



تعیین روایی و پایایی پرسشنامه خودارزیابی زمان در مسئولین هیأت‌های ورزشی استان خراسان رضوی

حسین پورسلطانی زرنندی^۱، رامین ایرجی نقندر^{۲*}

تاریخ تصویب: ۹۲/۱/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۱/۶/۱۵

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین روایی و پایایی پرسشنامه خودارزیابی زمان بود. جامعه آماری این پژوهش را مسئولین هیأت‌های ورزشی استان خراسان رضوی ($N=280$) تشکیل می‌دادند و نمونه آماری برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده پرسشنامه ۵۵ سؤالی خودارزیابی زمان (جون، ۲۰۱۰) بود که دارای ۲ خرده مقیاس (مهارت‌های عمومی و تفویض) است. روش امتیازگذاری به سؤال‌ها بر اساس طیف لیکرت (گزینه‌های هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه) و به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه پس از ترجمه توسط اساتید متخصص مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های توصیفی برای توصیف داده‌ها، ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی درونی و برای تحلیل عاملی تأییدی بر اساس تعیین روابط و T-value بود. یافته‌های پژوهشی نشان دهنده پایایی ($\alpha=0/83$) برای پرسشنامه خودارزیابی زمان بود. در خصوص روایی سازه و بر اساس میزان روابط و T-value، به جز سؤال‌های ۱۲، ۴۵ و ۵۵؛ مابقی سؤال‌ها رابطه معنی‌داری با عامل خود داشتند و توانستند پیشگوی خوبی برای عامل خود باشند. شاخص‌های نسبت x^2 به df (۲/۰۲۳) و $RMSEA=0/068$ هم برازش مدل را تأیید کردند. همچنین، در خصوص روابط عامل‌ها با مفهوم خودارزیابی زمان نتایج نشان داد که تمامی عامل‌ها توانستند پیشگوی خوبی برای مفهوم خودارزیابی زمان باشند. در نتیجه، روایی درونی و بیرونی مدل "خودارزیابی زمان" مورد تأیید قرار گرفت.

کلید واژه‌ها: خودارزیابی زمان، روایی، پایایی، هیأت‌های ورزشی

۱. عضو هیأت علمی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

E-mail: hpszarandi@gmail.com
E-mail: ramini.iraji.65@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران*

مقدمه

ضرورت و اهمیت زمان یکی از ساختارهای مهم در روانشناسی سازمانی است (۱۵). در واقع، از میان همه تنش‌های روانی که مدیران و مسؤولین اجرایی با آن مواجه می‌شوند هیچ یک شایع‌تر و فراگیرتر از فشار روانی مربوط به زمان نیست (۵). در مورد زمان نیز گفته می‌شود که زمان ارزشمندترین سرمایه موجود نزد هر فرد، گروه و سازمان است که با دیگر سرمایه‌ها به هیچ عنوان قابل مقایسه نیست. مدیریت بر زمان همان مدیریت بر خویشتن است و شناخت صحیح و به موقع عواملی که وقت ما را هدر می‌دهند خیلی مهم است (۳). فرآیند موفقیت در سازماندهی زمان در جامعه‌شناسی، روانشناسی و مدیریت با مفهوم مدیریت زمان مورد بررسی قرار گرفته است. گروسین^۱ (۱۹۹۶) و فرانسویس^۲ و همکاران (۱۹۹۹) نشان دادند که مدیریت زمان قطعه قطعه، چندگانه و غیر خطی است. مدیران باید بر سیستم‌های زمانی انعطاف‌پذیر و قابل تغییر سلطه داشته باشند و در زمان لازم تغییرات را اعمال کنند (۲۱، ۲۲). اغلب مردم مسائل مربوط به مدیریت زمان را تجربه کرده‌اند و از فشار زمان در حرکت سریع زندگی رنج می‌برند (۱۲). کوته و سدویک^۳ (۲۰۰۳) نتیجه گرفتند که تنها اندکی از مطالعات روانشناسی ورزش، مؤلفه‌های سازماندهی زمان را بررسی کرده‌اند. سازماندهی زمان عمدتاً بر طراحی آن استوار است. طراحی شامل مراحل متفاوت و چارچوب‌های زمانی مختلف است که گمان می‌رود در رسیدن به هدف مؤثر باشد. هر مرحله نشان می‌دهد که چه کاری باید انجام شود (۲۰). اورلیکوسکی و یاتس^۴ (۲۰۰۲) مسائل مربوط به زمان را به صورت مسأله‌ای که اهمیت آن در کار رو به افزایش است شرح دادند و دلیل این اهمیت روز افزون را افزایش رقابت جهانی، افزایش سرعت ارتباطات الکترونیکی، فشار دستیابی به خدمات و محصولات بازار عنوان کردند. برخی از مطالعات به بررسی کنترل شهودی زمان به صورت یک پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، عملکرد و شاخص‌های متفاوتی مثل تمایل، فشار کار، غم و اندوه و سلامت کار پرداخته‌اند (۲۸). اغلب نتایج نشان داده‌اند که کنترل شهودی زمان یک پیش‌بینی کننده پر مفهوم از رضایت شغلی است (۱۲). رفتار مدیریت زمان می‌تواند به صورت ترکیبی از ارزیابی زمان، تعیین هدف، برنامه‌ریزی و کنترل فعالیت‌ها مشخص شود. رفتار مدیریت زمان یک پیش‌بینی کننده از کنترل شهودی زمان است که حداقل به طور جزئی، رابطه بین مدیریت زمان با رفاه و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند (۱۲).

زمان با ارزش‌ترین 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 به طور مساوی تقسیم شده است و دوم اینکه استفاده از منبع دیگر وابسته به داشتن زمان است. بر این اساس می‌توان گفت زمان اصلی‌ترین سرمایه بشری است که نیاز به مدیریت و اداره کردن دارد تا در راستای تحقق اهداف فردی و سازمانی استفاده شود (۷). مدیران با استفاده از شیوه مناسب مدیریتی باید به مدیریت زمان نیز توجه کافی داشته باشند؛ 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 (۱۱). مدیریت زمان استفاده مؤثر از منابع و نیز راهی جهت رسیدن به اهداف شخصی است. علاوه بر آن، مدیریت زمان شامل مهارت‌هایی از قبیل انضباط شخصی، هدف‌گذاری، کنترل وقفه‌ها، روش سازماندهی امور و غیره می‌باشد (۱). مفهوم کلی مدیریت زمان این است که توفیق در انجام حجم قابل ملاحظه کار در مدت زمان محدود لزوماً با کار سخت و تلاش بیشتر حاصل نمی‌شود، بلکه کافی است اندکی از هوش و ذکاوت خود بهره بگیرد (۲). رفتار مدیریت زمان را می‌توان به عنوان ترکیبی از ارزیابی زمان، تعیین هدف، برنامه‌ریزی و نظارت بر فعالیت‌ها تعریف نمود (۱۹). مدیریت زمان شامل پیش‌بینی یک نتیجه در یک لحظه مشخص، قرار دادن چارچوب‌های زمان با توجه به شرایط و تنظیم آنها در مسیر زمان برای دستیابی به نتیجه پیش‌بینی شده است (۱۴).

1. Grossin
2. Francis et al
3. Cote & Sedgwick
4. Orlikowsky & Yates

به بیانی دیگر، مدیریت زمان یعنی مشخص نمودن نیازها و خواسته‌ها، طبقه‌بندی آنها بر اساس اولویت و اختصاص زمان و منابع مورد نیاز به آنها (۱۷).

مهارت‌های مدیریت زمان به دو صورت فردی و سازمانی می‌باشد: مهارت‌های فردی مدیریت زمان یعنی به کارگیری زمان و تنظیم منظم و منطقی اوقات در اختیار فرد (۹). مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان به آن نوع از مهارت‌هایی گفته می‌شود که فرد در محیط سازمانی برای استفاده مطلوب از وقت جهت تحقق اهداف سازمانی و در رابطه با انجام وظایف حرفه‌ای خویش اعمال می‌نماید و شامل شش مؤلفه می‌باشد که عبارتند از: هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات (۱۰). تفویض اختیار عامل نخست مدیریت زمان در سازمان‌ها می‌باشد که باعث صرفه‌جویی زمان و مدیریت بهینه زمان برای مدیران سازمان‌ها می‌شود (۸). یادگیری مدیریت کردن زمان خود به طور مؤثر بسیار دشوارتر از آن است که تصور می‌شود. انجام این کار نیازمند تلاش‌هایی با وجدان کاری برای گسترش مهارت‌های تازه کاری و شناسایی زمان به عنوان یک منبع گران‌بها و ارزشمند است (۲۴). بر طبق گفته جون^۱ (۲۰۱۰) کنترل عواملی مانند تلفن، قرار ملاقات‌ها، تشریفات اداری و کاغذ بازی‌ها، مشکلات مدیریتی، بحران‌ها و سازماندهی کلیدی برای موفقیت درست زمان در بین افراد می‌باشد (۲۴).

خدا (۱۳۸۸) دریافت که آموزش از طریق رفتارهای کنترل زمان و سازماندهی باعث بهبود مهارت‌های مدیریت زمان می‌گردد (۴). نانسیس^۲ (۲۰۰۳) روابط مهمی بین هدف‌گذاری، اولویت‌بندی و استفاده از تکنیک‌های مربوط به زمان با فرسودگی احساسی گزارش کردند (۲۷). پاترسون و همکاران^۳ (۲۰۰۱)، پیتر فراست^۴ (۱۹۹۶)، مک فادن و دارت^۵ (۱۹۹۲) در زمینه به کارگیری مدیریت زمان تحقیقاتی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که این مهارت‌ها باعث کارایی بیشتر سازمان‌ها می‌شود (۱۱). در مطالعه انجام شده توسط اورپن^۶ (۱۹۹۴) دفعات به کارگیری مهارت تدوین اهداف و اولویت‌بندی مدیریت زمان در گروه‌های مختلف تفاوت معناداری را نشان داد (۲۹). نتایج پژوهش مارک^۷ (۲۰۰۶) با عنوان تکنیک‌های مدیریت زمان برای انجام کارهای پیچیده نشان داد داوران با مدیریت زمان مناسب و استفاده از تکنیک‌های مدیریت زمان می‌توانند به داوری‌های سخت و پیچیده در بخش‌های خود به یک توافق عمومی برسند و حتی می‌توانند تأثیر مثبت بر هزینه‌های دادرسی داشته باشند و در کل، نتایج نشان داد که برای انجام کارهای پیچیده و سخت داوری و قضاوت موفق، نیازمند تکنیک‌های مدیریت زمان هستند (۳). رو^۸ (۲۰۰۷) به بررسی ادبیات مدیریت زمان پرداخت و مشخص نمود که رفتارهای مدیریت زمان به طور مثبت با کنترل زمان، رضایت شغلی و سلامت و به طور منفی با استرس رابطه دارد (۳۰). چارلس^۹ (۲۰۰۷) در پژوهش خود دریافت میان مدیریت زمان با مهارت‌های اجتماعی و آموزش آن رابطه معناداری وجود دارد (۱۸). لایوری^{۱۰} (۲۰۱۰) بیان می‌کند که مریبان با استفاده از مباحث مدیریت زمان می‌توانند یک محیط آموزشی مثبت را خلق و حفظ کنند، به ورزشکاران در تعریف و تنظیم اهدافشان کمک کنند و به ورزشکاران اعتماد به نفس دهند (۲۵).

با توجه به گستره فعالیت‌های پژوهشی در سازمان‌های ورزشی به ویژه در امر مدیریت ورزشی ایجاب می‌نماید که از ابزارهای اطلاعاتی معتبر جهت اخذ اطلاعات جامع استفاده شود که مرور تحقیقات انجام شده در این زمینه محقق را بر آن داشت که به تعیین روایی و پایایی پرسشنامه خودارزیابی زمان برای مدیران و مسؤولان ورزشی به منظور تحقق اهداف مورد نظر بپردازد.

1. John
2. Nonis
3. Patterson et al
4. Peter Frost
5. Mcfadden & Darts
6. Orpen
7. Mark
8. Roe
9. Charles
10. Laurie

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق توصیفی و از نوع معادلات ساختاری (SEM) بوده که در آن روایی و پایایی پرسشنامه خودارزیابی زمان (جون، ۲۰۱۰) مد نظر بوده است. جامعه آماری پژوهش را مسؤلین هیأت‌های ورزشی استان خراسان رضوی (رئیس، نواب رئیس، دبیر و سرپرست کمیته‌ها) به تعداد (N=۲۸۰) تشکیل می‌دادند و نمونه آماری برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد که از این تعداد ۲۲۱ نفر در تکمیل نمودن پرسشنامه‌ها همکاری نمودند.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه اول که در برگزیده ویژگی‌های فردی بوده که شامل مواردی مانند سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه کار در سازمان متبوع‌شان است. پرسشنامه دوم دارای ۵۵ سؤال و دو عامل مهارت‌های عمومی شامل ۴۶ سؤال (سؤال‌های ۱ تا ۴۶) و عامل تفویض شامل نه سؤال (سؤال‌های ۴۷ تا ۵۵) است. تمامی سؤال‌ها بر مبنای مقیاس لیکرت و شامل گزینه‌های هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه می‌باشد که به ترتیب امتیازات (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) به گزینه‌ها داده شده است. تعیین ثبات درونی پرسشنامه خودارزیابی زمان، تعیین ارتباط بین شاخص‌ها با عامل‌های خودارزیابی زمان، تعیین ارتباط بین عامل‌های دو گانه خودارزیابی زمان و تعیین ارتباط بین هر عامل با مفهوم "خودارزیابی زمان" از اهداف پژوهش بود.

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش شامل روش‌های آمار توصیفی و استنباطی است. از شاخص‌های توصیفی جهت محاسبه فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار استفاده گردید. به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها از روش ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین ثبات درونی خرده مقیاس‌ها (عامل‌ها) و پرسشنامه خودارزیابی زمان و از تحلیل عاملی تأییدی^۲ (CFA) برای تعیین روایی سازه استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL انجام شد و سطح معناداری برای تمامی فرضیه‌ها $P \leq 0/05$ و دو سوویه در نظر گرفته شده است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

از ۲۲۱ آزمودنی که در تحقیق شرکت کردند ۱۴۳ نفر (۶۴/۷٪) مرد و ۷۸ نفر (۳۵/۳٪) زن بودند. بر اساس یافته‌های تحقیق میانگین سن ۴۵ نفر (۲۰/۴٪) از آزمودنی‌ها بین ۲۰ تا ۲۹ سال، ۸۱ نفر (۳۶/۷٪) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۴۳ نفر (۱۹/۵٪) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۵۲ نفر (۲۳/۵٪) بالای ۵۰ سال بودند. همچنین ۳۲ نفر (۱۴/۵٪) از آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۶۹ نفر (۳۱/۲٪) فوق دیپلم، ۱۰۱ نفر (۴۵/۷٪) لیسانس و ۱۹ نفر (۸/۶٪) فوق لیسانس بودند. از طرفی، سابقه کار ۴۶ نفر (۲۰/۸٪) از آزمودنی‌ها کمتر از ۵ سال، ۳۳ نفر (۱۴/۹٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۵۰ نفر (۲۲/۶٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۴ نفر (۱۰/۹٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۶۸ نفر (۳۰/۸٪) بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند.

بر اساس نتایج جدول ۱ پرسشنامه خودارزیابی زمان دارای ثبات درونی قابل قبولی ($\alpha=0/83$) می‌باشد. در بررسی ثبات هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه، نتایج نشان داد که بالاترین مقدار آلفا مربوط به خرده مقیاس مهارت‌های عمومی ($\alpha=0/82$) و کمترین مقدار آلفا مربوط به خرده مقیاس تفویض ($\alpha=0/70$) است.

جدول ۱. نتایج ضریب آلفای کرونباخ در مورد ثبات درونی پرسشنامه خودارزیابی زمان

| ردیف | متغیرها | تعداد سؤالات | ضریب آلفا |
|------|---------------------------------|--------------|-----------|
| ۱ | عامل: مهارت‌های عمومی | ۴۶ | ۰/۸۲ |
| ۲ | عامل: تفویض | ۹ | ۰/۷۰ |
| ۳ | مفهوم: پرسشنامه خودارزیابی زمان | ۵۵ | ۰/۸۳ |

1. Structural Equation Model
2. Confirmatory factor analysis

با توجه به نتایج جدول ۲، مشخص می‌شود که از ۴۶ سؤال اول که مربوط به عامل مهارت‌های عمومی می‌باشند، تمامی رابطه‌ها معنادار است و فقط رابطه بین سؤال ۱۲ (فرار از وظایف به خاطر ترس) با عامل مذکور ($T\text{-Value}=0/۲$)، $T\text{-Value}=0/۱۷$ ($r=0/۰۱۷$) و سؤال ۴۵ (استفاده از وقت خود برای تایپ کردن) با عامل مذکور ($T\text{-Value}=0/۹۴$ ، $r=0/۰۷۸$) معنادار نبود. همچنین تمامی رابطه‌های سؤال‌های ۴۷ تا ۵۵ با عامل تفویض معنادار است و فقط رابطه بین سؤال ۵۵ (احساس خستگی نکردن پس از مرخصی و تعطیلات) با عامل مذکور ($T\text{-Value}=۱/۴۲$ ، $r=0/۱۲$) معنادار نبود.

جدول ۲. ارتباط بین شاخص‌ها با عامل‌های پرسشنامه خودارزیابی زمان

| ردیف | شاخص‌ها | عامل‌ها | میزان رابطه | ضریب تعیین | T-value | نتیجه |
|------|---------|----------------------------|-------------|------------|---------|-------|
| ۱ | سؤال ۱ | عامل اول (مهارت‌های عمومی) | ۰/۰۲۵ | ۰/۰۷۹ | ۳/۹۳ | تأیید |
| ۲ | سؤال ۲ | | ۰/۱۹ | ۰/۰۴۱ | ۲/۸ | تأیید |
| ۳ | سؤال ۳ | | ۰/۳۲ | ۰/۱۰ | ۴/۵۱ | تأیید |
| ۴ | سؤال ۴ | | ۰/۴۵ | ۰/۱۹ | ۶/۳۵ | تأیید |
| ۵ | سؤال ۵ | | ۰/۳۷ | ۰/۱۶ | ۵/۷۹ | تأیید |
| ۶ | سؤال ۶ | | ۰/۲۹ | ۰/۰۸۹ | ۴/۱۸ | تأیید |
| ۷ | سؤال ۷ | | ۰/۲۸ | ۰/۰۹۰ | ۴/۲۱ | تأیید |
| ۸ | سؤال ۸ | | ۰/۱۷ | ۰/۰۴۳ | ۲/۸۶ | تأیید |
| ۹ | سؤال ۹ | | ۰/۲۷ | ۰/۰۸۶ | ۴/۱۱ | تأیید |
| ۱۰ | سؤال ۱۰ | | ۰/۳۷ | ۰/۱۵ | ۵/۴۵ | تأیید |
| ۱۱ | سؤال ۱۱ | | ۰/۲۲ | ۰/۰۵۶ | ۳/۳ | تأیید |
| ۱۲ | سؤال ۱۲ | | ۰/۰۱۷ | ۰/۰۰۰۲۱ | ۰/۲۰ | رد |
| ۱۳ | سؤال ۱۳ | | ۰/۲۳ | ۰/۰۵۰ | ۳/۱۱ | تأیید |
| ۱۴ | سؤال ۱۴ | | ۰/۲ | ۰/۰۵۱ | ۳/۱۳ | تأیید |
| ۱۵ | سؤال ۱۵ | | ۰/۱۲ | ۰/۰۱۹ | ۱/۹۸ | تأیید |
| ۱۶ | سؤال ۱۶ | | ۰/۱۸ | ۰/۰۳۲ | ۲/۴۷ | تأیید |
| ۱۷ | سؤال ۱۷ | | ۰/۳۹ | ۰/۱۷ | ۵/۹۴ | تأیید |
| ۱۸ | سؤال ۱۸ | | ۰/۲۲ | ۰/۰۸۸ | ۴/۱۶ | تأیید |
| ۱۹ | سؤال ۱۹ | | ۰/۲ | ۰/۰۴۱ | ۲/۷۹ | تأیید |
| ۲۰ | سؤال ۲۰ | | ۰/۳۷ | ۰/۲۳ | ۷/۰۴ | تأیید |
| ۲۱ | سؤال ۲۱ | | ۰/۴۴ | ۰/۱۸ | ۶/۱۰ | تأیید |
| ۲۲ | سؤال ۲۲ | | ۰/۵۲ | ۰/۲۲ | ۶/۸۴ | تأیید |
| ۲۳ | سؤال ۲۳ | | ۰/۴۱ | ۰/۱۴ | ۵/۲۲ | تأیید |
| ۲۴ | سؤال ۲۴ | | ۰/۳۵ | ۰/۰۸۸ | ۴/۱۵ | تأیید |
| ۲۵ | سؤال ۲۵ | | ۰/۱۷ | ۰/۰۲۷ | ۲/۲۸ | تأیید |
| ۲۶ | سؤال ۲۶ | | ۰/۲۱ | ۰/۰۶۷ | ۳/۶۰ | تأیید |
| ۲۷ | سؤال ۲۷ | | ۰/۲۲ | ۰/۰۴۷ | ۳/۰۱ | تأیید |
| ۲۸ | سؤال ۲۸ | | ۰/۱۳ | ۰/۰۲۷ | ۲/۲۵ | تأیید |
| ۲۹ | سؤال ۲۹ | | ۰/۲۴ | ۰/۰۶۶ | ۳/۵۸ | تأیید |
| ۳۰ | سؤال ۳۰ | | ۰/۳۶ | ۰/۱۶ | ۵/۶۹ | تأیید |
| ۳۱ | سؤال ۳۱ | | ۰/۴۲ | ۰/۱۵ | ۵/۵۵ | تأیید |
| ۳۲ | سؤال ۳۲ | | ۰/۲۶ | ۰/۰۶۳ | ۳/۵۰ | تأیید |



| ردیف | شاخص‌ها | عامل‌ها | میزان رابطه | ضریب تعیین | T-value | نتیجه | |
|------|---------|----------------------------|------------------|------------|---------|-------|-------|
| ۳۳ | سؤال ۳۳ | عامل اول (مهارت‌های عمومی) | ۰/۵۰ | ۰/۱۹ | ۶/۳۶ | تأیید | |
| ۳۴ | سؤال ۳۴ | | ۰/۴۶ | ۰/۱۶ | ۵/۷۲ | تأیید | |
| ۳۵ | سؤال ۳۵ | | ۰/۴۸ | ۰/۱۶ | ۵/۷۵ | تأیید | |
| ۳۶ | سؤال ۳۶ | | ۰/۳۰ | ۰/۱۱ | ۴/۷۲ | تأیید | |
| ۳۷ | سؤال ۳۷ | | ۰/۳۰ | ۰/۰۹۱ | ۴/۲۲ | تأیید | |
| ۳۸ | سؤال ۳۸ | | ۰/۳۷ | ۰/۱۸ | ۶/۰۵ | تأیید | |
| ۳۹ | سؤال ۳۹ | | ۰/۲۱ | ۰/۰۴۲ | ۲/۸۲ | تأیید | |
| ۴۰ | سؤال ۴۰ | | ۰/۳۳ | ۰/۰۹۳ | ۴/۲۸ | تأیید | |
| ۴۱ | سؤال ۴۱ | | ۰/۲۰ | ۰/۰۴۹ | ۳/۰۶ | تأیید | |
| ۴۲ | سؤال ۴۲ | | ۰/۳۴ | ۰/۱۵ | ۵/۵۹ | تأیید | |
| ۴۳ | سؤال ۴۳ | | ۰/۴۲ | ۰/۲۱ | ۶/۶۵ | تأیید | |
| ۴۴ | سؤال ۴۴ | | ۰/۲۶ | ۰/۰۷۶ | ۳/۸۶ | تأیید | |
| ۴۵ | سؤال ۴۵ | | ۰/۰۷۸ | ۰/۰۰۴۷ | ۰/۹۴ | رد | |
| ۴۶ | سؤال ۴۶ | | ۰/۳۵ | ۰/۱۲ | ۴/۹۹ | تأیید | |
| ۴۷ | سؤال ۴۷ | | عامل دوم (تفویض) | ۰/۳۷ | ۰/۰۹۰ | ۳/۵۹ | تأیید |
| ۴۸ | سؤال ۴۸ | | | ۰/۲۱ | ۰/۰۳۳ | ۲/۱۴ | تأیید |
| ۴۹ | سؤال ۴۹ | ۰/۴۶ | | ۰/۱۵ | ۴/۷۰ | تأیید | |
| ۵۰ | سؤال ۵۰ | ۰/۳۹ | | ۰/۱۴ | ۴/۴۷ | تأیید | |
| ۵۱ | سؤال ۵۱ | ۰/۴۲ | | ۰/۱۷ | ۴/۹۵ | تأیید | |
| ۵۲ | سؤال ۵۲ | ۰/۶۰ | | ۰/۲۵ | ۶/۰۴ | تأیید | |
| ۵۳ | سؤال ۵۳ | ۰/۴۹ | | ۰/۲۰ | ۵/۴۸ | تأیید | |
| ۵۴ | سؤال ۵۴ | ۰/۵۳ | | ۰/۲۱ | ۵/۵۱ | تأیید | |
| ۵۵ | سؤال ۵۵ | ۰/۱۲ | | ۰/۰۱۴ | ۱/۴۲ | رد | |

با توجه به نتایج جدول ۳، بین ۲ عامل پرسشنامه خودارزیابی زمان با هم؛ مهارت‌های عمومی با تفویض (T-Value=۵/۰۳، r=۰/۴۲)، رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. رابطه بین عامل‌های پرسشنامه خودارزیابی زمان

| ردیف | عامل‌ها | تعداد | میزان رابطه | T-Value |
|------|-------------------------|-------|-------------|---------|
| ۱ | مهارت‌های عمومی و تفویض | ۲۲۱ | ۰/۴۲ | ۵/۰۳ |

آزمون خوبی برازش^۱

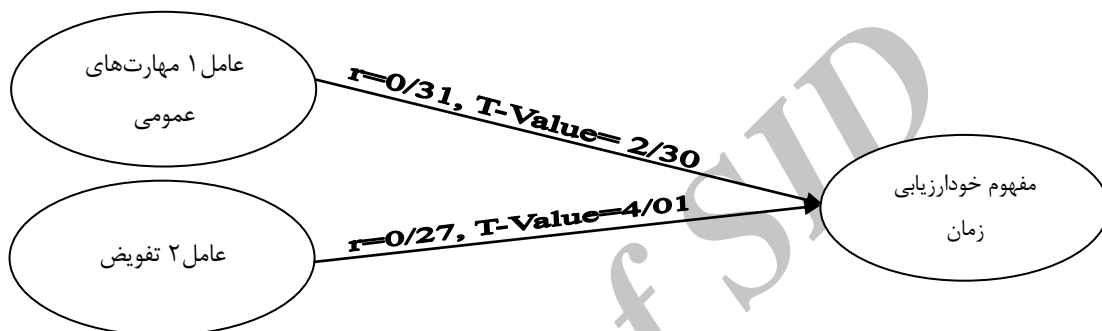
در آزمون خوبی برازش، تناسب مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود و شاخص‌های آن عبارتند از:

- ۱- نسبت χ^2 به df که برابر با ۲/۰۲۳ می‌باشد، بنابراین مدل از برازش خوبی برخوردار است.
- ۲- ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی (RMSEA)^۲ که برابر با ۰/۰۶۸ می‌باشد. بنابراین، مدل از برازش لازم برخوردار است.

جدول ۴. رابطه بین عامل‌ها و مفهوم پرسشنامه خودارزیابی زمان

| ردیف | عامل و مفهوم | میزان رابطه | ضریب تعیین | T-Value | نتیجه |
|------|------------------------------------|-------------|------------|---------|-------------|
| ۱ | مهارت‌های عمومی با خودارزیابی زمان | ۰/۳۱ | ۰/۰۹۶ | ۲/۳۰ | تأیید رابطه |
| ۲ | تفویض با خودارزیابی زمان | ۰/۲۷ | ۰/۰۸۶ | ۴/۰۱ | تأیید رابطه |

بر اساس میزان رابطه و T-Value، عامل‌های ۲ گانه با مفهوم خودارزیابی زمان قید شده در جدول ۴ و شکل ۱ مشخص می‌شود که تمامی رابطه‌ها دال بر ارتباط بین هر عامل با خودارزیابی زمان مورد تأیید است.



شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی: بار عاملی و اعداد معناداری مدل ساختاری پرسشنامه

بحث و نتیجه‌گیری

فقدان یک مقیاس مطلوب برای سنجش خودارزیابی زمان که قابلیت اطمینان و روایی قابل قبولی داشته باشد، خصوصاً برای استفاده در سازمان‌های ورزشی، برای کسانی که به استفاده مطلوب از زمان اهمیت خاصی می‌دهند، مهم می‌باشد؛ لذا هدف از انجام این پژوهش ساخت یک مقیاس جدید برای سنجش خودارزیابی زمان به طور خاص در حوزه سازمان‌های ورزشی بود که شاخص‌ها و عامل‌هایی قابل اعتماد و معتبر داشته باشد. با توجه به اینکه اساس هر پژوهشی استفاده از ابزارهای معتبر و پایا می‌باشد و تفسیر نتایج پژوهش بستگی به روایی ابزار به کار گرفته شده دارد، پژوهشگران باید از روایی ابزارها مطمئن باشند (۶). بر طبق گفته باربارا و ویلیام (۲۰۰۵) در تحلیل عاملی تأییدی، الگوهای نظری خاصی با هم مقایسه می‌شوند و در واقع یک روش مفید و سودمند برای بازنگری ابزارهای مناسب جهت انجام تحقیقات است (۱۶).

نتایج نشان داد که میانگین نمره خودارزیابی زمان در کل $20.9/36 \pm 17/3$ می‌باشد که این میانگین برای مردان $20.8/53 \pm 16/79$ و برای زنان $21.0/96 \pm 18/25$ می‌باشد که نشان‌دهنده نمره‌ای بالاتر از حد متوسط است. یافته‌های استخراج شده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی، به طور منطقی به حمایت از ابزار خودارزیابی زمان در هیأت‌های ورزشی استات خراسان رضوی پرداخته است. یافته‌های به دست آمده از این پژوهش مؤید آن است که ابزار خودارزیابی زمان، ابزار معتبری در زمینه ورزش است و پژوهشگران مدیریت ورزشی می‌توانند در ارزیابی زمان کارکنان از آن استفاده کنند. اورلیکوسکی و یاتس^۴ (۲۰۰۲) شناخت مسائل مربوط به زمان را به این دلیل که اهمیت آن در کار رو به افزایش است مهم بر شمردند و دلیل این اهمیت را افزایش رقابت جهانی، افزایش سرعت ارتباطات الکترونیکی، فشار دست‌یابی به سرویس‌ها و محصولات بازار بیان نمودند (۲۸). همچنین، نتایج اغلب تحقیقات نشان داده است که کنترل زمان یک پیش‌بینی کننده پر مفهوم از رضایت شغلی است (۱۲).

پایایی پرسشنامه خودارزیابی زمان ($\alpha=0/83$) به دست آمد. همچنین، پایایی عامل مهارت‌های عمومی ($\alpha=0/82$) و پایایی عامل تفویض ($\alpha=0/70$) به دست آمد که مشخص می‌شود عامل مهارت‌های عمومی از پایایی بالاتری برخوردار

می‌باشد. این نتایج بیانگر آن است که ابزار خودارزیابی زمان، در ورزش ابزار معتبری است که به پژوهشگران مدیریت ورزشی، در ارزیابی زمان در حوزه ورزش کمک خواهد کرد. عامل‌هایی مشابه با عامل‌های پژوهش حاضر در تحقیقات دیگری مورد سنجش قرار گرفته است، که در این راستا جاله^۱ و همکاران (۲۰۱۰) در یک تحقیق که بر روی ۱۸۴ نفر انجام شد، پایایی عامل‌های پرسشنامه مهارت‌های مدیریت زمان را شامل عامل برنامه‌ریزی زمان ($\alpha=0/88$)، عامل نگرش نسبت به زمان ($\alpha=0/66$) و عامل استفاده از زمان ($\alpha=0/47$) به دست آوردند. همچنین، میزان پایایی کل پرسشنامه مهارت‌های مدیریت زمان ($\alpha=0/87$) بود. مشاهده می‌شود که عامل‌های نگرش نسبت به زمان و استفاده از زمان از پایایی لازم برخوردار نیست (۲۳). در پژوهشی که توسط الکساندر^۲ (۲۰۱۰) بر روی ۷۱ کارمند یک شرکت در کشور آلمان انجام گرفت، میزان پایایی پرسشنامه رفتارهای کنترل زمان را ($\alpha=0/77$) به دست آورد (۱۲). همچنین، آتاتول^۳ و همکاران (۲۰۱۱) در یک نمونه ۲۱۶ نفری از دانشجویان پایایی پرسشنامه ارزیابی مهارت‌های مدیریت زمان را ($\alpha=0/88$) محاسبه نمودند (۱۳). لئونیداس^۴ و همکاران (۲۰۱۰) در نمونه‌ای ۱۸۶ نفری در کشور یونان پایایی پرسشنامه مدیریت زمان را ($\alpha=0/82$) محاسبه نمود. پایایی عامل‌های رفتارهای مدیریت زمان ($\alpha=0/78$)، عامل سبک‌های زمانی ($\alpha=0/76$) و عامل درک کنترل زمان ($\alpha=0/71$) به دست آمد (۲۶).

در خصوص روایی سازه پرسشنامه و قدرت پیشگویی سؤالات، نتایج مقادیر T-Value و همینطور میزان رابطه‌ها نشان دادند که علیرغم اینکه سؤال‌های ۱۲ و ۴۵ با عامل مهارت‌های عمومی و سؤال ۵۵ با عامل تفویض رابطه معناداری نداشتند و نتوانستند پیشگوی خوبی برای عامل خود باشند. مابقی ۵۲ سؤال به خوبی توانستند پیشگوی معناداری برای عامل‌های خود باشند. بنابراین، به غیر از سؤال ۱۲ ($T\text{-Value}=0/2$ ، $r=0/017$)، سؤال ۴۵ ($T\text{-Value}=0/94$ ، $r=0/078$) و سؤال ۵۵ ($T\text{-Value}=1/42$ ، $r=0/12$) بقیه سؤالات موجب تأیید ساختار نظری پرسشنامه خودارزیابی زمان می‌شوند. در نتیجه با مقادیر (T-Value) مشخص شده برای ۵۲ سؤال، روایی بیرونی و مقادیر برآورد "رابطه" روایی درونی سؤالات مورد تأیید قرار می‌گیرد.

با آزمون فرض ارتباط بین دو عامل پرسشنامه خودارزیابی زمان، مشخص شد که ارتباط بین دو عامل مهارت‌های عمومی و تفویض معنادار می‌باشد ($T\text{-Value}=5/03$ ، $r=0/42$). بنابراین با توجه به مقادیر همبستگی و T-Value مرتبط با روابط بین دو عامل مهارت‌های عمومی و تفویض، روایی درونی و بیرونی آنها مورد تأیید قرار می‌گیرد. در آزمون خوبی برازش، ۲ شاخص نسبت x^2 به df (۲/۰۲۳) و $RMSEA=0/068$ برازش مدل را تأیید کردند. به عنوان نتیجه کلی، مدل پرسشنامه خودارزیابی زمان از لحاظ شاخص‌های برازش مناسب می‌باشد.

در بررسی ارتباط عامل‌ها با مفهوم خودارزیابی زمان، هر دو عامل مهارت‌های عمومی ($T\text{-Value}=2/30$ ، $r=0/31$) و تفویض ($T\text{-Value}=4/01$ ، $r=0/27$) با خودارزیابی زمان دارای ارتباط معناداری بودند. بنابراین، هر ۲ عامل توانسته‌اند پیشگوی خوبی برای مقیاس کلی "پرسشنامه خودارزیابی زمان" باشند. در نتیجه روایی درونی و بیرونی مدل (خودارزیابی زمان) مورد تأیید قرار می‌گیرد. عامل اول که مهارت‌های عمومی می‌باشد، به آن نوع مهارت‌های فردی و سازمانی گفته می‌شود که برای استفاده مطلوب از وقت جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی و در رابطه با انجام وظایف حرفه‌ای خویش صورت می‌گیرد. گویه‌های ۱ تا ۴۶ پرسشنامه این عامل را مورد سنجش قرار می‌دهند. عامل دوم تفویض می‌باشد؛ تفویض مناسب اختیارات مهم‌ترین عامل مدیریت زمان در سازمان‌ها می‌باشد که باعث صرفه‌جویی زمان و مدیریت بهینه زمان برای مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌شود. گویه‌های ۴۷ تا ۵۵ پرسشنامه این عامل را مورد سنجش قرار می‌دهند.

در نهایت، بر اساس یافته‌های به دست آمده، پرسشنامه خودارزیابی زمان مقیاسی قابل اطمینان و معتبری است که می‌توان برای ارزیابی زمان مورد استفاده مدیران و کارکنان به خصوص در سازمان‌های ورزشی استفاده نمود و نتایج پایا و با ثباتی هم به دست آورد. همچنین محققان در زمینه مدیریت ورزشی هم می‌توانند از ابزار خودارزیابی زمان بر مبنای مدل دو عاملی، به عنوان ابزاری مناسب در زمینه سازمان‌های ورزشی از آن استفاده کنند.

منابع

- باعزت، فرشته. ادیب‌راد، نسترن (۱۳۸۳)، بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن دانشگاه الزهراء، طرح پژوهشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- جسمی، ی (۱۳۷۹). مدیریت یعنی مدیریت زمان، فرهنگ و تعاون، تهران، شماره ۱۸: ۱۷-۱۴.
- حسومی، طاهره. ساریخانی، ناهید (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه مدیریت زمان و میزان فرسودگی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲"، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شماره اول: ۱۰۷-۸۹.
- خدام، حمیرا. کلاگری، شهره (۱۳۸۸)، "تأثیر آموزش کارگاهی مهارت‌های مدیریت زمان بر میزان کاربرد آن توسط سرپرستان"، پژوهش پرستاری، دوره ۴، شماره‌های ۱۲ و ۱۳: ۶۹-۶۳.
- ساعتچی، محمود (۱۳۶۸)، "مدیران در دام اضطراب و فشار روانی، مجله مدیریت دولتی"، دوره جدید، ۴: ۳۸-۳۴.
- عباسی، همایون. سجادی، نصر...، تندنویس، فریدون. کاظم‌نژاد، انوشیروان (۱۳۹۰)، "اعتباریابی ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی (OCAI) فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ایران"، دانشگاه تهران.
- کرمی، مرتضی. گودرزی، احمد (۱۳۸۵)، "مهارت‌های مدیران اثربخش"، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- صرافی زاده، محمد (۱۳۹۰)، ۲۹/۰۵/۱۳۹۰، www.imna.ir.
- محمدیان، عبدا... (۱۳۸۴)، "مقایسه شناخت مفهوم زمان و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن بین دانشجویان کارشناسی رشته مدیریت و غیر مدیریت در دانشگاه فردوسی مشهد"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- هدایتی، محمود (۱۳۸۵)، "بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریت زمان با میزان آمادگی برای تفسیر در مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۳"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد.
- یزدان پناه، 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 دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۲۱: ۱۶۷-۱۵۳.
- Alexander, Ha Fner., & Armin Stock. (2010). Time Management Training and Perceived Control of Time at Work, *The Journal of Psychology*, 144(5), 429-447.
- Anatol Tolchinsky, B.S., & Stephen D. Jefferson. (2011). Problematic Video Game Play in a College Sample and Its Relationship to Time Management Skills and Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder Symptomology, *Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking*, 14(9), 489-496.
- Anne-Claire, Macquet. (2010). Time Management in the Context of Elite Sport Training, *The Sport Psychologist*, 24, 194-210.
- Atkins, T. (1990). The relationship among uses of time management techniques source of stress in high school Principals: Dissertation Abstract: University of Connecticut.
- Barbara, H. M., & William, F. (2005). "Statistical methods for health care research". Lippincott Williams and Wilkins. A welters clawer company. 325-330.
- Briddell, B. (1986). The effect of a time management training program upon occupational stress levels and the type of behavioral pattern in college administration: PhD Dissertation abstract, University of Florida.
- Charles, A. (2007). Time management training for school psychologists. Rutgers U, Graduate School of Applied & Professional Psychology, Piscataway Volume 12, Issue 5, October 1981, Pages 613620 Available from: <http://www.sciencedirect.com>.
- Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36, 255-275.
- Cote, J., & Sedgwick, W.A. (2003). Effective behaviours of expert rowing coaches: A qualitative investigation of Canadian athletes and coaches. *International Sports Journal*, 7(1), 62-77.

- Francis-Smythe, J., & Roberston, I. (1999). Time-related individual differences. *Time & Society*, 8(2), 273–292.
- Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps: Introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse: Octarès. [For a science of times: Introduction to a temporal ecology].
- Jale, Eldeleklio lua., Aynur, Y. Imazb., & Filiz Gultekina. (2010). Investigation of teacher trainees psychological well-being in terms of time management, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, 342-348.
- John, W. Olmstead (2010). *Effective Time Management Skills & Practices Self-Assessment Questionnaire*, www.olmsteadassoc.com.
- Laurie-ann, M. Hellsten. (2010). Development and Preliminary Validation of the Time Management for Exercise Scale, *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 13: 13–33.
- Leonidas, A., Zampetakisa, Nancy Bourantab., Vassilis S. Moustakis. (2010). On the relationship between individual creativity and «time»management, *Thinking Skills and Creativity*, 5(1), 23-32.
- Nonis, S. A., & Sager, J. K. (2003). Coping strategy profiles used by salespeople: Their relationships with personal characteristics and work outcomes. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23, 139–150.
- Orlikowsky, W. J., & Yates, J. (2002). Its about time: Temporal structuring in organizations. *Organization Science*, 13, 684–700.
- Orpen, C. (1994). The effect of time management training on employee attitudes and behavior: a field experiment. *The Journal of Psychology*. July; 128(4), 393-6.
- Roe, R. (2007). A review of the time management literature, *The Journal of Personnel Review*, 36 (2), 225-276.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

پورسلطانی زرنندی، حسین و ایرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). «تعیین روایی و پایایی پرسشنامه خودارزیابی زمان در مسؤولین هیأت‌های ورزشی استان خراسان رضوی» پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۳ (۵)، ۹۱–۱۰۰.