

Investigating the relationship between time management and perfectionism and the resilience of school principals in Oshtrinan

Fatemeh Shiroye¹, Mohammad Jafar Mahdiyan², Mohammad Torabi Goodarzi³

¹Master of Educational Management, Islamic Azad University, Borujard, Iran.

²Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Borujard, Iran.

³Master's degree in Educational Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran. Email: M1987torabi@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between time management and perfectionism and the degree of resilience of school principals in Oshtrinan. The statistical population of the study consisted of N = 85 principals of secondary and primary schools in Oshtrinan district in the academic year of 1995-96, which using the Krejcie and Morgan sample size determination table, N = 70 people by stratified sampling method were selected as a sample. To collect data, the standard questionnaires of Connor and Davidson (2003) Resilience Scale, Azizi Moghadam Time Management Standard Questionnaire (2006) and the standard questionnaire of Perfectionism of Hill et al. (2004) were used. The collected data was analyzed using descriptive and inferential statistical tests such as Kolmogorov-Smirnov test for data distribution normalization and Pearson correlation coefficient and multivariate regression tests using SPSS software. Findings showed that there is a positive relationship between time management and its components, goal setting, activity prioritization, operational planning, communication management and meeting management with perfectionism. But there is no relationship between delegation and perfectionism. There is a positive relationship between time management and its components, goal setting, activity prioritization, communication management and meeting management with resilience rate. But there is no relationship between operational planning, delegation and resilience.

Keywords: Time Management, Perfectionism, Resilience.

Citation: Shiroye, Fatemeh; Mahdiyan, Mohammad Jafar & Torabi Goodarzi, Mohammad (2022). Investigating the relationship between time management and perfectionism and the resilience of school principals in Oshtrinan. *Psychological researches in management*, 8(2), 97-114. (in Persian)

Received: September 20, 2021

Revised: December 31, 2022

Accepted: January 24, 2022

Article Type: Research Paper

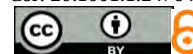
© Authors

P- ISSN: 2476-4833

E- ISSN: 2588-7084

Published by Hazrat-e Masoumeh University

doi: 20.1001.1.24764833.1401.8.1.1.9





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

فاطمه شیرویه

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

محمدجعفر مهدیان

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

محمد ترابی گودرزی

کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: M1987torabi@gmail.com

چکیده

حوادث ناگوار همیشه با انسان بوده‌اند و انسان علیرغم آسیب‌پذیری، دارای ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که به نوعی ابزاری برای مقابله با این مشکلات محسوب می‌شوند. بنابراین هدف این پژوهش، 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 چندمتغیره به کمک نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس اس 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.

استناد: شیرویه، فاطمه؛ مهدیان، محمدجعفر؛ ترابی گودرزی، محمد و خاصه، نگین (۱۴۰۱). بررسی رابطه مدیریت زمان با کمال‌گرایی و میزان تاب‌آوری مدیران مدارس شهر اشرینان. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۸(۲)، ۹۷-۱۱۴.

مقدمه

انسان به عنوان موجودی پیچیده چند بعدی، علیرغم آسیب‌پذیری و محدودیت‌های خود دارای ظرفیت و انعطاف‌پذیری ویژه و منحصر به فردی است که از دوران کودکی، مقابله با آسیب‌های پیرامونی خود را میسر می‌سازد (فیروزبخت، 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 به صرف 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 به عنوان 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 و زنده ماندن و تلاش کردن در طی شرایط ناگوار است (Paton et al., 2004). رهبران تاب‌آور می‌دانند چگونه با همکاران خود ارتباط برقرار کنند و از مهارت‌های اجتماعی خود برای پیشرفت در مواقع آشفتگی استفاده می‌کنند (Hadden, 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 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 چالش برانگیز، 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 به عنوان یک مقوله روان‌شناختی مورد توجه بسیاری از روانشناسان قرار گرفته است (Home & Orr, 1998). افراد کمال‌گرا معیارهای بسیار بالایی را برای موفقیت در نظر می‌گیرند و اگر به آن اهداف بلند پروازانه نرسند، خودشان را شکست خورده می‌دانند. آن‌ها نسخه همه اتفاق‌های دنیا را با قانون همه یا هیچ می‌پیچند. 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. یافته‌های پژوهش فخمی و علوی متین (۱۳۹۷) بین بعد عزت نفس کمال‌گرایی با عملکرد مدیران مدارس، رابطه معنی‌دار وجود دارد و همچنین بین بعد خودکارآمدی کمال‌گرایی با عملکرد مدیران مدارس، رابطه معنی‌دار وجود دارد.

از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی که در دنیای امروز، مورد توجه بسیاری از متخصصان است،

¹ Web

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 (الماسی و لطف الهی، ۱۳۹۰). 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 (Stoeber, 2012). لذا به منظور 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 و مدیریت جلسات می‌شود (محمدی و مهدیان، ۱۳۹۵). 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, et, al, 2015).

در مدیریت زمان، تعیین اولویت‌های کاری از اهمیت به‌سزایی برخوردار است و اولویت با امور و کارهایی است که فوریت و اهمیت بیشتری دارند (Farmer, 2010)، 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 (Tracey, 2000؛ محمدی، ۱۳۸۴). مدیریت صحیح زمان، عاملی 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 (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 «آیا بین مدیریت زمان با کمال‌گرایی و تاب‌آوری مدیران مدارس، چه رابطه‌ای وجود دارد؟».

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. اگر چه ممکن است، منابع و تجهیزات و اطلاعات به مقادیر مختلف در اختیار مدیران قرار گیرد اما زمان برای همه 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.

^۱ Frederick Taylor

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 پیشینه 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^۱ (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 وقت را روحیات و خلقیات فرد می‌داند از آنجا که هر فرد با توجه به منش‌هایش، روش‌هایی را برای تقسیم وقت خود در نظر می‌گیرد پس خود می‌تواند عامل اصلی 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 (کاظمی، ۱۳۷۳). مکزی 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^۲ (۲۰۰۱) معتقد است که بسیاری از افراد که خیلی کار می‌کنند، بدترین مدیران زمان هستند. این افراد با وجود این که ساعت‌های طولانی کار می‌کنند حتی اضافه‌کاری 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^۳ (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 بیشتری برای خلاق بودن ایجاد می‌کند ۳- با فشارهای روانی می‌تواند بهتر دست و پنجه نرم کند.

مدیریت زمان، آن دسته از توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که به کنترل بهینه زمان توسط فرد منجر می‌شود (تقی پور، 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).

¹ Mackenzie

² David Lunis

³ Rou

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

برنامه‌ریزی عملیاتی: در برنامه‌ریزی عملیاتی اهداف جزئی به صورت برنامه عملیات در می‌آید و طرق رسیدن به اهداف، جزء به جزء بیان می‌گردد. برنامه‌ریزی عملیاتی را می‌توان پیش‌بینی عملیات برای نیل به هدف‌های معین، با توجه به امکانات و محدودیت‌ها و خطوط کلی ترسیم شده در برنامه‌ریزی جامع تعریف کرد (الوانی، ۱۳۸۳).

تفویض اختیار: تفویض اختیار در سازمان واگذاری اختیار از مافوق به مادون است (امیری، ۱۳۹۳).

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 بند، ۱۳۷۵).

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 به عنوان یک مقوله روانشناختی، مورد توجه بسیاری از روانشناسان قرار گرفته است (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰).

از طرفی اگر کمال‌گرایی را دو روی یک سکه فرض کنیم، در این صورت، یک روی 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 خودشکوفایی 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 به طور کلی فروید، کمال‌گرایی را رشد بیش

¹ Makenzi

از حد کارکرد فرامن می‌داند که برای پیشرفت درخواست‌های افراطی فرد دارد (فروید، ۱۹۵۹؛ به نقل از یوسفوند، ۱۳۹۳)

فراست^۱ و همکاران (۱۹۹۰) کمال‌گرایی را به عنوان 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 به مجموعه‌ای از معیارهای بالای افراطی و تمرکز بر شکست‌ها و نقص‌ها در عملکرد (بشارت، ۱۳۸۶ الف). هامچاک^۳ (۱۹۷۸) (به نقل از بشارت، ۱۳۸۶ ب) کمال‌گرایی را به دو بعد کمال‌گرایی بهنجار و کمال‌گرایی نابهنجار تقسیم می‌کند. وی معتقد است کمال‌گرایی نابهنجار عبارت است از: نگرانی زیاد درباره ارتکاب اشتباهات و ترس از داوری‌های دیگران.

آلبرت الیس^۴ (۱۹۸۵)، نخستین نظریه‌پرداز شناختی بود که کمال‌گرایی را شرح داد. او کمال‌گرایی را به عنوان 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 به جای این باور که خود را به عنوان 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 به عنوان تلاش توان‌فرسا برای رسیدن به بالاترین کیفیت در عملکرد، بیش از آن چه در یک موقعیت مورد نیاز است تعریف کرده است. برنز عقیده داشت که کمال‌گرایان کسانی هستند که استانداردهای غیر واقعی برای خود در نظر می‌گیرند، به سختی تلاش می‌کنند تا به آن اهداف غیر ممکن 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 به طور مداوم برای خود همراه با تمایل برای ارزیابی انتقادی بالا برای رفتارشان مشخص می‌شود (Stober, 2010؛ به نقل از یوسفوند، ۱۳۹۳). پژوهش عزتی (۱۳۸۹) نشان داد که با افزایش ویژگی کمال‌گرایی جامعه‌مدار در مدیران و معاونان مورد مطالعه، میزان کارایی و تمایل به تعویض اختیار در آنان کاهش می‌یابد. بین کمال‌گرایی خودمدار و کمال‌گرایی

¹ Frost

² Hoyt & Felat

³ Hamachak

⁴ Albert Alis

⁵ Holander

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 به عنوان سوابق پژوهشی یاد کرد.

پیشینه پژوهش

کامپفر^۱ معتقد است که تاب‌آوری، نقش مهمی در بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به سطح بالاتر دارد و از این رو سازگاری مثبت و موافق در زندگی فراهم می‌کند. در عین حال کامپفر به این نکته اشاره دارد که سازگاری مثبت با زندگی هم می‌تواند پیامد تاب‌آوری را سبب شود ولی این مسئله را ناشی از پیچیدگی، تعریف و نگاه فرایندی به تاب‌آوری می‌داند (یوسفوند، ۱۳۹۳). تاب‌آوری روان‌شناختی به فرایند پویای انطباق و سازگاری مثبت با تجارب تلخ و ناگوار در زندگی گفته می‌شود (Moran & Tame, 2012). تاب‌آوری را در محیط آموزشی به عنوان احتمال موفقیت بسیار بالا در مدرسه و سایر موقعیت‌های زندگی به رغم مصائب و دشواری‌های محیطی می‌دانند. در محیط آموزشی، دانش‌آموزان دارای تاب‌آوری، به رغم موانع و مشکلات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در سطح بالایی موفق می‌شوند (Annarelli, 2016). 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 منحصر به فرد افراد نمی‌داند بلکه شامل خصوصیت مربوط به جامعه در نظر می‌گیرد (محمدی و مهدیان، 1395). تاب‌آوری، افراد را قادر می‌سازد تا یک شبکه اجتماعی حمایتی از خانواده و دوستان داشته باشند که در مواقع پرتنش، مورد حمایت آن‌ها قرار گیرند. همچنین این افراد، توانایی بالایی در مقابله با موقعیت‌های چالش‌زا دارند (Silver, 2013). مارتین^۲ (۲۰۰۲) در مطالعه دانش‌آموزان متوسطه نشان داد که عامل‌های خودکارآمدی، کنترل، برنامه‌ریزی، اضطراب پایین و پشتکار و تلاش به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های مهم تاب‌آوری تحصیلی دانش‌آموزان هستند. انگ و هوان^۳ (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 بیاورند. توگاد و فردریک سون^۴ (۲۰۰۴) نشان دادند که تاب‌آوری تحصیلی با هیجان‌های مثبت، رابطه مستقیم و با هیجان‌های منفی، رابطه معکوس دارد. کوهن^۵، فردیکسون^۶، براون^۷ و میکلز^۸ (۲۰۰۹) با بررسی بررسی دانش‌آموزان نشان دادند که هیجان‌های مثبت، افزایش تاب‌آوری و رضایت از زندگی را پیش‌بینی می‌کند. کووک،

¹ Campfs

² Martepen

³ Ang & Hoan

⁴ Togad & Ferdrik Seven

⁵ Kohn

⁶ Ferdikson

⁷ Brown

⁸ Mikelz

هگس و لئو^۱ (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 کار آموزشی و تحصیلی، خودگردانی و خودتنظیمی، عزت نفس، ارتباطات خوب، سلامت روانی و جسمانی و مهارت‌های حل مسئله از جمله عوامل مؤثر برافزایش تاب‌آوری تحصیلی به شمار می‌روند (Tukamuhabwa, 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.

روش پژوهش

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 این که رابطه بین متغیرها را مورد مطالعه قرار داده است از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری و نمونه

جامعه پژوهش را مدیران مدارس متوسطه اول، متوسطه دوم و ابتدایی بخش اشترینان تشکیل می‌دهند. در انتخاب نمونه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری، دو نکته اساسی و مهم محسوب می‌شوند. به طور کلی 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 به عنوان نمونه انتخاب شدند. به دلیل پراکندگی مدارس و عدم دسترسی به همه مدیران در یک زمان، پرسشنامه‌ها از طریق اداره در پاکت‌های مشخص، همراه با یک خودنویس به مدارس ارسال شده و پس از یک بار تماس تلفنی جهت پشتیبانی و پاسخ به سؤالات برخی همکاران از همکاری آن‌ها تقدیر و تأکید شد در صورتی که هنوز آن را کامل نکرده‌اند آن را کامل نمایند و در همان پاکت به اداره ارسال شود.

ابزار

روش‌های گردآوری اطلاعات پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود و ابزار گردآوری داده‌ها این پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد بدین شرح است: ۱- مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون^۲ (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

¹ Hoggs & Leo

² Konor & Davidson

زمان: این پرسشنامه یک ابزار ۳۹ سؤالی با مقیاس لیکرت^۱ ۵ درجه‌ای است که برای اندازه‌گیری مهارت‌های مربوط به مدیریت زمان ساخته شده است. این پرسشنامه که مخصوص سنجش مهارت‌های فردی مدیریت زمان کارکنان می‌باشد؛ توسط عزیزی مقدم (۱۳۸۵) ساخته شده است. ۳- پرسشنامه کمال‌گرایی: پرسش‌نامه جدید کمال‌گرایی که توسط هیل^۲ و همکاران (۲۰۰۴)، ساخته شده است. پرسش‌نامه یادشده دارای ۵۱ پرسش و هشت خرده‌مقیاس می‌باشد. خرده‌مقیاس‌های این پرسش‌نامه عبارتند از: ۱- تلقی منفی از خود (۱۸ پرسش)؛ ۲- نظم و سازماندهی (۸ پرسش)، ۳- هدفمندی (۸ 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.

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 تعیین‌کننده 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.

جدول ۱) نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف مؤلفه‌های مدیریت زمان

متغیرها	آماري آزمون	سطح معناداري	نتيجه
هدف‌گذاری	۰/۱۶۷	۰/۲۲۲	تأیید H_1
مدیریت جلسات	۰/۲۷۸	۰/۱۳۲	تأیید H_1
مهارت مدیریت ارتباطات	۰/۲۶۷	۰/۲۰۰	تأیید H_1
مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی	۰/۱۶۰	۰/۳۰۵	تأیید H_1
مهارت اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها	۰/۱۳۷	۰/۱۴۸	تأیید H_1
مهارت تفویض اختیار	۰/۹۷	۰/۹۷	تأیید H_1
مدیریت زمان	۰/۹۶۸	۰/۲۰۰	تأیید H_1
تاب‌آوری	۰/۹۷۴	۰/۳۴۴	تأیید H_1
کمال‌گرایی	۰/۹۳۵	۰/۲۹۳	تأیید H_1

^۱ Likert

^۲ Hill

در آزمون کلموگروف - اسمیرنوف اگر سطر مقدار sig 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 این که 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. چنان چه در جدول، قابل مشاهده است، به سبب این که 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 ۰/۰۵ و مقدار قدر مطلق آماره "t" بزرگ‌تر از مقدار جدول ۱/۹۶ باشد فرضیه محقق تأیید می‌شود.

جدول ۲) آماره‌های آزمون Anova (تحلیل واریانس)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی داری
۱	رگرسیون	۲۸ / ۰.۴۷	۶	۴ / ۶۷۴	...
	باقیمانده	۵۱ / ۸۵۹	۶۳	۰ / ۸۲۳	
	کل	۷۹ / ۹۰۶	۶۹	☐	
آماره دوربین واتسون	۱/۹۳	خطاها در مدل همبسته نیستند.			

چون مقدار معنی‌داری F فیشر برابر ۰/۰۰۰ بود و این مقدار از سطح آزمون یعنی ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. از طرفی شاخص آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۳ 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 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 ۵/۲۸، 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 ۲/۲۱۶، 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 ۳۸/۹ 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.

(۰/۵۶۶ × اولویت‌بندی اهداف) + (۰/۲۹۹ × برنامه‌ریزی عملیاتی) + (۰/۰۸۹ × مدیریت ارتباطات) + (۰/۳۸۹ × مدیریت جلسات) + (۰/۴۸۳ × هدف‌گذاری) + ۰/۲۸ = کمال‌گرایی

پیش‌بینی از تاب‌آوری مدیران مدارس با گویه‌های 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 تحلیل واریانس ANOVA رابطه متغیر ملاک (میزان تاب‌آوری) با متغیرهای پیش‌بین مدیریت زمان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی‌داری
۱	رگرسیون	۳۸ / ۲۲۳	۶	۶ / ۹۳۱	۰ / ۰۰۰
	باقیمانده	۵۷ / ۹۰۸	۶۳		
	کل	۹۶ / ۱۳۰	۶۹		
۱ / ۶۲					آماره دوربین واتسون

چون مقدار معنی‌داری 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 می‌شود.

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

سطح معناداری	میزان آماره t	ضریب رگرسیون استاندارد شده	ضریب رگرسیون استاندارد نشده		
		بتا	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۱	۴/۸۳۷	-	۶/۴۸۸	۳۱/۳۸۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳/۳۱۲	۰/۲۱۵	۰/۰۹۷	۰/۳۲۱	هدف‌گذاری
۰/۰۲۳	۲/۳۳۸	۰/۳۴۹	۰/۱۸۶	۰/۴۳۴	مدیریت جلسات
۰/۰۰۱	۳۱۶ ۳/	۰/۲۱۵	۰/۰۴۷	۰/۱۵۵	مهارت مدیریت ارتباطات
۰/۸۵۵	۰/۱۸۴	۰/۰۲۱	۰/۲۹۳	۰/۰۵۴	مهارت برنامه‌ریزی عملیاتی
۰/۰۰۰	۳/۷۰۲	۰/۴۲۹	۰/۱۹۰	۰/۷۰۳	مهارت اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها
۰/۱۹۵	۱/۳۱۰	۰/۱۳۴	۰/۱۹۹	۰/۲۶۱	مهارت تفویض اختیار

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 می‌شود. 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 ۰/۰۲۳ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۲/۳۳۸، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مدیریت جلسات در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۴۳۴ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم مدیریت جلسات، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۳۹/۹ درصد می‌باشد که مقدار آن مستقیم و مثبت است. در سطر چهارم (مهارت مدیریت ارتباطات)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۱ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۳/۳۱۶، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر مهارت مدیریت ارتباطات در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۱۵۵ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم مهارت مدیریت ارتباطات، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۲۱/۵ درصد آن می‌باشد که مقدار مستقیم و مثبت است. در سطر پنجم (مهارت تفویض اختیار)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۸۵۵ و بزرگ‌تر از مقدار خطا

۰/۰۵ می‌باشد ($P>0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۰/۱۸۴، کوچک‌تر از مقدار ۱/۹۶ 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 ۰/۰۳ و کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P<0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۳/۷۰۲، بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد متغیر اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها در مدل باقی می‌ماند و مقدار ضریب آن ۰/۷۰۳ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم اولویت‌بندی اهداف فعالیت‌ها، تاب‌آوری مدیران مدارس را پیش‌بینی می‌کند و مقدار آن نیز برابر ۴۲/۹ درصد می‌باشد که مقدار آن، مستقیم و مثبت است. در سطر هفتم (مهارت تفویض اختیار)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۱۹۵ و بزرگ‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد ($P>0.05$) و قدر مطلق آماره "t" برابر ۱/۳۱۰، کوچک‌تر از مقدار ۱/۹۶ 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.

$$+ (0.703 \times \text{اولویت‌بندی اهداف}) + (0.155 \times \text{مدیریت ارتباطات}) + (0.434 \times \text{مدیریت جلسات}) + (0.321 \times \text{هدف‌گذاری}) = 31.384 + \text{تاب‌آوری}$$

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. اگر از زمان به خوبی 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 به خوبی ایفای نقش کرد. مدیریت زمان، یکی از مباحث روز در مدیریت هر چیز، برای رسیدن به هر هدفی است. زمان، عنصر گران‌بهایی که تلف شدن آن، ضایعات جبران‌ناپذیری را برای فرد و سازمان و به طور کلی 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. بنابراین زمان، جزء نادرترین منابعی است که چنان چه به درستی مورد استفاده قرار گیرد، تغییرات و تحولات به موقع را در تمام ارکان سازمانی به وجود می‌آورد (معین، ۱۳۷۳). مدیریت صحیح زمان، عاملی اساسی در موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود؛ چیزی که تا کنون 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 (جواهری‌زاده، ۱۳۸۴). مهارت مدیریت زمان را عامل اساسی موفقیت در امور زندگی از جمله شغل دانسته‌اند. به‌طورکلی در تبیین این یافته که مدیریت زمان موجب کاهش اضطراب می‌شود می‌توان گفت که زمان، یکی از ساختارهای مهم در تحقیقات روان‌شناسی سازمانی به ویژه در حیطه برنامه‌ریزی

است و بین این منبع بارزش و استرس ناشی از کار و فعالیت، ارتباط بالقوه‌ای وجود دارد (Atkinz, 1990). برزگر و اصغری (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان داد بین کمال‌گرایی مثبت با مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی منجیان غریق شهر تهران و هم 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؛ به گونه‌ای 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) نشان داد که با افزایش ویژگی کمال‌گرایی جامعه‌مدار در مدیران و معاونان مورد مطالعه، میزان کارایی و تمایل به تعویض 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 به عنوان سوابق پژوهشی یاد کرد. 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 فیزیکی‌دانان 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 به صورت 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 به طور مثبت با کنترل، رضایت شغلی و سلامت و به طور 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 هم چنین بین مقوله‌های هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات با تاب‌آوری، همبستگی مثبت وجود دارد.

بر این اساس، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس تا حد ممکن برای خود و همکاران، اهداف درازمدت، کلی و ساده در آموزشگاه تعیین کنند.
۲. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس تا حد ممکن به اهداف روزانه، هفتگی و ماهانه بپردازند.

¹ Kerej & Estiven

۳. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس تا حد ممکن برای نیل به هدف‌های معین، هر روز فهرستی از آنچه باید انجام دهند، تهیه کنند و زمان مشخصی را برای برنامه‌ریزی و تفکر اختصاص دهند و در انجام کار خود و همکاران، زمان مناسب و پایان کار تعیین کنند.
۴. پیشنهاد می‌شود همیشه اهداف را مطابق با اهمیتشان، اولویت‌بندی کنند و به تمام اهداف سازمانی از قبل تعیین شده، 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 ناروای مراجعان، نه بگویند و سعی کنند نامه‌ها، سندها و نوشته‌ها را در جای خاص خود قرار دهند تا به سرعت، قابل دسترس باشد.
۶. پیشنهاد می‌شود تا حد ممکن برای بالا رفتن تاب‌آوری سعی کنند روزانه برای خود و همکاران، ۵ تا ۱۰ فعالیت مهم را تعیین کنند و برای انجام کارهای مهم، مدت زمان کافی، نه زیاد و نه کم را در نظر بگیرند.
۷. همچنین با توجه به همبستگی مدیریت زمان با کمال‌گرایی و تاب‌آوری به مسئولان تألیف کتاب‌های درسی تربیت معلم و ضمن خدمت پیشنهاد می‌شود برنامه برای آموزش مدیریت زمان در نظر بگیرند.

سیاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از مدیران مدارس اشرینان که در این پژوهش مشارکت نمودند اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. ابراهیمی قوام آبادی، صغری (۱۳۹۰). مقدمه‌ای بر استانداردهای آموزشی ایزو ۱۰۰۱۵ و راهکارهای اجرای آن در دانشگاه علوم انتظامی. نشریه توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبان، دوره ۶، شماره ۲۱، ص ۳۵-۷۲.
۲. افجه، علی اکبر (۱۳۷۶). مدیریت زمان در آموزش اقتصاد و مدیریت. آینده پژوهی مدیریت، دوره ۳۲، شماره ۱، ص ۴۷-۶۵.
۳. الماسی، حسن و لطف الهی، محمد (۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، مدیریت کسب و کار، دوره ۹، شماره ۲، ص ۶۹-۸۶.
۴. الوانی، مهدی (۱۳۸۳). استفاده بهینه از زمان در مدیریت، تحول/اداری، دوره ۳، شماره ۱۲ و ۱۳، ص ۱۶-۲۱.
۵. امیری، نرگس (۱۳۹۳). رابطه تاب‌آوری و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شهرداری شیراز. مدیریت شهری نوین، دوره ۲، شماره ۷، ص ۱-۳۲.
۶. بشارت، محمد علی (۱۳۸۶ الف). ساخت و اعتباریابی مقیاس کمال‌گرایی چند بعدی، پژوهش‌های روانشناختی، شماره ۱۰، ص ۴۷-۶۹.
۷. بشارت، محمد علی (۱۳۸۶ ب). رابطه کمال‌گرایی و مشکلات بین شخصی، نشریه دانشور رفتار، شماره ۱، ص ۱-۸.
۸. تقی‌پور ظهیر، علی و جواهری‌زاده، ناصر (۱۳۸۰). ارائه الگویی جهت استفاده بهینه مدیران مقطع راهنمایی شهر تهران از مدیریت زمان، اقتصاد و مدیریت، (-)، ص ۵۱-۷۹. قابل دسترسی از: <https://sid.ir/paper/449379/fa>
۹. جواهری‌زاده، ناصر و جمشید ابوالفتحی (۱۳۸۴). مدیریت زمان: مفاهیم، اصول و کاربردها (به همراه ۳۰ پرسش‌نامه معتبر جهت سنجش مهارت‌های مدیریت زمان)، تهران، شرکت چاپ و نشر بازگانی.
۱۰. علاقه‌بند، علی (۱۳۷۵). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.
۱۱. فیروزبخت، مهرداد (۱۳۸۰). اصول روانشناسی و مشاوره، تهران: انتشارات رسا.
۱۲. کاظمی، بابک (۱۳۷۳). نگاهی پیرامون جلسات اداری. فصلنامه تحول اداری، دوره ۲، شماره ۸ و ۹، ص ۳۴-۴۱.
۱۳. محمدی، علی (۱۳۸۴). مرجع کامل تحلیل تکنیکال در بازارهای سرمایه: با مثال‌های کاربردی از بورس داخلی و بین‌المللی، تهران: انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۴. محمدی، پریسا و مهدیان، محمدجعفر (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک‌های مدیریت تعارض مصالحه، اجتناب، رقابتی با تاب‌آوری در مدیران آموزشی دبیرستان‌های دوره اول شهر کرمانشاه با توجه به نقش جنسیتی در سال ۹۴-۹۵. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۳، ص ۹۵-۱۰۴.
۱۵. محمدی، مسعود (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد. رساله دکتری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. پژوهش‌های نوین روانشناختی، شماره ۳، ص ۲۰۳-۲۲۴.
۱۶. نجف‌بیگی، رضا (۱۳۸۹). طراحی الگوی زیرساختی مورد نیاز به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان.

پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال ۳، شماره ۵، ص ۱۴۸-۱۸۰.

۱۷. 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.

1. Akatai, S., Carr, S., Maritan, A., Rinaldoc, A. & D'Odorico, P. (2015). Resilience and reactivity of global food security, *Proceedings of the National Academy of Sciences of Sciences*, 112(34), 11-48.
2. Annarelli, F. N. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *The International Journal of Management Science*, 62, 1-18.
3. Farmer, T. A. (2010). Overcoming Adversity: Resilience Development Strategies for Educational Leaders. *Georgia Educational Researcher*, 8(1), 1-6.
4. Hadden, J. (2019). *Leadership Resiliency with Rural Superintendents*. Doctoral dissertation submitted to the Graduate Faculty of Auburn University.
5. Handerson, N. P. (2002). Understanding the vulnerability of organisations, *The 1855 Wairarapa Earthquake Symposium*, 130-135.
6. Home, J., & Orr, J. (1998). Assessing Behaviors that Create Resilient Organizations. *Employment Relations Today*, 24, 29-39.
7. Moran, B., & Tame, P. (2012). Organizational resilience: Uniting leadership and enhancing sustainability. *Sustainability: The Journal of Record*, 5(4), 233-237.
8. Paton, D., Smith, L., & Violanti, J. (2004). Disaster response: risk, vulnerability and resilience. *Disaster Prevention and Management*, 9(3), 173-180.
9. Seville, E. (2013). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. *Natural Hazards Review*, 14(1), 29-41.
10. Stoeber, J. (2012). The physical appearance perfectionism scale: Development and preliminary validation. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 34(1), 69-83.
11. Tracey, S. (۲۰۰۰). *Organizational Resilience Indicators based on a Salutogenic Orientation*. A thesis submitted to the Telfer School of Management in conformity with the requirements for the degree of Master of Science in Health Systems, University of Ottawa, Canada.
12. Tukamuhabwa, B.R., Stevenson, M., Busby, J., & Zorzini, M. (2009). Supply chain resilience: definition, review and theoretical foundations for further study. *International Journal of Production Research*, 53(18), 5592-5623.