورت دادند. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت پروژه مبتنی بر وب با توجه به مهارت‌های کلیدی مورد نیاز برای پیشبری پروژه‌ها می‌تواند تأثیر معنی‌داری در مهارت‌های فنی مدیران داشته باشد. رئونانین (Reunanen, 2015) در مطالعه‌ای با عنوان عوامل انسانی در مدیریت زمان گزارش کرد که نگرش‌های آگاهانه کارکنان به زمان نیز از جمله متغیرهایی است که تأثیرگذاری مثبت و معنی‌داری بر مدیریت زمان دارد. یانگ (Yang, 2016) در مطالعه‌ای در خصوص مدیریت خدمات فن‌آوری اطلاعات و مدیریت زمان گزارش کرد که مدیریت خدمات فن‌آوری اطلاعات می‌تواند بستری فراهم آورد که افراد در سازمان بتوانند مدیریت زمان داشته باشند. از این‌رو از جمله منغیرهایی که می‌تواند به طور بالقوه بر مدیریت زمان تأثیر داشته باشد مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی می‌باشد.

در این راستا فرضیات پژوهش عبارتند از:

- مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی رابطه مستقیم دارد.
- روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مستقیم دارد.
- مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی رابطه مستقیم دارد.
- مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی با مدیریت زمان رابطه غیر مستقیم دارد؟

بر این اساس مدل مفهومی پژوهش مطابق با شکل ۱ می‌باشد؛ برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش الگویی طراحی شده و تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیر مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی بر مدیریت زمان سازمانی، با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو، مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در ۳ سطح عالی (ریاست دانشگاه‌ها)، میانی (معاونت‌های دانشگاه‌ها) و عملیاتی (ریاست بخش‌ها و دانشکده‌ها) که بر اساس آمار ارائه شده از کارگزینی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان، ۴۲۳ نفر می‌باشند که بر اساس شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و نیز جدول مورگان، تعداد ۲۰۱ نفر جهت انجام پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

الف: پرسش‌نامه محقق ساخته مدیریت مبتنی بر وب: برای طراحی گویه‌های پرسش‌نامه از نظریه‌ها و پیشینه تجربی در راستای مدیریت مبتنی بر وب بهره‌گیری شد، پس از طراحی گویه‌های پرسش‌نامه بر اساس متون نظری و تجربی، گویه‌هایی که مدیریت مبتنی بر وب را می‌سنجید، برای متخصصان علوم تربیتی و مدیریت فن‌آوری اطلاعات ارسال و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کنند. پس از گردآوری داده‌ها در مرحله اول، رتبه‌بندی‌های با توجه به اهمیت هر گویه درباره مؤلفه‌های مشخص شده و در مرحله بعد پرسش‌نامه تنظیم شده که حاوی رتبه‌بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آن‌ها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه‌بندی به دست آمده اعلام کنند. پرسش‌نامه اولیه دارای ۴۷ گویه بود که پس از توجه کامل، با نظر متخصصان به ۲۳ گویه کاهش یافت. در نتیجه روایی محتوایی و صورتی آن مورد تایید متخصصان قرار گرفت. این پرسش‌نامه شامل شش بعد دسترسی، امنیت، توانایی، کارایی، ارتقاء رشدیابنده، زیبایی‌شناسی می‌باشد که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۱، کم، نمره ۲، تا اندازه‌ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۴ و خیلی زیاد، نمره ۵) طراحی شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پرسش‌نامه مدیریت مبتنی بر وب، شش بعد مورد نظر را به دست آورد که در آن ۶۶٪ درصد واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0.74$ و بارتلت ($P<0.0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳٪ چرخش متعامد، شش بعد مورد نظر را به دست آورد. مقدار شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰.۷۹ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ۰.۵۷ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسش‌نامه است. ضریب پایایی

پرسش نامه پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۸۳ محاسبه شد.

ب: پرسش نامه استاندارد روابط انسانی: این پرسش نامه توسط ریس و برندت (Reese & Brandt, 1988) طراحی و اعتباریابی شده است. پرسش نامه شامل ابعاد ارتباطات، خودآگاهی، خودپذیری، انگیزش، اعتماد، خودآشکار سازی، تعارض می باشد، این پرسش نامه شامل ۵۰ گویه می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۱، کم، نمره ۲، تا اندازه ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۴ و خیلی زیاد، نمره ۵) طراحی شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه روابط انسانی، هفت بعد مورد نظر را به دست آورد که در آن ۵۵٪ درصد واریانس سؤال ها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/85$ و بارتلت ($P<0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ چرخش متعامد، هفت بعد مورد نظر را به دست آورد. مقدار شاخص پایایی های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۷۸ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ۰/۵۶ به دست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسش نامه است. ضریب پایایی پرسش نامه پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۹۰ محاسبه شد.

ج: پرسش نامه استاندارد مدیریت زمان سازمانی: این پرسش نامه توسط مسیحایی (Masihaee, 2009) طراحی و اعتباریابی شده است. پرسش نامه شامل ابعاد هدف گذاری، اولویت بندی اهداف، برنامه ریزی عملیات، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات می باشد، این پرسش نامه شامل ۴۰ گویه می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۱، کم، نمره ۲، تا اندازه ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۴ و خیلی زیاد، نمره ۵) طراحی شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه مدیریت زمان، شش بعد مورد نظر را به دست آورد که در آن ۶۴٪ درصد واریانس سؤال ها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/86$ و بارتلت ($P<0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ چرخش متعامد، شش بعد مورد نظر را بدست آورد. مقدار شاخص پایایی های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۸۱ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ۰/۵۸ به دست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسش نامه است. ضریب پایایی پرسش نامه

پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۸۸ محاسبه شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS19 و LISREL انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد، همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی بر مدیریت زمان سازمانی از مدل یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (Kline, 2011) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از یک می‌باشد. بنابراین این پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
مدیریت مبتنی بر وب	۲/۹۱	۰/۳۴	۰/۶۰	۰/۵۴
روابط انسانی	۲/۷۸	۰/۴۹	۰/۱۶	۰/۱۰
مدیریت زمان سازمانی	۲/۷۰	۰/۴۵	۰/۳۰	۱/۱۱

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	مدیریت مبتنی بر وب	۱		
۲	روابط انسانی	۰/۴۸**	۱	
۳	مدیریت زمان سازمانی	۰/۵۷**	۰/۶۷**	۱

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی (۰/۵۷) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. رابطه مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی (۰/۴۸) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی نیز رابطه مثبت (۰/۶۷) دارد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می‌باشد.

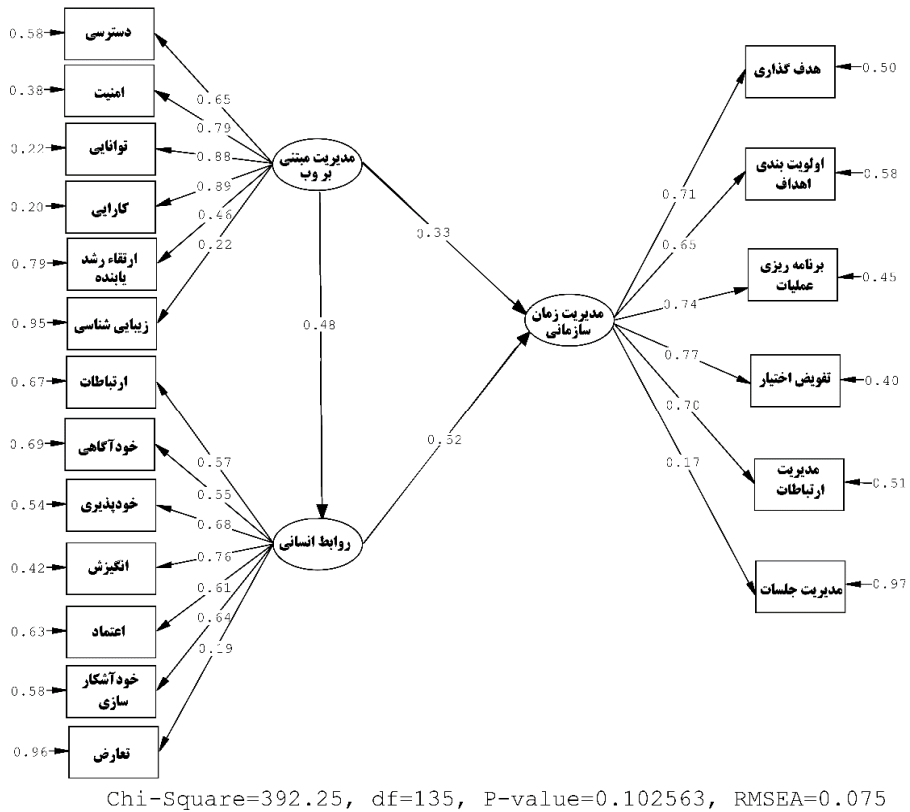
در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۱۸۹/۸۵ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۹۹ می‌باشد که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۱۷ می‌باشد (Teo & Noyes, 2012). در جدول شماره ۳، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
SRMR	AGFI	GFI	شاخص
۰/۰۴	۰/۸۷	۰/۹۲	مقدار به دست آمده
کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تطبیقی			
NNFI	NFI	CFI	شاخص
۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۴	مقدار به دست آمده
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
RMSEA	PNFI	X^2/df	شاخص
۰/۰۷	۰/۶۵	۲/۹۰	مقدار به دست آمده
کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۳	حد قابل پذیرش

1. Mardia's normalized multivariate kurtosis value

در جدول ۳، مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با ۳۹۲/۲۵ در سطح معنی‌داری $p < 0.01$ بدست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی ۲/۹۰ می‌باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نایستی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید گردد. با توجه به این که نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ می‌باشد، می‌توان گفت که داده‌های به دست آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۷ می‌باشد. بر اساس این شاخص اگر مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۰ یا بیشتر باشد بر ارزش ضعیفتر دلالت دارد. سایر شاخص‌های CFI، GFI، NFI، NNFI که هر کدام وجهی از برآزش مدل ساختاری را نشان می‌دهند در جدول ۳ آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل (جدول ۳)، به ویژه نسبت مقدار مجذور خی به درجه آزادی برابر با ۲/۹۰، شاخص CFI برابر با ۰/۹۴، شاخص GFI برابر با ۰/۹۲، شاخص NFI برابر با ۰/۹۴، شاخص NNFI برابر با ۰/۹۵، شاخص RMSEA با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برآزش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برآزش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در شکل ۲ مدل آزمون شده پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

با توجه به شکل ۲، رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی (۰/۳۳) با آماره ۵/۹۱ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار می باشد، رابطه مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی (۰/۴۸) با آماره ۷/۸۲ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار می باشد، رابطه روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی (۰/۵۲) با آماره ۹/۴۰ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار می باشد، رابطه مدیریت مبتنی بر وب و مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی (۰/۲۴) با آماره ۳/۴۱ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار می باشد، همچنین مدیریت مبتنی بر وب ۱۰ درصد از تغییرات مدیریت زمان سازمانی را تبیین می کند. روابط انسانی نیز ۲۷ درصد از تغییرات مدیریت زمان سازمانی را تبیین می کند. در جدول ۴ نیز نتایج بررسی فرضیه های پژوهش گزارش شده است.

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیه های تحقیق

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	t	p	نتیجه
۱	مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی رابطه مستقیم دارد.	۰/۴۸	۷/۸۲	۰/۰۰۰۰	تایید شد
۲	روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مستقیم دارد.	۰/۵۲	۹/۴۰	۰/۰۰۰۰	تایید شد
۳	مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی رابطه مستقیم دارد.	۰/۳۳	۵/۹۱	۰/۰۰۰	تایید شد
۴	مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه غیر مستقیم دارد؟	۰/۲۴	۳/۴۱	۰/۰۰۲	تایید شد

نتایج حاصل از جدول ۴ مبتنی بر بررسی نتایج فرضیات پژوهش نشان می دهد که تمامی فرضیه های پژوهش مورد تایید قرار می گیرند.

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر جدید که عصر دانایی و حاکمیت منابع انسانی است، کشورهای بزرگ صنعتی سرمایه انسانی را به عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان و دارایی ارزشمندی برای ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش‌محور سرلوحه خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل‌کرده و متخصص، چرخ‌های رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند. نگاهداشت این منابع انسانی با ارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها می‌باشد. تحولات سریع علمی و فنی و تغییرات اجتماعی و اقتصادی مدیران و اعضای سازمان را وادار می‌کند که در محیط کار برای انسجام کارها، دستیابی به اهداف و تطبیق با شرایط، درک صحیحی از زمان و تأثیرات آن بر کارهای و عملیات سازمان داشته باشند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با نقش واسطه‌ای روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی صورت گرفت؛ نتایج نشان داد که که مدیریت مبتنی بر وب به صورت مستقیم و غیر مستقیم با نقش واسطه‌ای روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

یانگ (Yang, 2016) گزارش کرد که توسعه فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی می‌تواند بر مدیریت زمان در سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته باشد، در مطالعه حافظی و همکارانش (Hafezi et al., 2008) مهارت فردی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در مطالعه و بررسی مرتضوی و همکارانش (Mortazavi, 2017) مشخص شد که مهارت‌های روابط فردی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج مطالعه رئونن (Reunanen, 2015) نشان داد برای مدیریت صحیح زمان در سازمان نقش مدیریت منابع انسانی مؤثر و معنی‌دار می‌باشد. این نتایج می‌تواند همسو با فرضیه‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی باشد، چرا که به نتایج مشابه‌ای دست یافتند.

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که توسعه سریع فن‌آوری‌ها و کامپیوترها شیوه‌های ارتباط درونی سازمانی را تغییر داده است و واژه‌هایی مرتبط با این شیوه ارتباطی، ظهور پیدا کرده‌اند؛ مانند ارتباط برخط، مدیریت مبتنی بر وب، مدیریت مبتنی بر کامپیوتر، ارتباط الکترونیکی و ارتباط از راه دور. مدیریت مبتنی بر وب را می‌توان تحول نوعی ارتباط سازمانی از طریق رسانه‌های الکترونیکی به شمار آورد.

این نوع مدیریت استفاده از قابلیت‌های خاص اینترنت به عنوان روشی برای یادگیری، ارتباط، آموزش و... افراد می‌باشد. مدیریت مبتنی بر وب در سازمان به استفاده از فن‌آوری‌های اینترنت برمی‌گردد که طیف گسترده‌ای از راه‌ها را برای بالا بردن دانش و قدرت عملکرد کارکنان ارائه می‌دهد و همان‌گونه که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در بسیاری از فرآیندهای کاری روزمره مثل بانک‌داری الکترونیکی، تجارت الکترونیکی، پست الکترونیکی، دولت الکترونیکی و... مورد استفاده قرار می‌گیرد، حوزه مدیریت و سازمان نیز از این نوع فن‌آوری بهره برده است.

شبکه‌های مدیریت مبتنی بر وب قابلیت دستیابی در تمامی ساعات شبانه‌روز و در هر مکانی را دارد، به سهولت می‌توان به آنها دست‌یابی پیدا کرد و از طریق با افراد زیادی در کوتاه‌ترین زمان ارتباط برقرار کرد. اعضای سازمان با توجه به قدرت امنیتی آن می‌توانند با آرامش در بستر آن فعالیت و با همکاران خود ارتباط برقرار کنند. با قابلیت‌هایی همچون تالار گفتگو و کارتابل الکترونیکی می‌توانند در راستای اهداف سازمان با یکدیگر تعامل برقرار کنند، بر همین اساس می‌تواند مکمل مؤثری برای روش‌های مدیریتی باشد، زمان اجرای برنامه‌های سازمان را کوتاه‌تر کند، هزینه‌های پیشبرد اهداف سازمانی را مقرون به صرفه‌تر کند، ویژگی بارز این قابلیت‌ها رشد و تکامل فرایند و لحظه‌ای آن است که به نحوی هر روزه شاهد هستیم قابلیت‌های متنوع‌تری به آن‌ها اضافه می‌شود و این مهم می‌تواند علاقه و تمایل به استفاده از آنها را بیشتر کند.

به طور خلاصه می‌توان بیان کرد که مدیریت مبتنی بر وب در کنار سایر روش‌های مدیریتی می‌تواند در انجام برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمانی کمک‌حال باشد. هنگامی که این قابلیت‌ها در سازمان در راستای اهداف سازمان مورد استفاده مدیران قرار می‌گیرد، می‌توان شاهد مدیریت بهتر زمان در سازمان از سوی مدیران بود. امروزه در سازمان‌ها، کاربست مدیریت مبتنی بر وب به قلب مدیریت و جوهر فعالیت‌ها تبدیل شده و باید اعتراف کرد که اگر سازمان‌ها آن را نادیده بگیرند، این امر می‌تواند آن‌را به سوی سکون سازمانی هدایت کند. مدیریت مبتنی بر وب در سال‌های اخیر جزء توانایی‌های سازمانی برای پاسخگویی مناسب برای تغییر در محیط خارجی شده است، تغییرات مختلف در محیط نیاز به عکس‌العمل واقع‌بینانه دارد که تعامل سازمان را با محیط متعادل کند. به علت ماهیت پیچیده مسائل امروزی، پیشرفت‌های تکنولوژی، محیط ناپایدار و به ویژه تغییر ارزش‌های فردی و گروهی، اینک تأکید بر فرایند نوین توزیع و نشر اطلاعات و دانش دوباره مسائل اجتماعی و سازمانی است، به نحوی که اتخاذ راه‌حل‌های عملی‌تر برای بررسی این مسائل و

همچنین مشارکت دریافت‌کننده اطلاعات را در تمامی مراحل تنظیم و اجرای خط و مشی مسیر می‌سازد، دانشگاه‌ها در عصر امروزی وقفه با تغییر مواجه‌اند. برای اینکه آنها را به رقابت مؤثر در بازارهای رقابتی توانمند سازیم، نکته کلیدی این است که چگونه باید قابلیت‌های مدیریت مبتنی بر وب را در سازمان افزایش داد.

در مقابل وجود مهارت‌های روابط انسانی در مدیران همچون توانایی ارتباط مؤثر با افراد در سطوح مختلف، گوش دادن، درک پیام‌های کلامی و غیرکلامی، توانایی درک بازخوردهای کلامی و رفتاری دیگران، آینده‌نگری، انعطاف‌پذیری در روابط، گفتار مثبت و گویا، درک ارزش‌های رفتاری دیگران، تواضع و فروتنی، انتقال اطلاعات از طریق مجاری مختلف، افکار مثبت و... می‌تواند در بهبود مدیریت زمان در سازمان را افزایش دهد و بستری را فراهم می‌کند که قابلیت مدیریت مبتنی بر وب در راستای مدیریت زمان در سازمان توسط مدیران افزایش یابد. باید عنوان کرد که روابط انسانی بخش مهمی از توانایی و عامل اصلی در اثربخشی عملکرد مدیران به شمار می‌رود و بر کیفیت مدیریت و رهبری در نظام‌های آموزشی تأثیرگذار است، فن‌آوری پیشرفته، راه‌های ارتباطات سازمانی را در سازمان دگرگون کرده است. آخرین پیشرفت‌های ایجاد شده به مدیران امکان می‌دهد که شبکه‌های ارتباطی مبتنی بر وب با اعضای سازمان ارتباط برقرار کنند، مزایای این نوع ارتباط شامل، انتقال حجم زیادی از اطلاعات توسط کامپیوتر، انتقال سریع‌تر اطلاعات و بهره‌گیری افراد بیشتری از این اطلاعات و در عین حال صرف هزینه و زمان کمتر در مقایسه با سایر روش‌های ارتباطی است.

باید عنوان کرد که پرداختن به مدیریت زمان سازمانی در پرتوی مطالعات به ویژه مدیریت فن‌آوری اطلاعات می‌تواند در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه مؤثر باشد. بر این اساس به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم‌پذیری، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین به بررسی میزان موفقیت دانشگاه‌ها در کاربست فن‌آوری نوین ارتباطی مبتنی بر وب بپردازند و در نهایت فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد که رابطه‌ی فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند.

- پیشنهاد می‌شود مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی، مدیریت مبتنی بر وب را مورد توجه قرار دهند. این کار باعث توانایی سازمان در ایجاد هماهنگی میان نیازها و افراد شده و این نکته همچنین منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های سازمانی در راستای بهره‌وری مدیریت منابع انسانی از تکنولوژی‌های نوین قابل کاربرد است.
- پیشنهاد می‌شود که مسئولان دانشگاه‌ها، با طراحی و اجرای آموزش‌های مدون برای یادگیری فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، به همراه فراهم‌سازی شرایطی که اعضای دانشگاه‌ها بتوانند انعطاف‌پذیری در برنامه شغلی داشته باشند و ارتباط مؤثر با یکدیگر برقرار کنند زمینه توسعه مهارت‌های مدیریت مبتنی بر وب در آنها فراهم شود.
- پیشنهاد می‌گردد که محیط دانشگاه پذیرای روابط و تعاملات سازنده اعضای سازمانی با یکدیگر باشد، که در نتیجه آن، روابط صمیمانه و شبکه‌های دوستی در میان آنها شکل گیرد که این مهم می‌تواند زمینه توسعه روابط انسانی را فراهم آورد.
- پیشنهاد می‌شود که با توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های مدیریتی و فراهم‌سازی تکنولوژی‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی به منظور توسعه روابط انسانی در نظام آموزش عالی شرایطی فراهم گردد که اعضای سازمانی بتوانند از در بستر فن‌آوری‌های نوین با یکدیگر ارتباط برقرار کنند.

References

- Al Khatib1 A. S.(2014). Time Management and Its Relation to Students' Stress, Gender and Academic Achievement among Sample of Students at Al Ain University of Science and Technology, International Journal of Business and Social Research (IJBSR); 4(5):47-49.
- Alam Z., Mozaffari S. A. A., Bagheri, H., Marefat, D. (2013).The Relationship between Personal and Organizational Time Management Skills of Managers of P.E in Khuzestan Province; 3 (5) :73-83. (in Persian).
- Aladahda B.(2017). THE EFFECTIVENESS OF TRAINING ON TIME MANAGEMENT SKILL DUE TO RELAXATION TECHNIQUES UPON STRESS AND ACHIEVEMENT AMONG MUTAH UNIVERSITY STUDENTS. British Journal of Education;5(2): 42-54.
- Andzulis, J.M., Panagopoulos, N. G., and Rapp, A. (2014). A review of social media and implications for the sales process. Journal of Personal Selling and Sales Management; 2: 228-237.
- Anvari, R., Rostami, A.A.(2009). Understanding the basics of management information systems, Tehran, Publishers Designers. (in Persian).
- Arefi, M., Karimi, F., & Goharan, H.(2009). The Relationship between Emotional Intelligence and Time Management in Managers of Zob Ahang Company in Isfahan, Knowledge and Research in Educational Sciences, 6(24): 1-20.(in Persian).
- Awando , M. Wood , A., Camargo , E., and Layne, A. (2014). Advancement of Mid-Career Faculty Members: Perceptions, Experiences, and Challenges, in Vasilikie Demos , Catherine White Berheide , Marcia Texler Segal (ed.) Gender Transformation in the Academy (Advances in Gender Research, Volume 19) Emerald Group Publishing Limited;25(2):199 – 220.
- Babae, K. , Hajloo, N. , Sobhi Garamaleki, N. , Sadeghi, H.(2013). The Study Efficacy of Time Management Training on Increase Academic Time Management of Students, Procedia - Social and Behavioral Sciences; 84:134-138.
- Bahmanyari, H.(2015). Explaining the Structural Model of Culture, Identity and Organizational Civilization in Shiraz University of Medical Sciences, Master's Degree in Educational Management, Payame Noor University of Fars Province.(in Persian).
- Bel, R., Smirnov, V., and Wait, A.(2018). Managing change: Communication, managerial style and change in organizations. Economic Modelling;69:1-12.
- Blanchard, A., and Gattry, K.(2012). Time management, time management and targeting, Translation of Fazlullah Amini, Tehran: Fara Publications .(in Persian).
- Borojerdi, M., and Ghamsariyan, M.(2013). Organizational Learning Relationship with Time Management in Media Organizations; A Study in Mehr News Agency, Media magazine, 93: 27-46.(in Persian).
- Brian, T., (2007). Planand prioritize. Arlington, United States: sage.

- Charles, A (2007). Time management training for school psychologists. Rutgers U, Graduate.
- Erabi, S.M., Fayazi, M.(2008). The Methodology of Making and Implementing Empowerment Strategy of Human Resource in the Cultural Ground of Iran, Journal of human resource management research, 1:1-18.(in Persian).
- Galliers, R.D.(2008). Strategic information systems planning: myths, reality and guidelines for successful implementation. In: Galliers, R.D., Baker, B.S.H. (Eds.), Strategic Information Management, Butterworth- Heinemann, Oxford, pp. 129–147.
- Ghorbani, Sh.(2017). Investigating the relationship between Intelligent Leadership and Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Organizational Culture among Employees of Razi University, PhD in Entrepreneurship Management, State Education Management Training Center. (in Persian).
- Greenberg, P. (2010). The impact of web based management 2.0 on customer insight. The Journal of Business and Industrial Marketing; 25(6), 410–419.
- Hafezi, S., Naghibi, H., Naderi, E., Najafi, M., & Mahmodi, H.(2008). The Study of the Relationship between Personality Skill and Organizational Management of Time Management in Educational Managers, Journal of Behavioral Sciences, 2(2): 183-192.(in Persian).
- Hajelo, N., Sobhey Gharamalki, N., Nori, S.(2011). Psychological Predictions of Time Management: The Relationship of Conscientiousness, Hardiness and Organizational Preference with Time Management, Journal of Social Psychology Research,4(1): 103-122.(in Persian).
- Harford, J., Stanfield,J., and Zhang, F.(2018), Do insiders time management buyouts and freezeouts to buy undervalued targets, Journal of Financial Economics; 1: 114-125.
- Hassan Tavakoli, SH.(2016). Investigating the Relationship between Time Management and Burnout in Social Security Organization, Master's Degree in Information Management, Islamic Azad University Electronic Unit.(in Persian).
- Iwanaga, T.,Sawah, S., &Jakeman, A.(2013). Design and implementation of a web-based groundwater data management system, Mathematics and Computers in Simulation; 93: 164-174.
- Kline, R.B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Kulophas, D., Ruengtrakul,A., and Wongwanich, S.(2015). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model, Procedia - Social and Behavioral Sciences; 191(2):2554-2558.
- Lewis, D.(2013). Time management: How to get 10 hours a week carefully!, Translation by Kamran Rooh Shahbaz, tehran: Phoenix Publishing. (in Persian).

- Lu, P., Yuan, Sh., and Wu, J.(2017). The interaction effect between intra-organizational and inter-organizational control on the project performance of new product development in open innovation. *International Journal of Project Management*; 35(8): 1628-1683.
- MacCann, C., Fogarty, G., & Roberts, R.D.(2012). Strategies for success in education: Time management is more important for part-time than full-time community college students, *Learning and Individual Differences*; 22(5): 618-623.
- Miqdadi, F., ALMomani, A. G., Mohammad, T., Elmousel, N. M.(2014). The Relationship between Time Management and the Academic Performance of Students from the Petroleum Institute in Abu Dhabi, the UAE, ASEE 2014 Zone I Conference, April 3-5, University of Bridgeport, Bridgeport, CT, USA.
- Mirkamali, S.M.(2012). *Human relations in the school*, Tehran: Eraser Publishing. (in Persian).
- Mogjoli, A.R., Hossinpour, A., Hasanpour, M.(2009). A Study of the Relationship between Empowerment and Employee Engagement in the Nineteenth Regions of Tehran Education Organization, *Journal of Public Management*, 1(1): 119-132. (in Persian).
- Mortazavi, S., Goran, A., Samadi, M., & Norozi, M.(2017). The Relationship between Individual Skills and Time Management Organizational Skills in High School Managers in Babol, *Journal of Process Engineering*, 4(9): 47-63. (in Persian).
- Mosadegh M.J., and Behboudi M. (2011). Using social network paradigm for developing a conceptual framework in CRM. *Aust J Bus Manage Res.*;1(4):63-71.
- Norim S.(2011). The relationship between creativity, task-oriented, motivational and attitudinal aspects of time with time management, Master's thesis of social sciences, University of Mohaghegh Ardabili. (in Persian).
- Obradovic, V., Jovanovic, P., Petrovic, D., Mihic, M., & Bjelica, D.(2014). Web-based Project Management Influence on Project Portfolio Managers' Technical Competencies, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 119: 387-396.
- Reunanen, T.(2015). Human Factor in Time Management, *Procedia Manufacturing*; 3: 709-716.
- Rezaee, L., saat chi, M., Javidi, H.(2008). Investigating the relationship between attitude of supervisors towards human factors of productivity and leadership style with organizational commitment in employees of Siemens Telecommunication Firms, The abstract of the biennial congresses of industrial and organizational psychology. (in Persian).
- Sedjavadiyan, S.R.(2015). *Organizational Behavior Management*, Tehran: Publish Knowledge Look. (in Persian).
- Seyed Fardi, S.A.(2015). The Effect of Time Management Skills on Occupational Stress Management (Case Study: Employees of the General Directorate of Customs of Tehran), Master's Degree in Public Administration, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (in Persian).

- Sharifzadeh, F., & Khirandish, M.(2009). Analysis of the relationship between quality of working life (QWL) and employee performance in Iran Khodro Iran Diesel Co, Journal Of Management research, 2(3): 29-52.(in Persian).
- Soltanzadeh, V., Ghalavandi, H., Fatahi, M.(2012). The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members of Shiraz University, Journal of human resource management research, 9: 91-120. (in Persian).
- Stasková, V., and Tóthová, V.(2015), Conception of the human-to-human relationship in nursing, Kontakt; 17(4): 184-189.
- Taajobi, M.(2016). The causal model of organizational justice with job involvement; testing the role of mediating organizational identity and optimism, Ph.D. in Educational Management, Urmia University.(in Persian).
- Teo, T., and Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. Interactive Learning Environments, DOI: 10.1080/10494820 . 641674.
- Yang, H.(2016), Impact of Time Management for IT Services Management, Procedia Computer Science; 91: 700-706.
- Yazdanpanah, Z., Hesari, M., Monfaredi raz, B., Asgarzadeh, H.(2009). Investigating the Relationship Between Management Styles and Their Time Management in High Schools in Bojnourd, Educational Research, 21(4): 168-153. (in Persian).
- Zekioglu, A., Erdogan, N., Türkmen, M.(2015). Athletes students time management skills and relationships between academic trophies. uluslararsi hakemli. Psikyatri ve Psikoloji Arashtirmalari Dergisi; (4): 24-37.

