

پیش‌بین‌های روان‌شناختی مدیریت زمان: رابطه وظیفه‌شناسی، سرسختی و

ترجیح سازماندهی با مدیریت زمان

تاریخ دریافت مقاله: 90/9/9 تاریخ پذیرش مقاله: 90/12/12

نادر حاجلو¹، ناصر صبحی قراملکی²، سعیده نوری³

چکیده

مقدمه: با توجه به اهمیت مدیریت زمان در پیشرفت تحصیلی، عملکرد شغلی و کیفیت زندگی، تحقیقات متعددی در خصوص تعیین پیشایندهای مدیریت زمان صورت گرفته است. این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی با مدیریت زمان انجام شد. روش: سیصد دانشجو (152 دختر، 148 پسر) به طور تصادفی خوشه‌ای از دانشگاه محقق اردبیلی انتخاب شدند و طی یک مطالعه توصیفی - همبستگی به پرسش‌نامه مدیریت زمان بارلینگ، کلوی و چونگ، خرده‌مقیاس سرسختی مقیاس سبک‌های زمان یوسونیر و والت - فلورنس، خرده‌مقیاس ترجیح سازماندهی مقیاس رفتار مدیریت زمان ماکان و همکاران، پاسخ دادند. **نتایج:** یافته‌های حاصل از مدل یابی علی (تحلیل مسیر) نشان داد که مدیریت بهتر زمان بطور مستقیم از طریق نمرات بالاتر وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی پیش‌بینی می‌شود ($P_s < 0/05$). سرسختی و ترجیح سازماندهی نیز از وظیفه‌شناسی تأثیر می‌پذیرد ($P_s < 0/05$) و وظیفه‌شناسی از طریق سرسختی و ترجیح سازماندهی بطور غیر مستقیم در مدیریت زمان نفوذ دارد ($P < 0/01$). نتیجه‌گیری: با تغییر و کنترل وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی می‌توان مدیریت زمان را بهبود بخشید و زمینه موفقیت افراد را فراهم نمود.

کلیدواژه‌ها: مدیریت زمان، وظیفه‌شناسی، سرسختی، ترجیح سازماندهی

¹ نویسنده مسئول: استادیار دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

² استادیار دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

³ کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

Predictors of Time Management: Can We Predict Time Management From conscientiousness, tenacity and preference for organization?

Nader Hajloo
Nasre Sobhi Gharamaleki
Saeideh Noori

Abstract

Introduction: Consider importance of time management in educational achievement, job performance and life quality, different research were conducted to indicate the per coming of time management. The purpose of this study was to investigate the relation of conscientiousness, tenacity and preference for organization with time management.

Method: Three hundred four mohagheh ardabili university undergraduate students (152 females, 148 males) were selected with cluster random sampling method. All students through descriptive- correlation research method, completed time management questionnaire (Barling, Kelloway & Cheung), NEO Five-Factor Inventory (Costa & McCrae), Time style scale (Usunier & Valette - Florance), Time management behavior scale (Macan et al).

Results: The data from causal modeling (path analysis) indicated that better time management in direct way was accompanied with higher level of conscientiousness, tenacity (persistence), and preference for organization ($P_s < 0.05$). Tenacity and preference for organization also affected by conscientiousness ($P_s < 0.05$). Also conscientiousness via tenacity and preference for organization effects on time management indirectly ($P_s < 0.01$).

Conclusions: With the change and control of conscientiousness, tenacity and prefer to organize we can improve the time management and provided success of individuals.

Keywords: Time management, Conscientiousness, Tenacity, Preference for organization

مقدمه

در جوامع امروزی افراد همیشه نیاز دارند تا چندین کار را با هم انجام دهند، کارها را اولویت بندی کنند و در فرصت‌های کم، کارها را به موقع انجام دهند (ارلیکوسکی و یات¹، 2002). مدیریت زمان² روی پیشرفت تحصیلی، عملکرد شغلی و کیفیت زندگی تأثیر می‌گذارد (ماکان³، 1994). مدیریت زمان به عنوان وسیله بررسی، کنترل و تعیین اهداف در زندگی و آگاهی نسبت به استفاده از زمان، اولویت بندی اهداف و ایجاد تکالیف برای رسیدن به اهداف، تعریف شده است (بریتون و تسر⁴، 1991؛ بورت و کمپ⁵، 1994؛ باند و فدر⁶، 1998؛ ایلام و آهارون⁷، 2003). تعاریف مختلف مختلف در عنصر اصلی همگرا هستند: تکمیل تکالیف در چارچوب زمانی مورد انتظار با حفظ کیفیت پیامد از طریق مکانیک‌هایی مثل برنامه ریزی، سازماندهی و اولویت بندی (لیو، ریجمن⁸ و همکاران، 2009). مطابق مدل ماکان (1994) مدیریت زمان از سه نوع رفتار ناشی: 1- تعیین اهداف و اولویت‌ها⁹، 2- مکانیک‌های¹⁰ مدیریت زمان و 3- ترجیح سازماندهی¹¹.

علاوه بر جنبه‌های رفتاری که ذکر شد، بریتون و تسر (1991) و ماکان (1994) پیشنهاد کردند که مدیریت زمان، ادراک‌های فردی¹² و نگرش‌های زمان¹³ را نیز در بر می‌گیرد که به ترتیب عبارتند از: کنترل ادراک شده از زمان¹⁴ و نگرش‌های زمان. کنترل ادراک شده از زمان بر میزان تأثیرگذاری که فرد احساس روی نحوه صرف زمان دارد، اشاره می‌کند و با رفتارهای مدیریت زمان رابطه مثبت دارد (کلاسنر، وان ارد¹⁵ و همکاران، 2004). عامل نگرش‌های زمان که بریتون و تسر (1991) مطرح کردند،

1. Orlikowsky, W. J., & Yate, J.

2. Time management

3. Macan, T. H.

4. Britton, B. K., & Tesser, A.

5. Burt, C. D. B., & Kemp, S.

6. Bond, M., & Feather, N.

7. Eilam, B., & Aharon, I.

8. Liu, O. L., Rijmen, F
goals and priorities 9. Setting

10. Mechanics

11. Preference for organization

12. Individual perception

13. Time attitudes

1. Perceived control of time

2. Claessens, B. J. C., van Eerde, W.

مشابه عامل کنترل ادراک شده از زمان است که ماکان مطرح کرد. از نظر بریتون و تسر این نگرش‌ها حس خودکار آیی¹ را نشان می‌دهند. طبق نظر یوسونیر و والت - فلورنس² (2007) افراد نگرش‌های خاص خود را به زمان و مدیریت زمان دارند که از صفات شخصیتی آن‌ها ناشی. از لحاظ جنبه‌های انگیزشی زمان میان افراد تفاوت وجود دارد، چنین جنبه انگیزشی زمان سرسختی³ است. سرسختی بالا، تمایل برای بر عهده گرفتن کارها را نشان می‌دهد حتی اگر، پاداش‌ها پس از دوره طولانی داده شوند. بعضی از افراد از عهده انجام دادن وظایفی که به زمان طولانی نیاز دارد، بهتر بر می‌آیند. این افراد از نظر جنبه انگیزشی سرسختی در سطح بالایی قرار دارند (یوفارد، لنز و نوتین⁴، 1983؛ راینور و انتین⁵، 1983). در تحقیقات داخلی سرسختی با عملکرد عملکرد مناسب خانواده (شریفی، عریضی سامانی و نامداری، 1384)، هوش هیجانی (کاوه و یزدی، 1386) و سبک مدیریت تعارض (اسمعیل خانی، احدی، مظاهری، مهربابی زاده هنرمند و عسگری، 1388) رابطه پیدا شده است.

ترجیح دادن زندگی منظم و برنامه ریزی شده یکی دیگر از پیش‌آیندهای⁶ مدیریت مدیریت زمان است (ویلیامز، وربل⁷ و همکاران، 1995). علاوه بر ترجیح سازماندهی عوامل دیگر نیز پیش‌آیند مدیریت زمان است. از نظر کلاسنز و همکاران (2004) کاملاً محتمل است که صفات شخصیتی معین به عنوان پیش‌آیند مدیریت زمان، عمل کند و در مدل پنج عاملی شخصیت، وظیفه‌شناسی⁸ بیشترین رابطه را با مدیریت زمان زمان دارد. همچنین ترجیح سازماندهی و سرسختی از ویژگی‌های مهم افراد وظیفه‌شناس است (مک کان، داک ورت و روبرتس⁹، 2009).

کلی¹⁰ (2002) نظریه سودمندی استفاده از زمان¹¹ را ارائه داد که سودمندی استفاده از زمان در این نظریه به عنوان یک سازه روان‌شناختی در نظر گرفته شده است. کلی

3. Self - efficacy

4. Usunier, J. C., & Valette-Florange, P.

5. Tenacity (persistence)

6. Bouffard, L., Lens, W., & Nuttin, J. R.

7. Raynor, J., & Entin, E.

8. Antecedents

9. Williams, R. L., Verble, J. S.

1. Conscientiousness

2. MacCann, C., Duckworth, A. L., & Roberts, R. D.

3. Kelly, W. E.

4. Time use efficiency

سودمندی استفاده از زمان را به صورت بهترین استفاده از زمان شخصی تعریف کرد، که شامل 3 عنصر است: 1- آگاهی از زمان، 2- آگاهی از آنچه که زمان را پر و 3 - عادت‌های کاری مثبت هنگام انجام دادن وظایف. کلی نشان داد که سودمندی استفاده از زمان شامل عناصر زیادی از بعد وظیفه‌شناسی مدل پنج‌عاملی شخصیت. افراد با وظیفه‌شناسی بالا، افرادی با اراده قوی، با هدف، دقیق، آینده‌مدار و با انگیزه در رسیدن به اهداف هستند (کاستا و مک کری¹، 1992؛ دیگمن و اینوی²، 1986). افراد با وظیفه‌شناسی پایین به صورت افرادی سست در تلاش برای رسیدن به هدف و تا حدودی خوش‌گذران هستند (ویلیام و جانسون³، 2005). در تحقیقات مختلف، وظیفه‌شناسی با تمایل به تهیه کردن لیست، برنامه‌ریزی، و فعالیت‌های اولویت‌بندی شده (فیگ⁴، 1995)؛ اختصاص زمان زیاد به تکالیف (کلی، جانسون و میلر⁵، 2003)؛ تعلل پایین⁶ (جانسون و بلوم⁷، 1996)؛ نگرش‌ها و روش‌های مثبت‌تر به تکالیف (گلالتی⁸، 1996)، رضایت شغلی (مصطفایی و روشن، 1388)، و اعتیاد به کار (احمدی، طهماسبی، باباشاهی و فتاحی، 1389) رابطه دارد. به خاطر هم‌پوشی بین لازمه‌های وظیفه‌شناسی و شرح‌نظری و لازمه‌های سودمندی استفاده از زمان، وظیفه‌شناسی به طور مثبت با سودمندی استفاده از زمان رابطه دارد (ویلیام و جانسون، 2005).

مطالب فوق‌تر نشان می‌دهد که وظیفه‌شناسی با مدیریت زمان رابطه دارد. اما، با توجه به اینکه احتمال تفاوت‌های فرهنگی در نتایج پژوهش‌های رفتاری وجود دارد، می‌خواهیم بدانیم که آیا نتایج مطالعات کشورهای دیگر را می‌توان در جامعه ایران صادق دانست؟ هدف اصلی این مطالعه، بررسی رابطه بین وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی با مدیریت زمان بود. در این راستا، میزان پیش‌بینی‌پذیری مدیریت زمان از طریق وظیفه‌شناسی و نقش متغیرهای میانجی سرسختی و ترجیح سازماندهی در این رابطه مورد سؤال قرار گرفته و 5 فرضیه پژوهشی زیر آزمون شده‌اند:

5. Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R.

6. Digman, J. M., & Inouye, J.

7. William, K. E., & Johnson, J. L.

8. Feig, R. B.

9. Miller, M. J.

10. Less procrastination

11. Johnson, J. L., & Bloom, A. M.

12. Gellatly, I. R.

1. وظیفه شناسی بر افزایش مدیریت زمان تأثیر دارد، 2. سرسختی بر افزایش مدیریت زمان تأثیر دارد، 3. ترجیح سازماندهی بر افزایش مدیریت زمان تأثیر دارد، 4. وظیفه شناسی بر افزایش سرسختی تأثیر دارد، 5. وظیفه شناسی بر افزایش ترجیح سازماندهی تأثیر دارد.

مدل نظری وظیفه شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی به عنوان پیش بین‌های مدیریت زمان، در شکل 1 نشان داده شده است:



شکل 1. مدل نظری وظیفه شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی به عنوان پیش‌بین‌های مدیریت زمان

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری این پژوهش، کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه محقق اردبیلی شهر اردبیل در سال تحصیلی 90-89 (شامل 9600 نفر) بود. نمونه مورد مطالعه به روش تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شد، بطوری که ابتدا کل دانشگاه محقق اردبیلی به 5 دانشکده (هر دانشکده یک خوشه) تقسیم شد و سه دانشکده علوم انسانی، علوم پایه و فنی بطور تصادفی انتخاب شدند. سپس از هر یک از این سه دانشکده منتخب، سه گروه آموزشی بطور تصادفی برگزیده شدند (گروههای آموزشی ادبیات فارسی، باستانشناسی و جغرافیا از دانشکده علوم انسانی؛ گروههای آموزشی زیست شناسی، ریاضی و فیزیک از دانشکده علوم پایه و گروههای آموزشی مهندسی عمران، مهندسی شیمی و مهندسی برق از دانشکده فنی). در نهایت از هر گروه آموزشی منتخب، یک ورودی (جمعاً 9 ورودی) بطور تصادفی انتخاب و کلیه دانشجویان ورودی‌های منتخب به تعداد 300 نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. 146 نفر از افراد مطالعه شده مرد و 154 نفر دیگر زن

بودند و همه آنها در مقطع کارشناسی تحصیل می‌کردند. میانگین سنی نمونه مورد مطالعه 20/71 و انحراف معیار آن نیز 1/54 بود. 284 نفر از دانشجویان مورد مطالعه مجرد و 16 نفر از آنها متأهل بودند. 108 نفر از افراد مورد مطالعه در دانشکده علوم انسانی، 95 نفر در دانشکده علوم پایه و 97 نفر در دانشکده فنی تحصیل می‌کردند. به اعتقاد خیلی از محققان (مثل، تاباچنیک و فیدل، 2007) کم بودن حجم نمونه مخصوصاً در تحقیقات همبستگی، تعمیم‌پذیری نتایج را با مشکل مواجه خواهد ساخت. حداقل حجم نمونه در تحقیقات چند متغیره براساس محققان مختلف از 100 نفر تا 500 نفر پیشنهاد شده است (هومن، 1380). برای رعایت احتیاط، در این پژوهش حد وسط دامنه 100 تا 500 نفر یعنی 300 نفر بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. مدل پیشنهادی در این پژوهش با استفاده از روش مدل یابی علی (تحلیل مسیر)¹ و به کمک نسخه 8/5 نرم افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفت.

مدیریت زمان: مدیریت زمان را به عنوان رفتارهایی که دست‌یابی به استفاده کارا و مؤثر از زمان را، هنگام انجام دادن فعالیت‌های هدف دار کمک می‌کنند، تعریف کرده‌اند (کلاسز و همکاران، 2004). در این پژوهش منظور از مدیریت زمان، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پرسشنامه مدیریت زمان² (TMQ) بارلینگ، کلوی و چونگ³ (1996) به دست آوردند.

وظیفه‌شناسی: وظیفه‌شناسی به تمایل فرد برای سخت‌کوشی، منضبط بودن، وقت‌شناسی، پشتکار و سرسختی اطلاق (مک کری و کاستا، 1992). در این مطالعه منظور از وظیفه‌شناسی، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در خرده‌مقیاس وظیفه‌شناسی پرسشنامه پنج‌عاملی نئو⁴ (NEOFFI) کسب کردند.

سرسختی: صفتی است که براساس آن افراد از عهده انجام دادن وظایفی که به زمان طولانی نیاز دارند بهتر بر می‌آیند (یوفارد و همکاران، 1983). در این پژوهش منظور از سرسختی، نمره‌ای است که افراد مورد مطالعه در خرده‌مقیاس سرسختی

¹ . نوعی از مدل معادلات ساختاری است که با استفاده از روش‌های مبتنی بر رگرسیون چندگانه، ارتباط و وابستگی میان متغیرها را بررسی می‌کند.

2. Time management questionnaire

3. Barling, J., Kelloway, E. K., & Cheung, D.

4. NEO Five-Factor Inventory

مقیاس سبک‌های زمان¹ (TSS) یوسونیر و والت - فلورنس (2007) بدست آوردند.

ترجیح سازماندهی: صفتی است که براساس آن افراد روش‌های زندگی کنترل شده، منظم و برنامه‌ریزی شده را ترجیح (ویلیامز و همکاران، 1995). در این پژوهش منظور از ترجیح سازماندهی، نمره‌ای است که افراد مورد مطالعه در چهار آیتم ترجیح سازماندهی از مقیاس رفتار مدیریت زمان² (TMBS) ماکان و همکاران (1990) به دست آوردند.

ابزار پژوهش حاضر شامل:

1- پرسش‌نامه مدیریت زمان (TMQ): این پرسشنامه که توسط بارلینگ، کلوی و چونگ (1996) ساخته شده است شامل 7 آیتم که 4 آیتم آن برای برنامه‌ریزی کوتاه مدت و 3 آیتم آن برای برنامه‌ریزی بلند مدت بکار می‌رود. پاسخ به هر آیتم در 5 درجه (1- هرگز، 2- به ندرت، 3- گاهی اوقات، 4- اغلب اوقات، 5- همیشه) اندازه‌گیری. بارلینگ و همکاران (1996) پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای برنامه‌ریزی بلند مدت 0/73 و برای برنامه‌ریزی کوتاه مدت 0/85 به دست آوردند، همچنین روایی این مقیاس را از طریق تحلیل معادلات ساختاری مورد تأیید قرار دادند. در این تحقیق، به روش آلفای کرونباخ پایایی مقیاس فرعی برنامه‌ریزی کوتاه مدت 0/80 و مقیاس فرعی برنامه‌ریزی بلند مدت 0/74 بود.

2- خرده‌مقیاس وظیفه‌شناسی پرسش‌نامه پنج‌عاملی نئو (NEOFFI): برای سنجش وظیفه‌شناسی از 12 آیتم مربوط به بعد وظیفه‌شناسی پرسش‌نامه پنج‌عاملی نئو استفاده شد. آیتم‌ها بر اساس مقیاس لیکرت در پنج درجه از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم قرار دارند. اعتبار این خرده‌مقیاس، با استفاده از ضرایب باز آزمایی آن در فاصله سه ماه بین 0/75 تا 0/83 به دست آمد (کاستا و مک کری، 1992). در تحقیق گروسی فرشی و همکاران (1380) ضرایب همسانی درونی برای وظیفه‌شناسی 0/87 گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای وظیفه‌شناسی مقدار 0/85 به دست آمد.

1. Time style scale

2. Time management behaviour scale

3- خرده مقیاس سرسختی مقیاس سبک‌های زمان (TSS) یوسونیر و والت فلورنس: این مقیاس توسط یوسونیر و والت فلورنس (2007) ساخته شده است. سرسختی با سه آیتم از آیتم‌های مقیاس سبک‌های زمان اندازه‌گیری می‌شود. پاسخ به هر آیتم در یک مقیاس هفت درجه‌ای از اصلاً موافق نیستم (1) تا کاملاً موافقم (7) قرار دارد. پایایی مقیاس سرسختی توسط یوسونیر و والت - فلورنس (2007) مقدار 0/70-0/70 و روایی همگرای آن با ابعاد دیگر مقیاس سبک‌های زمان 0/64-0/57 به دست آمد. زمپتکیس و همکاران (2009) نیز ضریب پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ 0/76 بدست آوردند، همچنین روایی این مقیاس را با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری تأیید کرده‌اند. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ برای این مقیاس برابر با 0/77 بود.

4- خرده مقیاس ترجیح سازماندهی مقیاس رفتار مدیریت زمان (TMBS) ماکان و همکاران: ترجیح سازماندهی با استفاده از چهار آیتم مقیاس رفتار مدیریت زمان ساخته ماکان و همکاران (1990) اندازه‌گیری شد. این آیتم‌ها در یک مقیاس هفت درجه‌ای از اصلاً موافق نیستم (1) تا کاملاً موافقم (7)، درجه بندی . زمپتکیس و همکاران (2009) پایایی 4 آیتم مربوط به ترجیح سازماندهی را با استفاده از آلفای کرونباخ 0/78 بدست آوردند، روایی آن را نیز با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری تأیید کرده‌اند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) برای ترجیح سازماندهی مقدار 0/82 به دست آمد.

یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه در جدول 1 خلاصه شده است. با توجه به داده‌های جدول مذکور، کلیه روابط مثبت و معنی دار هستند. بزرگ‌ترین همبستگی مربوط به وظیفه‌شناسی و مدیریت زمان (0/65) و کوچک‌ترین رابطه به سرسختی و ترجیح سازماندهی (0/20) بود.

جدول 1- میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی مدیریت زمان، ترجیح

سازماندهی، سرسختی و وظیفه‌شناسی دانشجویان (n=300)

متغیر	M	SD	1	2	3
1 مدیریت زمان	19.01	4.58	-		
2 ترجیح سازماندهی	21/92	5/82	0/45**	-	
3 سرسختی	16.00	3.96	0/56**	0/20*	-
4 وظیفه شناسی	33.10	5.33	0/65**	0/33**	0/55**

$P < 0/01^{**}$ و $P < 0/05^{*}$

برازش کلی مدل، با استفاده از چند شاخص خوبی برازش ارزیابی شد. مهم‌ترین این شاخص‌های برازش که مورد توجه قرار گرفتند عبارت بودند از: آزمون کای اسکوار، شاخص برازش هنجار شده بنتلر - بونت¹ (NFI)، شاخص برازش هنجار نشده بنتلر - بونت (NNFI)، شاخص برازش تطبیقی² (CFI)، ریشه میانگین مربعات خطای مجذور برآورد³ (RMSEA) (بنتلر⁴، 2002). در مورد CFI, NNFI, NFI، مقدار 0/90 به عنوان یک مدل با کفایت مورد قبول قرار گرفته است. آزمون کای اسکوار نیز در صورتی که آماره به دست آمده در سطح 0/05 معنی دار نباشد، یک برازش با کفایت در نظر گرفته شده است و مقادیر RMSEA نیز در مطالعه حاضر با استفاده از مجموعه معیارهای براون و کودکی⁵ (1993) مورد قضاوت قرار گرفت. طبق این معیارها، مقادیر کمتر از 0/05 یک برازش نزدیک تشخیص داده (که بسیار مرجح است)، مقادیر بین 0/05 و 0/08 بیانگر یک برازش معقول، مقادیر بالاتر از 0/08 بیانگر یک برازش متوسط و مقادیر بالاتر از 0/10 بیانگر یک برازش غیرقابل قبول است. مک کالوم و اوستین⁶ (2000) توصیه که با استفاده از شاخص‌های برازش چندگانه، توجه ویژه به RMSEA شود چرا که این شاخص یک فاصله اطمینان را به دست دهد. بنابراین، مدل بر اساس برآوردن همه استانداردها یا اغلب استانداردها

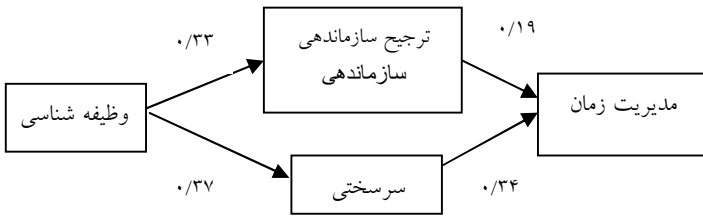
1. Bentler – Bonett normal fit index
2. Comparative fit index
3. Root mean squared of approximation
4. Bentler
5. Browne & Cudeck.
6. MacCallum & Austin.

شاخص‌های برازش مورد قضاوت قرار گرفت. نتایج این آزمون‌های خوبی برازش در جدول 2 آورده شده است.

مدل این تحقیق از توان بالایی برخوردار است، به طوری که فاصله اطمینان RMSEA به دست آمده (0/08 - 0/0) در داخل دامنه قابل قبول قرار چون کوچک‌تر از 0/10 است. همان‌گونه که اکثر آماره‌های مربوط به شاخص‌های مختلف برازش در جدول 2 نشان، مدل مورد مطالعه از برازش خوبی برخوردار است و مدل نظری با داده‌های نمونه‌ای برازش دارد. به طوری که چند شاخص مهم برازش از جمله کای اسکوار ($p < 0/05$)، NFI، NNFI، CFI (که هر سه شاخص بزرگ‌تر از معیار از قبل تعیین شده 0/90 هستند) بیانگر وجود تفاوت بین ماتریس واریانس-کو واریانس نمونه‌ای و ماتریس واریانس-کو واریانس باز تولید شده نیست. مقادیر R^2 نیز نشان که مدل این تحقیق 53% واریانس مدیریت زمان، 31% واریانس سرسختی و 11% واریانس ترجیح سازماندهی را تبیین می‌کند.

جدول 2- شاخص‌های نیکویی برازش مدل

معیار برازش	مقدار آماره	سطح قابل قبول	وضعیت مدل مورد مطالعه
X^2 (df-sig.)	(1 - 0/54)	مقدار کای اسکوار جدول	برازش
	0/37		
GFI	0/999	0 (عدم برازش) تا 1 (برازش کامل)	برازش
AGFI	0/994	0 (عدم برازش) تا 1 (برازش کامل)	برازش
RMSEA (حدود اطمینان 90%)	(0/0 - 0/8)	کوچک‌تر از 0/05	برازش
	0/001		
NFI	0/999	0 (عدم برازش) تا 1 (برازش کامل)	برازش
NNFI	1/01	بزرگ‌تر از 0/90	برازش
CFI	1/00	0 (عدم برازش) تا 1 (برازش کامل)	برازش



شکل 2- ضرایب مسیر مدل آزمون شده

(کلیه ضرایب در سطح $P < 0/05$ معنی‌دار هستند)

بررسی پارامترهای مدل (شکل 2) نشان که کلیه پارامترها تفاوت معنی‌داری از صفر دارند ($P < 0/05$)، لذا نیازی به حذف هیچ یک از مسیرهای مدل وجود ندارد و با توجه به شاخص‌های نیکویی برازش مدل (جدول 2) کل مدل معنادار است و نیازی به اضافه کردن مسیر جدید نیست و همین مدل با مسیرهای موجود مورد قبول قرار می‌گیرد.

جدول 3- اثر کل و اثر غیر مستقیم وظیفه شناسی بر مدیریت زمان

اثر غیر مستقیم			اثر کل		
t	خطای استاندارد	مقدار اثر	t	خطای استاندارد	مقدار اثر
6/75	0/028	0/19*	14/85	0/034	0/51*

$$p < 0/01^*$$

بررسی اثر کل (شامل اثر مستقیم و غیر مستقیم) وظیفه شناسی بر مدیریت زمان (جدول 3) حاکی از معنی‌داری این اثر کل است (0/51). از طرف دیگر اثر غیر مستقیم وظیفه شناسی بر مدیریت زمان از طریق سرسختی (0/13) و از طریق ترجیح سازماندهی (0/06) نیز معنی‌دار بود (کل اثر غیر مستقیم برابر با 0/19).

نتیجه‌گیری

براساس فرضیه اول پژوهش، پیش‌بینی شده بود که وظیفه شناسی بر افزایش مدیریت زمان تأثیر دارد. نتایج این تحقیق نیز فرضیه مذکور را تأیید کرد. کلی (2002) نظریه سودمندی استفاده از زمان را ارائه داده که در آن، سودمندی استفاده از زمان به عنوان یک سازه روان‌شناختی در نظر گرفته شده است. کلی نشان داد که سودمندی استفاده

از زمان شامل عناصر زیادی از بعد وظیفه‌شناسی مدل پنج‌عاملی شخصیت. افراد با وظیفه‌شناسی بالا، افرادی با اراده قوی، با هدف، دقیق، آینده‌مدار و با انگیزه در رسیدن به اهداف هستند (دیگمن و اینوی، 1986؛ کاستا و مک کری، 1992). افراد با وظیفه‌شناسی پایین به صورت افرادی سست در تلاش برای رسیدن به هدف و تا حدودی خوش‌گذران هستند (ویلیام و جانسون، 2005). در تحقیقات مختلف، وظیفه‌شناسی با تمایل به تهیه کردن لیست، برنامه‌ریزی، و فعالیت‌های اولویت‌بندی شده (فیگ، 1995)؛ اختصاص زمان زیاد به تکالیف (کلی و همکاران، 2003)؛ تعلل پایین (جانسون و بلوم، 1996)؛ نگرش‌ها و روش‌های مثبت‌تر به تکالیف (گلاتی، 1996) رابطه دارد. به خاطر همپوشی بین لازمه‌های وظیفه‌شناسی و شرح نظری و لازمه‌های سودمندی استفاده از زمان، وظیفه‌شناسی به طور مثبت با سودمندی استفاده از زمان رابطه دارد (ویلیام و جانسون، 2005). در تحقیقی لیو همکاران (2009) نشان دادند که وظیفه‌شناسی به طور قوی با برنامه‌ریزی و به طور قوی‌تر با به موقع انجام دادن کارها رابطه دارد. در مدل پنج‌عاملی شخصیت، مدیریت زمان بیشترین ارتباط را با وظیفه‌شناسی دارد (کلاسز و همکاران، 2004). در تحقیق دیگر نیز مک کان و همکاران (2009) تمایل بالا به برنامه‌ریزی و به موقع انجام دادن کارها را از ویژگی‌های مهم افراد وظیفه‌شناس معرفی کرده‌اند.

بر اساس فرضیه دوم این پژوهش انتظار می‌رفت که سرسختی بر افزایش مدیریت زمان تأثیر داشته باشد. نتایج تحقیق نیز حاکی از نفوذ مستقیم سرسختی در مدیریت زمان بود. طبق نظر بوفارد و همکاران (1983) و راینور و انتین (1983) بعضی از افراد از عهده انجام وظایفی که به زمان طولانی نیاز دارد، بهتر بر می‌آیند. این افراد در جنبه انگیزشی سرسختی در سطح بالایی قرار دارند و گام به گام به سمت هدف حرکت. در تحقیقات مختلف نشان داده شده است که افرادی که سرسختی بالاتری دارند مانند افراد وظیفه‌شناس و خلاق، از زمان بهتر استفاده. به عنوان مثال ماکان (1994) نشان داد که افراد خلاق برای غلبه بر موانع از طریق الگوهای رفتاری زمان، سرسختی نشان می‌دهند.

در فرضیه سوم پیش‌بینی شده بود که ترجیح سازماندهی بر افزایش مدیریت زمان تأثیر خواهد داشت، همین‌طور هم شد و نتایج تحقیق فرضیه فوق را تأیید کرد. با

توجه به مدل ماکان (1994) ترجیح سازماندهی یکی از عواملی است که باعث ایجاد و افزایش مدیریت زمان. تحقیقات مختلف نشان داده‌اند در میان افرادی که نظم و سازماندهی را ترجیح، استفاده از زمان بهتر صورت. به عنوان مثال در تحقیق لیو و همکاران (2009) معلوم شد که افراد وظیفه‌شناس نظم را ترجیح و این نظم منجر به سازمان دادن به زمان و تکالیف می‌شود.

براساس فرضیه چهارم پژوهش، انتظار می‌رفت وظیفه‌شناسی بر افزایش سرسختی تأثیر داشته باشد. در نتایج تحقیق نیز وظیفه‌شناسی بر افزایش سرسختی موثر ظاهر شد. طبق نظر پیدمونت¹ (1998) یکی از صفات وظیفه‌شناسی، خود نظم دهی است. منظور از این صفت، توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن جهت تکمیل، علیرغم ملامت‌ها و پریشانی‌هاست. نمره بالا در این صفت نشان دهنده توانایی افراد در تحریک خود جهت انجام کارهاست. افرادی که در این صفت نمره پایین می‌گیرند، در شروع کارهای خود سهل‌انگاری و از ادامه کار باز می‌مانند و راحت طلبند؛ لذا افراد وظیفه‌شناس برای غلبه بر موانع و انجام دادن کارها سرسختی نشان می‌دهند. افراد با وظیفه‌شناسی بالا در رسیدن به اهداف با انگیزه هستند (دیگمن و اینوی، 1986؛ کاستا و مک کری، 1992). همچنین افراد وظیفه‌شناس می‌توانند خوشی‌ها و پاداش‌ها را به تأخیر بیندازند و در تلاش برای رسیدن به هدف ثابت قدم هستند (ویلیام و جانسون، 2005) که هر دو این ویژگی‌ها از ویژگی‌های افراد سرسخت است (یوفارد و همکاران، 1983؛ راینور و انتین، 1983).

بالاخره براساس فرضیه پنجم پیش بینی شده بود که وظیفه‌شناسی بر افزایش ترجیح سازماندهی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش نیز فرضیه مذکور را تأیید کرد. تحقیقات مختلف نیز نشان داده‌اند که نظم و سازماندهی یکی از جنبه‌های مهم وظیفه‌شناسی است و افراد وظیفه‌شناس نظم و سازماندهی را ترجیح (پروگینی و گالوسی²، 1997؛ ساوسیر و آستندرف³، 1999؛ پی بادی و دراد⁴، 2002؛ رابرتس، بوگ⁵ و همکاران، 2004؛ رابرتس، چرنیشنکو⁶ و همکاران، 2005). در تحقیق مک کان

¹. Piedmont, L.

1. Perugini, M., & Gallucci, M.

2. Saucier, G., & Ostendorf, F.

3. Peabody, D., & de Raad, B.

4. Bogg, T.

5. Chernyshenko, O. S.

کان و همکاران (2009) نظم و ترتیب به عنوان یکی از ویژگی‌های مهم وظیفه‌شناسی معرفی شده است.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر افراد وظیفه‌شناس زمان را بهتر مدیریت می‌کنند. در پژوهش‌های مختلف نیز بعد وظیفه‌شناسی مدل پنج‌عاملی شخصیت بیشترین رابطه را با مدیریت زمان داشته است (از قبیل کلاسز و همکاران، 2004). وظیفه‌شناسی با پیامدهای مثبت بی‌شمار آموزشی، سلامتی و روان‌شناسی کارگزینی رابطه دارد (باریک و مونت¹، 1991؛ بوگ و رابرتس، 2004؛ پوروپات²، 2009) و جنبه‌های مختلف مانند کوشا بودن، کمال‌گرایی، خودداری از تعلل، کنترل، احتیاط، سرسختی، برنامه‌ریزی تکالیف و ترجیح دادن نظم و سازماندهی را در بردارند (مک کان و همکاران، 2009). این مطالعه از لحاظ پیوند دادن جنبه‌های خاص بعد وظیفه‌شناسی با مدیریت زمان مهم است. مثلاً اگر در انجام کاری، زمان یک موضوع مهم باشد، در به کارگیری افراد جنبه‌های ترجیح سازماندهی و سرسختی وظیفه‌شناسی و در موقعیت‌های رقابتی، جنبه کمال‌گرایی وظیفه‌شناسی باید به عنوان ملاک در نظر گرفته شود؛ لذا واضح است که در آموزش دادن و تشویق کردن رفتارهای مرتبط با وظیفه‌شناسی باید جنبه‌های مفیدتر در شرایط مختلف، مورد توجه قرار گیرد. هم‌چنین با توجه به اهمیت اثر وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح سازماندهی بر مدیریت زمان، می‌توان در پیش‌بینی مدیریت زمان در دانشجویان، جلوگیری از اتلاف وقت توسط آن‌ها، ارتقای عملکرد آن‌ها در زمینه‌های مختلف به ویژه عملکرد تحصیلی و ارتقای کیفیت زندگی آن‌ها، استفاده کرد. از طرفی با توجه به این که مدیریت زمان آسیب‌پذیری به استرس را کاهش داد (شاهنی، وینر و استریت³، 1993). بنابراین با تغییر و کنترل متغیرهای مرتبط با مدیریت زمان می‌توان مدیریت زمان را بهبود بخشید و سلامت روانی را ارتقاء داد. در پژوهش‌های آینده می‌توان به این پرسش‌ها پاسخ داد: آیا مدل پیشنهادی در مورد روابط بین متغیرها، در افراد دیگر غیر از دانشجویان و در محیط‌های کاری و سازمان‌ها تأیید می‌شود؟ نقش متغیرهای دیگر شخصیتی در پیش‌بینی مدیریت زمان چیست؟ این پژوهش چند محدودیت داشت: اول اینکه، از آنجا که

6. Barrick, M. R., & Mount, M. K.

1. Poropat, A.

2. Weiner, R., & Streit, M. K.

در این پژوهش از مقیاس‌های متکی بر گزارش شخصی مثل مدیریت زمان، سرسختی و ترجیح سازماندهی استفاده شد، مسأله وابستگی اعتبار این مقیاس‌ها به فرهنگ، بعنوان یک محدودیت مهم این تحقیق مطرح است. در تحقیقات آتی می‌توان از طریق استفاده از گزارش دوستان و همسالان و یا از طریق طرح‌های مشاهده‌ای، به این محدودیت فائق آمد. دوم اینکه، سایر تفاوت‌های فردی مثل هوش شناختی و هوش هیجانی ممکن است بخش دیگری از واریانس مدیریت زمان را تبیین نمایند. تحقیقات آتی می‌توانند رابطه بین این متغیرها را مورد آزمون قرار دهند. سوم اینکه، پژوهش حاضر روی افراد تحصیل کرده دانشگاهی انجام گرفت و نتایج آن را نمی‌توان به سادگی به سایر قشرهای جامعه تعمیم داد. پیشنهاد می‌شود تحقیقات دیگر روی قشرهای دیگر جامعه متمرکز شوند. نهایتاً اینکه، روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود، بنابراین نمی‌توان روابط به دست آمده را از نوع علت و معلولی فرض کرد. علیرغم محدودیت‌های روش شناختی فوق، می‌توان ادعا کرد که نتایج این پژوهش ضمن حمایت از یافته‌های تحقیقات قبلی، شواهد تجربی خوبی در مورد ماهیت روابط وظیفه‌شناسی، سرسختی، ترجیح سازماندهی و مدیریت زمان در اختیار محققان قرار می‌دهد. این تحقیق نفوذ متغیرهای وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح نظم در مدیریت زمان را آشکار کرد، لذا به مسئولین اجرایی پیشنهاد می‌شود افرادی را که از لحاظ وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح نظم ضعیف عمل می‌کنند، در پست‌های مدیریتی قرار ندهند. هم‌چنین به مشاوران و روانشناسان پیشنهاد می‌شود در کمک به افرادی که از لحاظ ضعف در مدیریت زمان شکایت دارند، صفات وظیفه‌شناسی، سرسختی و ترجیح نظم را در آنها مورد هدف قرار دهند.

منابع

احمدی، پرویز؛ طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار و فتاحی، مهدی. (1389). نقش عوامل

- شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیات علمی دانشگاه تهران. پژوهش نامه مدیریت تحول، 2(3): 67-46.
- اسمعیل‌خانی، فرشته؛ احدی، حسن؛ مظاهری، محمدمهدی؛ مهربابی زاده هنرمند، مهناز و عسگری، پرویز. (1388). بررسی روابط ساده و چندگانه هوش هیجانی، خودکارآمدی و سرسختی روان‌شناختی با سبک مدیریت تعارض سازش در دانشجویان. یافته‌های نو در روانشناسی، 4(11): 107-123.
- شریفی، خلیل؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و نامداری، کوروش. (1384). بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و سرسختی روان‌شناختی در دانش‌آموزان. دانشور رفتار (ویژه مقالات روان‌شناسی 4)، 12(10): 85-94.
- کاوه، کامیار و یزدی، سیده‌منوره. (1386). بررسی رابطه سرسختی با هوش هیجانی و مقایسه آن در زنان و مردان دانشجوی شاغل دانشگاه‌های شهر تهران. اندیشه‌های نوین تربیتی، 3(1-2): 50-35.
- گروسی فرشی، میر تقی؛ مهربار، امیر هوشنگ؛ قاضی طباطبایی، سید محمود. (1380). کاربرد آزمون جدید شخصیتی و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. مجله علوم انسانی الزهراء، 11(39): 173-198.
- مصطفایی، فاطمه و روشن، رسول. (1388). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، 11(4): 206-183.
- هومن، حیدر علی. (1380). تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش رفتاری. تهران: پارسا.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Cheung, D. (1996). Time Management and Achievement Striving Interact to Predict Car Sales Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81 (6) , 821 - 826.
- Bentler, P. M., & Wu, E. J. C. (2002). EQS 6 for windows user's guide. Encino, CA: Multivariate software.
- Bogg, T., & Roberts, B. W. (2004). Conscientiousness and health-related behaviors: A meta-analysis of the leading behavioral contributors to mortality. *Psychological Bulletin*, 130, 887-919.
- Bond, M., & Feather, N. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55: 321 - 329.

- Bouffard, L., Lens, W., & Nuttin, J. R. (1983). Extension of Future Time Perspective in Relation to Frustration. *International Journal of Psychology*, 18: 429 - 442.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. *Journal of Educational Psychology*, 83, 405 - 410.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S Long (Eds), *Testing structural equation models* (pp.132-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Burt, C. D. B., & Kemp, S. (1994). Construction of activity duration and time management potential. *Applied Cognitive Psychology*, 8: 155 - 168.
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 937 - 950.
- Costa, R T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PIR) and NEO Five -Factor Inventory (NEOFFI) Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Digman, J. M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116 - 123.
- Eilam, B., & Aharon, I. (2003). Students planning in the process of self-regulated learning. *Contemporary Educational Psychology*, 28: 304 - 334.
- Feig, R. B. (1995). Construct validation of time management within the FiveFactor Model of Personality (Doctoral Dissertation, Hofstra University, 1995). Dissertation Abstracts International, 5608B, 462.
- Gellatly, I. R. (1996). Conscientiousness and task performance: Test of a cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*, 8, 474 - 482.
- Johnson, J. L., & Bloom. A. M. (1995). An analysis of the contribution of the five factors of personality on variance in academic procrastination. *Personality and Individual Differences*, 18, 127 - 133.
- Kelly, W. E. (2002). Harnessing the river of time: a theoretical framework of time use efficiency with suggestions for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39, 12 - 21.
- Kelly, W. E., Johnson, J. L., & Miller, M. J. (2003). Conscientiousness and the prediction of task duration. *North American Journal of Psychology*, 5, 443 - 450.

- Liu, O. L., Rijmen, F., macCann, C. & Roberts, R. (2009). The assessment of time management in middle-school students. *Personality and Individual Difference*, 47, 174 - 179.
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381 - 391.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Philips, A. P. (1990). College students' time management: correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82, 760 - 768.
- MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51, 201-226.
- MacCann, C., Duckworth, A. L., & Roberts, R. D. (2009). Empirical identification of the major facets of conscientiousness. *Learning and Individual Differences*, 19, 451 - 458.
- Orlikowsky, W. J., & Yates, J. (2002). It's about time: Temporal structuring in organizations. *Organization Science*, 13, 684-700.
- Peabody, D., & de Raad, B. (2002). The substantive nature of psycholexical personality factors: A comparison across languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 983 - 997.
- Perugini, M., & Gallucci, M. (1997). A hierarchical faceted model of the Big Five. *European Journal of Personality*, 11, 279 - 301.
- Piedmont, L. (1998). The revised NEO personality inventory, clinical and research applications. Plenum press, New York, London.
- Poropat, A. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135, 322-328.
- Raynor, J., & Entin, E. (1983). The Function of Future Orientation as A Determinant Of Human Behavior in Step-Path Theory of Actio. *International Journal of Psychology*, 18, 463 - 487.
- Roberts, B. W., Bogg, T., Walton, K. E., Chernyshenko, O. S., & Stark, S. E. (2004). A lexical investigation of the lower-order structure of conscientiousness. *Journal of Research in Personality*, 38, 164 - 178.
- Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S. E., & Goldberg, L. R. (2005). The structure of conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology*, 58, 103 - 139.
- Saucier, G., & Ostendorf, F. (1999). Hierarchical subcomponents of the Big Five personality factors: A cross-language replication. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 613 - 627.

- Shahani, C., Weiner, R., & Streit, M. K. (1993). An investigation of the dispositional nature of the time management construct. *Anxiety, Stress and Coping*, 6: 231 - 243.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate statistics* (5th edn). Boston: Pearson Education.
- Usunier, J. C., & Valette-Florence, P. (2007). The Time Styles Scale. A review of developments and replications over 15 years. *Time & Society*, 16(2/3), 333 - 366.
- William, K. E., & Johnson, J. L. (2005). Time use efficiency and the five-factor model of personality. *Education*, 125, 511 - 516.
- Williams, R. L., Verble, J. S., Price, D. E., & Layne, B. H. (1995). Relationship between time management practices and personality indices and types. *Journal of Psychological Type*, 34, 36 - 42.
- Zampetakis, L. A., Buranta, N., & Moustakis, V. (2009). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skill and creativity*, 5, 23 - 32.

Archive of SID