

بررسی رابطه مدیریت زمان با کمال‌گرایی و میزان تاب‌آوری مدیران مدارس شهر اشرینان

فاطمه شیرویه*، محمد جعفر مهدیان**، محمد ترابی گودرزی***، نگین خاصه****

چکیده

حوادث ناگوار همیشه با انسان بوده‌اند و انسان علیرغم آسیب‌پذیری دارای ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که به‌نوعی ابزاری برای مقابله با این مشکلات محسوب می‌شوند. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت زمان با کمال‌گرایی و میزان تاب‌آوری مدیران مدارس شهر اشرینان است. جامعه آماری پژوهش را مدیران مدارس اشرینان شامل می‌شود که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه‌های استاندارد مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳)، پرسشنامه استاندارد مدیریت زمان عزیزی مقدم (۱۳۸۵) و پرسشنامه استاندارد کمال‌گرایی هیل و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده با بهره‌گیری از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای نرمال‌سنجی توزیع داده و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره به کمک نرم‌افزارهای SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مدیریت زمان و مؤلفه‌های آن، با کمال‌گرایی رابطه مثبت وجود دارد. اما بین تفویض اختیار با کمال‌گرایی رابطه‌ای وجود نداشت. همچنین بین مدیریت زمان و مؤلفه‌های آن (هدف‌گذاری، اولویت‌بندی فعالیت‌ها، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات) با میزان تاب‌آوری رابطه مثبت وجود دارد. اما بین برنامه‌ریزی عملیاتی و تفویض اختیار با میزان تاب‌آوری رابطه وجود نداشت.

کلیدواژگان: مدیریت زمان، کمال‌گرایی، تاب‌آوری مدیران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۴

* کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

** استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

*** کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، رایانامه نویسنده مسئول:

M1987torabi@gmail.com

**** کارشناسی ارشد حقوق، دانشگاه امیرکبیر، اراک، ایران.

۱. مقدمه

انسان به‌عنوان موجودی پیچیده چندبعدی، علیرغم آسیب‌پذیری و محدودیت‌های خود دارای ظرفیت و انعطاف‌پذیری ویژه و منحصربه‌فردی است که از دوران کودکی مقابله با آسیب‌های پیرامونی خود را میسر می‌سازد (فیروز بخت، ۱۳۸۰). در سال‌های اخیر محققان بر این ظرفیت و انعطاف تمرکز داشته و آن را با عنوان تاب‌آوری مورد مطالعه قرار دادند (محمدی، ۱۳۸۴). تاب‌آوری ظرفیتی فطری یا غریزی است که در سیر شکل‌گیری آفرینش در وجود بیشتر افراد قرار داده شده است اما حقیقت آن است که به‌صرف داشتن چنین توانایی و ظرفیت نمی‌توان انتظار داشت که انسان در عمل نیز رفتارهای تاب‌آورانه را از خود به نمایش بگذارد. در واقع تاب‌آوری برای آن که مجال ظهور داشته باشد باید در محیطی که دارای ویژگی‌های پرورش‌دهنده تاب‌آوری است قرار گیرد (Handerson, 2002). تاب‌آوری مفهومی جدیدی است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. تعیین عواملی که با توجه به ویژگی‌های فردی خانوادگی و اجتماعی به‌عنوان تاب‌آور عمل کرده از جمله علایق پژوهشگران حوزه تاب‌آوری به شمار می‌رود. تاب‌آوری مفهومی روان‌شناختی است که توضیح می‌دهد چگونه افراد یا موقعیت‌های غیرمنتظره کنار می‌آیند. تاب‌آوری به معنای سرسختی در مقابل استرس توانایی برگشت به حالت عادی وزنده ماندن و تلاش کردن در طی شرایط ناگوار است (Doub, 2004). رهبران تاب‌آور می‌دانند چگونه با همکاران خود ارتباط برقرار کنند و از مهارت‌های اجتماعی خود برای پیشرفت در مواقع آشفتگی استفاده می‌کنند (Haden, 2019). وب^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش کیفی که در بین مدیران متوسطه با بیش از پنج سال سابقه مدیریت، دریافت که داشتن تعادل در زندگی شخصی و حرفه‌ای باعث تقویت تاب‌آوری مدیران می‌شود و ویژگی‌های مشترکی که در بین مدیران متوسطه جهت

¹ Web

تقویت تاب‌آوری وجود داشت عبارت بود از: تجارب شخصی، مدیریت زمان، مبارزه با نقاط ضعف شخصی، رسیدگی به مسائل پرسنل، تعامل با همکاران، تعامل با والدین چالش‌برانگیز، تعامل با کارکنان مشکل‌دار، مذاکره با ادارات آموزش و پرورش، داشتن حامی. کمال‌گرایی از دیگر متغیرهایی است که با مدیریت زمان در ارتباط است. از لحاظ تاریخی مفهوم کمال‌گرایی به‌عنوان یک مقوله روان‌شناختی مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان قرار گرفته است (Hornay, 1950). افراد کمال‌گرا معیارهای بسیار بالایی را برای موفقیت در نظر می‌گیرند و اگر به آن اهداف بلند پروازانه نرسند، خودشان را شکست‌خورده می‌دانند. آن‌ها نسخه همه اتفاق‌های دنیا را با قانون همه‌ی‌هیچ می‌پسند. برای کمال‌گراها نتیجه هر کاری یا شکست کامل است یا موفقیت کامل. بنابراین کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که می‌تواند هم سازنده و مفید، هم منفی و مخرب باشد. کند. یافته‌های پژوهش فخمی و علوی متین (۱۳۹۷) بین بعد عزت‌نفس کمال‌گرایی با عملکرد مدیران مدارس رابطه معنی‌دار وجود دارد و همچنین بین بعد خودکارآمدی کمال‌گرایی با عملکرد مدیران مدارس رابطه معنی‌دار وجود دارد. از سو دیگر یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی که در دنیای امروز مورد توجه بسیاری از متخصصان است مدیریت زمان می‌باشد زیرا مدیریت زمان سبب می‌شود که فردا یک آرایش فکری درستی در برابر مشکلات به خود بگیرد و بهتر بتواند با آن‌ها مقابله کند و همچنین مدیریت زمان میزان تاب‌آوری و سازش را در برابر مشکلات افزایش می‌دهد (برزگر و احمدی، ۱۳۹۲). بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که صرف داشتن سرمایه و دانش برای کسب موفقیت در کار کافی نیست، و یکی از عوامل مؤثر در راه کسب موفقیت استفاده صحیح از زمان است. یکی از آفت‌های زمان کمال‌گرایی نابهنجار است. کمال‌گرایی نابهنجار از عوامل اتلاف وقت و انرژی و اختلال در کارکردهای روزمره است که مانع از لذت بردن از زندگی می‌شود (Stober, 2006). لذا به‌منظور مدیریت زمان و کنترل زمان، صاحب‌نظران به مهارت‌های مختلفی از مدیریت زمان اشاره کرده‌اند که عبارت‌اند از: مهارت‌های سازمانی زمان که شامل:

تفویض اختیار، اولویت‌بندی، اهداف، برنامه‌ریزی دقیق، ایجاد هدف مشخص، مدیریت جلسات می‌شود (محمدیان و همکاران، ۱۳۸۵). پس مدیریت زمان یعنی استفاده کارآمد و مؤثر از همه منابع برای رسیدن به هدف و انجام دادن کار و فعالیت در یک دوره زمانی با آغاز و پایان مشخص (Akatai, 2003).

در مدیریت زمان تعیین اولویت‌های کاری از اهمیت به سزایی برخوردار است و اولویت با امور و کارهایی است که فوریت و اهمیت بیشتری دارند (Ferner, 1995)، جواهری یکی از اصول مدیریت زمان، اصل ۲۰-۸۰ است، یعنی از ۲۰ درصد زمان برای انجام ۸۰ درصد کارهای استفاده کن. موفقیت در مدیریت صحیح زمان وابسته به تشخیص کارهای مهم است (Tracy, 2000؛ احمدی، ۱۳۸۲). طبق نظر بوفارد و همکاران (۱۹۸۳) و راینور و انتین^۱ (۱۹۸۳) بعضی از افراد از عهده انجام وظایفی که به زمان طولانی نیاز دارد، بهتر برمی‌آیند. 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 می‌کنند. در نگرش جدید متخصصان معتقدند که یکی از شروط لازم برای اثربخشی مدیران اعمال مدیریت زمان است. مهم‌ترین و گران‌بهارترین دارایی هر سازمان کارکنان آن‌ها هستند و گران‌بهارترین دارایی یک انسان نیز زمان بسیار کوتاهی است که در طول زندگی در اختیار دارد؛ بنابراین زمان جزء نادرترین منابعی است که چنانچه با درستی مورد استفاده قرار گیرد، تغییرات و تحولات به‌موقع را در تمام ارکان سازمانی به وجود می‌آورد (معین، ۱۳۷۳). مدیریت صحیح زمان، عاملی است اساسی در موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود. چیزی که تاکنون توجه چندانی به آن مبذول نشده است. مدیریت زمان بیش از اداره فعالیت‌ها در طول زمان است. مدیریت زمان، مدیریت برخورد است که شامل مهارت‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی،

¹ Rapunor & Antepen

اجرا و کنترل کردن است (جواهریزاده، ۱۳۸۴). بنابراین کمبود پژوهش در بررسی رابطه مدیریت زمان و تاب‌آوری و کمال‌گرایی سبب گردید که در این پژوهش با توجه به نقش مدیریت زمان در کارایی سازمان‌ها، رابطه این متغیر با تاب‌آوری و کمال‌گرایی مورد بررسی قرار گیرد و به این سؤال پاسخ داده شود که «بین مدیریت زمان با کمال‌گرایی و تاب‌آوری مدیران مدارس چه رابطه‌ای وجود دارد؟».

۲. مبانی نظری مدیریت زمان

یکی از منابعی که در اختیار مدیران سازمان‌ها می‌باشد زمان است زمان ارزشمندترین منبع است و دارای ویژگی‌های خاص نسبت به سایر منابع می‌باشد اگرچه ممکن است منابع و تجهیزات و اطلاعات به مقادیر مختلف در اختیار مدیران قرار گیرد اما زمان برای همه‌ی مدیران یکسان است. مدیریت زمان امروزه تحت عنوان زمان‌سنجی، مطالعه کار، ارزیابی زمان و حرکت به کار می‌رود و برای اولین بار توسط «فردریک تیلور»^۱ از سال ۱۸۸۳ با برخورد سیستماتیک به کار گرفته شده است.

زمان منبع بی‌مانندی است که اگر از دست برود جایگزینی نخواهد داشت. توجه به وقت و اهمیت دادن به آن و استفاده بهینه از زمان پیشینه‌ی دیرینه‌ای دارد. در جوامع قدیمی حرکت ماه و خورشید مبنای درک زمان بود و هر چه جوامع تکامل بیشتری پیدا کردند، مفهوم زمان پیچیده‌تر شد.

همچنین مکزی^۲ (۲۰۰۳) عنوان می‌دارد ریشه اصلی اتلاف وقت در خود انسان نهفته است اگر کسی بتواند با کنترل خود عوامل اتلاف وقت را از بین ببرد دیگران و اتفاقات نمی‌توانند تأثیر عمده‌ای در اتلاف وقت وی داشته باشند. او اصلی‌ترین عامل اتلاف

¹ Frederick Taylor

² Mackenzie

وقت را روحيات و خالقيات فرد مي‌داند از آنجا که هر فرد با توجه به منش‌هايش روش‌هايي را براي تقسيم وقت خود در نظر مي‌گيرد پس خود مي‌تواند عامل اصلي اتلاف وقت محسوب شود.

همه افراد بر وقت خود مدیریت می‌کنند اما کسانی که اوقات خود را هدر می‌دهند مدیریتشان بر اساس هدر دادن وقت است (مجیدی، ۱۳۸۸؛ به نقل از عیوض‌زاده و مظاهری، ۱۳۹۱). مکنزی در جای دیگر می‌گوید ارزش واقعی مدیریت زمان عبارت است از ارتقای تمامی ابعاد زندگی، اما به تعبیر دیگر ارمغان مدیریت زمان برای ما زمان بیشتر نیست بلکه زندگی بهتر است (نجف‌بیگی، ۱۳۸۹).

دیوید لوئیس^۱ (۲۰۰۱) معتقد است که بسیاری از افراد که خیلی کار می‌کنند بدترین مدیران زمان هستند این افراد با وجود اینکه ساعت‌های طولانی کار می‌کنند حتی اضافه کاری هم می‌کنند نهایتاً این فشار کاری منجر به فشار روحی در آن‌ها می‌شود و معمولاً کارایی کمتری دارند کیفیت کارشان نامقبول است (نجف‌بیگی، ۱۳۸۹).

سعیدی، کوهاندل و بهاری (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس پرداخته‌اند. یافته‌های ضریب همبستگی پیرسون و ضریب چندگانه رگرسیون نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین روش‌های مقابله با استرس و مدیریت زمان در مردان سازمان وجود دارد. بهترین پیش‌بینی کننده روش‌های مقابله با استرس مدیریت زمان است. رو^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی ادبیات مدیریت زمان پرداخته است نتایج این بررسی مشخص نمود که رفتارهای مدیریت زمان به‌طور مثبت با کنترل، رضایت شغلی و سلامت و به‌طور منفی با استرس ارتباط دارد. مدیریت زمان روش‌های نوینی را به افراد نشان می‌دهد تا: ۱- دیدگاه بهتری نسبت به کارهای وابسته به یکدیگر و اولویت‌ها به دست آورند ۲- فرصت

¹ David Lunis

² Rou

بیشتری برای خلاق بودن ایجاد می‌کند ۳ - با فشارهای روانی می‌توانند بهتر دست پنجه نرم کنند.

مدیریت زمان آن دسته از توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که به کنترل بهینه زمان توسط فرد منجر می‌شود (پور ظهیر، ۱۳۸۰). مدیریت زمان در این تحقیق دارای شش مؤلفه می‌باشد:

هدف‌گذاری: هدف نتیجه مطلوبی است که رفتار سازمانی در جهت آن هدایت می‌شود، و مدیریت وسیله نیل به هدف است، پس عنصر هدف در مدیریت هر فعالیتی، اهمیت دارد و مدیریت بدون هدف بی‌معناست (علاقه بند، ۱۳۷۵).

اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها: منظور از اولویت‌بندی، تنظیم اهداف فعالیت‌ها برحسب اهمیت و ارجحیتی است که یک فعالیت در مقابل سایر اهداف فعالیت‌ها به‌منظور دستیابی به اهداف روزانه، هفتگی و ماهانه دارد (مکنزی^۱، ترجمه خاکی، ۱۳۷۶).

برنامه‌ریزی عملیاتی: در برنامه‌ریزی عملیاتی اهداف جزئی به‌صورت برنامه عملیات درمی‌آید و طرق رسیدن به اهداف، جزءبه‌جزء بیان می‌گردد. برنامه‌ریزی عملیاتی را می‌توان پیش‌بینی عملیات برای نیل به هدف‌های معین، با توجه به امکانات و محدودیت‌ها و خطوط کلی ترسیم‌شده در برنامه‌ریزی جامع تعریف کرد (الوانی، ۱۳۷۵).

تفویض اختیار: تفویض اختیار در سازمان واگذاری اختیار از مافوق به مادون است (مدنی، ۱۳۶۶).

مدیریت ارتباطات: ارتباط فراگرد، تفهیم و تفهم یا انتقال معانی میان اشخاص و گروه‌هاست. فعالیت و همکاری در محیط سازمانی مستلزم روابط انسانی توأم با اعتماد متقابل میان مدیر و کارکنان است و روابط انسانی در پرتو ارتباط پدید می‌آید (علاقه

^۱ Makenzi

بند، ۱۳۷۸).

مدیریت جلسات: در سازمان‌ها بنا بر موارد مختلف مدیران، تصمیم به تشکیل جلسه می‌گیرند. به بیان دیگر جلسه برای تبادل نظر و همکاری گروهی از افراد با یکدیگر برای انجام یک مأموریت خاص تشکیل می‌شود. این مأموریت می‌تواند برای اخذ یک تصمیم، حل یک مشکل، تعیین خط‌مشی یا هر یک از هزاران مسئله دیگری باشد که سازمان‌های عمومی و خصوصی در اجرای فعالیت‌های خود با آن روبرو هستند (کاظمی، ۱۳۷۳).

کمال‌گرایی

کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که می‌تواند هم سازنده و مفید، هم منفی و مخرب باشد. از لحاظ تاریخی مفهوم کمال‌گرایی به‌عنوان یک مقوله روان‌شناختی مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان قرار گرفته است. (ابراهیم قوام، ۱۳۸۳). از طرفی اگر کمال‌گرایی را دوروی یک سکه فرض کنیم در این صورت یک‌روی آن کسب موفقیت و نیل به هدف و روی دیگر آن ترسی از شکست یا سرزنش افراد یا دیگر پیامدهای اجتماعی مربوط به شکست است. قربانیان چنین ترسی معمولاً تلاش می‌کنند تا آنجا که می‌توانند از موقعیت‌هایی که پیش‌بینی می‌کنند عملکردشان در آن موقعیت‌ها طبق استانداردها و ملاک‌های سطح بالا مورد قضاوت قرار خواهد گرفت اجتناب کنند. از سوی دیگر تأثیر تفکر کمال‌گرایی بر اضطراب نیز مورد ارزیابی‌های دیگران از خود که از مؤلفه‌های بنیادین کمال‌گرایی منفی است با رشد و حالات اضطرابی در ارتباط است (Kamora, 2001؛ به نقل از ابراهیمی قوام، ۱۳۸۳).

چندین چیز می‌تواند به کمال‌گرایی نرمال منجر شود و فرد را به خود شکوفایی سوق دهد. فروید بر این باور است که نظام روانی انسان دارای سه جزء نهاد، خود و فراخود است. فراخود تجسم ارزش‌های والدینی و اجتماعی است و کوشش او برای رسیدن به آرمان‌هاست تا واقعیات فراخود بدون توجه به امکانات رفتاری درباره درست بودن فعالیت‌های فرد به قضاوت می‌پردازد این جزء در پی تکامل است تا لذت به‌طور کلی

فروید کمال‌گرایی را رشد بیش‌ازحد کارکرد فرامن می‌داند که برای پیشرفت درخواست‌های افراطی فرد دارد. (فروید، ۱۹۵۹؛ به نقل از یوسفوند، ۱۳۹۳)

فراست^۱ و همکاران (۱۹۹۰) کمال‌گرایی را به‌عنوان مجموعه معیارهای بسیار بالا برای عملکرد که با خود ارزشیابی‌های انتقادی همراه است تعریف کرده‌اند. هویت و فلت^۲ (۱۹۹۰) معتقدند کمال‌گرایی عبارت است از گرایش فرد به‌راستی مجموعه‌ای از معیارهای بالای افراطی و تمرکز بر شکست‌ها و نقص‌ها در عملکرد (بشارت، ۱۳۸۳). هامچک^۳ (۱۹۷۸ به نقل از بشارت، ۱۳۸۶) کمال‌گرایی را به دو بعد کمال‌گرایی بهنجار و کمال‌گرایی نابهنجار تقسیم می‌کند. وی معتقد است کمال‌گرایی نابهنجار عبارت است از: نگرانی زیاد درباره‌ی ارتکاب اشتباهات و ترس از داوری‌های دیگران.

آلبرت الیس^۴ (۱۹۸۵) نخستین نظریه‌پرداز شناختی بود که کمال‌گرایی را شرح داد. او کمال‌گرایی را به‌عنوان یکی از دوازده باور غیرمنطقی اساسی تعریف کرد که منجر به پریشانی روان‌شناختی می‌شود. الیس کمال‌گرایی را چنین شرح داده است. پذیرش این باور که فرد باید کاملاً باهوش، لایق و شایسته بوده و در تمام امور ممکن پیشرو باشد به‌جای این باور که خود را به‌عنوان فردی سالم بپذیرد و یعنی موجودی که با محدودیت‌های عمومی انسان روبروست و جایز الخطاست.

هلندر^۵ (۱۹۷۸) نیز از اولین کسانی بود که به تعریف کمال‌گرایی پرداخت و آن را به‌عنوان تلاش توان‌فرسا برای رسیدن به بالاترین کیفیت در عملکرد، بیش‌ازآنچه در یک موقعیت موردنیاز است تعریف کرده است. برنز عقیده داشت که کمال‌گرایان کسانی هستند که استانداردهای غیرواقعی برای خود در نظر می‌گیرند، به‌سختی تلاش

¹ Frost

² Hoyt & Felat

³ Hamachak

⁴ Albert Alis

⁵ Holander

می‌کنند تا به آن اهداف غیرممکن برسند و کسانی هستند که درباره ارزش کلی خودشان بر پایه شایستگی و کمال قضاوت می‌کنند و با خودارزیابی انتقادی افراطی همراه است. ترس از شکست ممکن است مؤلفه‌های رفتاری کمال‌گرایی را که هدف آن‌ها به فرد برای رسیدن به معیارهای غیرمعقول و بالای اوست؛ برانگیزند. برای مثال واریسی دقیق جستجوی اطمینان، ارزیابی مداوم دیگران و توجه افراطی قبل از تصمیم‌گیری، نمونه‌هایی از این رفتارها می‌باشند.

کمال‌گرایی تلاش برای رفع نواقص می‌باشد و کمال‌گرایان افرادی هستند که می‌خواهند در تمام ابعاد زندگی کامل باشند و با ویژگی‌هایی همچون تلاش فزاینده برای بی‌عیب و نقص بودن و تعیین کردن استانداردهای افراطی به‌طور مداوم برای خود همراه با تمایل برای ارزیابی انتقادی بالا برای رفتارشان مشخص می‌شود (Stober, 2010؛ به نقل از یوسفوند، ۱۳۹۳). عزتی (۱۳۸۹) تعیین ارتباط ویژگی کمال‌گرایی با کارایی و تمایل به تفویض اختیار در مدیران ستادی آموزش و پرورش استان زنجان: نتایج نشان داد که با افزایش ویژگی کمال‌گرایی جامعه مدار در مدیران و معاونان مورد مطالعه، میزان کارایی و تمایل به تفویض اختیار در آنان کاهش می‌یابد. بین کمال‌گرایی خودمدار و کمال‌گرایی دیگرمدار دارو کمال‌گرایی کل با تمایل به تفویض اختیار در مدیران مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود نداشته است. همچنین می‌توان از دیگر پژوهش‌های خارج از کشور به‌عنوان سوابق پژوهشی یادکرد.

پیشینه پژوهش

کامپفر^۱ معتقد است که تاب‌آوری نقش مهمی در بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به سطح بالاتر دارد و از این‌رو سازگاری مثبت و موافق در زندگی فراهم می‌کند درعین حال کامپفر به این نکته اشاره دارد که سازگاری مثبت بازندگی هم می‌تواند پیامد

^۱ Campfs

تاب‌آوری را سبب شود ولی این مسئله را ناشی از پیچیدگی تعریف و نگاه فرایندی به تاب‌آوری می‌داند (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۱). تاب‌آوری روان‌شناختی به فرایند پویای انطباق و سازگاری مثبت با تجارب تلخ و ناگوار در زندگی گفته می‌شود (Martin & Mash, 2014). تاب‌آوری را در محیط آموزشی به‌عنوان احتمال موفقیت بسیار بالا در مدرسه و سایر موقعیت‌های زندگی به‌رغم مصائب و دشواری‌های محیطی می‌دانند. در محیط آموزشی دانش‌آموزان دارای تاب‌آوری، به‌رغم موانع و مشکلات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در سطح بالایی موفق می‌شوند (Cabra & Padila, 2011). نظریه‌ی سیستم بوم‌شناختی - اجتماعی تاب‌آوری افراد را با توجه به بافت ارتباطی خود مانند خانواده، دوستان همسایه‌ها و سایر ابعاد جامعه بزرگ‌تر تعریف کرده است و آن را فقط یک خصوصیت منحصربه‌فرد افراد نمی‌داند بلکه شامل خصوصیت مربوط به جامعه در نظر می‌گیرد (صفاری نیا و بازیاری میمند، ۱۳۹۱). تاب‌آوری افراد را قادر می‌سازد تا یک شبکه اجتماعی حمایتی از خانواده و دوستان داشته باشند که در مواقع پرتنش موردحمایت آن‌ها قرار گیرند همچنین این افراد توانایی بالایی در مقابله با موقعیت‌های چالش‌زا دارند (Silver et al., 2012). مارتین^۱ (۲۰۰۲) در مطالعه دانش‌آموزان متوسطه نشان داد که عامل‌های خودکارآمدی، کنترل، برنامه‌ریزی، اضطراب پایین و پشتکار و تلاش به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های مهم تاب‌آوری تحصیلی دانش‌آموزان هستند. انگ و هوان^۲ (۲۰۰۶) نشان دادند که تاب‌آوری تحصیلی واریانس معنی‌داری از بهزیستی روانی و هیجانی را تبیین می‌کند. سطوح بالاتر تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و منفی را پیش‌بینی می‌کند. تجربه هیجان‌های مثبت به افراد دارای تاب‌آوری کمک می‌کند که بتوانند با استرس‌های روزمره بهتر کنار

¹ Martepen

² Ang & Hoan

بیابند. توگاد و فردریک سون^۱ (۲۰۰۴) نشان دادند که تاب‌آوری تحصیلی با هیجان‌های مثبت رابطه مستقیم و با هیجان‌های منفی رابطه معکوس دارد. کوهن^۲، فردیکسون^۳، براون^۴ و میکلز^۵ (۲۰۰۹) با بررسی دانش‌آموزان نشان دادند که هیجان‌های مثبت، افزایش تاب‌آوری و رضایت از زندگی را پیش‌بینی می‌کند. کووک، هوگس و لئو^۶ (۲۰۰۷) از طریق مدل معادلات ساختاری نشان دادند که با کنترل وضعیت اقتصادی، متغیرهای هوش، نشانه‌های برون‌سازی و شخصیت تاب‌آور، پیشرفت تحصیلی آینده و حال دانش‌آموزان را پیش‌بینی می‌کند. در مجموع ویژگی‌های شخصیتی همچون خودپنداره مثبت، اجتماعی بودن، هوش، کفایت در کارآموزشی و تحصیلی، خودگردانی و خودتنظیمی، عزت‌نفس، ارتباطات خوب، سلامت روانی و جسمانی و مهارت‌های حل مسئله از جمله عوامل مؤثر بر افزایش تاب‌آوری تحصیلی به شمار می‌روند (Selseka et al., 2009). احمدی (۱۳۹۵) در نتایج خود بیان کرد که تاب‌آوری افراد زمانی که آرایش فکری و زمانی خوبی به خود می‌گیرد افزایش می‌یابد.

۳. روش پژوهش

در این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. از ویژگی‌های پژوهش توصیفی این است که پژوهشگر دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آن‌ها را دستکاری یا کنترل نمی‌کند و صرفاً آنچه را وجود دارد مطالعه کرده، به توصیف و تشریح آن می‌پردازد. همچنین به دلیل اینکه رابطه بین متغیرها را مورد مطالعه قرار داده است از نوع تحقیقات

¹ Togad & Ferdrik Seven

² Kohn

³ Ferdikson

⁴ Brown

⁵ Mikelz

⁶ Hoggs & Leo

همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری و نمونه

جامعه پژوهش را مدیران مدارس متوسطه اول، متوسطه دوم و ابتدایی بخش اشنترینان تشکیل می‌دهند. در انتخاب نمونه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری دو نکته اساسی و مهم محسوب می‌شوند. به‌طورکلی در مواردی که واریانس جامعه یا درصد خطا را در اختیار نداشته باشیم می‌توانیم از جدول کرجسی و مورگان برای برآورد حجم نمونه استفاده نماییم که در این تحقیق به دلیل محدود بودن حجم جامعه آماری طبق جدول کرجسی و مورگان تعداد نمونه ۷۰ به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به دلیل پراکندگی مدارس و عدم دسترسی به همگی مدیران در یک زمان پرسشنامه‌ها از طریق اداره در پاکت‌های مشخص همراه با یک خودنویس به مدارس ارسال شده و پس از یکبار تماس تلفنی جهت پشتیبانی و پاسخ به سؤالات برخی همکاران از همکاری آن‌ها تقدیر شد و تأکید شد در صورتی‌که هنوز آن را کامل نکرده‌اند آنرا کامل نمایند و در همان پاکت به اداره ارسال شود.

ابزار

روش‌های گردآوری اطلاعات پژوهش به دودسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود و ابزار گردآوری داده‌ها این پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد بدین شرح است: ۱- مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون^۱ (CD-RIS): برای سنجش تاب‌آوری مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳)، (CD-RIS) بکار برده شد. کونور و دیویدسون (CD-RIS) این پرسشنامه را با بازبینی منابع پژوهشی ۱۹۹۱-۱۹۷۹ در زمینه تاب‌آوری تهیه نمودند. ۲- پرسشنامه مدیریت زمان این پرسشنامه یک ابزار ۳۹ سؤالی با مقیاس لیکرت^۲

^۱ Konor & Davidson

^۲ Likert

۵ درجه‌ای است که برای اندازه‌گیری مهارت‌های مربوط به مدیریت زمان ساخته شده است. این پرسشنامه که مخصوص سنجش مهارت‌های فردی مدیریت زمان کارکنان می باشد؛ توسط عزیزی مقدم (۱۳۸۵) ساخته شده است. ۳- پرسشنامه کمال‌گرایی: پرسش‌نامه جدید کمال‌گرایی که توسط هیل^۱ و همکاران (۲۰۰۴)، ساخته شده است، پرسش‌نامه یادشده دارای ۵۱ پرسش و هشت خرده مقیاس می باشد. خرده مقیاس‌های این پرسش‌نامه عبارتند از: ۱- تلقی منفی از خود (۱۸ پرسش)؛ ۲- نظم و سازماندهی (نُه پرسش)، ۳- هدفمندی (نُه پرسش)، ۴- ادراک فشار از سوی والدین (شش پرسش)، ۵- تلاش برای عالی بودن (پنج پرسش) و ۶- استانداردهای بالا برای دیگران (پنج پرسش).

ضریب پایایی کل پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

۴. یافته‌ها

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها به دنبال تعمیم نتایج نمونه به جامعه آماری است و در انتخاب روش آماری مناسب، نوع داده‌ها از نظر نرمال بودن یا غیر نرمال بودن نقش تعیین کننده دارد. در این پژوهش برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. برای آزمون نرمال بودن داده‌ها، فرضیه‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

فرض مخالف (H_0): توزیع نمرات متغیر X نرمال است.

فرض محقق (H_1): توزیع نمرات متغیر X نرمال نیست.

نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف به تفکیک متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است.

¹ Hill

جدول (۱) نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرینوف مؤلفه‌های مدیریت زمان

متغیرها	آماري آزمون	سطح معناداري	نتيجه
هدف‌گذاري	۰/۱۶۷	۰/۲۲۲	تأیید H1
مدیریت جلسات	۰/۲۷۸	۰/۱۳۲	تأیید H1
مهارت مدیریت ارتباطات	۰/۲۶۷	۰/۲۰۰	تأیید H1
مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی	۰/۱۶۰	۰/۳۰۵	تأیید H1
مهارت اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها	۰/۱۳۷	۰/۱۴۸	تأیید H1
مهارت تفویض اختیار	۰/۹۷	۰/۹۷	تأیید H1
مدیریت زمان	۰/۹۶۸	۰/۲۰۰	تأیید H1
تاب‌آوری	۰/۹۷۴	۰/۳۴۴	تأیید H1
کمال‌گرایی	۰/۹۳۵	۰/۲۹۳	تأیید H1

در آزمون کلموگروف - اسمیرینوف اگر سطر مقدار sig اگر کمتر از ۰,۰۵ باشد متغیر نرمال نمی‌باشد. اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری کوچک‌تر از خطا باشد فرض یک را نتیجه می‌گیریم. چنانچه در جدول قابل مشاهده است، به سبب این‌که برای تمام متغیرها سطح معناداری بیشتر از $\alpha = 0,05$ است، نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. حال می‌توان از روش‌های آمار پارامتریک به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت که در ادامه از آزمون‌ها پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود. چنانچه در جدول قابل مشاهده است، به سبب این‌که تمام

متغیرها سطح معناداری بیشتر از $\alpha = 0,05$ است، نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. حال می‌توان از روش‌های آمار پارامتریک به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت که در ادامه از آزمون‌ها پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود.

جهت بررسی فرضیه اصلی در جداول از رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری کوچک‌تر از مقدار خطا $0,05$ و مقدار قدر مطلق آماره "t" بزرگ‌تر از مقدار جدول $1/96$ باشد فرضیه محقق تأیید می‌شود.

جدول ۲) آماره‌های آزمون Anova (تحلیل واریانس)

معنی‌داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل	
					رگرسیون	باقیمانده
. . . .	۵ / ۶۷۹	۴ / ۶۷۴	۶	۲۸ / ۰۴۷	۱	
		۰ / ۸۲۳	۶۳	۵۱ / ۸۵۹	باقیمانده	
		□	۶۹	۷۹ / ۹۰۶	کل	
خطاها در مدل همبسته نیستند.					۱/۹۳	آماره دوربین واتسون

چون مقدار معنی‌داری **F** فیشر برابر $0/000$ بود و این مقدار از سطح آزمون یعنی $0/05$ کوچک‌تر می‌باشد. از طرفی شاخص آماره دوربین واتسون برابر $1/93$ بوده و چون این مقدار در بازه $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد نتیجه می‌گیریم که خطاهای حاصل از مدل همبسته نیستند؛ بنابراین خطی بودن مدل تأیید می‌باشد.

جدول ۳) نتایج رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی مدیریت زمان با کمال‌گرایی

سطح معناداری	میزان آماره t	ضریب رگرسیون استاندارد شده	ضریب رگرسیون استاندارد نشده		
		بتا	خطای استاندارد	B	
۰/۰۴۵	۲/۴۶۲		۱/۳۳۷	۰/۰۲۸	مقدار ثابت
۰/۰۱۶	۵/۲۸	۰/۴۸	۰/۲۲۷	۰/۴۸	هدف‌گذاری
۰/۰۳۰	۲/۲۱۶	۰/۳۸۸	۰/۱۷۶	۰/۳۸۹	مدیریت جلسات
۰/۰۱۹	۲/۳۵۸	۰/۱۴۱	۰/۰۳۸	۰/۰۸۹	مهارت مدیریت ارتباطات
۰/۰۰۹	۲/۶۴۵	۰/۱۶۹	۰/۱۱۳	۰/۲۹۹	مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی
۰/۰۰۳	۳/۱۴۷	۰/۳۷۹	۰/۱۸۰	۰/۵۶۶	مهارت اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها
۰/۲۹۵	۱/۰۵۶	۰/۱۱۲	۰/۱۸۸	۰/۱۹۹	مهارت تفویض اختیار

با توجه به نتایج جداول، در سطر اول (مقدار ثابت)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۴۵ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۲/۴۶۲، بزرگ‌تر از مقدار جدول ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد، مقدار ثابت در مدل باقی می‌ماند و ضریب آن برابر ۰/۰۲۸ می‌باشد. در سطر دوم (هدف‌گذاری)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۱۶ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۲/۲۱۶، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر هدف‌گذاری در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۴۸ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم هدف‌گذاری، کمال‌گرایی مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۴۸ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در سطر سوم (مدیریت جلسات)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۳۰ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۵/۲۸، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مدیریت جلسات در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۳۸۹ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم مدیریت جلسات، کمال‌گرایی مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۳۸/۸ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در سطر چهارم (مهارت مدیریت ارتباطات)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۱۹ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۲/۳۵۸، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مهارت مدیریت ارتباطات در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۰۸۹ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم مهارت مدیریت ارتباطات، کمال‌گرایی مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۱۴/۱ درصد آن می‌باشد که مقدار مستقیم و مثبت است. در سطر پنجم (مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۹ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵

می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۲/۶۴۵، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۲۹۹ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی، کمال‌گرایی مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۱۶/۹ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در سطر ششم (اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۳ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۳/۱۴۷، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۵۶۶ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها، کمال‌گرایی مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۳۷/۹ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در سطر هفتم (مهارت تفویض اختیار)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۲۹۵ و بزرگ‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P > 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۱/۰۵۶، کوچک‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مهارت تفویض اختیار در مدل باقی نمی‌ماند.

$$\begin{aligned} & (0.566 \times \text{اولویت‌بندی اهداف}) + (0.299 \times \text{برنامه‌ریزی عملیاتی}) \\ & + (0.089 \times \text{مدیریت ارتباطات}) + (0.389 \times \text{مدیریت جلسات}) + \\ & (0.483 \times \text{هدف‌گذاری}) + 10.28 = \text{کمال‌گرایی} \end{aligned}$$

پیش‌بینی از تاب‌آوری مدیران مدارس با آیتم‌های متغیرهای مدیریت زمان: در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ و مقدار قدر مطلق آماره "t" بزرگ‌تر از مقدار جدول ۱/۹۶ باشد فرضیه محقق تأیید می‌شود.

جدول ۴) آماره‌های آزمون anova (تحلیل واریانس) رابطه متغیر ملاک

(میزان تاب‌آوری) با متغیرهای پیش‌بین مدیریت زمان

معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل	
					رگرسیون	باقیمانده
۰۰۰۰	۶/۹۳۱	۶/۳۷۰	۶	۳۸/۲۲۳	رگرسیون	۱
		۰/۹۱۹	۶۳	۵۷/۹۰۸	باقیمانده	
		□	۶۹	۹۶/۱۳۰	کل	
						آماره دوربین واتسون
۱/۶۲						

چون مقدار معنی داری F فیشر برابر ۰/۰۰۰ بود و این مقدار از سطح آزمون یعنی ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. از طرفی شاخص آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۲ بوده و چون این مقدار در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد نتیجه می‌گیریم که خطاهای حاصل از مدل همبسته نیستند؛ بنابراین خطی بودن مدل تأیید می‌باشد.

جدول (۵) نتایج رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی مدیریت زمان با تاب‌آوری

سطح معناداری	میزان آماره t	ضریب رگرسیون استاندارد شده	ضریب رگرسیون استاندارد نشده		
			B	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۴/۸۳۷	-	۶/۴۸۸	۳۱/۳۸۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳/۳۱۲	۰/۲۱۵	۰/۰۹۷	۰/۳۲۱	هدف‌گذاری

مدیریت جلسات	۰/۴۳۴	۰/۱۸۶	۰/۳۴۹	۲/۳۳۸	۰/۰۲۳
مهارت مدیریت ارتباطات	۰/۱۵۵	۰/۰۴۷	۰/۲۱۵	۳۱۶ ۳/	۰/۰۰۱
مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی	۰/۰۵۴	۰/۲۹۳	۰/۰۲۱	۰/۱۸۴	۰/۸۵۵
مهارت اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها	۰/۷۰۳	۰/۱۹۰	۰/۴۲۹	۳/۷۰۲	۰/۰۰۰
مهارت تفویض اختیار	۰/۲۶۱	۰/۱۹۹	۰/۱۳۴	۱/۳۱۰	۰/۱۹۵

از طرفی چون مقدار معنی‌داری F فیشر برابر $۰/۰۰۰$ بود و این مقدار از سطح آزمون یعنی $۰/۰۵$ کوچک‌تر می‌باشد بنابراین خطی بودن مدل تأیید می‌باشد. با توجه به نتایج جداول بالا، در سطر اول (مقدار ثابت)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $۰/۰۰۱$ و کوچک‌تر از مقدار خطا $۰/۰۵$ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر $۴/۸۳۷$ ، بزرگ‌تر از مقدار جدول $۱/۹۶$ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد، مقدار ثابت در مدل باقی می‌ماند و ضریب آن برابر $۳۱/۳۸۴$ می‌باشد. در سطر دوم (هدف‌گذاری)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $۰/۰۰۱$ و کوچک‌تر از مقدار خطا $۰/۰۵$ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر $۳/۳۱۲$ ، بزرگ‌تر از مقدار $۱/۹۶$ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر هدف‌گذاری در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن $۰/۳۲۱$ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم هدف‌گذاری، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر $۲۱/۵$ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در

سطر سوم (مدیریت جلسات)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $0.23/0$ و کوچک‌تر از مقدار خطا $0.05/0$ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر $2.338/2$ ، بزرگ‌تر از مقدار $1.96/1$ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مدیریت جلسات در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن $0.434/0$ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم مدیریت جلسات، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر $39.9/3$ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در سطر چهارم (مهارت مدیریت ارتباطات)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $0.01/0$ و کوچک‌تر از مقدار خطا $0.05/0$ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر $3.316/3$ ، بزرگ‌تر از مقدار $1.96/1$ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مهارت مدیریت ارتباطات در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن $0.155/0$ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم مهارت مدیریت ارتباطات، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر $21.5/2$ درصد آن می‌باشد که مقدار مستقیم و مثبت است. در سطر پنجم (مهارت تفویض اختیار)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $0.855/0$ و بزرگ‌تر از مقدار خطا $0.05/0$ می‌باشد ($P > 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر $0.184/0$ ، کوچک‌تر از مقدار $1.96/1$ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی در مدل باقی نمی‌ماند. پس نتیجه می‌گیریم مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی نمی‌کند. در سطر ششم (اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $0.003/0$ و کوچک‌تر از مقدار خطا $0.05/0$ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر $3.702/3$ ، بزرگ‌تر از مقدار $1.96/1$ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن $0.703/0$ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر $42.9/4$ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در سطر هفتم (مهارت تفویض اختیار)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $0.195/0$ و بزرگ‌تر از مقدار خطا $0.05/0$ می‌باشد ($P > 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر $1.310/1$ ، کوچک‌تر از مقدار $1.96/1$ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد

متغیر مهارت تفویض اختیار در مدل باقی نمی‌ماند. پس نتیجه می‌گیریم مهارت تفویض اختیار، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی نمی‌کند.

$$+ (0.155 \times \text{مدیریت ارتباطات}) + (0.434 \times \text{مدیریت جلسات}) + (0.321 \times \text{هدف‌گذاری}) + 31.384 = \text{تاب‌آوری}$$

۵. بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت زمان یکی از مباحثی است که نقش و کارایی آن در عصر امروزی که انفجار اطلاعات است، از اهمیت بسزایی برخوردار است همچنین غیرقابل‌نگهداری و کنترل است و برآستی می‌توان گفت که انسان به خیلی از مطالب دست می‌یابد مگر زمان از دست‌داده، اگر از زمان به‌خوبی استفاده کنیم انجام هر کاری در بهترین زمان ممکن خواهد بود. شاید بتوان گفت که اصل خواستن توانستن، ریشه و تسلط بر زمان دارد پس با مدیریت به زمان چه در زمینه فردی که در رابطه با مسائل شخصی و خانوادگی است و چه در زمینه مهارت سازمانی مدیریت زمان می‌توان به‌خوبی ایفای نقش کرد. مدیریت زمان یکی از مباحث روز در مدیریت هر چیز، برای رسیدن به هر هدفی است. زمان عنصری گران‌بهایی که تلف شدن آن ضایعات جبران‌ناپذیری را برای فرد و سازمان و به‌طورکلی جامعه به بار می‌آورد (افجه، ۱۳۷۶). در نگرش جدید، متخصصان معتقدند که یکی از شروط لازم برای اثربخشی مدیران اعمال مدیریت زمان است. مهم‌ترین و گران‌بهایترین دارایی هر سازمان کارکنان آن‌ها هستند و گران‌بهایترین دارایی یک انسان نیز زمان بسیار کوتاهی است که در طول زندگی در اختیار دارد. بناترین زمان جزء نادرترین منابعی است که چنانچه با درستی مورداستفاده قرار گیرد، تغییرات و تحولات به‌موقع را در تمام ارکان سازمانی به وجود می‌آورد (معین، ۱۳۷۳). مدیریت صحیح زمان، عاملی است اساسی در موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود. چیزی که تاکنون توجه چندانی به آن مبذول نشده است. مدیریت زمان بیش از اداره

فعالیت‌ها در طول زمان است. مدیریت زمان، مدیریت برخورد است که شامل مهارت‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، اجرا و کنترل کردن است (جواهری زاده، ۱۳۸۴). مهارت مدیریت زمان را عامل اساسی موفقیت در امور زندگی از جمله شغل دانسته‌اند. به‌طور کلی در تبیین این یافته که مدیریت زمان موجب کاهش اضطراب می‌شود می‌توان گفت که زمان یکی از ساختارهای مهم در تحقیقات روان‌شناسی سازمانی به‌ویژه در حیطه برنامه‌ریزی است و بین این منبع بارزش و استرس ناشی از کار و فعالیت ارتباط بالقوه‌ای وجود دارد (Atkinz, 1990؛ به نقل از هاشمی زاده، ۱۳۸۵). برزگر و اصغری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان ارتباط کمال‌گرایی با مهارت‌های ارتباطی منجیان غریق مرد شهر تهران چنین بیان می‌کند: نتایج تحقیق نشان داد بین کمال‌گرایی مثبت با مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی منجیان غریق شهر تهران ارتباط وجود ندارد بین کمال‌گرایی منفی با مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی منجیان غریق شهر تهران ارتباط وجود ندارد. همچنین جبارزاده، بزازیان و قشقایی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که آموزش مهارت‌های زندگی بر تاب‌آوری معلمان زن مؤثر واقع شده است. به‌گونه‌ای که آموزش مهارت مدیریت استرس و خودآگاهی باعث افزایش تاب‌آوری معلمان زن شده است. همچنین آموزش مهارت‌های زندگی بر تاب‌آوری دانش‌آموزان دختر مؤثر بود. عزتی (۱۳۸۹) تعیین ارتباط ویژگی کمال‌گرایی با کارایی و تمایل به تفویض اختیار در مدیران ستادی آموزش و پرورش استان زنجان: نتایج نشان داد که با افزایش ویژگی کمال‌گرایی جامعه مدار در مدیران و معاونان مورد مطالعه، میزان کارایی و تمایل به تفویض اختیار در آنان کاهش می‌یابد. بین کمال‌گرایی خودمدار و کمال‌گرایی دیگرمدار و کمال‌گرایی کل با تمایل به تفویض اختیار در مدیران مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود نداشته است. همچنین می‌توان از دیگر

پژوهش‌های خارج از کشور به‌عنوان سوابق پژوهشی یادکرد، کریج و استیون^۱ (۲۰۱۴) دو محقق شاغل در بخش پزشکی دانشگاه بوستون آمریکا مقاله‌ای در حوزه غیرتخصصی خود یعنی مدیریت زمان به نگارش درآورده‌اند. آن‌ها در ارتباطات خود با فیزیکدانان به این نتیجه رسیدند که عدم مدیریت زمان محققان فیزیک بخش پزشکی باعث افزایش فشار کاری و کاهش رضایت شغلی آن‌ها گردیده است. آن‌ها به این نتیجه رسیده بودند که مدیریت زمان اثربخش می‌تواند به‌صورت بالفعل موجب افزایش بهره‌وری، ترفیع شغلی، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی گردد. سعیدی، کوهاندل و بهاری (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس پرداخته‌اند. یافته‌های ضریب همبستگی پیرسون و ضریب چندگانه رگرسیون نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین روش‌های مقابله با استرس و مدیریت زمان در مردان سازمان وجود دارد. بهترین پیش‌بینی‌کننده روش‌های مقابله با استرس مدیریت زمان است. رو (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی ادبیات مدیریت زمان پرداخته است نتایج این بررسی مشخص نمود که رفتارهای مدیریت زمان به‌طور مثبت با کنترل، رضایت شغلی و سلامت و به‌طور منفی با استرس ارتباط دارد.

در این پژوهش بین مقوله‌های هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات با کمال‌گرایی مدیران آموزشی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و هم‌چنین بین مقوله‌های هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات با تاب‌آوری همبستگی مثبت وجود دارد.

^۱ Kerej & Estiven

پیشنهاد‌های پژوهش

- ۱- پیشنهاد می‌شود تا حد ممکن همیشه برای خود و همکاران اهداف درازمدت، کلی و ساده در آموزشگاه تعیین کنید.
- ۲- پیشنهاد می‌شود تا حد ممکن به اهداف روزانه، هفتگی و ماهانه بپردازند و بدون حذف کارهای مشکل کلیه فعالیت فهرست شده و هرروز صبح اولویت‌های کار روزانه را تعیین و حداقل یک هدف عمده را برای خود و همکاران را تعیین کنند.
- ۳- پیشنهاد می‌شود تا حد ممکن برای نیل به هدف‌های معین، هرروز فهرستی از آنچه باید انجام دهید تهیه کنید و زمان مشخصی را برای برنامه‌ریزی و تفکر اختصاص می‌دید و در انجام کار خود و همکاران زمان مناسب و پایان کار تعیین کنید
- ۴- پیشنهاد می‌شود همیشه اهداف را مطابق بااهمیتشان اولویت‌بندی کنند و به تمام اهداف سازمانی از قبل تعیین‌شده بدون توجه به درجه اهمیتشان توجه شود.
- ۵- پیشنهاد می‌شود تا حد ممکن برای بالا رفتن تاب‌آوری؛ از صرف وقت رسیدگی و پاسخ دادن به امور اداری (متفرقه) خودداری کرده و به درخواست‌های ناروا مراجعان نه بگویید و سعی کنید نامه‌ها، سندها و نوشته‌ها را در جای خاص خود قرار دهند تا به سرعت قابل‌دسترس باشد.
- ۶- پیشنهاد می‌شود تا حد ممکن برای بالا رفتن تاب‌آوری؛ سعی کنید روزانه برای خود و همکاران ۵ تا ۱۰ فعالیت مهم را تعیین کنید و برای انجام کارهای مهم، مدت‌زمان کافی، نه زیاد و نه کم را در نظر بگیرید.
- ۷- هم‌چنین با توجه به همبستگی مدیریت زمان باکمال‌گرایی و تاب‌آوری به مسئولین تألیف کتاب‌های درسی تربیت‌معلم و ضمن خدمت پیشنهاد می‌شود برنامه برای آموزش مدیریت زمان در نظرگیرند.

منابع

۱. علی احمدی، علیرضا (۱۳۸۰). ارزیابی کار و زمان (مهندسی کار و مدیریت زمان). تهران مرکز انتشارات دانشگاه علم و صنعت ایران.
۲. افجه، علی اکبر (۱۳۷۶). مدیریت زمان در آموزش اقتصاد و مدیریت. فصلنامه‌ی آینده‌پژوهی مدیریت، دوره ۳۲، شماره ۱، ۴۷-۶۵.
۳. تاد، جودیت و بوهارت، آرتور. سی (۱۹۹۹). اصول روانشناسی بالینی و مشاوره. ترجمه: فیروز بخت، مهرداد (۱۳۷۹). تهران: انتشارات رسا.
۴. تریسی، برایان (۱۳۹۳). فکرتان را عوض کنید تا زندگی‌تان تغییر کند، ترجمه، مهدی قراچه داغی، تهران، انتشارات ذهن آویز.
۵. 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.
۶. جواهری زاده، ناصر و جمشید ابوالفتحی (۱۳۸۸)، مدیریت زمان: مفاهیم، اصول و کاربردها (به همراه ۳۰ پرسش‌نامه معتبر جهت سنجش مهارت‌های مدیریت زمان)، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۷. خاکی، غلام رضا (۱۳۸۲). مدیریت زمان. تهران: انتشارات بازتاب.
۸. دسلر، گری (۱۳۶۶). مبانی مدیریت، ترجمه داوود مدنی، انتشارات پیشبرد.
۹. علاقه بند، علی (۱۳۷۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان.
۱۰. محمدی، علی (۱۳۹۲). مرجع کامل تحلیل تکنیکال در بازارهای سرمایه: با مثال‌های کاربردی از بورس داخلی و بین‌المللی، تهران، انتشارات، موسسه کتاب مهربان نشر.
۱۱. مکنزی، الک. (۱۳۷۲)، مدیریت بهره‌وری از زمان، ترجمه محمدرضا رضاپور، ناشر مترجم، تهران.
۱۲. مکنزی، الک. (۱۳۷۶). دام‌های زمان، ترجمه غلامرضا خاکی، انتشارات موسوی.

۱۳. پور منصور، احمد. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی مدیران و معاونین اجرایی آموزش و پرورش استان کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
۱۴. جوکار، بهرام (۱۳۸۱). بررسی ساختار ارتباطی باورهای فرد پیرامون توانایی، ساختار کلاس، هدف‌گرایی و پیامدهای تحصیلی، پایان نامه دکتری. شیراز: دانشگاه شیراز.
۱۵. رضاخانی، سیمین دخت (۱۳۸۸). ساخت و هنجاریابی پرسش‌نامه فشارهای روانی و مقیاس نحوه کنار آمدن آن‌ها در موقعیت‌های مختلف زندگی برای دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، پایان‌نامه دکتری مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۱۶. کرد میرزا نیکوزاده، عزت‌الله (۱۳۸۸). الگوی زیستی - روانی - معنوی در افراد وابسته به مواد و تدوین برنامه مداخله برای ارتقاء تاب‌آوری مبتنی بر روایت‌شناسی شناختی و روان‌شناسی مثبت‌نگر، پایان‌نامه جهت دریافت دکترای تخصصی در رشته روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
۱۷. محمدی، مسعود (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در افراد در معرض خطر سوء‌مصرف مواد. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی.
۱۸. یوسفوند، ابوذر (۱۳۹۳). پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی بر اساس کمال‌گرایی و هوش معنوی والدین در دانش‌آموزان پسر مقطع متوسطه شهر اشتهرینان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد.

19. Yang, H. & Stoeber, J. (2012). The physical appearance perfectionism scale: development and preliminary validation. *J Psychopathol Behav Assess*, 34(1), 63-89.
20. Hosseini, M. (2010). The effect of SI-G training on increasing spiritual intelligence among Iranian adolescents. University Putra Malaysia.

