

بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی

محمدجمالدینی*^۱، بابک حسین زاده^۲، علی اصغر شجاعی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در سه سطح عالی، میانی و عملیاتی است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه مدیریت مبتنی بر وب، روابط انسانی، مدیریت زمان سازمانی استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و Lisrel تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد، مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی رابطه مثبت و معنی داری دارد، روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد، همچنین مشخص شد که مدیریت مبتنی بر وب با نقش واسطه روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد. در نتیجه می توان بیان نمود با توجه به مدیریت مبتنی بر وب و توسعه روابط انسانی از سوی مدیران می توان شاهد توسعه مدیریت زمان سازمانی بود.

کلید واژه‌ها: مدیریت مبتنی بر وب، مدیریت زمان سازمانی، روابط انسانی.

^۱ نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، مازندران، ایران

^۲ استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، مازندران، ایران

^۳ استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، مازندران، ایران

نویسنده مسئول: jamaladini.mohammad@gmail.com

مقدمه

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند (لو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). 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، قدرت‌سازگاری 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 پیش‌روی مدیران قرار دارد، از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد است که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۷؛ موعلی و همکاران، ۱۳۸۸؛ شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸، سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۱، تعجبی، ۱۳۹۵). در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است (آواندو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). در این راستا هرچه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (کلوفاس^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). 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 توسعه‌یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل بارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمانها و کشورها بوده و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری بعنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند (سرداری، ۱۳۸۱؛ میرکمالی، ۱۳۸۳؛ رضایی و همکاران، ۱۳۸۷؛ بهمنیاری، ۱۳۹۴؛ قربانی، ۱۳۹۶).

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 (سیدفردی، ۱۳۹۴). مدیریت زمان^۴ 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 (لونیس، ۱۳۹۲). 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. مدیران وقت‌شناس و هدفمند به اتکای دلایل موجه و درست، به همراهی افرادی شایسته، در زمانی دقیق و مناسب به قصد رسیدن به هدفی صحیح فعالیت‌های خود را آغاز می‌کنند و در طول راه با نظم و ترتیب دست به کارهای درست می‌زنند (بلانچارد و گاتری^۵، ۱۳۹۱).

مدیریت زمان یکی از سنتی‌ترین موضوعات در زمینه یادگیری و استراتژی‌های سازمان است (بابایی و همکاران، ۲۰۱۳). 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 تاکید 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 کارایی در فرایندهای کاری، حفظ تعادل و موفقیت کاری را به ارمغان بیاورد (آلکاتبی^۶، ۲۰۱۴). 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 هست زیرا موجب تقویت کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌دهی آنها می‌شود (ذکی اوغلو^۷ و همکاران، ۲۰۱۵)، 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 اولویت بندی‌های خود نخواهند بود، به طوری که به راحتی پریشان می‌شوند، بر این اساس مهارت مدیریت زمان یک ضرورت برای کارکنان می‌باشد (میقدادی^۸، ۲۰۱۴). در تعریف مدیریت زمان باید گفت که مدیریت زمان یک سیستم کاربردی معمول از استراتژی‌ها و تکنیک‌های حساس برای تبدیل شدن به فردی موثری در حرفه، تحصیل و زندگی است، مدیریت زمان به طیف وسیعی از مهارت‌ها، ابزارها و تکنیک‌ها مورد استفاده برای مدیریت زمان انجام

¹ Lu

² Awando

³ Kulophas

⁴ Time management

⁵ Blanchard & Gattry

⁶ Al Khatib

⁷ Zekioglu

⁸ Miqdadi

وظایف خاص، پروژه‌ها و اهداف خاص اشاره دارد (هارفورد^۱ و همکاران، ۲۰۱۸)، این مهارت مجموعه گسترده‌ای از فعالیت‌ها همچون برنامه‌ریزی، تخصیص، تنظیم اهداف، نظارت، سازماندهی، اولویت‌بندی، تجزیه و تحلیل زمان صرف شده را شامل می‌شود (الداهاذا^۲، ۲۰۱۷). 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 سوالی 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 بهره‌برد. بنا به نظر برخی از علمای مدیریت، مدیریت زمان در واقع همان مدیریت بر خویش است، ضمن اینکه مهارت‌هایی که برای اداره کردن دیگران نیاز است همان مهارت‌هایی است که افراد برای اداره کردن خود به آن نیازمندند و از آنها بهره‌می‌برند مانند توانایی‌های مدیریت و برنامه‌ریزی، رهبری کنترل و مدیریت منابع (حسن توکلی، ۱۳۹۵). مطالعات نشان می‌دهد که مهارت فردی (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷؛ مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۶)، سبک‌های مدیریت مدیران (یزدانپناه و همکاران، ۱۳۸۸)، یادگیری سازمانی (بروجردی و قمصریان، ۱۳۹۲)، وظیفه‌شناسی، ترجیح سازمانی (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۰)، خلاقیت (نوری، ۱۳۹۰)، آموزش مهارت‌های اجتماعی (چارلز^۳، ۲۰۰۷)، خودتنظیمی (برین^۴، ۲۰۰۷)، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی (مک کانن^۵ و همکاران، ۲۰۱۲)، نگرش‌های آگاهانه کارکنان به زمان (رئونن^۶، ۲۰۱۵)، مدیریت خدمات فناوری اطلاعات (یانگ^۷، ۲۰۱۶) بر مدیریت زمان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. از جمله منغیرهایی که می‌تواند به طور بالقوه بر مدیریت زمان تاثیر داشته باشد مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی می‌باشد.

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 (انواری و رستمی، ۱۳۸۸). 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 وبلاگ‌ها، سرویس‌ها، ویکی‌ها، پادکست‌ها، وب‌ها، شبکه‌های اجتماعی و ابزار اشتراک محتوا اشاره کرد (مصدق و بهبودی، ۲۰۱۱). مدیریت مبتنی بر وب یک پارادایم 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 رول خود با آنان تمرکز کنند تا محصولات و خدمات (آبرویج^۸ و همکاران، ۲۰۱۴). بر اساس نظر پژوهشگران استفاده از استراتژی مشابه با هر فرد می‌تواند منتج به ناکامی شود زیرا تفاوت‌های بسیاری بین افراد وجود دارد. آنان ممکن است به یک شرایط یکسان، واکنش‌های مختلفی نشان دهند. شکل‌گیری روابط همیارانه با مشتریان و شرکا می‌تواند به واسطه شبکه مبتنی بر وب حاصل شود و این امر، نقش مهمی در ارائه‌ی اطلاعات مهم ایفا می‌کند. در یک زمان، وب نیز یک سری ابزار مفید جهت تسهیل ارتباط و مشارکت دوسویه ایجاد نموده و نیز این ابزار در راستای خلق روابط اجتماعی و کسب و کار بر فضای اینترنت به کار می‌رود (گرین برگ^۹، ۲۰۱۰). 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 فناوری اطلاعات و ارتباطات دارند. از این رو می‌توان این‌گونه عنوان کرد که در اتخاذ

¹ Harford

² Aldahadha

³ Charles

⁴ Brian

⁵ MacCann

⁶ Reunanen

⁷ Yang

⁸ Obradovic

⁹ Greenberg

سیستم های مدیریت مبتنی بر وب، ارزش خاصی در محوریت و تمرکز بر شبکه های مبتنی بر وب و کارمند خواهد بود (اندزولیس^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). هیچ تعریف شفافی از واقعیت مدیریت مبتنی بر وب وجود ندارد، در تعریف مدیریت مبتنی بر وب می توان گفت، اگر نقش سیستم های اطلاعاتی را تامین اطلاعات مورد نیاز کاربران، به خصوص مدیران بدانیم، سیستم مدیریت اطلاعات یا مدیریت مبتنی بر وب دومین نسل از سیستم های اطلاعاتی است که به طور خاص گزارشات لازم از سیستم های پردازشی تعاملات را به صورت ترکیبی، آن لاین و بصورت نمودارهای تعریفی، تهیه و در اختیار مدیران قرار می دهد (آواناگا^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). به همین دلیل به آن سیستم گزارش دهی مدیریت^۳ نیز گفته می شود. این سیستم مجموعه ای پالایش یافته از داده ها^۴ را که مورد نیاز مدیران مربوطه جهت تصمیم گیری های صحیح و سریع مبتنی بر اطلاعات است، ارائه می نماید (گالرز^۵، ۲۰۰۸). یکی از عواملی که می تواند بر رابطه مدیریت مبتنی بر وب و مدیریت زمان تاثیر گذار باشد، روابط انسانی است.

امروزه دنیای تغییر و تحولات شتابنده، شگفت آور و دور از انتظار است و دوران استفاده از رویکردهای سنتی مدیریت سازمان ها متحول شده و در قالب نظامهای هوشمند و خبره، سازمانهای یادگیرنده و غیره قرار گرفته است و جهانی شدن تحولی ایجاد کرده، اما نتوانسته کار با نیروی انسانی و از طریق آنها را پر کند (بل^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). 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 اندیشه های مدیریتی است. دانش روابط انسانی بر اساس توجه به شخصیت آدمی و عزت نفس و بزرگداشت شأن انسانی پی ریزی گردیده و همه آموزش های اخلاقی به ارزش، جا و منزلت آدمی توجه شده است (سیدجوادی، ۱۳۹۴). روابط انسانی یکی از موهبت های الهی است که به عنوان نیاز در وجود انسان قرار داده شده تا انسان ها بتوانند یکدیگر را درک و با هم زندگی کنند. روابط انسانی سرچشمه شادی ها، لطافت و بارآوری انسانی است که در سایه آن امور تسهیل می شود، روان تلطیف پیدا می کند و استعدادها شکوفا می شود، دانش رفتار و روابط انسانی در سازمان را باید عصاره و چکیده همه علوم رفتاری دانست که می خواهد همه آن علوم را به طور علمی و در تعامل با دیگران بکار گیرد. این علم در راه رسیدن به اهداف خود از روان شناسی - جامعه شناسی - انسان شناسی - علم سازمان و مدیریت - علم معانی و بیان ارزش شناسی بهره می گیرد. روابط انسانی در مفهوم وسیع آن همه انواع تعاملات بین مردم - تعارضات آنها، کوشش های معاضدت آمیز و روابط گروه ها را در بر می گیرد. روابط انسانی به اعتقادات نگرشها و رفتارهایی که سبب تعارضات بین فردی می گردد و به زندگی شخصی همه ما و موقعیتهای کاری مربوط می شود. به عبارت دیگر روابط انسانی به توضیح رفتارهای مناسب و درست و هدایت رفتار به سوی اشکال مطلوب آن نیز عنایت دارد (میرکمالی، ۱۳۹۱). نیاز به مدیریت روابط انسانی از ضروریات مطرح برای مدیران سازمانهاست و انسان به عنوان یکی از عناصر مهم سازمان می باشد و رفع نیازهای اجتماعی و فردی او منجر به ایجاد احساس رضایت و در نتیجه افزایش عملکرد سازمان می شود. ایجاد انگیزه در کارکنان، از مسایل اساسی مدیریت است و هر مدیر دوست دارد بداند که چگونه باید کارکنان خود را در حالت انگیزش نگه دارد (استاسکوف و توسف^۷، ۲۰۱۵).

در حال حاضر، دانشگاهها به عنوان عامل کلیدی توسعه ای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه های انسانی ایفا می کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه ای 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 توسعه ای همه جانبه ای آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه ای خود باشند. دانشگاه نهادی است که انتظار می رود کانون عالی ترین پیشرفت های علمی در همه زمینه های علوم باشد و در راه اعتلای علم و دانش در جامعه گام های اساسی بردارد؛ به گونه ای که بتوان در عمل زمینه های موفقیت آن را از لحاظ تولید دانش با استانداردهای علمی و حفظ کیفیت ملاحظه نمود. این امر، قبل از هر چیز در سایه بهره مندی از نظام مدیریت منابع انسانی توانمند و شایسته امکان پذیر است. با وجود این، در عمل، دانشگاه های کشور به عنوان نماد نظام آموزش عالی کشور، هنوز نتوانسته اند نقش برجسته ای در توسعه علمی و فرهنگی کشور در قیاس با دانشگاه های ممتاز در کشورهای پیشرفته داشته باشند. یکی از دلایل این مسئله می تواند ریشه در سهل انگاری اهمیت منابع انسانی داشته باشد، در حالی که برای بقا و بالندگی باید به گونه ای

¹ Andzulis

² Iwanaga

³ Management reporting System

⁴ Data

⁵ Galliers

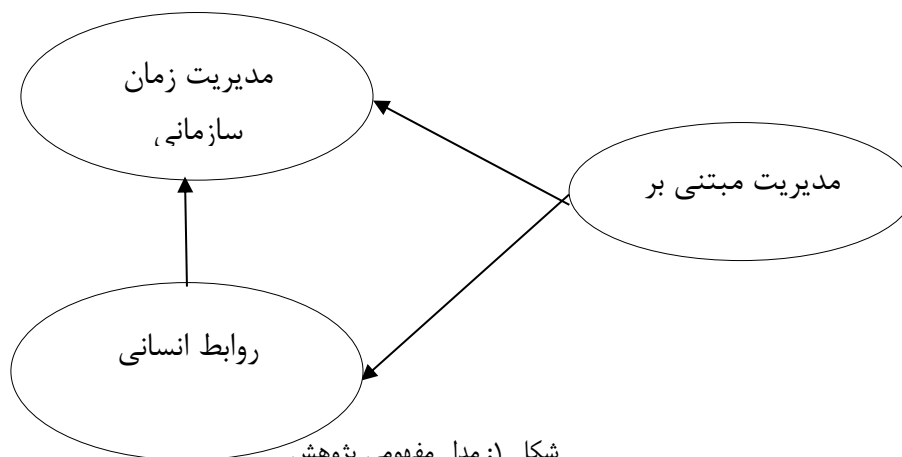
⁶ Bel

⁷ Structural Equation Modeling

نظامند، توسعه فناوری های 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 تامین نیازهای خود در عرصه‌هایی بجز عرصه تخصصی خودشان مشغول فعالیت شوند و این منجر به وابستگی هرچه بیشتر کشور به کشورهای دیگر خواهد شد. متأسفانه خلاء این مسئله در دانشگاه های کشور بیشتر به چشم می خورد. شواهدی نظیر غیبت های مکرر از کار، عدم نظم و ترتیب و انجام ندادن کارها در زمان مقرر، ناتوانی در مدیریت زمان، تمایل پایین برای یادگیری سیستم های 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 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 رابطه ای وجود دارد یا خیر؟

مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش

برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش بینی 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 می گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

بر این اساس فرضیه های پژوهشی زیر برای بررسی و آزمون تدوین شد:

- ۱- مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی رابطه مستقیم دارد.
- ۲- روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مستقیم دارد.
- ۳- مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی رابطه مستقیم دارد.
- ۴- مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی با مدیریت زمان رابطه غیر مستقیم دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش های همبستگی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری می باشد. متغیرهای تحقیق عبارتند از: مدیریت مبتنی بر وب به مثابه متغیر مستقل، روابط انسانی و مدیریت زمان سازمانی به مثابه متغیر وابسته و روابط انسانی به مثابه متغیر مستقل ثانوی (میانجی و واسطه ای) برای مدیریت زمان سازمانی.

جامعه آماری مورد نظر شامل تمامی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در سه سطح عالی، میانی و عملیاتی که بر اساس آمار ارایه شده ۴۲۳ نفر می باشند. که بر اساس شیوه نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر جهت انجام پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده های پژوهش به شرح زیر می باشد.

الف: پرسشنامه محقق ساخته مدیریت مبتنی بر وب: برای طراحی گویه های پرسشنامه از نظریه ها و پیشینه تجربی در راستای مدیریت مبتنی بر وب بهره گیری شد، پس از طراحی گویه های پرسشنامه بر اساس متون نظری و تجربی، گویه هایی که مدیریت مبتنی بر وب را می سنجد، برای متخصصان علوم تربیتی و مدیریت فناوری اطلاعات ارسال و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آن ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده ها در مرحله اول، رتبه بندی های به دست آمده درباره مولفه های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آنها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه بندی 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 صوری آن مورد تایید متخصصان قرار گرفت. این پرسشنامه شامل شش بعد دسترسی، امنیت، توانایی، کارایی، ارتقاء رشدیابنده، زیبایی شناسی 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 پرسشنامه مدیریت مبتنی بر وب، شش بعد مورد نظر را بدست آورد که در آن ۶۶٪ درصد واریانس سوالها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0.74$ و بارتلت ($P<0.001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۳٪ چرخش متعامد، شش بعد مورد نظر را بدست آورد. مقدار شاخص پایایی های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۷۹ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE 57/0) به دست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. ضریب پایایی پرسشنامه پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۸۳ محاسبه شد.

ب: پرسشنامه استاندارد روابط انسانی: این پرسشنامه توسط ریس و برنند (۱۹۸۸) طراحی و اعتباریابی شده است. پرسشنامه شامل ابعاد ارتباطات، خودآگاهی، خودپذیری، انگیزش، اعتماد، خودآشکار سازی، تعارض می باشد، این پرسشنامه 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 پرسشنامه روابط انسانی، هفت بعد مورد نظر را بدست آورد که در آن ۵۵٪ درصد واریانس سوالها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0.85$ و بارتلت ($P<0.001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۳٪ چرخش متعامد، هفت بعد مورد نظر را بدست آورد. مقدار شاخص پایایی های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۷۸ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) 56/0 به دست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. ضریب پایایی پرسشنامه پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۹۰ محاسبه شد.

ج: پرسشنامه استاندارد مدیریت زمان سازمانی: این پرسشنامه توسط مسیحایی (۱۳۸۸) طراحی و اعتباریابی شده است. پرسشنامه شامل ابعاد هدف گذاری، اولویت بندی اهداف، برنامه ریزی عملیات، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات می باشد، این پرسشنامه 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 پرسشنامه مدیریت زمان، شش بعد مورد نظر را بدست آورد که در آن ۶۴٪ درصد واریانس سوالها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0.86$ و بارتلت ($P<0.001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 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) 58/0 به دست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. ضریب پایایی پرسشنامه پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۸۸ محاسبه شد.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS19 و LISREL انجام شد. در سطح توصیفی از آماره های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد، همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تاثیر 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.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) 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

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

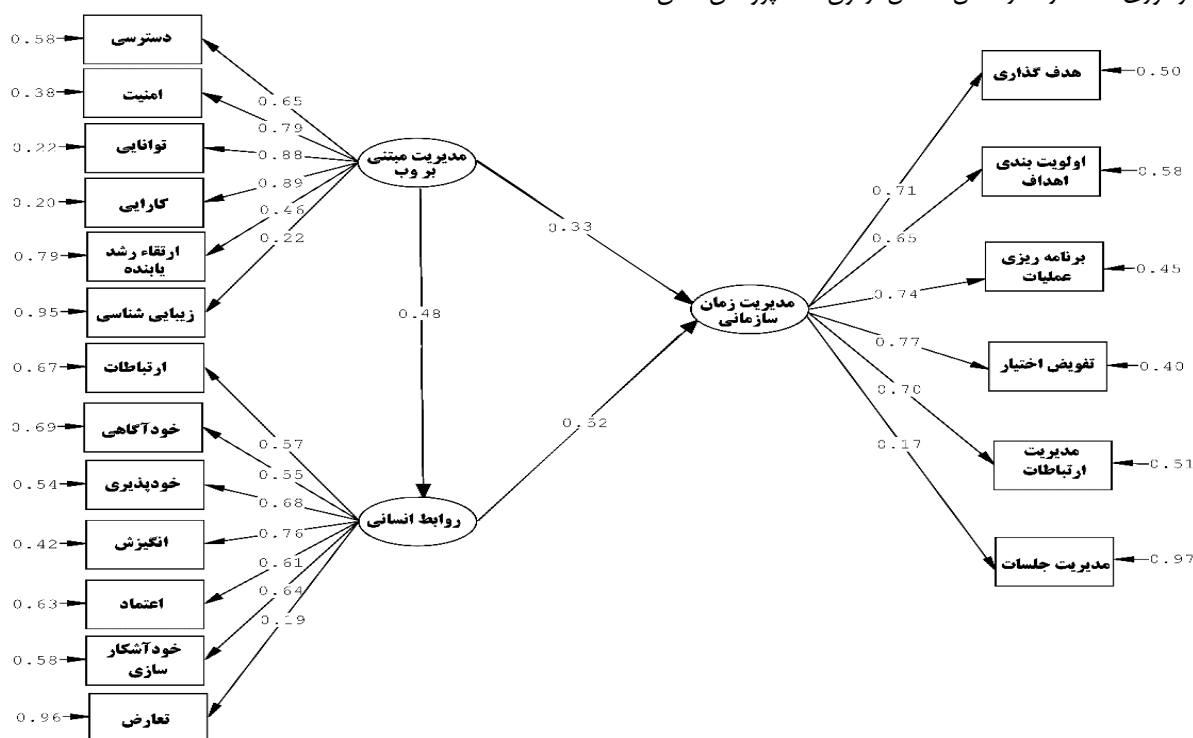
با توجه به جدول شماره ۲، رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی (۰/۵۷) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. رابطه مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی (۰/۴۸) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد. همچنین روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی نیز رابطه مثبت (۰/۶۷) دارد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. 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^۲ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۱۸۹/۸۵ بدست 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 (تئو و نویس، ۲۰۱۲). 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.

^۱ Kline^۲ Mardia's normalized multivariate kurtosis value

جدول ۳: شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۵
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۲/۹۰	۰/۶۵	۰/۰۷
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش گزارش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد. در شکل ۲ مدل آزمون شده پژوهش نشان داده شده است.



Chi-Square=392.25, df=135, P-value=0.102563, RMSEA=0.075

شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

با توجه به شکل ۲، 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	۰/۰۰۰۰	تایید شد
۴	مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه غیر مستقیم دارد؟	۰/۲۴	۳/۴۱	۰/۰۰۰۲	تایید شد

بحث و نتیجه گیری

در عصر جدید که عصر دانایی و حاکمیت منابع انسانی است، کشورهای بزرگ صنعتی سرمایه انسانی را به عنوان تاثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان و دارایی ارزشمندی برای ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش محور سرلوحه خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص، چرخ‌های رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند. نگهداشت 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 تاثیرات 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 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 (۲۰۱۶) گزارش کرد که توسعه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی می‌تواند بر مدیریت زمان در سازمان تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته باشد، در مطالعه حافظی و همکارانش (۱۳۸۷) مهارت فردی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در مطالعه و بررسی مرتضوی و همکارانش (۱۳۹۶) مشخص شد که مهارت‌های روابط فردی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این نتایج می‌تواند همسو با یافته‌های پژوهش حاضر باشد، چرا که به نتایج مشابه‌ای دست یافتند.

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که شبکه‌های مدیریت مبتنی بر وب قابلیت‌هایی دستیابی در تمامی ساعات شبانه روز 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، قابلیت‌هایی همچون تالار گفتگو، کارتابل الکترونیک می‌توانند در راستای اهداف سازمان با یکدیگر تعامل برقرار کنند، 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 به نحوی هر روزه شاهد هستیم قابلیت‌های متنوع تری 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 در انجام برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمانی کمک‌حال باشد. هنگامی که این قابلیت‌ها در سازمان در راستای اهداف سازمان مورد استفاده مدیران قرار می‌کند 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 آن را 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 مسایل امروزی، پیشرفت‌های تکنولوژی، محیط ناپایدار و به ویژه تغییر ارزش‌های فردی و گروهی، اینک تاکید بر فرایند نوین توزیع و نشر اطلاعات و دانش دوباره مسائل اجتماعی و سازمانی است، به نحوی که اتخاذ راه‌حل‌های عملی‌تر برای بررسی این مسایل و همچنین مشارکت دریافت‌کننده اطلاعات را در تمامی مراحل تنظیم و اجرای خط و مشی مسیر می‌سازد، دانشگاه‌ها در عصر امروز بی‌وقفه با تغییر مواجهه‌اند. برای اینکه آنها را به رقابت موثر 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 موثر با افراد در سطوح مختلف، گوش دادن، درک پیام‌های کلامی و غیرکلامی، توانایی درک بازخودهای 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 تاثیر گذار است، فناوری 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 سریع تر 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 فناوری اطلاعات می‌تواند در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه موثر 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 فناوری نوین ارتباطی مبتنی بر وب بپردازند و در نهایت فرهنگ سازمانی دانشگاهها ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تاثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد که رابطه‌ی فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند.

منابع

- اعرابی، محمد و فیاضی، محمد (۱۳۸۷)، متدولوژی تدوین و جار سازی استراتژی توانمند سازی منابع انسانی بر بستر فرهنگی ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱: ۱۸-۱.
- انواری، رستمی و علی اصغر، رستمی (۱۳۸۸)، آشنایی با مبانی سیستم‌های اطلاعات مدیریت، تهران: انتشارات طراحان.
- بروجردی علوی، مهدخت و قمصریان، مهدی (۱۳۹۲)، رابطه‌ی یادگیری سازمانی با مدیریت زمان در سازمان‌های رسانه‌ای؛ مطالعه‌ی در خبرگزاری مهر، نشریه رسانه، ۹۳: ۲۷-۴۶.
- بلانچارد، گاتری (۱۳۹۱)، مدیریت زمان، وقت‌شناسی و هدف‌مندی. ترجمه فضل‌اله امینی، تهران: انتشارات فرا، چاپ چهارم.
- بهمیاری، حمید (۱۳۹۴)، تبیین مدل ساختاری فرهنگ، هویت و تمدن سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور استان فارس.
- تعجبی، محمود (۱۳۹۵)، الگوی علی احساس عدالت سازمانی با درگیری شغلی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی و خوش بینی، پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- حاجلو، نادر، صبحی قراملکی، ناصر و نوری، سعید (۱۳۹۰)، پیش بین‌های روان‌شناختی مدیریت زمان: رابطه‌ی وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی با مدیریت زمان، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱(۴): ۱۲۲-۱۰۳.
- حافظی، سهیلا، نقیبی، هدایت، نادری، عزت‌الله، نجف، مهری و محمودی، حسین (۱۳۸۷)، بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی، مجله علوم رفتاری، ۲(۲): ۱۹۲-۱۸۳.
- حسن توکلی، شهناز (۱۳۹۵)، بررسی رابطه‌ی مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در سازمان تامین اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی.
- رضایی، لیلا، ساعتچی، محمود و جاویدی، حسین (۱۳۸۷)، بررسی رابطه نگرش سرپرستان به عوامل انسانی بهره‌وری و سبک رهبری با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابرات زیمنس، مجموعه خلاصه مقالات کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، صص ۱۹۳-۱۹۱.
- سرداری، احمد (۱۳۸۱)، بررسی عوامل مؤثر در رضایت‌مندی شغلی کارکنان، دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور، ۹(۳۹): ۶-۷۶.
- سلطانزاده، وحید، قلاوندی، حسن و فتاحی، مسلم (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۹: ۹۱-۱۲۰.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۴)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، نگاه دانش.

- سیدفردی، سیدعلی (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر مهارت مدیریت زمان بر مدیریت استرس شغلی (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل گمرک تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- شریف زاده، فتاح و خیر اندیش، مهدی (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو ایران دیزل، پژوهش های مدیریت، ۲(۳): ۲۹-۵۲.
- قربانی، شهاب (۱۳۹۶)، بررسی رابطه رهبری هوشمند با کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در میان کارکنان دانشگاه رازی، پایان نامه دکتری مدیریت کارآفرینی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- لوئیس، دیوید (۱۳۹۲). مدیریت زمان: چگونه هر هفته ۱۰ ساعت به دقت خود بیفزائید، ترجمه کامران روح شهباز، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات ققنوس.
- مرتضوی کیاسری، سمیره، گوران ارویمی، ارسطو، صمدی، معصومه، نوروزی، منوچهر (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین مهارت های فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران مقطع متوسطه شهر بابل، مجله مهندسی فرایندها، ۴(۹): ۶۳-۴۷.
- موغلی، علی، رضا، حسن پور، اکبر و حسن پور، محمد (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط بین توانمند سازی و تعهد کاری کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش تهران، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱): ۱۱۹-۱۳۲.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳)، مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران: نشر یسطرون.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۱). روابط انسانی در آموزشگاه. تهران، نشر یسطرون.
- نوری، سعید (۱۳۹۰)، رابطه خلاقیت، وظیفه شناسی، جنبه های انگیزشی و نگرشی زمان با مدیریت زمان، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- یزدانپناه، زهرا، حصارى، مریم، منفردی راز، براتعلی، عسگرزاده، هاشم (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان در دبیرستانهای شهر بجنورد، پژوهشنامه تربیتی، ۲۱(۴): ۱۶۸-۱۵۳.
- 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.
- 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.
- 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.
- Babayi, 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.
- Bel, R., Smirnov, V., and Wait, A. (2018). Managing change: Communication, managerial style and change in organizations. *Economic Modelling*; 69:1-12.
- Brian, T., (2007). *Plan and prioritize*. Arlington, United States: sage.
- Charles, A (2007). *Time management training for school psychologists*. Rutgers U, Graduate.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Stasková, V., and Tóthová, V. (2015), Conception of the human-to-human relationship in nursing, *Kontakt*; 17(4): 184-189.
- 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.
- Zekioglu, A., Erdogan, N., Türkmen, M. (2015). Athletes students time management skills and relationships between academic trophies. *uluslararsi hakemli. Psikiyatri ve Psikoloji Arashtirmalari Dergisi*; (4): 24-37.

نحوه استناد به مقاله:

جمالدینی، محمد، حسین زاده، بابک، شجاعی، علی اصغر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. ۱(۳)، ۱۰۳-۱۱۴. http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_664953.html

Investigating the relationship of Web-based Management with Organizational Time Management with the role of Mediator of Human Relationships

Mohammad Jamaldini ^{1*}, Babak Hosenzadeh, Ali Asghar Shojaei

ABSTRACT

The present study aims to relationship between web-based management with organizational time management with mediating role of human relations is done. Research method, descriptive and correlation research design is a structural equation modeling model. The statistical population includes all managers of Islamic Azad University of Hormozgan Province in three levels of excellent, middle and operational, using simple random sampling method 201 people were selected as the statistical sample. For data collection three web-based management questionnaires, human relationships, organizational time management were used research data after collection by using of Lisrel and SPSS statistical software were analyzed. The results indicate that web-based management with organizational time management is positive and significant relationship. Web-based management with human relationships is positive and significant relationship. Human relationships with organizational time management is positive and significant relationship. It was also found that web-based management with role of mediator of human relationships with organizational time management is significant and positive relationship. As a result, it can be concluded regarding web-based management and development of human relationships by managers can witness of development of organizational time management.

Key words: Web-based Management, Organizational Time Management, Human Relationships, Managers.

¹ jamaldini.mohammad@gmail.com