

# Effects of Web-Based Management on Organizational Time Management among the Managers of Islamic Azad University of Hormozgan

**Mohammad Jamaladini** Ph.D. Student of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

**Babak Hosseinzadeh**<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran. (Corresponding Author).

**Ali Asghar Shojaee** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Received: 15/19/2022 | Accepted: 28/11/2022

## Abstract

**Purpose:** Identifying factors affecting organizational efficiency and effectiveness can be a drastic step to improve time management in organizations. Taking this into account, the present research aims to investigate the effects of web-based management on organizational time management with the mediating role of human relations.

**Methodology:** The research method was descriptive of correlational. The statistical population consisted of all top, middle and operational managers of Hormozgan Province Islamic Azad University. Using stratified random sampling method, 201 managers were selected as the statistical sample. To collect research data, three questionnaires were used: web-based management, human relations, and organizational time management. Data were analyzed using structural equation modeling.

**Findings:** Results show that on one hand, web-based management has a positive and significant relationship with organizational time management and human relations and on the other hand, human relations have the same relationship with organizational time management. Moreover, there is a positive and significant relationship between web-based management and organizational time management through the mediating role of human relations.

**Originality:** Studying the effects of web-based management on organizational time management, this research has developed the existing literature in this field. It has also emphasized that based on the relationship between web-based management and human relations development, we can expect the realization of development in organizational time management.

**Keywords:** Web-based Management, Organizational Time Management, Human Relations, Managers, Islamic Azad University.

1. hosseinzadeh2002@babol.iau.ir

# عنوان مقاله: بررسی اثر مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان سازمانی در میان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی هرمزگان

محمد جمال الدینی<sup>۱</sup>، بابک حسین زاده<sup>۲</sup>، علی اصغر شجاعی<sup>۳</sup>

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۴

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۷

## چکیده:

**هدف:** شناسایی عوامل موثر بر کارایی و اثربخشی سازمانی می‌تواند گامی موثر برای مدیریت بهتر زمان در سازمان باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی انجام شده است.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در سه سطح عالی، میانی، و عملیاتی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه مدیریت مبتنی بر وب، روابط انسانی، و مدیریت زمان سازمانی استفاده شد. داده‌های پژوهش به کمک مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج به‌دست‌آمده گویای آن است که مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی و روابط انسانی، همچنین روابط انسانی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و مشخص شد که مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی از طریق نقش واسطه‌ای روابط انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

**ارزش / اصالت پژوهش:** این پژوهش با بررسی مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان سازمانی در میان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی هرمزگان، ادبیات موجود در این زمینه را توسعه می‌دهد و تاکید دارد که با توجه به مدیریت مبتنی بر وب و توسعه روابط انسانی می‌توان شاهد توسعه مدیریت زمان سازمانی بود.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت مبتنی بر وب، مدیریت زمان سازمانی، روابط انسانی، مدیران، دانشگاه آزاد اسلامی.

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران. (نویسنده مسئول)

hosseinzadeh2002@babol.iau.ir

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

مشخصه سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود متأثر می‌شوند و ناچار به پذیرش تغییر به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر هستند (Lu et al., 2017). تغییرات در ساختار، فناوری و اولویت‌ها در حال رشد هستند و موانع بزرگی را برای رهبران ایجاد می‌کنند. شرکت‌ها در سراسر جهان به دنبال راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای برخی از مهم‌ترین مشکلات جهان هستند. مدیریت مبتنی بر وب راهبرد مدیریتی نوینی است که توسط سیستم و فناوری پشتیبانی می‌شود و برای ایجاد رابطه تعاملی با محیط به منظور دستیابی به منافع متقابل ایجاد شده است. ابزارهای این مفهوم شامل وبلاگ‌ها، ویکی‌ها، پادکست‌ها، وب‌ها، شبکه‌های اجتماعی و ابزارهای به اشتراک‌گذاری محتواست (Mosadegh & Behboudi, 2011).

مدیریت مبتنی بر وب الگوی جدیدی است که هدف آن ایجاد بحث‌های پرمغز و همچنین ایجاد روابط بسیار ارزشمند بین سازمان و مشتریان، و شرکا و کارمندان است. مشتری‌محوری را می‌توان قاعده اصلی مدیریت مبتنی بر وب در نظر گرفت، به این معنا که سازمان‌ها باید بیش‌تر بر محیط و روابط خود با مشتریان تمرکز کنند تا محصولات و خدمات (Obradovic et al., 2014).

مدیریت مبتنی بر وب به‌طور فزاینده‌ای برای بهبود مقرون به صرفه بودن و استفاده از منابع در برنامه‌های مختلف استفاده می‌شود. حتی مشکلات ارتباطی که ممکن است به شکست پروژه منجر شود را می‌توان با استفاده از راه‌حل‌های مبتنی بر وب، که به ایمیل و نرم‌افزارهای مشترک مرتبط هستند، کاهش داد.

در تعریف مدیریت مبتنی بر وب می‌توان گفت که اگر نقش سیستم‌های اطلاعاتی را در تامین اطلاعات مورد نیاز کاربران، به‌ویژه مدیران را در نظر بگیریم، سیستم مدیریت اطلاعات یا مدیریت مبتنی بر وب نسل دوم سیستم‌های اطلاعاتی است که به‌طور خاص گزارش‌های لازم را از سیستم‌های پردازش تعامل به صورت ترکیبی، برخط و در قالب نمودارهای تعریفی ارائه می‌کند و به مدیران ارائه می‌دهد، به همین دلیل به آن سیستم گزارش‌دهی مدیریت نیز گفته می‌شود (Iwanaga et al., 2013). این سیستم مجموعه‌ای تصفیه‌شده از داده‌های مورد نیاز مدیران مربوطه را برای تصمیم‌گیری صحیح و سریع مبتنی بر اطلاعات فراهم می‌کند (Galliers, 1991).

امروزه که دنیای تغییرات شتابنده، شگفت‌انگیز و دور از انتظار است و عصر استفاده از رویکردهای سنتی در مدیریت سازمانی به‌سر آمده است، ولی سازمان‌های یادگیرنده که در قالب سیستم‌های هوشمند و خبره کار می‌کنند، نتوانستند کار را بدون نیروی انسانی انجام دهند (Bel et al., 2018).

هرچه نیروی کار شایستگی و کارآمدی بیشتر باشد، پیشرفت در زمینه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی بیشتر می‌شود (Kulophas *et al.*, 2015).

مدیریت ماهر مبتنی بر دانش روابط انسانی و ارتباطات بین‌فردی همچنان راز مهم موفقیت سازمانی است. ارتباط بین کارکنان (روابط انسانی) در شرکت بر روان شدن روند همکاری بسیار اثرگذار است. انسان یکی از ارکان مهم سازمان است و رفع نیازهای اجتماعی و فردی او موجب احساس رضایت و در نتیجه افزایش عملکرد سازمان می‌شود (Stasková & Tóthová, 2015). سال‌هاست که سازمان‌ها دو منبع کلیدی سرمایه و نیروی کار را برای موفقیت یک سازمان حیاتی می‌دانند، اما امروزه زمان به عنوان سومین منبع کلیدی شناخته می‌شود. مدیریت زمان<sup>۱</sup> یکی از مولفه‌های کلیدی در موفقیت سازمان‌ها و شرکت‌هاست (Lewis, 2017). مدیریت زمان خوب مانند تعیین اهداف و اولویت‌ها و همچنین نظارت بر استفاده از زمان می‌تواند بهره‌وری را تسهیل کند و استرس را کاهش دهد، به کارایی در فرایندهای کاری کمک کند، و تعادل و موفقیت کاری را به ارمغان بیاورد. مدیریت زمان برای کارکنان بسیار مهم است، زیرا کارایی، اثربخشی و بهره‌وری آن‌ها را افزایش می‌دهد (Zekioglu *et al.*, 2015). در تعریف مدیریت زمان باید گفت که مدیریت زمان سیستم کاربردی رایجی از راهبردها و تکنیک‌های حساس برای تبدیل شدن به فردی موثر در حرفه، تحصیل و زندگی است و به طیف وسیعی از مهارت‌ها، ابزارها و تکنیک‌های مورد استفاده برای انجام دادن وظایف خاص، پروژه‌ها و اهداف خاص اشاره دارد (Harford *et al.*, 2019). این مهارت شامل طیف گسترده‌ای از فعالیت‌ها مانند برنامه‌ریزی، تخصیص، تعیین اهداف، نظارت، سازماندهی، اولویت‌بندی و تجزیه و تحلیل زمان صرف‌شده است (Aldahadha, 2017). مطالعات نشان می‌دهد که مهارت‌های فردی (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۶)، راهبردهای مدیریت منابع انسانی (MacCann *et al.*, 2012) نگرش آگاهانه کارکنان به زمان (Reunanen, 2015)، و مدیریت خدمات فناوری اطلاعات (Yang, 2016) بر مدیریت زمان موثر هستند. تاکنون نیز پژوهش‌های بسیاری در جهان در زمینه مدیریت مبتنی بر وب انجام گرفته است (Nielsen & Sayar, 2021)، اما این مطالعات به‌طور خاص بر روابط انسانی و مدیریت زمان تاکید نداشته‌اند، بنابراین انجام این پژوهش در دانشگاه به عنوان قطب علمی کشورها ضرورت پیدا می‌کند.

دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تحلیل عوامل موثر بر رشد و توسعه جوامع انسانی، اعم از پیشرفته و رو به رشد نشان می‌دهد که کارآمدی و اثربخشی نظام آموزشی

## 1. Time Management

در هر کشوری به رشد و توسعه همه‌جانبه آن کشور کمک می‌کند (Sabeti et al., 2014). در کشورهای توسعه‌یافته همواره به دانشگاه به عنوان مرکز پژوهش توجه می‌شود. امروزه، در کشورهای در حال توسعه تلاش می‌شود بین آموزش عالی و برنامه‌های توسعه ملی و ارتقای دانش و فناوری ارتباط برقرار شود و سیاست‌های توسعه ملی جدا از آموزش تلقی نشود و دانشگاه موثرترین عامل نوآوری‌ها و تحول‌ها به‌شمار روند. مراکز علمی و دانشگاهی از دو نظر در توسعه موثرند: یکی از نظر تامین نیروی انسانی با کارایی بالا و دیگری از نظر گسترش مرزهای علم و دانش و پیشبرد فناوری (Fathi et al., 2021). در عمل، دانشگاه‌های کشور نیاز دارند که به‌طور ویژه‌ای به اهمیت روابط انسانی در دانشگاه پی ببرند، زیرا برای بقا و بلوغ باید توسعه فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و توسعه مدل ارتباط انسانی را به صورت نظام‌مند فراهم کرد تا کارکنان بتوانند شایستگی‌های خود را نشان دهند. بی‌توجهی به نیازهای کارکنان در نهایت سبب می‌شود که در زمینه‌هایی غیر از حوزه تخصصی خود برای رفع نیازهایشان کار کنند و هدف سازمان، هدف آن‌ها نباشد. بی‌توجهی به نیروی انسانی و روابط آن‌ها سبب غیبت‌های مکرر از محل کار، بی‌نظمی و انجام ندادن به‌موقع کارها، ناتوانی در مدیریت زمان، کم‌میلی به یادگیری سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی نوین، و آسیب به ابزار و تجهیزات موجود در سازمان حکایت از این خلأ قابل‌لمس دارد. با تکیه بر مرور جامعی که در ادبیات و پیشینه پژوهش انجام شد، علی‌رغم پژوهش‌های متعددی که در حوزه سنجش و بررسی مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان سازمانی شده است، تاکنون پژوهشی در زمینه بررسی مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان در بستر دانشگاه انجام نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر برای پر کردن این شکاف نظری می‌کوشد با توجه به مبانی نظری، به بررسی مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان دانشگاه با متغیر میانجی روابط انسانی بپردازد.

## مبانی نظری پژوهش

### مدیریت مبتنی بر وب

یادگیری مبتنی بر وب یکی از ابزارهای فناوری دیجیتال است که در صورت استفاده موثر می‌تواند نتایج یادگیری را در قالب پیشرفت تحصیلی بهبود بخشد (Olukayode et al., 2022). اکثر سیستم‌های یادگیری مدیریت مبتنی بر وب<sup>۱</sup> در نسخه‌های مختلف موجود هستند. بسیاری

1. Web-Based Learning Management Systems (WLMS)

از ادبیات عمدتاً به سودمندی بالقوه، راحتی پیش‌بینی‌شده در استفاده، ذهنیت مصرف‌کنندگان نسبت به نوآوری و انگیزه روان‌شناختی منعکس می‌شوند (Al-Sharhan *et al.*, 2020; Granić & Marangunić, 2019; Greenhow *et al.*, 2019). بر اساس نظر پژوهشگران، استفاده از راهبرد مشابه با هر فرد می‌تواند منتج به ناکامی شود، زیرا تفاوت‌های بسیاری بین افراد وجود دارد. آنان ممکن است به شرایط یکسان واکنش‌های مختلفی نشان دهند (Andzulis *et al.*, 2012).

## مدیریت زمان

مدیریت زمان، فرایندی یکپارچه و نظام‌دار است که مجموعه‌ای از مهارت‌ها را دربر می‌گیرد، شامل بررسی اهداف، اولویت‌بندی کارها، ارزیابی الگوهای رفتاری کاری، ثبت و تنظیم برنامه‌های کاری، مرتب کردن میز کار، بایگانی پرونده‌ها، تفکر مثبت، نظم و انضباط در محیط کار، حفظ تمرکز، گزینش اطلاعات و کنترل بر تماس‌های تلفنی، خواندن و نوشتن، سفرهای کاری، برنامه‌ریزی برای اوقات فراغت، تفویض اختیار، اداره کردن و تمرکز بر کمبود وقت. از این‌رو مدیریت زمان، علم استفاده بهینه، کنترل وقت و استفاده صحیح از آن و در نهایت استفاده موثر از زمان برای نیل به اهداف بلندمدت است (آرمسترانگ، ۱۳۹۵). مدیریت زمان، یعنی استفاده بهینه از منبع زمان که یکی از منابع محدود و در دسترس هر فرد است که برخلاف بسیاری از منابع دیگر به مقدار مشخص در اختیار وی قرار می‌گیرد و امکان انتقال آن از فردی به فرد دیگر یا خرید و فروش آن وجود ندارد. مدیریت زمان با تاکید بر انضباط فردی و گروهی و بهره‌وری بهینه از وقت به افراد امکان می‌دهد که خلاقیت خود را به خدمت بگیرند تا ضمن نجات از استرس‌های کسالت‌بار روزمره، مدیری موفق باشند (Yang, 2016).

## روابط انسانی

روابط انسانی در مفهوم وسیع آن انواع تعاملات بین مردم، تعارضات آن‌ها، کوشش‌های همکارانه و روابط گروه‌ها را دربر می‌گیرد. روابط انسانی به اعتقادات، نگرش‌ها و رفتارهایی که سبب تعارضات بین‌فردی می‌گردد، و به زندگی شخصی همه ما و موقعیت‌های کاری مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، روابط انسانی به توضیح رفتارهای مناسب و درست و هدایت رفتار به سوی اشکال مطلوب آن نیز توجه دارد (میرکمالی، ۱۳۹۹). سازمان‌ها ابزارهای مختلفی در دستیابی به اهداف دارند. این ابزارها شامل منابع طبیعی (مواد خام)، منابع انسانی (کار)، فناوری و سرمایه است. با این حال، مهم‌ترین ابزار منابع انسانی است که در آن انسان‌ها مهم‌ترین عامل محرک

چرخ‌های سازمان هستند (Sari & Maningtyas, 2020). روابط انسانی بین اجزای گوناگون یک سازمان از عناصر کلیدی موفقیت مدیران است. ارتباط سازوکاری است که روابط انسانی بر اساس آن به‌وجود می‌آید و تمام مظاهر فکری و وسایل انتقال و حفظ آن‌ها در زمان و مکان بر پایه آن توسعه پیدا می‌کند. ارتباط عبارت است از انتقال اطلاعات با وسایل ارتباطی گوناگون از یک نقطه، یک شخص با یک دستگاه به دیگری (مشبکی، ۱۳۹۶).

## پیشینه پژوهش

**اولوکایود و همکاران (۲۰۲۲)**، به تاثیر درک‌شده از محیط‌های یادگیری مبتنی بر وب بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان رشته بازرگانی در مقطع کارشناسی می‌پردازند. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که توانایی دسترسی به اطلاعات در حوزه‌های مختلف، روش کارآمد برای ارائه مطالب درسی، دسترسی به منابع از هر مکانی، افزایش ظرفیت بالقوه برای گسترش دسترسی، ارتقای توسعه اجتماعی، و افزایش تعامل یادگیری مبتنی بر وب موثر بر مدیریت زمان از جمله برداشت‌های دانشجویان از مزایای محیط‌های یادگیری مبتنی بر وب در پیشرفت تحصیلی بود. همچنین، مشخص شد که استفاده از یادگیری مبتنی بر وب برای ارائه آموزش می‌تواند به افزایش پیشرفت تحصیلی دانشجویان تحصیلات بازرگانی در مقطع کارشناسی کمک کند. **نتایج مهرولیا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)**، نشان می‌دهد که اثرات غیرمستقیم و مستقیم ۴۹ درصد از تغییرات در قصد استفاده از سیستم را تشکیل می‌دهند که با کیفیت سیستم فنی، کیفیت اطلاعات، کیفیت آموزشی، کیفیت خدمات تیم پشتیبانی فنی، و رضایت کاربر توضیح داده می‌شود. مشارکت تحصیلی بالا اثر کیفیت‌های مختلف خدمات WLMS<sup>۲</sup> بر رضایت کاربر، قصد استفاده از سیستم، و موفقیت WLMS را تعدیل می‌کند. **آدامز و بلیر<sup>۳</sup> (۲۰۱۹)**، در مقاله‌ای به بررسی تاثیر رفتارهای مدیریت زمان بر عملکرد دانشجویان مهندسی در مقطع کارشناسی می‌پردازند. نتایج نشان می‌دهد که مهارت‌های خوب مدیریت زمان بر کاهش استرس اثرگذار است و شاخص کلیدی در عملکرد بالاتر و استرس و اضطراب پایین‌تر در آموزش عالی است. با این حال، بسیاری از دانشجویان به‌سختی می‌توانند تعادل خوبی بین مطالعات و زندگی بیرونی خود برقرار کنند که این مسئله به سوء مدیریت زمان، الگوهای خواب ضعیف، و افزایش سطوح استرس منجر می‌شود. **رئونان (۲۰۱۵)**، به بررسی عامل انسانی در مدیریت زمان پرداخت و بیان داشت که زمان مهم‌ترین منبع برای رهبران است.

1. Mehroliya et al.

2. Web-based Learning .....?

3. Adams & Blair

مقاله در این مورد بحث می‌کند که آگاهی افراد نسبت به زمان متفاوت است و این تفاوت باید قابل تشخیص باشد، به‌ویژه در جایگاه رهبری.

یافته‌های **اژدری و همکاران (۲۰۲۲)** نشان می‌دهد که اثر مداخله مدیریت زمان بر تعهد به مدرسه و خلاقیت دانش‌آموزان در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل به‌طور معناداری افزایش یافت و این تفاوت تداوم داشت. **شیرویه و همکاران (۲۰۲۱)**، به بررسی رابطه مدیریت زمان با کمال‌گرایی و میزان تاب‌آوری مدیران مدارس شهر اشرینان می‌پردازند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین مدیریت زمان و مولفه‌های آن (هدف‌گذاری، اولویت‌بندی فعالیت‌ها، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات) با کمال‌گرایی رابطه مثبت وجود دارد، اما بین تفویض اختیار با کمال‌گرایی رابطه‌ای دیده نمی‌شود. همچنین، بین مدیریت زمان با میزان تاب‌آوری رابطه مثبت وجود دارد، اما بین برنامه‌ریزی عملیاتی و تفویض اختیار با میزان تاب‌آوری رابطه‌ای وجود ندارد. نتایج **سرافراز (۱۳۹۹)** نشان داده است که بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان با اثربخشی سازمانی در میان مدیران دولتی شهرستان کرج رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **فیلی و تولایی (۲۰۲۲)**، به طراحی الگوی مفهومی سیستم مدیریت دانش ۲/۰ در سازمان حج و زیارت با استفاده از روش‌شناسی سیستم‌های نرم اقدام می‌کنند. بر اساس یافته‌های پژوهش، مولفه‌های اصلی سیستم مدیریت دانش ۲/۰ شامل همکاری، تشریک مساعی، پیوند، گفتگو، آموزش، مشوق‌های انگیزشی، ثبات مدیریتی، قطعیت سیستم، و تشویق و تنبیه است. از میان مولفه‌های نه‌گانه، مهم‌ترین مولفه در سازمان همکاری است که باید در میان کارکنان و همه بخش‌های سازمان گسترش یابد. یافته‌های **دخت باقر و عسکریان (۲۰۱۶)** نشان می‌دهد که بین مهارت فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

### توسعه فرضیه‌ها

در این بخش روابط بین متغیرها تبیین شده و فرضیه‌های مربوط به آن بیان شده است و در ادامه الگوی مفهومی پژوهش ارائه گردیده است.

### مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی

ظهور نوآوری‌های علمی به این معناست که به همه افراد بدون توجه به تقسیمات فرهنگی یا مالی فرصت عادلانه‌ای برای آموزش داده می‌شود (Mehroliya et al., 2021). شبکه جهانی وب



(WWW) به عنوان فضایی منحصر به فرد رشد کرده و به یکی از کانال‌های اصلی اطلاعات و ارتباطات ما تبدیل شده است (Serrano et al., 2007). وب انبوهی از اطلاعات را برای جمعیت بسیار متنوع کاربران فراهم می‌کند (Shneiderman, 2000) و طراحان با چالش دائمی توسعه برنامه‌های کاربردی مبتنی بر وب، که نیازمند پاسخگویی به نیازهای متنوع کاربران است، روبه‌رو هستند. بنابراین، عوامل انسانی به‌طور فزاینده‌ای به عنوان موضوعات مهم در نظر گرفته می‌شوند که در تعداد قابل توجهی از مطالعات موجود در این حوزه منعکس شده است. سیستم‌های مدیریت مبتنی بر وب به دلیل اهمیت مدیریت ایده داخلی و خارجی در فرایندهای نوآوری به دارایی‌های راهبردی برای سازمان‌ها تبدیل شده‌اند (Mikelson et al., 2022). عوامل انسانی نقش مهمی در توسعه برنامه‌های کاربردی مبتنی بر وب دارند و کاربران با سبک‌های شناختی مختلف، سطوح دانش قبلی و جنسیت از رویکردهای متفاوتی در تعامل خود با وب استفاده می‌کنند. بنابراین، این عوامل انسانی باید در توسعه برنامه‌های کاربردی مبتنی بر وب در نظر گرفته شوند. به عبارت دیگر، دیدگاه‌های مختلف طراحی وب باید برای تطابق بالقوه با ویژگی‌ها و ترجیحات کاربران مختلف در دسترس باشد. اگر برنامه‌های مبتنی بر وب بتوانند از چنین تفاوت‌هایی آگاه باشند، ممکن است بتوانند پشتیبانی مناسبی را برای هر فرد ارائه دهند که احتمالاً به بهبود عملکرد کاربر و درک کاربر منجر می‌شود. **آبرادویچ و همکاران (۲۰۱۴)**، به بررسی مدیریت پروژه مبتنی بر وب بر مهارت‌های فنی مدیران پرداختند که نتایج آن‌ها نشان داد که مدیریت مبتنی بر وب بر روابط انسانی تأثیر مثبت و معناداری داشته است. بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه یکم پژوهش به شرح زیر است:

$H_1$ : مدیریت مبتنی بر وب بر روابط انسانی اثر مثبت و معناداری دارد.

## روابط انسانی و مدیریت زمان

منابع انسانی یکی از دارایی‌های مهم شرکت است که شرکت‌ها به کیفیت این منابع انسانی وابسته هستند. بنابراین، نیاز به نیروی انسانی واجد شرایطی است که بتواند برای دستیابی به اهداف سازمانی ارزشگذاری کند. زمانی که تعداد فزاینده‌ای از سازمان‌ها در پروژه‌ها درگیر می‌شوند و این سازمان‌ها از نظر جغرافیایی از هم جدا می‌شوند، نیاز به ارتباطات بین‌سازمانی موثر مشهود است. شناسایی سطوح مهارت‌های فردی افراد و میزان ارتباط بین فردی افراد با مدیریت زمان با زبردستان و مافوق در دو موقعیت واقعی و ایده‌آل، باعث ارتقای سطح ارتباط و در نهایت اثربخشی سازمانی می‌شود (سرافراز، ۱۳۹۹). اگر سیستم‌های اطلاعاتی بین‌سازمانی به هم مرتبط باشند،

می‌توان به مسائل یکپارچه‌سازی پرداخت (Krishnaswamy, 2005). اطلاعات در حال حاضر به عنوان چهارمین منبع تجاری پس از منابع انسانی، مادی و مالی ثبت شده است (Peña-Mora & Tanaka, 2002)، زیرا پژوهشگران میزان زمان صرف‌شده توسط مدیران پروژه را برای مدیریت اطلاعات برجسته کرده‌اند. ارتباطات حدود ۷۵ تا ۹۰ درصد از زمان مدیر پروژه را مصرف می‌کند، بنابراین اطلاعات باید به‌روز و در صورت تقاضا در دسترس باشد. برای مثال، یک شرکت ساختمانی با بررسی مدیران پروژه خود دریافت که ۱۵ درصد از روز کاری آن‌ها در جستجوی اطلاعات صرف شده است (Opfer, 1997). بر اساس پژوهشی که توسط زامپتاکیس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی رابطه بین مدیریت زمان با میزان خلاقیت فردی انجام گرفت، نتایج نشان داد که روابط انسانی بر مدیریت زمان اثر مثبت و معناداری داشت. بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر است:

$H_2$ : روابط انسانی بر مدیریت زمان اثر مثبت و معناداری دارد.

### مدیریت مبتنی بر وب و مدیریت زمان

برنامه‌های مدیریت زمان مبتنی بر وب درست مانند برنامه‌های مدیریت زمان غیرمبتنی بر وب هستند، زیرا زمان را ثبت می‌کنند و به کاربران کمک می‌کنند که بدون اتلاف وقت وظایف خود را انجام دهند. آن‌ها می‌توانند به کاربران کمک کنند تا برای مدت معینی تمرکز کنند، معمولاً می‌توانند داده‌ها را به برنامه‌های دیگر صادر کنند و زمان و پول از دست‌رفته را ارزیابی کنند. پیگیری وظایف و استفاده از زمان اندازه‌گیری به بیش‌تر کاربران کمک می‌کند. این برنامه‌های مدیریت زمان شامل ویژگی‌های مسدودکننده هستند که از دسترسی به هر وب‌سایتی که ذاتاً برای پروژه کاری کارمند مفید نیست، جلوگیری می‌کند. برای کمک به مدیران در ارزیابی کارمندان خوب و تنبل‌ها، این گزارش‌ها معمولاً برای مدیران ارسال می‌شود تا کارکنانی که سعی می‌کنند در ساعات کاری به این وب‌سایت‌ها دسترسی داشته باشند نشان دهد تا مدیران بتوانند زمان را برای رسیدن به اهداف سازمان مدیریت کنند. اندزولیس و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان می‌دهند که مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر است:

$H_3$ : مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان اثر مثبت و معناداری دارد.

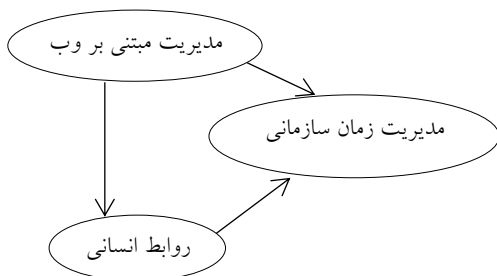
1. Zampetakis et al.

## مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی با مدیریت زمان

اینترنت نوعی فناوری است که محیط کار مشترک را در یک پروژه به بهترین شکل تسهیل می‌کند (Nitithamyong & Skibniewski, 2004)، زیرا بستری ایده‌آل برای جمع‌آوری، تطبیق و انتشار اطلاعات فراهم می‌کند و تراکنش‌ها را در مرزهای جغرافیایی بدون در نظر گرفتن اندازه بازیکنان تسهیل می‌کند (Nehru, 2001)، و به‌طور همزمان هزینه‌های تراکنش را به‌شدت کاهش می‌دهد (Opfer, 1997) و استفاده از آن چندان دشوار نیست. با بهبود کاربرد فنی در مدیریت مبتنی بر وب، تاثیر تعامل و ارتباطات انسانی به موضوع مهمی تبدیل شده است. کارکردهای تعاملی و الگوهای یادگیری تحت وب نمی‌توانند به‌طور کامل جایگزین نظارت و ارتباط، برای مثال، استاد با دانشجویان شوند. بنابراین، مدیریت مبتنی بر وب باید بیش‌تر برای تقویت عملکردهای تعاملی و افزایش اثربخشی آموزشی بهبود یابد (Huifen & Xin, 2002). رئونانن (۲۰۱۵) و یانگ (۲۰۱۶) نیز نشان می‌دهند که مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان از طریق روابط انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه چهارم به شرح زیر است:

$H_4$ : مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی بر مدیریت زمان اثر مثبت و معناداری دارد.

الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. متغیرهای پژوهش عبارت‌اند از: مدیریت مبتنی بر وب به مثابه متغیر مستقل، روابط انسانی و مدیریت زمان سازمانی به مثابه متغیر وابسته،

و روابط انسانی به مثابه متغیر میانجی. جامعه آماری شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در سه سطح عالی، میانی، و عملیاتی است که بر اساس آمار ارائه شده ۴۲۳ نفر هستند. بر اساس شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۲۰۱ نفر برای انجام پژوهش انتخاب شدند. در نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند. به این ترتیب، تغییرات در درون گروه‌ها به کمینه می‌رسد. از این روش زمانی استفاده می‌شود که پژوهشگر بخواهد اطمینان حاصل کند که هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه در نمونه او نیز حضور دارد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه است. پرسشنامه مدیریت مبتنی بر وب بر اساس ساختن خود پژوهشگران حاضر است. برای طراحی گویه‌های پرسشنامه از نظریه‌ها و پیشینه تجربی در راستای مدیریت مبتنی بر وب بهره‌گیری شد. پس از طراحی گویه‌های پرسشنامه بر اساس متون نظری و تجربی، گویه‌هایی که مدیریت مبتنی بر وب را می‌سنجید، برای متخصصان علوم تربیتی و مدیریت فناوری اطلاعات ارسال شد و از آن‌ها خواسته شد که درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کنند. پس از گردآوری داده‌ها در مرحله اول، رتبه‌بندی‌های به‌دست آمده درباره مولفه‌های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه‌بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آن‌ها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه‌بندی به‌دست آمده اعلام کنند. پرسشنامه اولیه دارای ۴۷ گویه بود که پس از توجه کامل، با نظر متخصصان به ۲۳ گویه کاهش یافت. در نتیجه، روایی محتوایی و صوری آن مورد تایید متخصصان قرار گرفت. این پرسشنامه شامل شش بعد دسترسی، امنیت، توانایی، کارایی، ارتقای رشدیابنده، و زیبایی‌شناسی است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم (۱)، کم (۲)، تا اندازه‌ای (۳)، زیاد (۴)، و خیلی زیاد (۵)) طراحی شده است. برای اندازه‌گیری روابط انسانی از پرسشنامه ریس و برندت<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل هفت بُعد ارتباطات، خودآگاهی، خودپذیری، انگیزش، اعتماد، خودآشکارسازی، و تعارض است که در مجموع با ۵۰ گویه اندازه‌گیری می‌شود. مدیریت زمان سازمانی نیز با استفاده از پرسشنامه مسیحا (۱۳۸۸) طراحی و اعتباریابی شده است و پرسشنامه شامل ابعاد هدفگذاری، اولویت‌بندی اهداف، برنامه‌ریزی عملیات، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات، و مدیریت جلسات است که در مجموع شامل ۴۰ گویه بوده که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم (۱)، کم (۲)، تا اندازه‌ای (۳)، زیاد (۴)، و خیلی زیاد (۵)) طراحی شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS19 و AMOS18 و به کمک مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد.

## تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

آمار توصیفی، شامل مجموعه روش‌هایی است که برای جمع‌آوری، خلاصه کردن، طبقه‌بندی و توصیف حقایق عددی به کار می‌رود. توصیف داده‌ها نشان می‌دهد که از ۲۰۱ نفر از پاسخ‌دهندگان ۱۵۵ نفر (۱/۷۷ درصد) را مردان و ۴۶ نفر (۹/۲۲ درصد) را تشکیل می‌دهند.

قبل از ارزیابی مدل ساختاری ابتدا روایی سازه‌ها بررسی گردید. روایی سازه‌ای، از طریق بررسی روایی همگرا و افتراقی مورد ارزیابی قرار گرفت. بر اساس نظر **ویکسوم و واتسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)**، برای تایید روایی همگرا باید مقادیر بارهای عاملی بیش‌تر از ۰/۵ باشد، یا بر اساس **نظر فارنل و لارکر<sup>۲</sup> (۱۹۸۱)**، مقدار شاخص AVE بیش‌تر از ۰/۵ باشد، چرا که این مقدار تضمین می‌کند حداقل ۵۰ درصد واریانس یک سازه توسط گویه‌های در نظر گرفته‌شده آن تعریف می‌شود. با توجه به تعداد زیاد گویه‌های پرسشنامه از ارائه جدول بارهای عاملی خودداری شده است،<sup>۳</sup> با این حال بررسی‌ها نشان داد که تمام گویه‌ها دارای بارهای عاملی بیش‌تر از ۰/۵ هستند. همچنین مقدار AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ است که این مهم در **جدول (۱)** ارائه شده است. برای محاسبه روایی افتراقی باید ریشه دوم AVE محاسبه شود. این مقدار باید از مقدار همبستگی بین دو متغیر بیش‌تر باشد. مقادیر قطر اصلی **جدول (۱)** نشان‌دهنده ریشه دوم AVE و سایر مقادیر نیز نشان‌دهنده همبستگی بین سازه‌هاست. ملاحظه می‌شود که تمامی سازه‌ها با شرایط مورد نظر مطابقت دارند، بنابراین می‌توان بیان کرد که سازه‌ها از اعتبار افتراقی برخوردارند. برای بررسی پایایی نیز از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد که برای تمامی متغیرها این دو شاخص بیش‌تر از ۰/۷ محاسبه شد.

جدول ۱: نتایج بررسی شاخص‌های پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

نام متغیرها	مدیریت زمان سازمانی	روابط انسانی	مدیریت مبتنی بر وب	$\alpha$	AVE	CR
مدیریت زمان سازمانی	۰/۸۴۸	-	-	۰/۹۲۲	۰/۷۲۰	۰/۸۶۳
روابط انسانی	۰/۶۳**	۰/۷۸۱	-	۰/۸۹۰	۰/۶۱۱	۰/۷۵۸
مدیریت مبتنی بر وب	۰/۵۲**	۰/۵۷**	۰/۷۵۵	۰/۸۶۳	۰/۶۰۲	۰/۷۲۶

توضیح: \*\* همبستگی را در سطح معناداری ۰/۰۱ نشان می‌دهد و مقادیر ارائه‌شده در قطر اصلی ماتریس، جذر AVE است.

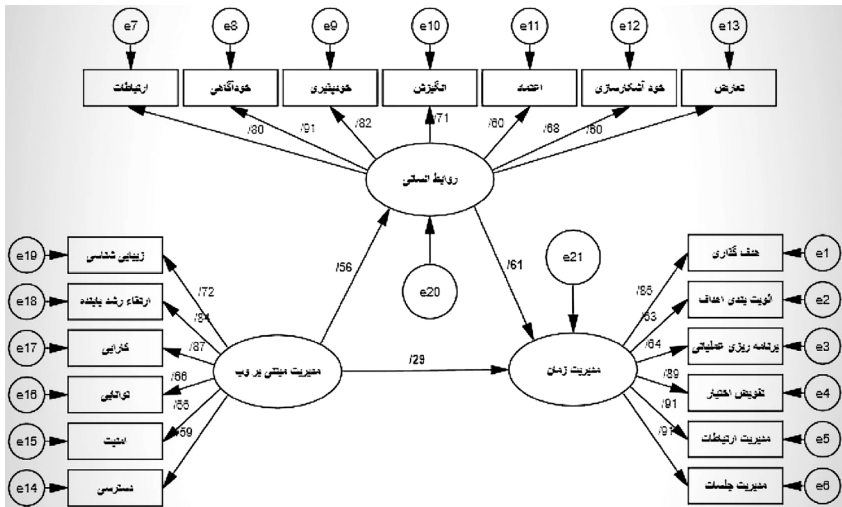
Note: df= 149,  $\chi^2= 320/922$ , GFI= 813, CFI= 906, RMSEA= 0.0762, PGFI= 0.559

1. Wixom & Watson
2. Fornell & Larcker

۳. این جدول در صورت درخواست از نویسنده مسئول قابل دسترسی است.

## آزمون فرضیه‌ها

شکل (۲) نشان‌دهنده مدل معادلات ساختاری برازش‌یافته است و شدت روابط بین متغیرها را مشخص می‌کند. در یک الگوی معادله ساختاری مطلوب، ابتدا شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار می‌گیرد. کلیه شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.



شکل ۲: مدل برازش‌شده پژوهش

در مدل برازش‌یافته تمام اثرهای مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادارند ( $P < 0.05$ ,  $T > 1.96$ ). برای آزمون فرضیه از دو شاخص T-Value و P-Value استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مد نظر کمتر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص دوم خارج از بازه  $\pm 1.96$  باشد. همان‌گونه که در جدول (۲) و شکل (۲) مشاهده می‌شود، ضریب اثر مدیریت مبتنی بر وب بر روابط انسانی و مدیریت زمان به ترتیب برابر با ۰/۵۶ و ۰/۲۹ است که با توجه به دو شاخص T-Value و P-Value که برای هر دو رابطه به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و خارج از بازه  $\pm 1.96$  است، می‌توان گفت فرضیه  $H_1$  و  $H_2$  تایید می‌شود. همچنین اثر روابط انسانی بر مدیریت زمان نیز برابر با ۰/۶۱ است که مقدار دو شاخص مذکور برای این دو ضریب نیز در بازه مناسب و مطلوب قرار دارد. بر اساس این، می‌توان گفت که فرضیه  $H_3$  نیز تایید می‌شود.

فرضیه  $H_4$  این پژوهش به نقش میانجی روابط انسانی مربوط می‌شود. برای محاسبه میزان اثر غیرمستقیم مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان از طریق روابط انسانی مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی برابر  $0/56$  (میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی‌های نرم‌افزار =  $0/059$ ) و برای رابطه بین دو متغیر روابط انسانی و مدیریت زمان برابر  $0/61$  (میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی‌های نرم‌افزار =  $0/095$ ) محاسبه گردید. مبتنی بر نتیجه، میزان اثر غیرمستقیم مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان از طریق روابط انسانی برابر با  $0/341$  است. با توجه به این که عدد معناداری برای این آزمون  $5/318$  برآورد شده است، می‌توان گفت فرضیه چهارم نیز تایید می‌شود.

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های مستقیم/ غیرمستقیم

فرضیه‌ها	مسیر مستقیم	$\beta$	P-Value	T-Value	نتیجه
$H_1$	مدیریت مبتنی بر وب ← روابط انسانی	$0/56$	$0/000$	$8/614$	تایید
$H_2$	روابط انسانی ← مدیریت زمان	$0/61$	$0/000$	$11/695$	تایید
$H_3$	مدیریت مبتنی بر وب ← مدیریت زمان	$0/29$	$0/000$	$5/826$	تایید
$H_4$	مدیریت مبتنی بر وب ← روابط انسانی ← مدیریت زمان	$0/34$	$0/000$	$5/318$	تایید

## بحث و نتیجه‌گیری

امروزه در سازمان‌ها، کاربست مدیریت مبتنی بر وب به قلب مدیریت و جوهر فعالیت‌ها تبدیل شده است، و باید اعتراف کرد که اگر سازمان‌ها آن را نادیده بگیرند این امر می‌تواند آن‌ها را به سوی سکون سازمانی هدایت کند. مدیریت مبتنی بر وب در سال‌های اخیر جزو توانایی‌های سازمانی برای پاسخگویی مناسب به تغییرات در محیط خارجی است. مهم‌ترین وظیفه سازمان‌های آینده استفاده بهینه از پارامتر زمان برای ایجاد بیش‌ترین میزان سودآوری و بهره‌وری است. برای اینکه به رقابت موثر در بازارهای رقابتی توانمند شویم، نکته کلیدی این است که چگونه باید قابلیت‌های مدیریت مبتنی بر وب را در سازمان افزایش دهیم.

در این پژوهش مشخص شد که بین مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهش **آبرادویچ و همکاران (۲۰۱۴)** مشخص شده بود که مدیریت پروژه مبتنی بر وب با توجه به مهارت‌های کلیدی مورد نیاز برای پیشبرد پروژه‌ها می‌تواند تاثیر معناداری

بر مهارت‌های فنی مدیران داشته باشد. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش حاضر است. یکی از مفاهیمی که تحت تاثیر رشد سریع فناوری و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مورد توجه مدیریت سازمان‌ها قرار گرفته است، مدیریت مبتنی بر وب است. این مهم زمینه‌ای ایجاد خواهد که ارتباطات درون‌سازمانی با سرعت و دقت بیش‌تری پیش رود، برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان با سرعت بیش‌تری به دست تمامی اعضای سازمان برسد. نتیجه این نوع از مدیریت می‌تواند به توسعه روابط انسانی در مدیران و در نهایت سازمان کمک کند.

نتایج پژوهش نشان داد که بین روابط انسانی با مدیریت زمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در بررسی **مرتضوی و همکاران (۱۳۹۶)** مشخص شد که مهارت‌های روابط فردی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و **دخت باقر و عسکریان (۲۰۱۶)** ارتباط بین مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان را مثبت و معنادار گزارش کردند. این نتایج می‌تواند همسو با یافته‌های پژوهش حاضر باشد. در همین راستا باید بیان کرد که روابط انسانی مفهوم وسیعی دارد و هر نوع رابطه‌ای بین دو فرد، دو گروه، فرد و گروه، سازمان و فرد را دربر می‌گیرد. این روابط، ممکن است به شکل‌های مختلفی مانند روابط رسمی، غیررسمی، عمومی، خصوصی، کلامی، غیرکلامی، عمودی، افقی و چندجانبه رخ دهد. مهارت روابط انسانی بالاترین اهمیت را در سازمان‌ها دارد. مدیران با بهره‌گیری از این مهارت و با استفاده از دانش و سایر منابع سازمانی قادر به انگیزش کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمانی خواهند بود. روابط انسانی از نظر مفهوم‌شناسی به معنای ایجاد مناسبات انسانی سالم، به منظور ارتقای رضایت خاطر و نیرومند کردن روحیه افراد و ایجاد اشتراک بیش‌تر میان انسان‌هاست. روابط انسانی در مدیریت، شریان حیات مدیریت و قلب تپنده سازمان است. دانش روابط انسانی با ایجاد محیط سالم، نشاط‌انگیز، و آرامش‌بخش موجب بیش‌ترین بازدهی با کم‌ترین هزینه می‌گردد و زمینه‌ای فراهم می‌آورد که افراد به‌موقع و سروسخت برنامه‌ها و وظایف شغلی را انجام دهند و به‌درستی مدیریت زمان داشته باشند.

پس از آزمون فرضیه سوم مشخص شد که بین مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهش **بانگ (۲۰۱۶)** مشخص شد که توسعه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی می‌تواند بر مدیریت زمان در سازمان تاثیر مثبت و معناداری داشته باشد. همچنین نتایج **رئوانن (۲۰۱۵)** نشان داد برای مدیریت صحیح زمان در سازمان نقش مدیریت منابع انسانی موثر و معنادار است. این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر همسوست. بر اساس نتایج می‌توان بیان کرد که توسعه سریع فناوری‌ها و رایانه‌ها شیوه‌های ارتباط‌های درون‌سازمانی را تغییر داده است. مدیریت مبتنی بر وب را می‌توان تحویل نوع ارتباط سازمانی از طریق رسانه‌های



الکترونیکی به‌شمار آورد. این نوع مدیریت استفاده از قابلیت‌های خاص اینترنت به عنوان روشی برای یادگیری، ارتباط، و آموزش است. اعضای سازمان با توجه به قدرت امنیتی شبکه‌های مدیریت مبتنی بر وب می‌توانند با آرامش در بستر آن فعالیت کنند و با قابلیت‌هایی همچون تالار گفتگو و کارتابل الکترونیک با همکاران خود مرتبط شوند. ویژگی بارز این قابلیت‌ها رشد و تکامل فرایند و لحظه‌ای آن است، به‌نحوی که هرروزه شاهد هستیم که قابلیت‌های متنوع‌تری به آن‌ها اضافه می‌شود و این مهم می‌تواند علاقه و تمایل به استفاده از آن‌ها را بیش‌تر کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که اثر غیرمستقیم مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان با نقش میانجی روابط انسانی رابطه مثبت و معنادار است. نتایج حاصل از این فرضیه را نمی‌توان به صورت مستقیم با یافته‌های قبلی مقایسه کرد، اما می‌توان آن را مکمل با یافته‌های پژوهش‌های قبلی همچون **آبرادویچ و همکاران (۲۰۱۴)**، **یانگ (۲۰۱۶)**، **رئونان (۲۰۱۵)**، و **مرتضوی و همکاران (۱۳۹۶)** دانست. در راستای نتایج می‌توان بیان کرد که وجود مهارت‌های روابط انسانی در مدیران، همچون توانایی ارتباط موثر با افراد در سطوح مختلف، گوش دادن، درک پیام‌های کلامی و غیرکلامی، توانایی درک بازخوردهای کلامی و رفتاری دیگران، آینده‌نگری، انعطاف‌پذیری در روابط، گفتار مثبت و گویا، درک ارزش‌های رفتاری دیگران، تواضع و فروتنی، انتقال اطلاعات از طریق مجاری مختلف، و افکار مثبت می‌تواند بهبود مدیریت زمان در سازمان را افزایش دهد و بستری را فراهم کند که قابلیت مدیریت مبتنی بر وب را در راستای مدیریت زمان در سازمان توسط مدیران افزایش دهد.

این پژوهش با بررسی مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان سازمانی در میان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی هرمزگان، ادبیات موجود را در این زمینه گسترش می‌دهد و تاکید دارد که با توجه به مدیریت مبتنی بر وب و توسعه روابط انسانی می‌توان شاهد توسعه مدیریت زمان سازمانی بود.

پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه زمینه‌های علمی به‌کارگیری مدیریت مبتنی بر وب را مورد سنجش قرار دهند. این کار باعث توانایی دانشگاه در ایجاد هماهنگی میان بخش‌های مختلف سازمان می‌شود و این نکته منبع اطلاعاتی مفید و یکی از زمینه‌های اصلی برای سرعت‌بخشی به روندها و فعالیت‌های سازمانی است. همچنین، مدیران باید زمینه‌ای را فراهم کنند که اعضای دانشگاه بتوانند آزادانه بدون هیچ‌گونه ترس و واهمه‌ای نظرات خود را در رابطه با امورات مربوط به دانشگاه ارائه نمایند تا بدین صورت دانشگاه بتواند از توانمندی‌های آنها در ارائه راهکارهای مناسب برای حل مشکلات استفاده کند. این مهم می‌تواند زمینه توسعه روابط انسانی را در تمامی

سطوح دانشگاه فراهم آورد. مدیران باید با طراحی و اجرای آموزش‌های مدون برای یادگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، به همراه فراهم‌سازی شرایطی که همه اعضای سازمان بتوانند از شیوه‌های مدیریت مبتنی بر وب بهره‌مند شوند و ارتباط موثر با یکدیگر برقرار کنند، زمینه توسعه روابط انسانی را فراهم آورند. یافته‌های پژوهش بیان می‌کند که بین مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، در این راستا به نظر می‌رسد برگزاری کارگاه‌های آموزش مهارت‌های فردی مدیریت زمان می‌تواند گامی موثر و راهگشا برای بهبود این مهارت‌ها باشد. همچنین، می‌توان در دوره‌های آموزشی با توجه ویژه به حیطه پایبندی به مدیریت ارتباطات، خودنظمی را افزایش داد و عملکرد را هم‌تراز با دیگر حیطه‌ها بهبود بخشید. در نهایت، پیشنهاد می‌شود که دولت و سایر دست‌اندرکاران آموزش دانشگاهی منابع مالی کافی را برای خرید و نصب آموزش‌های مبتنی بر وب در سیستم فراهم کنند.

پرداختن به مدیریت زمان سازمانی در پرتوی مطالعات، به‌ویژه مدیریت فناوری اطلاعات می‌تواند در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه موثر باشد. بر اساس این، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این روابط برای افزایش تعمیم‌پذیری، در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار گیرند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی به بررسی میزان موفقیت دانشگاه‌ها در کاربست فناوری نوین ارتباطی مبتنی بر وب پرداخته شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود پژوهشی با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر روابط انسانی و مدیریت زمان در دانشگاه‌ها انجام شود. فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تاثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد که رابطه فرهنگ سازمانی با متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان بوده است، بنابراین، در تعمیم نتایج به مدیران سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به‌دست دهد.

## اظهاریه قدردانی

از همکاری خبرگان، کارشناسان و مشارکت‌کنندگان در این پژوهش و حمایت معنوی داوران شناس، و ویراستار علمی (مازیار چابک) نشریه فرایند مدیریت و توسعه تشکر و قدردانی می‌گردد.

## الف) انگلیسی

- Adams, R. V., & Blair, E. (2019). Impact of Time Management Behaviors on Undergraduate Engineering Students' Performance. *Sage Open*, 9(1), 2158244018824506. <https://doi.org/10.1177/2158244018824506>
- Aldahadha, B. (2017). The Effectiveness of Training on Time Management Skill due to Relaxation Techniques upon Stress and Achievement among Mutah University Students. *British Journal of Education*, 5(2), 42-54.
- Al-Sharhan, S., Al-Hunaiyyan, A., Alhajri, R., & Al-Huwail, N. (2020). Utilization of Learning Management System (LMS) among Instructors and Students. In *Advances in Electronics Engineering* (pp. 15-23): Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-1289-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-15-1289-6_2)
- Andzulis, J. M., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. (2012). A Review of Social Media and Implications for the Sales Process. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32(3), 305-316. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134320302>
- Azhdari, M., Eftekhar Saadi, Z., Borna, M., & Safarzadeh, S. (2022). The Effectiveness of Time Management on School Commitment and Creativity of Female High School Students in Ahvaz. *Iranian Journal of Educational Society*, 8(1), 178-189. [In Persian] [http://www.iase-jrn.ir/article\\_251582.html?lang=en](http://www.iase-jrn.ir/article_251582.html?lang=en)
- Bel, R., Smirnov, V., & Wait, A. (2018). Managing Change: Communication, Managerial Style and Change in Organizations. *Economic Modelling*, 69(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2017.09.001>
- Dokht Bagher, N., & Askarian, F. (2016). The Relationship between the Individual and Organizational Time Management Skills among Managers of Physical Education in East Azerbaijan Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(2), 89-97. [In Persian] [https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article\\_2980.html?lang=en](https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_2980.html?lang=en)
- Fathi, R., Zeinabadi, H., Nave-Ebrahim, A., & Abdollahi, B. (2021). Developing and Validating a Model of Job Enrichment for Academic Staff: A Qualitative Study. *Management and Development Process*, 33(4), 177-205. [In Persian] <http://jmdp.ir/article-1-3982-fa.html>
- Feili, M., & Tavallaei, R. (2022). A Conceptual Design for Knowledge Management System 2.0 Based on Soft Systems Methodology (SSM) Approach. *Management and Development Process*, 34(4), 187-212. <http://jmdp.ir/article-1-3673-fa.html>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

- Galliers, R. D. (1991). Strategic Information Systems Planning: Myths, Reality and Guidelines for Successful Implementation. *European Journal of Information Systems*, 1(1), 55-64. <https://doi.org/10.1057/ejis.1991.7>
- Granić, A., & Marangunić, N. (2019). Technology Acceptance Model in Educational Context: A Systematic Literature Review. *British Journal of Educational Technology*, 50(5), 2572-2593. <https://doi.org/10.1111/bjet.12864>
- Greenhow, C., Li, J., & Mai, M. (2019). From Tweeting to Meeting: Expansive Professional Learning and the Academic Conference Backchannel. *British Journal of Educational Technology*, 50(4), 1656-1672. <https://doi.org/10.1111/bjet.12817>
- Harford, J., Stanfield, J., & Zhang, F. (2019). Do Insiders Time Management Buyouts and Freezeouts to Buy Undervalued Targets? *Journal of Financial Economics*, 131(1), 206-231. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.12.010>
- Huifen, L., & Xin, H. (2002). *Human Communication and Interaction in Web Based Learning: A Case Study of the Digital Media Web Course*. Paper Presented at the International Conference on Computers in Education, 2002. Proceedings. <https://doi.org/10.1109/CIE.2002.1185908>
- Iwanaga, T., El Sawah, S., & Jakeman, A. (2013). Design and Implementation of a Web-Based Groundwater Data Management System. *Mathematics and Computers in Simulation*, 93(1), 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.matcom.2012.11.009>
- Krishnaswamy, G. (2005). *Integration as a Key Concept in Information Systems Management: Implications for Just in Time E-Business*. Paper Presented at the Proceedings of the Fourth Global Conference on Flexible Systems Management; -Flexibility in New Product Development; Business Systems and Knowledge Management.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2015). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191(1), 2554-2558. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.298>
- Lewis, P. V. (2017). Building Tacit Knowledge Programs for B-Schools. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 17(4), 48-56.
- Lu, P., Yuan, S., & Wu, J. (2017). The Interaction Effect between Intra-Organizational and Inter-Organizational Control on the Project Performance of New Product Development in Open Innovation. *International Journal of Project Management*, 35(8), 1627-1638. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.09.009>
- MacCann, C., Fogarty, G. J., & Roberts, R. D. (2012). Strategies for Success in Education: Time Management is More Important for Part-Time than Full-Time Community College Students. *Learning and Individual Differences*, 22(5), 618-623. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.09.015>

- Mehroliya, S., Alagarsamy, S., & Sabari, M. I. (2021). Moderating Effects of Academic Involvement in Web-Based Learning Management System Success: A Multigroup Analysis. *Heliyon*, 7(5), e07000. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07000>
- Mikelsone, E., Segers, J.-P., & Spilbergs, A. (2022). Governance of Web-Based Idea Management System Rewards: From the Perspective of Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(2), 97. <https://doi.org/10.3390/joitmc8020097>
- Mosadegh, M. J., & Behboudi, M. (2011). Using Social Network Paradigm for Developing a Conceptual Framework in CRM. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(4), 63-71. <https://doi.org/10.52283/NSWRCA.AJBMR.20110104A06>
- Nehru, R. (2001). E-Commerce in the Indian Construction Industry. *NICMAR Journal*, 16(1), 51-59.
- Nielsen, Y., & Sayar, T. (2001). *Web-Based Information Flow Modelling in Construction*. Paper Presented at the 17th Annual ARCOM Conference.
- Nitithamyong, P., & Skibniewski, M. J. (2004). Web-Based Construction Project Management Systems: How to Make them Successful? *Automation in Construction*, 13(4), 491-506. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2004.02.003>
- Obradovic, V., Jovanovic, P., Petrovic, D., Mihic, M., & Bjelica, D. (2014). Web-Based Project Management Influence on Project Portfolio Managers' Technical Competencies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 119, 387-396. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.044>
- Olukayode, O. O., Oriola, D. A., & Ajao, J. A. (2022). Perceived Impact of Web-Based Learning Environments on Academic Achievement of Business Education Undergraduates. *KWASU International Journal of Education (KIJE)*, 5(1), 14-20.
- Opfer, N. D. (1997). *Intranet Internet Applications for the Construction Industry*. Paper Presented at the ASC Proceedings of the 33rd Annual Conference.
- Peña-Mora, F., & Tanaka, S. (2002). Information Technology Planning Framework for Japanese General Contractors. *Journal of Management in Engineering*, 18(3), 138-149. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0742-597X\(2002\)18:3\(138\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0742-597X(2002)18:3(138))
- Reece, B. L., & Brandt, R. (1997). *Human Relations; Principles and Practices*: Houghton Mifflin.
- Reunanen, T. (2015). Human Factor in Time Management. *Procedia Manufacturing*, 3(1), 709-716. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.311>
- Sabeti, M., Homayoun, S. M., & Ahmadi, F. (2014). The Role of Higher Education in National Development. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 6(4), 59-69. [In Persian]

- Sari, D. K., & Maningtyas, R. T. (2020). *Parents' Involvement in Distance Learning during the Covid-19 Pandemic*. Paper Presented at the 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.018>
- Serrano, M. Á., Maguitman, A., Boguñá, M., Fortunato, S., & Vespignani, A. (2007). Decoding the Structure of the WWW: A Comparative Analysis of Web Crawls. *ACM Transactions on the Web (TWEB)*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.1145/1255438.1255442>
- Shiroye, F., Mahdiayan, M. j., Torabi Goodarzi, M., & Khaseh, N. (2021). Investigating the Relationship between Time Management and Perfectionism and the Resilience of School Principals in Oshtiran. *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 7(2), 87-114. [In Persian] [http://jom.hmu.ac.ir/article\\_251228.html?lang=en](http://jom.hmu.ac.ir/article_251228.html?lang=en)
- Shneiderman, B. (2000). Universal Usability. *Communications of the ACM*, 43(5), 84-91. <https://doi.org/10.1145/332833.332843>
- Stasková, V., & Tóthová, V. (2015). Conception of the Human-to-Human Relationship in Nursing. *Kontakt*, 17(4), 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2015.09.002>
- Wixom, B. H., & Watson, H. J. (2001). An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success. *MIS Quarterly*, 25(1), 17-41. <https://doi.org/10.2307/3250957>
- Yang, H. (2016). Impact of Time Management for IT Services Management. *Procedia Computer Science*, 91(1), 700-706. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.07.173>
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). “Day-to-Day” Entrepreneurship within Organisations: The Role of Trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2008.08.003>
- Zekioglu, A., Erdogan, N., & Türkmen, M. (2015). Athletes Students Time Management Skills and Relationships between Academic Trophies. *Uluslararsi Hakemli. Psikyatri ve Psikoloji Arashtirmalari Dergisi*, 4(1), 24-37. <https://doi.org/10.17360/UHPPD.2015414020>

## ب) فارسی

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۵). مدیریت عملکرد (فرد، تیم و سازمان). ترجمه بهروز قلیچلی و داریوش غلامزاده، انتشارات صفار.

سرافراز، زهرا (۱۳۹۹). رابطه بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان با اثربخشی سازمانی در بین مدیران ادارات دولتی شهرستان کرج. کنفرانس علمی پژوهشی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت،

حسابداری و اقتصاد ایران.

مرتضوی کیاسری، سمیره؛ گوران اوریمی، ارسطو؛ صمدی، معصومه، و نوذری، منوچهر (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان در مدیران مقطع متوسطه شهر بابل.

نشریه مهندسی فرایندها، ۴(۹)، ۴۷-۶۳.

مسیح‌آ، مریم (۱۳۸۸). بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت‌های سازمانی آن در بین مدیران

تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور تهران.

مشبکی، اصغر (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی. انتشارات ترمه.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۹). روابط انسانی در آموزشگاه. انتشارات یسطرون.

فرایند  
فرایند  
فرایند

دوره ۳۵ - پاییز ۱۴۰۱ - شماره ۳ - پیاپی ۱۲۱

نحوه ارجاع به مقاله:

جمال‌الدینی، محمد؛ حسین‌زاده، بابک، و شجاعی، علی‌اصغر (۱۴۰۱). بررسی اثر مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان سازمانی در میان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی هرمزگان. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۵(۳)، ۱۹۷-۲۱۹.

Jamaldini, M., Hosseinzadeh, B., & Shojaee, A. A. (2022). Effects of Web-Based Management on Organizational Time Management among the Managers of Islamic Azad University of Hormozgan *Management and Development Process*, 35(3). 197-219.

DOI: [10.52547/jmdp.35.3.197](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.3.197)

**Copyrights:**

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Planning and Budgeting. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

