



بررسی تأثیر میزان به‌کارگیری مدیریت زمان بر فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس (مطالعه موردی: دبیرستان‌های ناحیه یک کرج)

غلامرضا زمردیان^۱

نعیمه قربانی واجارگاه^{۲*}

چکیده

زمان، پدیده‌ای لغزنده، فرار، غیرمحسوس و ناپایدار است و سرمایه‌ای بی‌شکل و بی‌وزن است که باید آن را حس کرد و به دام انداخت. از این رو ضرورت دارد که با تغییر نگرش و برداشت خود نسبت به زمان آن را سرمایه‌ای محدود، اما دست‌یافتنی و مهار کردنی تلقی کرد (به پژوه، ۱۳۸۰). مدیریت زمان در حقیقت، مدیریت زندگی، مدیریت فردی و مدیریت بر خود است. این پژوهش سعی دارد تا به بررسی تأثیر مدیریت زمان بر فرآیندهای مدیریت دانش در آموزش و پرورش و به‌ویژه در مدارس دوره متوسطه بپردازد؛ بنابراین پس از بیان ادبیات نظری در ارتباط با فرآیندهای مدیریت زمان و تأثیر آن بر مدیریت دانش و ارائه مدل مورد استفاده، ضمن بررسی متغیرهای تحقیق پس از ارزیابی روایی و پایایی پرسش‌نامه نسبت به توزیع آن را در جامعه مورد نظر مبادرت و آنگاه از طریق رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS فرضیات تحقیق ارزیابی و عوامل اثرگذار رتبه‌بندی شده است. بر اساس آزمون فرض‌های انجام شده همه متغیرهای مدیریت زمان رابطه معناداری با مدیریت دانش دارند و از لحاظ اولویت‌بندی، رهبری دارای بیشترین اولویت و برنامه‌ریزی در رتبه دوم قرار دارد و دو متغیر کنترل و سازماندهی از اولویت یکسان برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت زمان، مدیریت دانش، برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۱۲/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۲/۱۷.

۱. عضو هیأت علمی گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

۲. دبیر دبیرستان‌های ناحیه یک کرج.

۱. مقدمه

با نگاهی به زندگی انسان‌ها نظری در خواهیم یافت که زمان از منابع بسیار کمیاب است، زیرا با زندگی و عمر انسان که با ارزش‌ترین دارایی اوست ارتباط پیدا می‌کند. امام علی می‌فرماید که زمان همانند ابر در حال گذر است، خیام زمان را به پرنده‌ای که بر سرشاخه‌ای نشسته است، تشبیه می‌کند و دراکر اعتقاد دارد که کمیاب‌ترین منبع در اختیار افراد، زمان است (۱۹۹۱). مدیریت زمان در حقیقت مدیریت بر تمامی ابعاد زندگی اعم از فردی و اجتماعی است. آنکونا و دیگران (۲۰۰۱) معتقدند افرادی که برای خود ارزش قایل‌اند، در اختصاص دادن وقت برای کارهای خود به‌دقت عمل می‌کنند و برای استفاده از آن خیلی فکر می‌کنند. هر چه مدیریت بهتری بر زمان داشته باشید، ارزش بیشتری برای خود و زندگی‌تان قائل می‌شوید. مدیریت زمان به معنا خود مدیریتی است. در اختیار گرفتن زمان و کار و اجازه ندادن به آن است که حوادث شما را راهبری کنند. از دیدگاه مکنزی (۱۳۷۶) زمان تنها منبعی است که به‌محض دستیابی باید مصرف شود و نرخ مصرف آن نیز ثابته است؛ بنابراین نمی‌توان زمان را اداره کرد، بلکه فقط می‌توان خود را در ارتباط با زمان اداره نمود به این تعبیر که مقدار زمانی که در اختیار ما قرار دارد، قابل کنترل نیست و ما فقط می‌توانیم نحوه استفاده از آن را کنترل کنیم.

ویج^۱ (۱۹۹۹) معتقد است که مدیریت دانش می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به «عملکرد هوشمندانه‌تر» بهبود بخشد. اگر افراد بتوانند امورات زندگی خود را به عهده بگیرند و از رها شدن در حوادث اجتناب نمایند، به خود مدیریتی^۲ و مدیریت زمان پرداخته‌اند. از نظر آنکونا و دیگران (۲۰۰۱) مدیریت زمان نشان می‌دهد که چگونه کار باید سودمندتر و آگاهانه‌تر، نه سخت‌تر و زیادتر انجام گیرد. از طرف دیگر تافلر معتقد است که قدرت انسان‌ها و سازمان‌ها در عصر حاضر و آینده بر دانش‌محوری متمرکز خواهد بود و در نتیجه تلاش در جهت کسب دانش برای ایجاد مزیت رقابتی و تداوم حیات سازمان‌ها نقش اساسی دارد.

به اعتقاد پیتر دراکر انسان در عصر حاضر به یک جامعه دانشی وارد شده است و در آن دیگر سرمایه، منابع طبیعی و نیروی کار که به‌طور سنتی جزء منابع اقتصادی به‌شمار می‌آیند، جایگاه خود را از دست می‌دهند و کسب دانش به‌عنوان منبع اصلی اقتصادی به‌حساب خواهد آمد. این دیدگاه بر این باور مبتنی است که جهانی‌شدن در قرن بیست و یکم به ایجاد عصر دانش منجر خواهد شد و به همین دلیل نیروهای دانشی به‌عنوان مهم‌ترین دارایی در موفقیت سازمان‌ها نقشی کلیدی ایفا خواهند نمود.

در این دیدگاه افراد باید بتوانند تمام تلاش خود را در برنامه‌ریزی مدیریت زمان بر اساس فرآیندهای مدیریت دانش بکار بگیرند. با توجه به مواردی که گذشت در این تحقیق تأثیر مدیریت

1. Wig

2. Self management

زمان بر فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس با مطالعه موردی در دبیرستان‌های ناحیه یک کرج مورد بررسی قرار می‌گیرد...

۲. پیشینه و مبانی نظری تحقیق

اگر به زندگی روزمره افراد نگاهی گذرا بیندازیم، خواهیم دید که همه کارهای آن‌ها در طی مؤلفه‌ای به نام زمان اجرا می‌شود و بی‌توجهی به این واقعیت اثرات مخربی خواهد داشت، چراکه این زمان ازدست‌رفته دیگر قابل‌برگشت نیست و اساساً عمر انسان که با مقیاس زمان اندازه‌گیری می‌شود از منابع کمیاب و تجدید ناپذیر است و اگر از دیدگاه مدیریتی به آن نگاه کنیم مدیریت زمان، از ارکان مهم علم مدیریت است. مدیریت زمان استفاده مؤثر از منابع محدود در اختیار و راهی برای رسیدن به اهداف است. این لغت بین زبان فارسی و عربی مشترک است. در برهان قاطع، کلمه زمان به معنا فوت و مرگ آمده و در عربی مقدار فلک اعظم است (کامران، ۱۳۸۵).

مدیریت زمان را شامل مهارت‌هایی از قبیل انضباط شخصی و سازمانی، هدف‌گذاری، کنترل وقفه‌ها، روش سازماندهی امور و غیره در نظر می‌گیرند. مهارت مدیریت زمان می‌تواند باعث کاهش بسیاری از استرس‌هایی شود که به افراد وارد می‌گردد (باعزت و ادیب راد، ۱۳۸۳). مدیریت زمان می‌تواند به‌عنوان روشی جهت پایش و کنترل زمان مطرح شود. از این طریق افراد هنگام کارکردن می‌توانند با مدیریت خود^۱ در یک زمان واحد، وظایف متعددی را انجام دهند (Eilam & Aharon, 2003)، وظایف و مسئولیت‌های خود را درک کنند و با محدودیت‌ها سازگار گردند. از نظر میکن^۲ (۱۹۹۶) که اگر فرد قادر باشد از زمان به‌درستی استفاده کند، قادر می‌شود که اهداف را با دقت تعیین و برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف را انجام داده و اولویت‌های خود را تعیین نموده و فعالیت‌های انجام‌شده را تهیه کند.

گریگر در ارتباط با تعریف مدیریت زمان بیان می‌دارد که مدیریت زمان آن دسته از توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که به کنترل مطلوب‌تر زمان توسط فرد منجر می‌شود (رضاپور، ۱۳۸۰). به نظر سروش، مدیریت زمان ارائه شیوه‌های علمی و مؤثر صرفه‌جویی در وقت و مهار کردن آن برای دستیابی به موفقیت بیشتر در کار و زندگی است. این شیوه‌ها عبارتند از هدف‌گذاری، تعیین اولویت‌ها و رعایت اولویت‌ها (سروش و رضوانیه ۱۳۷۲). می‌توان مدیریت بر زمان یا نحوه استفاده مؤثر از زمان را در قالب یک فرمول به‌صورت زیر ارائه نمود:

واکنش مناسب در مقابل ضایع‌کنندگان وقت + برنامه‌ریزی زمان منظم و هماهنگ = مدیریت زمان

1. Self Management

2. Macan

یکی از مؤلفه‌های مهمی که در بحث مدیریت زمان مطرح می‌شود، بحث از بین بردن یا کاهش عوامل اتلاف وقت است. دیدگاه‌های مختلفی درباره عوامل اتلاف وقت وجود دارد. الک مکنزی در کتاب دام‌های زمان به بیست عامل و پیتر دراگر در کتاب اداره وقت به ۱۴ عامل و جک فرنر در کتاب مدیریت زمان به چهل‌وسه عامل اشاره کرده‌اند.

آتکینز^۱ (۱۹۹۰) معتقد است که بین زمان و استرس شغلی ارتباط بالقوه‌ای وجود دارد و اگر کسی بتواند زمان را مدیریت کند، قادر است میزان استرس خود را کاهش دهد. مدیریت زمان به معنا جلوگیری از اتلاف وقت و نظم و نسق دادن به مدت‌زمانی است که صرف کار می‌شود.

متخصصان و دست‌اندرکاران عصر حاضر در زمینه مدیریت، بحث جدیدی را تحت عنوان مدیریت اثربخش مطرح می‌کنند که در این نگرش جدید، یکی از شروط لازم برای اثربخشی مدیران، مدیریت زمان است (Karami Moghadam, 1998)؛ و حتی برخی کلید خود راهبری و اثربخشی را مدیریت زمان می‌دانند (Laket, 1994). به نظر صاحب‌نظران، مدیریت زمان شامل هدف‌گذاری و تعیین اولویت‌ها و استفاده مناسب از منابع است که امکان انتقال آن از فردی به فرد دیگر وجود ندارد. ضرورت و اهمیت زمان یکی از ساختارهای مهم در روان‌شناسی سازمانی است. بین این منبع با ارزش و استرس شغلی ارتباط بالقوه‌ای وجود دارد (Atkins, 1990).

مدیریت دانش می‌تواند سهم قابل‌ملاحظه‌ای در افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها در همه زمینه‌ها ایجاد نماید. منافع حاصل از به‌کارگیری مدیریت دانش موجب شده است تا اغلب سازمان‌ها تلاش‌هایی را برای پیاده‌سازی این فرآیند انجام دهند اما تلاش‌های اولیه در اغلب سازمان‌ها با این چالش عمده مواجه است که علیرغم سرمایه‌گذاری روی مدیریت دانش گسترش نفوذ کاربردهای آن به‌کندی صورت می‌پذیرد. علت اصلی این مشکل پایین بودن سطح آمادگی سازمان‌ها برای پذیرش و استفاده از مدیریت دانش است؛ بنابراین درک صحیح از میزان این آمادگی برای جهت‌گیری درست تلاش‌های آغازین و یافتن راه‌هایی ضرورت دارد که به استقرار موفقیت‌آمیز سیستم مدیریت دانش در سراسر سازمان کمک نماید، یکی از این راه‌ها مدیریت زمان است. دانش از انباشت تجمعی اطلاعات و مهارت‌های مکتسبه از آن اطلاعات توسط دریافت‌کننده (اطلاعات) محسوب می‌شود. دانش می‌تواند متشکل از حقایق، باورها، دیدگاه‌ها، مفاهیم، قضاوت‌ها و انتظارات بوده و برای اهدافی هم چون دریافت اطلاعات، تشخیص و شناسایی، تجزیه و تحلیل، تعبیر و تفسیر، ارزشیابی، ترکیب و تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا، نظارت و انطباق به کار می‌رود. به تعبیری روشن‌تر، دانش را می‌توان حداقل به دلیل حضور یا عدم حضور این سه عامل متمایز، از داده و اطلاعات دانست، زمینه، معنا و عمل. این بدان معنا نیست که افزودن

1. Atkins

مقداری معنا به اطلاعات به‌طور طبیعی آن را به دانش تبدیل می‌کند، بلکه بدان معنا است که دانش از طریق عمل ساخته می‌شود.

نخستین فردی که مفهوم برنامه آموزش مدیریت زمان را ارائه نمود مک کنیز است. از دیدگاه وی با داشتن بینش‌های مطلوب و یادگیری مهارت‌های مناسب در ارتباط با انجام امور وقت‌گیر می‌توان میزان زمان مصروف را با اولویت‌بندی کردن کارها کاهش داد. از دیدگاه مک کان برنامه‌های آموزش مدیریت زمان می‌تواند به تقویت سه نوع رفتار: تدوین اهداف و الویت بندی، مکانیک مدیریت زمان و سازماندهی منجر شود.

مدیریت دانش در اوایل دهه ۱۹۹۰ به‌طور جدی وارد مباحث سازمانی گردید، گر چه بحث و مذاکره در ارتباط با دانش خیلی پیش‌تر آغاز شده بود (Hayek 1945, Bell 1978). در سال ۱۹۶۵ مارشال^۱ ادعا می‌کند که بخش اعظم سرمایه، شامل دانش است. وی همچنین معتقد است که دانش قدرتمندترین موتور تولید است، بدین ترتیب سازمان‌ها باید به‌طور فزاینده‌ای بر مدیریت آن تأکید کنند. کوهن^۲ (۱۹۷۰) تأکید می‌کند که دانش فی‌نفسه سرمایه مشترک یک گروه است. در سال ۱۹۷۲ هابرمس^۳ به این نکته اشاره می‌کند که دانش نباید به‌عنوان یک موجودیت انتزاعی تلقی شود، بلکه محصولی مبتنی بر اراده است و بعضی اوقات فعالیت‌های ناآگاهانه بشر. پیتر دراگر (۱۹۹۳) معتقد است: تنها (یا حداقل) مهم‌ترین منبع ثروت در جامعه فراسرمایه‌داری^۴، دانش و اطلاعات است. دراگر می‌گوید تا وقتی که دانش موجود است، سایر عوامل تولید به‌راحتی قابل دسترسی هستند. جدول ۱ نشان‌دهنده سه انقلاب و تغییر اساسی دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: سه انقلاب و تغییر اساسی دانش

انقلاب سوم	انقلاب دوم	انقلاب اول	
مدیریت	بهره‌وری	صنعتی	انقلاب
دانش	نیروی کار	ابزارها، فرایندها و محصولات	کاربری دانش

منبع: دراگر، (۱۹۹۳)

موج چهارم حیات تاریخی انسان با ورود به عصر مجازی و مفاهیم تازه‌ای چون: جامعه معرفتی، اقتصاد دانایی محور، مدیریت دانش و... در حال شکل‌گیری است. برخورداری از ابزارهای اطلاعاتی و امکانات ارتباطی متناسب و مناسب با شرایط جدید شرط بقاء در این دوره است. فن‌آوری اطلاعات به‌عنوان یک رسانه جدید، بر اساس تئوری "مک بوهان" که «رسانه همان پیام

1. Marshal
1. Kuhr
2. Habermas
3. Post-Capitalist

است» حاوی پیامها و مفاهیمی برای توسعه جامعه اطلاعاتی^۱ به جامعه دانش‌محور^۲ است که سرعت و استمرار آن در موج چهارم حیات بشر به‌وسیله مفهوم "مدیریت دانش" تحقق می‌یابد (MC. Buhan, 1999). سؤال اساسی در این حوزه عبارت از این است که: چرا امروز به مدیریت دانش، اهمیت بیشتری داده می‌شود؟

نوناکا^۳ (۱۹۹۴) معتقد است اطلاعات زمانی به دانش تبدیل می‌شود که توسط اشخاص تفسیر شود، با عقاید و تعهدات آن‌ها آمیخته گردد و به آن مفهوم داده شود. دانش، حاصل عمل انسانی است. افراد در مرکز دانش‌آفرینی سازمانی قرار دارند. این انسان‌ها هستند که دانش را به وجود می‌آورند و با یکدیگر مبادله می‌کنند. لذا مدیریت افرادی که مایل به دانش‌آفرینی و تبادل آن با دیگران هستند، مدیریت دانش محسوب می‌شود. دانش با شخصی که می‌داند شروع می‌شود. دانش برخلاف اطلاعات در افراد عجین شده است و دانش‌آفرینی در اثر تعامل اجتماعی اتفاق می‌افتد.

با توجه به اینکه در زمینه مدیریت دانش در کشور ما تحقیقات اندکی صورت گرفته ولی در ارتباط با بحث فرآیند اثرگذاری مدیریت زمان بر مدیریت دانش به‌ویژه در آموزش و پرورش کار چندانی و یا می‌توان گفت که تقریباً هیچ کاری صورت نگرفته است. در ادامه به تعدادی از کارهای پژوهشی که در ارتباط با مدیریت زمان و یا مدیریت دانش صورت پذیرفته اشاره می‌گردد.

یزدان پناه، زهرا و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان در مقطع متوسطه شهر بجنورد بر اساس تئوری مسیر-هدف رابرت هاوس پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد. غلامرضا دهشیری (۱۳۸۳) طی تحقیقی به بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان یزد با استفاده از روش رگرسیون گام‌به‌گام پرداخت و به این نتیجه رسید که هوش هیجانی و مدیریت زمان به‌طور معنادار استرس شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند، این دو متغیر با هم ۵۷ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کنند. همچنین نتایج تحلیل نشان داد که مؤلفه‌های هوش هیجانی به‌ویژه مؤلفه‌های خودکنترلی، همدلی، خودآگاهی در پیش‌بینی استرس شغلی نقش معناداری دارند. اسماعیل عباس نژاد (۱۳۸۹) به بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی در بین معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی شهر مشهد پرداخت و به این نتیجه رسید که هرچند بین مدیریت زمان معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی تفاوت اندکی وجود دارد، ولی از لحاظ آماری در سطح معناداری ۵ درصد این تفاوت معنادار نیست و مدیریت زمان معلمان غیر تربیت‌بدنی بالاتر است. در این

1. Information Society
2. Knowledge Society
3 Nonak (Ikujirro)

تحقیق، محقق به این نتیجه نیز رسید که استرس شغلی معلمان تربیت‌بدنی بالاتر از معلمان غیر تربیت‌بدنی است و بین مدیریت زمان و استرس شغلی معلمان، ارتباط معنادار و معکوس وجود دارد و همچنین بین سن و سابقه خدمت با مدیریت زمان معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. بین جنسیت و سطح تحصیلات با مدیریت زمان معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی ارتباط معناداری وجود ندارد. فریبا رضوی (۱۳۸۹) نیز در پایان‌نامه خود به بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی بین معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی شهر مشهد می‌پردازد. در این تحقیق به ارزیابی مهارت مدیریت زمان دانش‌آموزان دبیرستانی، از طریق ساخت و هنجاریابی پرسش‌نامه مدیریت زمان و بررسی رابطه آن با اضطراب، عملکرد تحصیلی و سلامت روان، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل برای مجموعه ۳۲ ماده‌ی پرسش‌نامه مدیریت زمان به نام‌های برنامه‌ریزی، تعلل و وقت‌کشی با استفاده از نظرات ترسی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت زمان با اضطراب ارتباط معنادار دارد و عامل دوم مدیریت زمان (تعلل) به میزان ۳۰/۴ در صد از تغییرات اضطراب را تبیین می‌کند و همچنین مدیریت زمان تنها قادر است که ۴۳/۵ درصد تغییرات عملکردی تحصیلی را تبیین نماید. از طرف دیگر میزان بکارگیری مهارت‌های مدیریت زمان با میزان سلامت روان رابطه معنادار دارد، به عبارت دیگر هر چه نمره مدیریت زمان فرد بالاتر باشد سلامت روان او بیشتر خواهد بود. علوی (۱۳۸۴) به بررسی میزان به‌کارگیری مهارت‌های مدیریت زمان در مدیران مدارس شهر یاسوج پرداخت و به این نتیجه رسید که بین مهارت فردی مدیریت زمان با خودآگاهی فرد همبستگی وجود دارد و علاقه به بیش‌کاری در به‌کارگیری اصول مدیریت زمان مؤثر نخواهد بود، مگر فرد از وجود این نیازها و شیوه‌ها و الگوهای رفتاری آگاهی داشته باشد. بر اساس تحقیقات وی اصلی‌ترین عامل اتلاف وقت، آگاهی نداشتن افراد از روحیات و خلق خود است و از آنجاکه هر فرد با توجه به الگوهای رفتاری خود، روش‌هایی را برای تقسیم وقت خود در نظر می‌گیرد، بنابراین خود او می‌تواند عامل اصلی اتلاف وقت محسوب شود. آقای کاوه محمدی (۱۳۸۷) در پایان‌نامه خود تحت عنوان، سنجش میزان آمادگی سازمانی برای مدیریت دانش از طریق طراحی یک مدل مفهومی، مدلی را برای سنجش میزان آمادگی برای مدیریت دانش ارائه نموده است. سیف‌الهی و داوری (۱۳۸۸)، طی تحقیقی در خصوص مدیریت دانش در سازمان‌ها، عنوان می‌کنند که "دانش امروز، در قلب اقتصاد جهان قرار دارد و مدیریت دانش در موفقیت شرکت‌ها، یک امر حیاتی تلقی می‌شود".

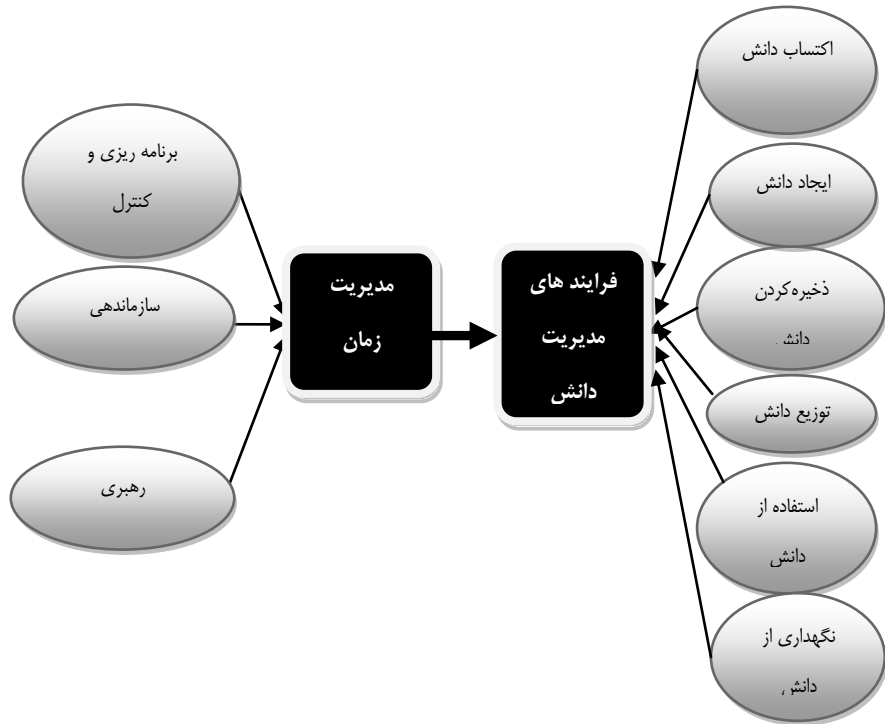
سنداک^۱ (۱۹۸۵) بیان می‌دارد که مدیریت زمان ضعیف در یک سازمان ضررها و ضایعات جبران‌ناپذیری را به آن سازمان وارد می‌آورد. وی بیان می‌کند که برای غلبه بر این ضررها هر فرد

1. Sandak

می‌بایست از مهارت‌های مدیریت زمان صحیح آگاه بوده و توانایی مدیریت صحیح تحولات و تغییرات را برای غلبه بر این ضررها داشته باشد. گیوکیونگ و زیونگسین و گوکینگ^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مدیریت زمان مؤثر با یازده عامل درونی که عبارت از انگیزش، پشتکار، خودآگاهی، اراده، تعهد و خودتنظیمی است رابطه معنادار دارد. در این تحقیق زنان نمره پایین‌تری از نظر مدیریت زمان نسبت به مردان کسب کردند. نتیجه تحقیقات برین^۲ (۲۰۰۷) بیان‌کننده این است که کلید موفقیت در مدیریت زمان شناسایی و فهم موقعیت‌های بحرانی، خودتنظیمی و انعطاف‌پذیر بودن در مقابل این وضعیت است و میان استفاده صحیح از زمان با انعطاف‌پذیری در مقابل شرایط بحرانی رابطه معناداری وجود دارد.

چارچوب نظری مدل تحقیق: چارچوب نظری، یک الگوی مفهومی مبتنی بر روابط تتوریک میان شماری از عواملی است که در مورد مساله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. باید گفت که این نظریه با بررسی سوابق پژوهش در قلمرو مساله به‌گونه‌ای منطقی جریان پیدا می‌کند. با توجه به تعریف فوق در این تحقیق با بررسی ادبیات نظری مدیریت زمان بر فرآیندهای مدیریت دانش از مدل مدیریت زمان واین و همکاران^۳ (۲۰۰۱) و مدل فرآیندهای دانش پاتریک و همکاران^۴ (۲۰۰۹) استفاده شده است. این مدل تأثیرپذیری مدیریت زمان را با رویکرد فردی و سازمانی در سه طبقه قرار می‌دهد. ضمناً در مورد فرآیندهای مدیریت دانش پس از بررسی مدل‌های مختلف مدلی انتخاب گردید که شاخص‌های منتخب برای بیان تأثیرپذیری را با توجه به همه فرآیندهای مدیریت دانش منظور کند؛ بنابراین بر اساس مطالب مطرح‌شده مدل مفهومی زیر به‌عنوان چارچوب نظری تحقیق ارائه می‌شود:

1. Zhuyongxin & Cuoging
 2. Brain
 3. Wayne et al
 4. Patrick et al



شکل ۱. مدل مفهومی تلفیقی تحقیق مدل مدیریت زمان واین و هنکارن (۲۰۰۱) و مدل فرآیندهای دانش فانگ و چوای (۲۰۰۹)

در مدل فوق مدیریت زمان متغیر مستقل و فرآیندهای مدیریت دانش متغیر وابسته است.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی و فرضیات فرعی به‌صورت زیر تبیین شده است:

فرضیه اصلی: بین مدیریت زمان و فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱. بین برنامه‌ریزی و فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین کنترل و فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین سازماندهی و فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین رهبری و فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

۳. روش‌شناسی تحقیق

از آنجاکه هدف تحقیق حاضر تعیین تجربی روابط میان مدیریت زمان و فرآیندهای مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی است و نمونه‌گیری آن به صورت تصادفی ساده صورت گرفته است. برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های مرکزی همانند میانگین، میانه و مد و از شاخص‌های پراکندگی همانند انحراف معیار و واریانس و همچنین برای آزمون فرضیات از آزمون رگرسیون و همچنین جهت رتبه‌بندی اهمیت ابعاد مدیریت زمان و فرآیندهای مدیریت دانش از آزمون فریدمن استفاده شده است.

متغیرها و شاخص‌های تحقیق: در فرضیه اصلی مدیریت زمان «متغیر مستقل» و فرآیندهای مدیریت دانش «متغیر وابسته» است. در فرضیات فرعی مدیریت زمان «متغیر وابسته» و ابعاد مدیریت زمان «متغیر مستقل» است و ضمناً ابعاد تأثیرگذار بر متغیر مدیریت دانش «متغیر مستقل» و مدیریت دانش «متغیر وابسته» است.

روش‌های جمع‌آوری اطلاعات: روش‌های مهم گردآوری اطلاعات در این تحقیق عبارتند از: **الف) مطالعات کتابخانه‌یی:** در این قسمت برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع از منابع کتابخانه‌یی، مقالات منتشره، کتاب‌های مرتبط و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده است.

ب) تحقیقات میدانی: در این قسمت به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد که بخشی از این پرسش‌نامه مربوط به مدیریت زمان و دارای سه بعد برنامه‌ریزی و کنترل هر یک با (پنج گویه)، سازماندهی (هشت گویه) و رهبری (هفت گویه) بر اساس تحقیق *Resistance to organizational Change: The Role of Cognitive Processes* و پرسش‌نامه مربوط به فرآیندهای مدیریت دانش با شش بعد اکتساب دانش (سه گویه)، ایجاد دانش (چهار گویه)، ذخیره کردن دانش (سه گویه)، توزیع دانش (سه گویه)، استفاده از دانش (سه گویه) و نگهداری از دانش (چهار گویه) بر اساس تحقیق زیر اندازه‌گیری می‌شود *The Process of knowledge management in professional services firms in the construction industry: a critical assessment of both theory and practice*.

روایی و پایایی پرسش‌نامه: از آنجاکه روایی یک پرسش‌نامه تعیین‌کننده قدرت اندازه‌گیری خصیصه موردنظر توسط ابزار سنجش است و با توجه به اینکه در تحقیق حاضر از ابزار سنجش استاندارد استفاده شده است، صرفاً برای اطمینان بیشتر پرسشنامه در اختیار افراد خبره قرار گرفت و مورد تأیید واقع شد زیرا پرسش‌نامه همان خصیصه موردنظر محقق را می‌سنجد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه بر اساس نمونه‌گیری تصادفی بین ۳۵ نفر توزیع شد، پس از تعیین واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسش‌نامه و واریانس کل از آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS حاصل شد (جدول ۲) و از آنجایی که این اعداد بین ۷۰ تا ۹۵ درصد است، مبین اطمینان به پرسش‌نامه است.

جدول ۲: پایایی مقیاس مدیریت زمان و مدیریت دانش

تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ مدیریت زمان	آلفای کرونباخ مدیریت دانش
۲۰	۰/۸۴۸	-----
۱۹	-----	۰/۸۵۲

جامعه تحقیق: جامعه آماری مطالعه حاضر کادر اداری و دبیران مراکز آموزشی دبیرستان‌های ناحیه یک کرج است که تعداد کل آن‌ها در حدود ۱۲۰۰ است و پس از محاسبه نمونه از طریق فرمول کوکران تعداد ۲۱۲ پرسش‌نامه به کار گرفته شد با این حال به خاطر احتمال عدم برگشت تعدادی از آن‌ها تعداد ۳۲۰ پرسش‌نامه به صورت نمونه‌گیری تصادفی بین جامعه آماری توزیع گردید.

۴. یافته‌های تحقیق

نتایج داده‌ها به صورت توصیفی نشان می‌دهد که درصد توزیع فراوانی از نظر جنسیت «۳۲٪ مرد» و «۶۸٪ درصد زن» است و درصد فراوانی توزیع از نظر سطح تحصیلات جامع مورد مطالعه «۷۵/۵٪» درصد لیسانس و ۲۲/۵ درصد فوق‌لیسانس بوده‌اند و سابقه کار افراد مورد مطالعه بین ۲۰ الی ۲۵ سال بوده است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات فرعی: نتایج آزمون فرضیه فرعی اول در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: رابطه بین برنامه‌ریزی و مدیریت دانش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	T-value	نتیجه
فرعی اول	برنامه‌ریزی	مدیریت دانش	٪۹۰	۲۵/۶۲	تأیید

آماره آزمون تحلیل واریانس ۲/۲۷۶۲، ضریب رگرسیون ۰/۸۶٪، خطای برآورد ۰/۰۳۳،
ضریب همبستگی ۰/۹۵ آماره دوربین واتسون ۱/۸۵ سطح معناداری مدل: ۰/۰۰

با توجه به آماره دوربین واتسون می توان پذیرفت که مدل مورد استفاده از نیکوئی برازش یعنی وجود شرط استقلال بین جملات پسماند برخوردار بوده است و به عبارتی جملات خطای رگرسیون استقلال دارند. با توجه به ضریب رگرسیون می توان گفت که بین مدیریت زمان و مدیریت دانش رابطه مستقیم وجود دارد و ۹۰٪ تغییرات مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش توسط مدیریت زمان تبیین می شود. نتایج فرضیه فرعی دوم که رابطه بین متغیر کنترل و مدیریت دانش را نشان می دهد در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: رابطه بین متغیر کنترل و مدیریت دانش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	T-value	نتیجه
فرعی دوم	کنترل	مدیریت دانش	۰/۸۵	۳۳/۵	تائید
آماره آزمون تحلیل واریانس: ۱۷۳۵۰ ضریب رگرسیون: ۹۱٪ خطای برآورد: ۰/۲۵، ضریب همبستگی: ۰/۹۲ آماره دوربین واتسون: ۱/۹ سطح معناداری مدل: ۰/۰۰					

با توجه به آماره دوربین واتسون جملات خطا دارای استقلال کافی بوده و مدل از نیکویی برازش برخوردار است. با توجه به سطح معناداری به دست آمده فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل یعنی وجود ارتباط معناداری بین متغیر کنترل و مدیریت دانش، تائید می گردد، به عبارت دیگر با توجه به ضریب تعیین، ۸۵٪ تغییرات در متغیر وابسته توسط متغیر مستقل توضیح داده می شود و بیان کننده میزان تأثیرپذیری مدیریت دانش از عامل کنترل است. نتایج فرضیه فرعی سوم که رابطه بین متغیر سازماندهی و مدیریت دانش را نشان می دهد در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: رابطه بین متغیر سازماندهی و مدیریت دانش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	T-value	نتیجه
فرعی سوم	سازماندهی	مدیریت دانش	٪۸۱	۳۲/۴۵	تائید
آماره آزمون تحلیل واریانس: ۱۲۹۵۶ ضریب رگرسیون: ۰/۸۶٪، خطای برآورد: ۰/۰۲۶، ضریب همبستگی: ۰/۹۰ آماره دوربین واتسون: ۲/۰۶ سطح معناداری مدل: ۰/۰۰					

همچنان که ملاحظه می شود اولاً مدل از نیکویی برازش برخوردار است و در سطح معناداری مورد نظر (۵٪) آزمون تحلیل واریانس به وجود رابطه معناداری بین سازماندهی و مدیریت دانش دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین نشان دهنده آن است که ۸۱ درصد تغییرات متغیر مدیریت دانش

توسط متغیر سازماندهی توضیح داده می‌شود. نتایج فرضیه فرعی چهارم که رابطه بین متغیر سازماندهی و مدیریت دانش را نشان می‌دهد در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶: رابطه بین متغیر سازماندهی و مدیریت دانش

نتیجه	T-value	R	متغیر وابسته	متغیر مستقل	فرضیه
تأیید	۳۲/۷	۰/۸۷	مدیریت دانش	رهبری	فرعی دوم
آماره آزمون تحلیل واریانس: ۱۵۳۴۷ ضریب رگرسیون: ۸۴٪ خطای برآورد: ۰/۰۲۷ ضریب همبستگی: ۰/۹۲ آماره دوربین واتسون: ۱/۹۵ سطح معناداری مدل: ۰/۰۰					

بنا به نتایج تحقیق (جدول ۶) ضمن تأیید نیکویی برازش مدل به جهت استقلال جملات پسماند، ضریب تعیین نیز در سطح ۸۷٪ نشان می‌دهد که حجم زیادی از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل توضیح داده می‌شود و با توجه به خطای برآوردی و سطح معناداری فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل پذیرفته می‌شود، بنابراین می‌توان گفت که رهبری در جامعه موردنظر در سطح اطمینان ۹۵٪ مدیریت دانش را موجب می‌شود.

آزمون فرضیه اصلی: با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از چهار فرضیه فرعی می‌توان به آزمون فرضیه اصلی پرداخت که نتایج این آزمون در جدول شماره (۷) آمده است:

جدول ۷: رابطه بین متغیر مدیریت زمان و مدیریت دانش

نتیجه	T-value	R	متغیر وابسته	متغیر مستقل	فرضیه
تأیید	۳۶/۷	٪۹۲	مدیریت دانش	مدیریت زمان	اصلی
آماره آزمون تحلیل واریانس: ۲۷۳۴/۷ ضریب رگرسیون: ۹۴٪ خطای برآورد: ۰/۰۲۰ ضریب همبستگی: ۰/۹۶ آماره دوربین واتسون: ۲/۰۵ سطح معناداری مدل: ۰/۰۰					

با توجه به آماره دوربین واتسون، ضمن پذیرش فرض استقلال پسماند رگرسیون برازش شده، می‌توان گفت که خطای مدل برازش شده کمترین خطای ممکنه را دارد و با توجه به سطح خطای قابل قبول، خطای برآوردی فرضیه صفر که مبتنی بر نبود رابطه معنادار بین مدیریت زمان و مدیریت دانش رد می‌شود و مدیریت زمان می‌تواند بر مدیریت دانش در مدارس آموزش و پرورش به مقدار زیادی مؤثر باشد. مقدار آماره ضریب تعیین نشان می‌دهد که مدیریت زمان می‌تواند ۹۲٪ تغییرات مدیریت دانش را توضیح دهد.

رتبه‌بندی عوامل مرتبط و مؤثر بر مدیریت دانش: برای رتبه‌بندی هر یک از عوامل مرتبط و مؤثر بر مدیریت دانش شامل برنامه‌ریزی، کنترل، سازماندهی و رهبری از آزمون فریدمن استفاده می‌شود و می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

H: بین عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود ندارد

H₁: بین عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد

خروجی نرم‌افزار در دو جدول شماره ۸ و ۹ ارائه شده است. در جدول شماره ۸ میانگین رتبه‌های هر متغیر و در جدول شماره ۹ مشخصات آماری و آماره χ^2 بیان شده است. با توجه به خروجی نرم‌افزار مقدار عددی معناداری صفر و از سطح معناداری ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین می‌توان گفت میان عوامل مرتبط و مؤثر مدیریت زمان بر مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد و رتبه یکسانی ندارند.

جدول ۸: میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن

ردیف	متغیر	میانگین رتبه	اولویت	درجه آزادی	sig
۱	برنامه‌ریزی	۳/۱	رهبری	۳	۰/۰۰۰
۲	کنترل	۲/۷	برنامه‌ریزی		
۳	سازماندهی	۲/۶۵	کنترل		
۴	رهبری	۳/۳	سازماندهی		

جدول ۹: معناداری آزمون فریدمن

مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری
۳۲۰	تعداد
۲۷۰/۶	χ^2
۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	عدد معناداری (sig)

همان‌طور که از نتایج تحقیق برمی‌آید رهبری در مدیریت دانش اولویت بالایی دارد و بعد از آن برنامه‌ریزی در اولویت بعدی است، اما کنترل و سازماندهی تقریباً اولویت یکسانی دارند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش رابطه بین مدیریت زمان و اثر آن بر مدیریت دانش را در مدارس آموزش و پرورش استان البرز، با تأکید بر دبیرستان‌های آن بررسی شده است و در این ارتباط یک فرضیه اصلی و چند فرضیه فرعی مطرح شد و به این نتیجه رسید که از عوامل اثرگذار مدیریت

زمان بر مدیریت دانش از همه مهم‌تر رهبری بوده و بعد از آن برنامه‌ریزی قرار دارد، ولی دو متغیر سازماندهی و کنترل تقریباً اهمیت یکسانی دارند. همچنین با آزمون فرض، فرضیه اصلی مشاهده گردید که مدیریت زمان رابطه معناداری با مدیریت دانش دارد و افراد برخوردار از مدیریت زمان موفق‌تر بوده‌اند؛ بنابراین اگر آموزش و پرورش بتواند یک نظام پیشنهادها برای مدیریت زمان در بین تمام سطوح ایجاد نماید و از سیستم‌های تشویقی بسیار منعطف برای ایجاد تمایل و ترغیب کارکنان به همکاری و ارائه پیشنهادها، گروهی برنامه‌ریزی کلیه فعالیت‌ها، ارائه آموزش‌های لازم به کلیه کارکنان سطوح مختلف دبیرستان به اولویت‌بندی برنامه‌ها و فعالیت بپردازد آنگاه قادر خواهد بود که با استفاده از مدیریت زمان به مدیریت دانش توفیق یابد.

منابع

۱. آذر، عادل و مؤمنی، منصور، (۱۳۸۷). **آمار و کاربرد آن در مدیریت**، جلد دوم، تهران، انتشارات سمت.
۲. تقی پور ظهیر، علی و جواهری زاده، ناصر (۱۳۸۰). "ارائه الگویی جهت استفاده بهینه مدیران مقطع راهنمایی شهر تهران از مدیریت زمان"، *مجله اقتصاد و مدیریت*
۳. دانپورت . تامس. اچ؛ و پروساک. لارنس، (۱۳۷۹). **مدیریت دانش**. ترجمه حسین رحمان سرشت، چاپ اول، نشر سایپکو.
۴. رضاپور، محمدرضا، (۱۳۷۴). **مدیریت بهره‌وری از زمان**. تهران، انتشارات معارف.
۵. زمردیان، غلامرضا، (۱۳۸۸). "استقرار مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت".
۶. سروش، عبدالحمید (۱۳۷۲). **مدیریت زمان**. تهران: انتشارات بزرگمهر.
۷. عدلی، فریبا، (۱۳۸۴). **مدیریت دانش - حرکت به سوی فراسوی دانش**. انتشارات فراشناختی اندیشه.
۸. هیدخ، محبوبه، "بررسی تأثیر مدیریت زمان بر فرآیندهای مدیریت دانش" پایان نامه کارشناسی ارشد، واحد تهران مرکز، ۱۳۹۱.
۹. مکنزی، الک (۱۳۷۶). **دام‌های زمان**. ترجمه غلامرضا خاکی. تهران: انتشارات موسوی.
10. Davenport, T. and Prusak L (1998). "Working Knowledge", Harvard Business School, Boston. Drucker P (1993). *Post-Capitalist Society*, Butterworth-Heinemann, Oxford.
11. Francis P (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York, Free Press, Chapter 9.
12. King A.W. & Zeithmal C.P. Measuring organizational knowledge: A conceptual & Methodological framework.. *Strategic management journal*, 24. (2003).
13. Wig, karl. (1999). "successful knowledge management ", *European management journal*.
14. Nahapiet J, Ghoshal S (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Acad. Manage. Rev.*, 2: 242-266.
15. Powell JH, Swart J (2005). This is what the Fuss is About: A Systematic Modeling for Organizational Knowing. *J. Knowl.Manage.*, 2: 3-5
16. Rahnmaye RF (2009). Management Accounting and Value Creation in Organization. *Manage. Account. J. Special Issue Int.Conference Manage. Account.*, 3: 15-22
17. Turban E (2003). *Information Technology for Management: Transforming Organizations in the Digital Economy*. John Wiley and Sons Ltd.
18. Tsang ho, Chin. (2008). "the Relation between knowledge management enablers and rformance", *National chung cheng university*.