





دانشگاه کردستان  
دانشکده علوم انسانی  
گروه تربیت بدنی

**عنوان:**

ارتباط بین مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی استان فارس

**پژوهشگر:**

سید ایمان غفاری صدر

**استاد راهنما:**

دکتر سعید صادقی بروجردی

**استاد مشاور:**

دکتر سعید قایینی

پایان نامه کارشناسی ارشد

تربیت بدنی (عمومی)

آبان ماه ۱۳۹۱

کلیه حقوق مادی و معنوی مترتب بر نتایج مطالعات،

ابتکارات و نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع

این پایان نامه متعلق به دانشگاه کردستان است.

## \*\*\*تعهد نامه\*\*\*

اینجانب سید ایمان غفاری صدر دانشجوی کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی دانشگاه کردستان، دانشکده ادبیات گروه تربیت بدنی تعهد می نمایم که محتوای این پایان نامه نتیجه تلاش و تحقیقات خود بوده و از جایی کپی برداری نشده و به پایان رسانیدن آن نتیجه تلاش و مطالعات مستمر اینجانب و راهنمایی و مشاوره اساتید بوده است.

با تقدیم احترام

سید ایمان غفاری صدر



دانشگاه کردستان  
دانشکده علوم انسانی  
گروه تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد  
تربیت بدنی

عنوان:

ارتباط بین مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی استان فارس

پژوهشگر:

سید ایمان غفاری صدر

در تاریخ ..... توسط کمیته تخصصی و هیات داوران زیر مورد بررسی قرار گرفت و با نمره ..... و درجه ..... به تصویب رسید.

<u>امضاء</u>	<u>مرتبۀ علمی</u>	<u>نام و نام خانوادگی</u>	<u>هیات داوران</u>
	دانشیار	دکتر سعید صادقی بروجردی	۱-استاد راهنما
	استادیار	دکتر سعید قاینی	۲-استاد مشاور
	استادیار	دکتر	۳-استاد داور خارجی
	استاد یار	دکتر	۴-استاد داور داخلی

مهر و امضاء معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده

مهر و امضاء گروه

## تقدیر و تشکر

از استاد محترم جناب آقای دکتر بروجردی، به خاطر راهنمایی های دلسوزانه در طول تهیه این پژوهش تشکر و قدردانی می نمایم چرا که بدون هدایت ایشان رسیدن به آن امکان نداشت و همچون چراغی روشن هدایت گر ما بود.

همچنین از مساعدت استاد محترم جناب آقای دکتر قایینی که با مشاوره سودمندشان موجبات انجام تحقیق را فراهم نمودند، کمال تشکر را دارم.

همچنین از جناب دکتر عباسپور که با انجام هماهنگی های لازم و راهنمایی های خویشتن من را در به اتمام رساندن این تحقیق یاری رساندند، تشکر و قدردانی می نمایم.

## چکیده

هدف از تحقیق حاضر، تعیین ارتباط بین مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان در مدیران تربیت بدنی استان فارس بود. روش تحقیق از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معاونین ادارات ورزش و جوانان در سطح استان بود (N=110).

در واقع نمونه آماری شامل کل جامعه آماری می شد. داده ها از طریق پرسشنامه مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان جمع آوری شدند. این پرسشنامه توسط حافظی (۱۳۸۷) ساخته شده بود. حافظی ضریب پایایی پرسشنامه ها را از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار داد که ضریب ۰/۸۱ و ۰/۸۴ برای هر یک از پرسشنامه ها بدست آمد و روایی محتوایی آن ها مورد تایید اساتید قرار گرفت. همچنین در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که به ترتیب ضریب ۰/۸۴ و ۰/۸۲ بدست آمد. به منظور تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون کالموگروف اسمیرنف استفاده شد. از آمار توصیفی و استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T مستقل و روش رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته ها نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی داری بین مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان وجود داشت. همچنین ارتباط معنی داری بین هدف گذاری که یکی از مولفه های مدیریت سازمانی مهارت زمان است با مهارت فردی مدیریت زمان وجود داشت. با توجه به نتایج آزمون رگرسیون همزمان سن تنها با برنامه ریزی عملیاتی ارتباط معنی داری داشت و همچنین سابقه خدمت بر هیچکدام از مولفه ها تاثیر گذار نبود. هیچ ارتباط معنی داری در رابطه با جنسیت مشاهده نشد. به عبارت دیگر، بین مردان و زنان در رابطه با مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان تفاوت خاصی وجود نداشت.

واژگان کلیدی: مهارت فردی مدیریت زمان، مهارت سازمانی مدیریت زمان، مدیران سازمان های تربیت بدنی

## فهرست مطالب

عنوان

صفحه

### فصل اول: مقدمه و معرفی

۱-۱ مقدمه.....	۲
۲-۱ بیان مساله.....	۳
۳-۱ ضرورت واهمیت تحقیق.....	۵
۴-۱ اهداف تحقیق.....	۶
۵-۱ فرضیه های تحقیق.....	۷
۶-۱ محدوده و قلمرو تحقیق.....	۸
۷-۱ محدودیت های خارج از کنترل محقق.....	۸
۸-۱ تعریف واژه ها و اصطلاحات فنی تحقیق.....	۸
۹-۱ تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق.....	۱۰

### فصل دوم: پیشینه تحقیق

۱-۲ مقدمه.....	۱۳
۲-۲ مبانی نظری تحقیق.....	۱۳
۱-۲-۲ تاریخچه کوتاهی از زمان.....	۱۳
۲-۲-۲ تاریخچه مدیریت زمان.....	۱۴
۳-۲-۲ تعاریف مدیریت زمان.....	۱۵
۴-۲-۲ آفات زمان ( عوامل اتلاف وقت).....	۱۵
۵-۲-۲ فرایند مدیریت زمان.....	۱۷
۶-۲-۲ چرخه مدیریت زمان.....	۲۰
۷-۲-۲ الگوی فرایندی مدیریت زمان.....	۲۶
۸-۲-۲ پیامدهای مدیریت زمان.....	۲۷
۹-۲-۲ راهبردهایی برای مدیریت اثربخش زمان.....	۲۷
۱۰-۲-۲ مهارت فردی مدیریت زمان.....	۳۱



۳۴	.....مهارت سازمانی مدیریت
۴۴	.....۳-۲ ادبیات داخل تحقیق
۴۹	.....۴-۲ ادبیات خارج تحقیق
۵۶	.....۵-۲ جمع بندی

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۵۸	.....۱-۳ مقدمه
۵۹	.....۲-۳ روش پژوهش
۵۹	.....۳-۳ جامعه آماری
۵۹	.....۱-۳-۳ حجم نمونه و روش نمونه گیری
۵۹	.....۴-۳ ابزار اندازه گیری
۶۱	.....۱-۴-۳ روایی و پایایی پرسشنامه
۶۱	.....۵-۳ روش جمع آوری داده ها
۶۱	.....۶-۳ روش های تجزیه و تحلیل داده ها

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۶۳	.....۱-۴ مقدمه
۶۴	.....۲-۴ بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی گروه نمونه
۶۶	.....۳-۴ یافته های توصیفی پژوهش
۷۴	.....۴-۴ یافته های استنباطی پژوهش

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۶	.....۱-۵ مقدمه
۸۷	.....۲-۵ بحث و نتیجه گیری
۹۹	.....۳-۵ پیشنهادهای کاربردی
۱۰۰	.....۴-۵ پیشنهادهای پژوهشی

## منابع

- ۱۰۱.....منابع فارسی
- ۱۰۳.....منابع لاتین
- ۱۰۹.....پیوست ها
- ۱۱۳.....چکیده تحقیق به انگلیسی

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳: مولفه های پرسشنامه مهارت سازمانی.....	۵۹
جدول ۱-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه براساس جنسیت.....	۶۳
جدول ۲-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سن.....	۶۳
جدول ۳-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه براساس رشته تحصیلی.....	۶۴
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سابقه خدمت.....	۶۴
جدول ۵-۴: نتایج توصیفی پاسخهای افراد نسبت به مولفه هدف گذاری.....	۶۵
جدول ۶-۴: نتایج توصیفی پاسخهای افراد نسبت به مولفه اولویت بندی اهداف و فعالیت ها.....	۶۶
جدول ۷-۴: نتایج توصیفی پاسخهای افراد نسبت به مولفه برنامه ریزی عملیاتی.....	۶۷
جدول ۸-۴: نتایج توصیفی پاسخهای افراد نسبت به مولفه تفویض اختیار.....	۶۸
جدول ۹-۴: نتایج توصیفی پاسخهای افراد نسبت به مولفه مدیریت ارتباطات.....	۶۹
جدول ۱۰-۴: نتایج توصیفی پاسخهای افراد نسبت به مولفه مدیریت جلسات.....	۷۰
جدول ۱۱-۴: نتایج توصیفی مولفه های پرسشنامه مهارت سازمانی مدیریت زمان.....	۷۰
جدول ۱۲-۴: نتایج توصیفی پاسخهای افراد نسبت به پرسشنامه مهارت فردی مدیریت زمان.....	۷۱
جدول ۱۳-۴: نتایج آزمون کالماگوروف-اسمیرنوف فرض نرمال بودن توزیع جامعه.....	۷۳
جدول ۱۴-۴: ماتریس همبستگی مهارت فردی با مهارت سازمانی مدیریت زمان.....	۷۴
جدول ۱۵-۴: ماتریس همبستگی مهارت فردی مدیریت زمان با هدف گذاری.....	۷۵
جدول ۱۶-۴: ماتریس همبستگی مهارت فردی مدیریت زمان با اولویت بندی اهداف و فعالیت ها.....	۷۶
جدول ۱۷-۴: ماتریس همبستگی مهارت فردی مدیریت زمان با برنامه ریزی عملیاتی.....	۷۷
جدول ۱۸-۴: ماتریس همبستگی مهارت فردی مدیریت زمان با تفویض اختیار.....	۷۸

- جدول ۱۹-۴: ماتریس همبستگی بین مهارت فردی مدیریت زمان با مدیریت ارتباطات.....۷۹
- جدول ۲۰-۴: ماتریس همبستگی بین مهارت فردی مدیریت زمان با مدیریت جلسات.....۸۰
- جدول ۲۱-۴: نتایج ضریب رگرسیون منبع سن بر مهارت سازمانی مدیریت زمان.....۸۱
- جدول ۲۲-۴: نتایج ضریب رگرسیون منبع سابقه خدمت بر مهارت سازمانی مدیریت زمان.....۸۱
- جدول ۲۳-۴: مقایسه مهارت سازمانی مدیریت زمان بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی.....۸۲
- جدول ۲۴-۴: ماتریس همبستگی بین مهارت فردی مدیریت زمان با سن و سابقه خدمت.....۸۲
- جدول ۲۵-۴: مقایسه مهارت فردی مدیریت زمان بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی.....۸۳
- جدول ۲۶-۴: نتایج ضریب رگرسیون منبع مهارت فردی بر اساس مهارت سازمانی مدیریت زمان.....۸۴

## فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۹.....	شکل ۱-۱. چرخه مدیریت زمان.....
۲۱.....	شکل ۱-۲. طبقه بندی انسان ها در زمینه چگونگی استفاده از زمان.....
۲۵.....	شکل ۱-۳. الگوی فرآیندی مدیریت زمان.....
۳۶.....	شکل ۱-۴. قانون پارتو.....

# فصل اول

## مقدمه و معرفی

مدیریت به معنای " فرایند کار با دیگران و از طریق آن ها به منظور دستیابی اثر بخش و اخلاقی به اهداف سازمانی است " (کریتنر<sup>۱</sup> و کینیکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). همانطور که از این تعریف بر می آید، مدیر وظیفه دارد از منابع سازمانی در جهت تأمین اهداف و منافع سازمان استفاده کند. منابع در دسترس مدیران و سازمان ها شامل منابع انسانی، منابع مالی، منابع اطلاعاتی و غیره می باشد. در ادبیات مدیریت زمان نیز جزء این منابع به حساب می آید با این تفاوت که زمان مانند برخی دیگر از منابع سازمان از قبیل تجربه، استعداد و هوش منبعی ناملموس است و کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در حالی که زمان نقش بسیار مهمی در نحوه ی استفاده و به کارگیری سایر منابع سازمان دارد و بخشی از موفقیت سازمان نیز به نحوه ی برخورد آن با منبع زمان بستگی دارد (دیواندری، ۱۳۸۶). این واقعیت انسان های هوشمند را به سوی مفهومی به نام "مدیریت زمان" هدایت کرده است تا با شناخت و به کارگیری روش ها، امکان استفاده بهتر از زمان را فراهم آورند. بنابراین درک ارزش زمان مهم ترین گام در راه بهبود مدیریت زمان است (فورسیت و کاتلی، ۲۰۰۷).

با استنتاج از مطالعات و تحقیقات متخصصان مدیریت زمان، مهارت مدیریت زمان در دو بعد مهارت فردی و مهارت سازمانی تفکیک شده است، که مهارت فردی مدیریت زمان شامل برخی از الگوهای عمومی رفتار است که اغلب افراد عادی در زندگی شخصی و خانوادگی خود در استفاده از زمان و مدیریت آن، به کار می برند. و مولفه دیگر مهارت سازمانی مدیریت زمان است که اختصاص به افرادی دارد که مدیریت یک سازمان را به عهده دارند و شامل مهارت هایی است که یک مدیر در استفاده مطلوب از زمان در جهت تحقق اهداف سازمان به کار می بندد. مهارت های سازمانی شامل ابعاد شش گانه ای است که عبارتند از: هدف گذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیت ها، برنامه ریزی

---

<sup>۱</sup> . Kreitner

<sup>۲</sup> . Kinicki

عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات. محیطی که این نوع مهارت ها در آن به کار گرفته می شود، محیط سازمانی و اداری مدیر است (مکنزی<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸).

وزارت ورزش و جوانان به عنوان بزرگ ترین سازمان ورزشی کشور دارای ویژگی هایی است که آن را از بسیاری از حوزه های مدیریتی و دیگر سازمان ها متمایز می سازد. این ویژگی ها عمدتاً مربوط به برنامه ها و فعالیت ها تربیت بدنی و ورزش است که از گستردگی بالایی در جامعه برخوردار بوده و روز به روز بر وسعت دامنه این فعالیت ها و پیچیدگی های برنامه های آن افزوده می شود، همگام با افزایش روز افزون دامنه و پیچیدگی برنامه های آن، مدیریت ورزشی به وجود می آید (نادریان جهرمی، ۱۳۸۱). بنابراین آشنایی مدیران تربیت بدنی با مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان جهت کنترل وقت و نظم بخشیدن به این فعالیت های گسترده، ضروری است.

بر این اساس پژوهش حاضر در پی آن است تا علاوه بر بررسی مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی و ورزش، به ارتباط این دو مهارت با یکدیگر و نهایتاً ارتباط آن ها با برخی از مشخصات فردی مدیران در سطح استان فارس بپردازد.

## ۲-۱ بیان مساله

در عصر حاضر که کارایی و بهره وری والاترین هدف همه مدیران است، متخصصان امر مدیریت، بحث جدیدی را تحت عنوان «مدیریت اثر بخش» مطرح می کنند که در آن یکی از شروط لازم برای اثر بخشی مدیران، اعمال مدیریت زمان است (کرمی مقدم، ۱۳۷۷).

مدیریت زمان به آن دسته از مهارت ها اشاره دارد که به کنترل بهینه زمان منجر می شود. به طور کلی مدیریت زمان در دو بعد تعریف شده است، مهارت فردی و مهارت سازمانی. برخی معتقدند که مهارت فردی مدیریت زمان در بر گیرنده مهارت سازمانی نیز می باشد زیرا که اگر فرد بتواند وقت خود را مدیریت نماید وقت سازمان نیز مدیریت شده است، ولی این دو از یک جنس نیستند. هر فرد، در مدیریت زمان خود در دو محیط کار و خانواده، دارای آزادی کامل در سازماندهی زمان خود می

---

<sup>1</sup> Mackenzie



باشد. این سامان دهی بر اساس پیش فرض ها، باورها، اطلاعات، تجربه و فرهنگ وی انجام می شود، که در محیط کار و خانواده متفاوت می باشد. در نتیجه نمی توان چنین بیان نمود که لزوما هر مدیری که دارای مهارت فردی مدیریت زمان می باشد، مهارت سازمانی آن را نیز دارا می باشد و بر عکس (جوهری زاده، ۱۳۸۴). از سوی دیگر درک سطح مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان می تواند به عنوان شاخصی در انتخاب مدیران کارآمد و اثر بخشی مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به این مسئله تحقیقاتی به منظور شناخت ارتباط بین مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان صورت گرفته است. لذا در این میان، کرمی مقدم (۱۳۷۷) اعلام کرد که بین مهارت فردی و ابعاد شش گونه مهارت سازمانی مدیریت زمان رابطه معنی داری وجود دارد. حافظی (۱۳۸۳) و مسیحا (۱۳۸۸)، ضمن تایید رابطه معنی دار بین مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان به این نتیجه دست یافت که مهارت فردی مدیریت زمان تنها با دو بعد مدیریت ارتباطات و اولویت بندی فعالیت ها، از ابعاد شش گونه مهارت سازمانی مدیریت زمان ارتباط معنی داری داشته و با چهار بعد دیگر ارتباط معنی داری را گزارش نکرد. با توجه به این که سازمان های ورزشی اکنون به وزارت ورزش و جوانان تبدیل شده اند، سطح تقاضا نیز بالا رفته است و این وزارت خانه که مخاطب اصلی آن جوانان می باشد بایستی به شکلی بهتر با مسائل و مشکلات رودرروی جوانان مواجه شده و به آن ها رسیدگی کند. لذا، نیاز به بودن و گذراندن وقت کاری سازمان یافته امری اجتناب ناپذیر می باشد. همچنین با توجه به وسعت و گستردگی برنامه های ورزشی و افزایش میزان سرمایه گذاری ها در این بخش به نظر می رسد که مدیران برای اثر بخشی در انجام وظایف و مسئولیت های سازمانی به توانایی ها و مهارت های مدیریتی متنوعی نیاز دارند (نادریان جهرمی، ۱۳۸۱). چنانچه جیمسون (۱۹۸۷) و فورسیت و کاتلی (۲۰۰۷) یکی از مهم ترین این مهارت ها را مهارت مدیریت زمان بیان می کنند. بر این اساس و با توجه به این که تاکنون پژوهشی در زمینه رابطه بین مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان در سطح ادارات تربیت بدنی استان ها صورت نگرفته است و تحقیقات مشابه در بین سایر سازمان ها به نتایج متفاوتی دست یافتند از این رو مسئله پیش روی، نبود آگاهی از میزان و بعضا ارتباط بین مهارت های

فردی و سازمانی مدیریت زمان و هر یک از ابعاد شش گانه آن در بین مدیران تربیت بدنی و ورزش می باشد. با توجه به مسئله فوق الذکر محقق بر آن شد تا مهارت های مدیریت زمان را در بین مدیران ادارات تربیت بدنی استان فارس مورد بررسی قرار داده و در اجرای این تحقیق بتواند به سوال های زیر پاسخ دهد: مدیران تربیت بدنی تا چه اندازه از مهارت های فردی مدیریت زمان برخوردار هستند؟ مدیران تربیت بدنی تا چه اندازه از مهارت های سازمانی مدیریت زمان برخوردار هستند؟ آیا رابطه ای بین مهارت فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران تربیت بدنی وجود دارد؟ آیا بین مهارت فردی مدیریت زمان مدیران تربیت بدنی با ابعاد شش گانه مهارت سازمانی آن که شامل هدف گذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیت ها، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات در دنیای سازمانی می باشد، رابطه ای وجود دارد؟ کدام مشخصه فردی مدیران تربیت بدنی با مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان ارتباط دارد؟

### ۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

مدیریت ورزش از زمان های دور وجود داشته است. اما مدیریت ورزش نوین، با هنر باستانی سازمان دهی نمایش های ورزشی، تفاوت چشم گیری پیدا کرده است. به طوری که کوین و پارکس<sup>۱</sup> (۱۹۸۶)، اظهار کردند که برای احراز مقام مدیریت ورزش و موفقیت در آن نیاز به مهارت های بسیاری است که یکی از مهم ترین این مهارت ها، مهارت های مدیریت زمان می باشد. در دنیایی که همگام با پیشرفت های جهانی تکنولوژیکی به پیش می رود، روز به روز این ضرورت که مدیران ورزشی سریع تر تصمیم گیری کرده و عمل نمایند بیشتر می شود. این امر در هیچ صنعتی، به اندازه صنعت ورزش آشکار نیست. زمان نقش بسیار کلیدی را برای مدیران ورزشی ایفا می کند، لذا انتظار می رود آن ها جهت برآورده ساختن انتظارات بودجه و کیفیت تشکیلات سازمانی خود

---

<sup>۱</sup> . Quain & Parks

با به کارگیری مهارت های مدیریت زمان برای استفاده از این منبع در حال تنزل (زمان)، برنامه ریزی و کنترل مناسبی انجام دهند (امری و رادو، ۲۰۰۷).

از طرفی، فقدان مهارت های مدیریت زمان، سطوح بالای فشار (ماکان و همکاران، ۱۹۹۰؛ اسکولار<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹؛ گلدبرگر و برزنیتر<sup>۲</sup>، ۱۹۸۲؛ تانر و اتکین<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰؛ گرمه، ۱۳۸۳؛ نقی زاده، ۱۳۸۷)، عملکرد پایین (ماکان و همکاران، ۱۹۹۰؛ بریتون و تیسر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱؛ کلیجن<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۴)، احساس بی هدفی و عصبی بودن، ناامیدی و افسردگی (فیدر و بوند<sup>۶</sup>، ۱۹۸۳ و ۱۹۸۸) را برای مدیران به همراه داشته و اثربخشی تصمیم گیری فردی و گروهی را پایین می آورد (بینسون و بیچ<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶؛ کیلی<sup>۸</sup> و همکاران، ۱۹۹۷).

فقدان مهارت های فردی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی و ورزش منجر به افزایش فشار ناشی از تضاد کار و خانواده، انتقال فشارهای مربوط به مسائل خانوادگی به محیط کار و برهم زدن تعادل بین کار و خانواده می شود که در نهایت بازده کاری مدیران را کاهش داده و مانع دست یابی به اهداف سازمانی می گردد (ماکان و همکاران، ۱۹۹۰ و امری و رادو، ۲۰۰۷).

عدم آشنایی مدیران تربیت بدنی با مهارت سازمانی مدیریت زمان نیز مشکلاتی را در زمینه هدف گذاری، شناخت اهمیت اهداف و اولویت بندی فعالیت ها و حذف فعالیت های کم اهمیت ایجاد کرده و منجر به ضعف در برنامه ریزی عملیاتی، عدم تفویض اختیار، ناتوانی در برقراری ارتباطات و برگزاری جلسات به طور مناسب می شود.

مدیریت موفق رویدادهای ورزشی، وابسته به مدیریت موثر اجزا در هم تنیده کیفیت، زمان و هزینه است (وستربیک<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). در حالی که مدیریت کیفیت، بودجه (هزینه ها) و منابع انسانی در تحقیقات حرفه ای و آکادمیک در تربیت بدنی و ورزش توجه زیادی را به خود جلب کرده

<sup>1</sup> . Schular

<sup>2</sup> . Goldberger & Berznitz

<sup>3</sup> . Tanner & Atkins

<sup>4</sup> . Britton & Tesser

<sup>5</sup> . Kleijn

<sup>6</sup> . Feather & Bond

<sup>7</sup> . Benson & Beach

<sup>8</sup> . Kelly

<sup>9</sup> . Westerbeek

است اما در زمینه مدیریت زمان و رابطه بین مهارت های آن در بین مدیران تربیت بدنی تحقیقات کمی وجود دارد (مدرسه هاروارد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). در ایران نیز تاکنون پژوهشی در زمینه رابطه بین مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی صورت نگرفته است. بنابراین، این تحقیق با ترکیب متغیرهای مذکور در تربیت بدنی، پژوهشی جدید می باشد. نتایج این پژوهش می تواند به درک سطح مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی کمک کند و شاخص هایی باشد در راستای توجه به شایسته سالاری در انتخاب مدیران کارآمد و نهایتاً صرفه جویی در هزینه ها و افزایش اثر بخشی آنان در سازمان تربیت بدنی همچنین، یافته های این تحقیق می تواند به عنوان مبانی نظری در تدوین برنامه های آموزشی به منظور تربیت حرفه ای مدیران ورزشی ماهر و شایسته و آشکار سازی نیازهای آموزشی مدیران تربیت بدنی در زمینه مهارت های مدیریت زمان به کار می رود. به طوری که مدیران و معاونین ادارات تربیت بدنی استان و کلیه دست اندرکاران برگزاری دوره های آموزشی در سازمان تربیت بدنی از آن استفاده نمایند.

#### ۴-۱ اهداف

##### هدف کلی

تعیین ارتباط بین مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی استان فارس

##### اهداف اختصاصی

- ۱- توصیف میزان مهارت فردی مدیریت زمان آزمودنی ها
- ۲- توصیف میزان مهارت سازمانی مدیریت زمان آزمودنی ها
- ۳- تعیین ارتباط بین مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان آزمودنی ها
- ۴- تعیین ارتباط بین مهارت فردی مدیریت زمان با هر یک از ابعاد شش گانه مهارت سازمانی مدیریت زمان آزمودنی ها

---

<sup>1</sup> . Harvard business school