

بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان در دبیرستانهای شهر بجنورد

زهرا یزدانپناه^۱

مریم حصاری^۲

براتعلی منفردی راز^۳

هاشم عسگرزاده^۴

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان در مقطع متوسطه شهر بجنورد در سال ۸۸-۸۷ صورت پذیرفته است. که پایه نظری پژوهش حاضر تئوری مسیر-هدف رابرت هاوس از تئوری‌های اقتضایی می‌باشد به همین منظور سبک مدیریت به عنوان متغیر پیش بین و مدیریت زمان به عنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گرفته است.

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که محقق در شرایطی کاملاً طبیعی به مشاهده و گردآوری اطلاعات و سپس به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخته است. جامعه آماری، مدیران مقطع متوسطه شهر بجنورد اعم از دولتی، غیرانتفاعی و شاهد شامل ۴۹ نفر که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدون جایگذاری طبق جدول کرچسی مورگان ۴۴ نفر از آنان انتخاب گردیده است. به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته سبک مدیریت با ضریب اعتبار ۰/۹۲ و از پرسشنامه استاندارد مدیریت زمان (کرمی مقدم، ۱۳۷۷) با اعتبار ۰/۸۶ و روایی محتوایی بالا استفاده شده است و به منظور توصیف فرضیات این پژوهش از جداول توزیع فراوانی و

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

^۳ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

^۴ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و ..
محاسبه شاخص های آماری (میانگین، انحراف استاندارد، نمودارهای ستونی و دایره‌ای) و همچنین به منظور استنباط نتایج از آزمونهای آماری (همسبستگی گشتاوری پیرسون، نمودار پراکنش، آزمون تی تست، آلفای کرونباخ و جداول افقی) با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. یافته های تحقیق نشان می‌دهد که بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه وجود دارد. همچنین نتایج فرعی پژوهش بیانگر آن است که رابطه سبک آمرانه، حمایتی، مشارکتی و توفیق‌گرا با مدیریت زمان مدیران معنی‌دار می‌باشد.

کلید واژه ها

سبک، سبک مدیریت، مدیریت زمان، مدیریت آموزشی.

مقدمه

اگرچه موضوع مدیریت همزاد زندگی انسان است و از اولین روزهای پیدایش با او بوده است، اما در یک قرن اخیر، به علت پیدایش سازمانهای جدید، پیچیده و متراکم از تکنولوژی و برخورداری از انسانهای پرنیاز، مورد توجه خاص قرار گرفته است.

با آن که همه مدیریت ها به نوبه و در جای خود مهم و پرارزش هستند، اگر مدیریت آموزشی را با دیگر انواع مدیریت مورد مقایسه قرار دهیم، متوجه می‌شویم که هیچ یک از آنها به اندازه مدیریت آموزشی حائز اهمیت نیست. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسایل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت های کافی باشند، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثربخشی و کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود.

هر مدیری ممکن است در شرایط خاص مدیری بسیار موفق جلوه کند در حالیکه همان مدیر با تغییر شرایط، مدیری ضعیف نمودار گردد (فیدلر چمرز^۱ ۱۹۸۴: ۱۷).

بر اساس نظریه اقتضا شیوه های مدیریت دارای الگوی ثابت نیستند، بلکه در پرتو شناخت محیط سازمان و نسبت به شرایط و موقعیت زمانی و مکانی باید در هر مورد شیوه مناسب، بررسی و کشف شود. با این آگاهی دیگر نمی توان از نظریه های پیش ساخته محیط های بیگانه تقلید کرد.

طبق تئوریهای اقتضایی اثر بخشی رهبر به موقعیت بستگی دارد. به طوری که بعضی از رهبران در یک موقعیت یا سازمان اثر بخش و کارآمد بوده و در موقعیت یا سازمان دیگر ممکن است اثر بخش نباشد (مصادق راد، ۱۳۸۶).

در زمان کنونی تئوری مسیر-هدف^۲ یکی از ارزشمندترین شیوه‌های رهبری است. (رابینز، ۱۳۸۵: ۶۶۵). این تئوری در سال ۱۹۷۴ بوسیله رابرت هاوز^۳ ارائه شد.

تئوری مزبور یک الگوی اقتضایی از رهبری است. هنگامیکه تحقیقات دانشگاه ایالتی اوهایو در حال انجام شدن بود، این تئوری پایه ریزی شد. (مصدق راد، ۱۳۸۶)

پایه و اساس تئوری مزبور بر این قرار گرفته است که وظیفه رهبر این است که پیروان و زیردستان خود را در جهت تأمین هدفها یاری دهد. یک رهبر برای حصول اطمینان از اینکه اعضاء با هدفهای کلی گروه یا سازمان سازگار است آنان را از هیچ نوع هدایت و حمایتی محروم نمی کند. پایه اصطلاح «مسیر-

¹ fidler chamers

² Path- goal theory

³ Robert House

بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و ..

هدف» بر این باور یا اعتقاد قرار دارد که رهبران موفق را در راه رسیدن به هدفهای مورد نظر هر نوع سد یا مانعی را از میان بردارند. (رابینز، ۱۳۸۵ : ۶۶۵)
در این نظریه رفتار رهبر زمانی برای پیروان قابل قبول است که منبع رضایت و انگیزه برای آنان باشد. (فودازی، ۱۳۸۷).

طبق تئوری مسیر- هدف که یکی از تئوریهای رهبری است که می گوید عملکردهای اولیه رهبر، پاداشهای قابل دسترسی را برای زیردستان در محل کار مطلوب و با ارزش می سازد و روشن می سازد که رفتارهای مختلف به پاداشهای متناسب به آن منتهی می شود. رهبر بر حسب موقعیت یک یا چهار سبک رهبری را اعمال می کند.

که این عوامل موقعیتی که در سبک رهبری اثر گذارند ویژگیهای شخصی زیردستان و محیط می باشند. (مصدق راه، ۱۳۸۶).

رفتار رهبری در این تئوری به رفتار رهبر بر اساس انگیزش عمل توجه می کند. به طور اخص این نظریه شامل چهار نوع رفتار رهبری است :

۱. رهبری دستوری : سبکی که انتظارات را روشن کرده و دستورات مشخصی صادر و از زیردستان می خواهد که طبق قوانین و رویه ها عمل کنند.
۲. رهبری حمایتی : ملاحظه گر بوده، به رفاه زیردستان توجه و جو دوستانه ای ایجاد می کند.
۳. رهبری مشارکتی : رفتاری که خواهان مشاوره با زیردستان بوده و قبل از اتخاذ تصمیم از نظراتشان استفاده می کند.
۴. رهبری توفیقگرا : سبکی که در آن مدیر اهداف چالشی تعیین نموده، خواهان اصلاح عملکرد بوده و اطمینان دارد زیردستان مطابق استانداردهای عالی عمل خواهند کرد(فرجی ارمکی، ۱۳۸۶ : ۱۱۰).

تحقیقی به طور اخص در این زمینه یافت نشد اما در زمینه رابطه سبک مدیریت و اثربخشی و مؤلفه های دیگر پژوهشهایی در داخل و خارج از کشور

انجام گرفته است. اشاگیمی و اچلی^۲، (۲۰۰۵) تحقیقی را با نام «سبکهای رهبری و رفتاری مدیران» دالویکز و هیگز^۳ (۲۰۰۴) تحقیقی با عنوان «ارزیابی سبکهای رهبری و محیط سازمانی» را انجام دادند. اوشاگیمی و گیل^۴ (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان «تفاوت در سبک رهبری و رفتاری در سطوح سلسله مراتبی در سازمانهای انگلستان» به بررسی سبکهای رفتاری در سطوح مختلف سازمانی می‌پردازند.

زمان با ارزش ترین منبعی است که در اختیار انسانها قرار دارد و اهمیت این منبع را می‌توان در دو بعد دید. اول آنکه زمان تنها منبعی است که میان افراد و به طور مساوی تقسیم شده است و دوم اینکه استفاده از منبع دیگر وابسته به داشتن زمان است. بر این اساس می‌توان گفت زمان اصلی ترین سرمایه بشری است که نیاز به مدیریت و اداره کردن دارد، تا از آن در راستای تحقق اهداف فردی و سازمانی استفاده شود. (کریمی، ۱۳۸۵: ۱)

امروزه «مدیریت زمان» در علم مدیریت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. زیرا با تأسی از راهکارهای «مدیریت زمان» می‌توان بازدهی سازمانها را افزایش داد و با بهره‌گیری مناسب از زمان از اتلاف وقت و هزینه‌های سنگین در سازمانها پیشگیری نمود. از این رو مدیریت زمان علم کنترل زمان و استفاده صحیح از آن نیز نامیده می‌شود. (مرکز اطلاعات فنی ایران، ۱۳۸۷).

مهارت‌های مدیریت زمان به دو صورت، فردی و سازمانی می‌باشد که در ادامه بیان می‌شود.

الف- مهارت فردی مدیریت زمان: یعنی به کارگیری زمان و تنظیم منظم و

منطقی اوقات در اختیار فرد (محمدیان، ۱۳۸۴: ۱۸)

بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و ..

ب- مهارت های سازمانی مدیریت زمان: مهارت های سازمانی مدیریت زمان به آن نوع مهارت هایی می گویند که فرد در محیط سازمانی برای استفاده مطلوب از وقت جهت تحقق اهداف سازمانی و در رابطه با انجام وظایف حرفه ای خویش اعمال می نماید و شامل شش مؤلفه می باشد که عبارتند از: هدف گذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات. (هدایتی، ۱۳۸۵)

مدیران آموزشی با استفاده از شیوه مناسب مدیریتی باید به مدیریت زمان نیز توجه کافی داشته باشند زیرا با تأسی از راهکارهای مدیریت زمان می توان بازدهی سازمانها را افزایش داد و با بهره گیری مناسب از زمان از اتلاف وقت و هزینه‌های سنگین در سازمانهای آموزشی پیشگیری نمود. پاترسون، وودی و کوک^۲(۲۰۰۱)، پیتر فراست^۳(۱۹۹۶) مک فادن و دارت^۴(۱۹۹۲) در زمینه بکارگیری مدیریت زمان تحقیقاتی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که این مهارتها باعث کارآیی بیشتر سازمانها می گردند.

نظریه اقتضایی نقطه عطف مهمی در سیر تفکر مدیریت محسوب می گردد و با استفاده از تئوریهای جدید نظیر نظریه رابرت هاوس می توان باعث اثربخشی بیشتر سازمانها گردید البته در موازات آن با بکارگیری زمان که امروزه مدیریت زمان در علم مدیریت جایگاه ویژه ای یافته و با تأسی از راهکارهای مدیریت زمان می توان بازدهی سازمانها را افزایش داد.

در پژوهش حاضر محقق به بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان می پردازد و با توجه به آنکه مدیریت اقتضایی یکی از بهترین روش‌های مدیریت بوده و تحقیق در این زمینه و نیز مدیریت زمان کمتر صورت گرفته است هدف کلی محقق :

شناسایی رابطه بین سبک مدیریت و مدیریت زمان مدیران در دبیرستان‌های شهر بجنورد و اهداف جزئی آن : شناسایی رابطه سبک آمرانه با مدیریت زمان،

شناسایی رابطه سبک حمایتی با مدیریت زمان، شناسایی رابطه سبک مشارکتی با مدیریت زمان و شناسایی رابطه سبک توفیگرا با مدیریت زمان در دبیرستان‌های شهر بجنورد می باشد.

لذا با توجه به پیشینه فوق فرضیه های ذیل برای این پژوهش تدوین

گردیدند :

فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

- بین سبک مدیریت آمرانه و مدیریت زمان رابطه وجود دارد.

- بین سبک مدیریت حمایتی و مدیریت زمان رابطه وجود دارد.

- بین سبک مدیریت مشارکتی و مدیریت زمان رابطه وجود دارد.

- بین سبک مدیریت توفیگرا و مدیریت زمان رابطه وجود دارد.

روش

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و اهداف که بررسی رابطه بین سبک مدیریت و مدیریت زمان در دبیرستانهای شهر بجنورد می باشد، تحقیق حاضر از نوع پژوهش کاربردی می باشد.

از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد و با استفاده از روش تحقیقات میدانی به بررسی رابطه بین متغیرهای مورد بررسی می پردازیم. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روشهایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است (نادری و نراقی، ۱۳۷۰). بیشتر تحقیقات علوم رفتاری را می توان در زمره ی تحقیق توصیفی به شمار آورد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵ : ۸۱).

بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و ..

با توجه به قلمرو زمانی و مکانی تحقیق، جامعه آماری شامل کلیه مدیران دبیرستانهای دخترانه و پسرانه شهر بجنورد در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ که دارای ابلاغ رسمی بوده‌اند و تعداد آنها ۴۹ نفر مدیر که ۴۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی بدون جایگذاری طبق جدول کرچسی مورگان انتخاب شده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. برای سنجش سبک مدیریت از پرسشنامه محقق ساخته و برای بخش مدیریت زمان از پرسشنامه استاندارد (کرمی مقدم، ۱۳۷۷) استفاده می‌شود. در پرسشنامه سبک مدیریت محقق ساخته بانظریه رابرت هاوس، چهار سبک مدنظر بوده که عبارتند از: سبک آمرانه، حمایتی، مشارکتی و توفیق‌گرا. این پرسشنامه دارای ۲۵ گزاره ۵ گزینه‌ای مطابق طیف لیکرت می‌باشد.

برای سنجش پایایی پرسشنامه سبک مدیریت از روش بازآزمایی (آزمون مجدد) استفاده شده است که ضریب همبستگی پیرسون آزمون-آزمون مجدد پرسشنامه سبک مدیریت ۹۵٪ که به فاصله ۱۰ روز انجام گرفته، بدست آمده است. برای همسانی درونی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ که ۹۲ درصد بدست آمده استفاده گردید. اعتبار پرسشنامه مدیریت زمان نیز ۸۰ درصد بدست آمده و جهت تعیین روایی هر دو پرسشنامه پس از تأیید اساتید راهنما و مشاور به رؤیت تعدادی از اساتید اهل فن مدیریت آموزشی رسیده و پس از بررسی آنها اصلاحات لازم انجام و سپس در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

جدول (۱): نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بین سبک مدیریت و مدیریت زمان

سبک رهبری	مدیریت زمان		
۵۷۱	۱	ضریب همبستگی	مدیریت زمان
۰	۰	سطح معنادار	تعداد
۴۴	۴۴	تعداد	تعداد
۱	۵۷۱	ضریب همبستگی	سبک مدیریت
۰	۰	سطح معنادار	تعداد
۴۴	۴۴	تعداد	تعداد

جدول فوق نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای سبک رهبری و مدیریت زمان را نشان می‌دهد. با توجه به داده‌های جدول چون اندازه معناداری آزمون در سطح آلفای ۰/۰۵، آزمون دو دامنه و ضریب همبستگی ۰/۵۷، کوچکتر از ۰/۰۵ است. فرض صفر رد می‌شود و فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌گردد. یعنی بین سبک مدیریت و مدیریت زمان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بین سبک آمرانه و مدیریت زمان

سبک آمرانه	مدیریت زمان		
۰/۵۳۳	۱	همبستگی پیرسون	مدیریت زمان
۰/۰۰۰	۰	سطح معنادار	تعداد
۴۴	۴۴	تعداد	تعداد
۱	۰/۵۳۳	همبستگی پیرسون	سبک مدیریت
۰	۰/۰۰۰	سطح معنادار	تعداد
۴۴	۴۴	تعداد	تعداد

جدول فوق نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای سبک رهبری آمرانه و مدیریت زمان را نشان می‌دهد. با توجه به داده‌های جدول چون اندازه

بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و ..
 معناداری آزمون در سطح آلفای ۰/۰۵، آزمون دو دامنه و ضریب همبستگی ۰/۵۳،
 کوچکتر از ۰/۰۵ است. فرض صفر رد می شود و فرض تحقیق با ۹۵ درصد
 اطمینان تأیید می گردد. یعنی بین سبک آمرانه و مدیریت زمان رابطه معنادار
 وجود دارد.

جدول (۳) : نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بین سبک مشارکتی و مدیریت زمان

سبک مشارکتی	مدیریت زمان		
۰/۴۴۰	۱	همبستگی پیرسون	مدیریت زمان
۰۰۳	.	سطح معنادار	
۴۴	۴۴	تعداد	
۱	۰/۴۴۰	همبستگی پیرسون	سبک مشارکتی
.	۰۰۳	سطح معنادار	
۴۴	۴۴	تعداد	

جدول فوق نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای سبک مشارکتی
 و مدیریت زمان را نشان می دهد. با توجه به داده های جدول چون اندازه معناداری
 آزمون در سطح آلفای ۰/۰۵، آزمون دو دامنه و ضریب همبستگی ۰/۴۴، کوچکتر
 از ۰/۰۵ است. فرض صفر رد می شود و فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید
 می گردد. یعنی بین سبک مشارکتی و مدیریت زمان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۴): نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بین سبک حمایتی و مدیریت زمان

سبک حمایتی	مدیریت زمان		
۰/۴۸۸	۱	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۱	.	سطح معنادار	مدیریت زمان
۴۴	۴۴	تعداد	
۱	۰/۴۸۸	همبستگی پیرسون	
.	۰/۰۰۱	سطح معنادار	سبک حمایتی
۴۴	۴۴	تعداد	

جدول فوق نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای سبک رهبری حمایتی و مدیریت زمان را نشان می‌دهد. با توجه به داده‌های جدول چون اندازه معناداری آزمون در سطح آلفای ۰/۰۵، آزمون دو دامنه و ضریب همبستگی ۰/۴۸، کوچکتر از ۰/۰۵ است. فرض صفر رد می‌شود و فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌گردد. یعنی بین سبک رهبری حمایتی و مدیریت زمان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۵): نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین

سبک رهبری هدفگرا و مدیریت زمان

سبک هدفگرا	مدیریت زمان		
۰/۵۵۶	۱	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	.	سطح معنادار	مدیریت زمان
۴۴	۴۴	تعداد	
۱	۰/۵۵۶	همبستگی پیرسون	
.	۰/۰۰۰	سطح معنادار	سبک هدفگرا
۴۴	۴۴	تعداد	

جدول فوق نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای سبک رهبری هدفگرا و مدیریت زمان را نشان می‌دهد. با توجه به داده‌های جدول چون اندازه

بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و ..
معناداری آزمون در سطح آلفای ۰/۰۵، آزمون دو دامنه و ضریب همبستگی ۰/۵۵،
کوچکتر از ۰/۰۵ است. فرض صفر رد می شود و فرض تحقیق با ۹۵ درصد
اطمینان تأیید می گردد. یعنی بین سبک هدفگرا و مدیریت زمان رابطه معنادار
وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

- با توجه به نتایج تحقیقات بدست آمده و همچنین تأیید فرضیه اصلی تحقیق
حاضر می توان نتیجه گرفت که مدیریت آموزشی با توجه به اقتضاء و موقعیت
سازمانی، سبک مدیریتی مناسب را اعمال نموده و با به کارگیری مهارت های
مدیریت زمان موجب اثربخشی سازمان آموزشی گردد.

- بنا بر تحقیقات انجام شده و مطالعات محقق و تأیید فرضیه فرعی اول می توان
گفت رهبری دستوری در تئوری مسیر- هدف هاوس سبکی است که انتظارات
روشن و دستورات مشخص صادر می شود و زیردستان باید طبق قوانین و
رویه ها عمل نمایند (فرجی ارمکی، ۱۳۸۶ : ۱۰۹) با توجه به موقعیت هایی که
برای مدیر بوجود می آید، می تواند سبک آمرانه را با برخی از مهارت های
مدیریت زمان تلفیق نماید تا باعث اثربخش سازمان گردد.

- بنابر تحقیقات انجام شده و تأیید فرض تحقیق و مطالعات پژوهش و تأیید
فرضیه فرعی دوم می توان گفت رهبری حمایتی ملاحظه گر بوده، به رفاه
زیردستان توجه و جو دوستانه ایجاد می کند پس این سبک در وضعیت هایی
مطلوب است که خستگی، هیجان شخصی یا عدم اعتماد به نفس پایین می باشد و
افراد با استفاده از مهارت های مدیریت زمان می توانند مانع از خستگی، هیجان و
عدم اعتماد به نفس گردیده و باعث اثربخشی سازمان آموزشی گردند.

- با توجه به تحقیقات انجام شده و تأیید فرضیه فرعی سوم می توان گفت که
رهبری مشارکتی، خواهان مشاوره با زیردستان بوده و قبل از اتخاذ تصمیم

باید از نظراتشان استفاده نماید و در وضعیتی می‌توان از این سبک بهره گرفت که افراد نیاز زیادی به خود مختاری دارند. در مدیریت زمان یکی از اهرم‌های قدرتمند، بهره برداری از مزیت‌های تفویض اختیار است که با تفویض اختیار می‌توان از مشارکت اعضاء سازمان استفاده نمود پس این دو مؤلفه با توجه به آن چه بیان شد به یکدیگر مرتبط می‌باشند.

- با توجه به آنچه بیان شد و تأیید فرضیه فرعی چهارم و مطالعات انجام شده می‌توان گفت: در سبک توفیق‌گرا مدیر باید اهداف چالشی تعیین نماید، خواهان اصلاح عملکرد باشد و اطمینان داشته باشد که زیردستان مطابق استانداردهای عالی عمل خواهند نمود. اگر اهداف خاصی تعیین شوند، بازدهی بسیار بیشتر خواهد بود و اهداف مشخص و سخت باعث انگیزش فرد می‌گردد و این انگیزش باعث عملکرد در سطح عالی تر می‌شود. (رابینز، ۱۳۸۵: ۳۴۷) با توجه به آنکه یکی از مهارت‌های مدیریت زمان، تعیین اهداف و اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها است، مدیر با بهره‌گیری از این مهارت می‌تواند باعث انگیزش دبیران و در نتیجه اثربخشی سازمان آموزشی گردد.

در یک سازمان، مهمترین عامل موفقیت سازمانی، مدیریت است و مدیریت آموزشی، در بین سایر انواع مدیریت‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. پس اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت‌های کافی باشد، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارآیی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود.

کتابنامه

- رابینز، استیفن (۱۳۸۵) رفتار سازمانی؛ مفاهیم، نظریه ها و کاربردها. مترجمان: علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- سایت مرکز اطلاعات فنی ایران (۱۳۸۷) پنج شنبه ۲۸ شهریور. www.tici.info
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۵) روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه
- فرجی ارمکی، اکبر (۱۳۸۶) مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات سنجش.
- فودازی، مریم (۱۳۸۷) مقاله از اینترنت، تئوری های مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی. <http://www.blogfa.com>
- کرمی، مرتضی. گودرزی، احمد (۱۳۸۵) مهارتهای مدیران اثربخش. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- کرمی مقدم، فریده (۱۳۷۷) بررسی رابطه‌ی مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت سازمانی آن در بین مدیران دبیرستانهای دولتی شیراز، تحقیق، شورای تحقیقات آموزش فارسی.
- محمدیان، عبدالله (۱۳۸۴) مقایسه شناخت مفهوم زمان و مؤلفه های تشکیل دهنده آن بین دانشجویان کارشناسی رشته مدیریت و غیر مدیریت در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی.
- مصدق راد، علی محمد (۱۳۸۶) تئوری های اقتضایی و رهبری، سایت مدیریت و سیاستگذاری بهداشت و درمان، چهارشنبه ۹ آبان.
- نادری، عزت الله؛ سیف نراقی، مریم (۱۳۷۰) روشهای تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات داور.
- هدایتی، محمود (۱۳۸۵) بررسی رابطه بین مهارتهای مدیریت زمان با میزان آمادگی برای تفسیر در مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه ۳، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد بجنورد.

- Dulvics, victor & Higgs, malcom (2004). "assessing leadership styles and organizational context ". journal of managerial psychology. vol. 20. no2. pp105-123.
- Fidler F. # and chamers M. M(1984) Improving header ship Effectiveness, the header match concept john wiley and son.
- Oshagbemi, titus & Gill, Roger(2003). "Differences in leadership sTyles and behavior across hierarchical levels in - u. k. organizations". the leadership & organization development journal. vol. 25. no1. pp. 93-106.
- Oshagbemi, titus & ocholy , samual A. (2005). "Leadership sTyles and Behavior profiles of Managers" JMD Vo1. 25. No. 8.
- Patterson; aimee, woody,condal; cook, Marian (2001) " A Time management skills" Eric No ED 448346.