

## ارتباط مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی: نقش میانجی روابط انسانی - اخلاقی

محمدجمال‌دینی<sup>۱</sup>، دکتر بابک حسین زاده<sup>۲\*</sup>، دکتر علی اصغر شجاعی<sup>۲</sup>  
۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.  
۲. گروه علوم تربیتی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.  
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۶/۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۸/۱)

### چکیده

**زمینه:** مدیریت مبتنی بر وب یک فلسفه و استراتژی مدیریتی نوین است که توسط یک سیستم و یک فناوری پشتیبانی می‌شود که برای ایجاد یک رابطه تعاملی در یک محیط مشارکتی با محیط به منظور دستیابی به منافع متقابل ایجاد شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی با نقش میانجی روابط انسانی - اخلاقی انجام شد.  
**روش:** روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان می‌باشند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. سپس داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری در نرم‌افزار آماری SPSS تحلیل شدند.  
**یافته‌ها:** نتایج به دست آمده گویای آن است که مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی رابطه دارد و مشخص شد که مدیریت مبتنی بر وب با نقش واسطه‌ای روابط انسانی - اخلاقی با مدیریت زمان سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد.  
**نتیجه‌گیری:** میتوان بیان نمود که شبکه‌های مدیریت مبتنی بر وب قابلیت دستیابی در تمامی ساعات شبانه روز و در هر مکانی را دارند و به سهولت میتوان به آنها دسترسی پیدا کرد و از طریق آن با افراد زیادی در کوتاه‌ترین زمان ارتباط برقرار کرد، بنابراین با توجه به قابلیت مدیریت مبتنی بر وب در توسعه روابط و مدیریت زمان باید اهمیت روابط انسانی - اخلاقی را در این حیطه مورد توجه قرار داد.

**کلیدواژه‌گان:** مدیریت مبتنی بر وب، مدیریت زمان، روابط انسانی - اخلاقی

### سر آغاز

ابزارهای این مفهوم شامل وبلاگ‌ها، سرویس‌ها، ویکی‌ها، پادکست‌ها، وب‌ها، شبکه‌های اجتماعی و ابزارهای به اشتراک گذاری محتوا است (۴). مدیریت مبتنی بر وب الگوی جدیدی است که هدف آن ایجاد بحث‌های پرمغز و همچنین ایجاد روابط بسیار ارزشمند بین سازمان و مشتریان، شرکا و کارمندان آن است. مشتری محوری<sup>۲</sup> را می‌توان قاعده اصلی در مدیریت مبتنی بر وب در نظر گرفت، به این معنی که سازمان‌ها باید بیشتر بر محیط و روابط خود با آنها تمرکز کنند تا محصولات و خدمات (۵). مدیریت مبتنی بر وب به طور فزاینده‌ای برای بهبود مقرون به صرفه بودن و استفاده از منابع در برنامه‌های مختلف استفاده می‌شود (۶). حتی مشکلات ارتباطی که ممکن است منجر به شکست پروژه شود را می‌توان با استفاده از راه حل‌های مبتنی بر وب که به ایمیل و نرم افزارهای مشترک مرتبط هستند کاهش داد (۷).

مشخصه سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً تحت تأثیر محیط اطراف خود هستند و تغییر را به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند (۱). در دنیای امروز، توانمندی، توان اقتصادی و رفاه هر کشور در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است (۲). یک شرکت با طبیعت تکامل می‌یابد و اگر بخواهیم عملکرد و بهره‌وری بهبود یابد، تغییر اجتناب‌ناپذیر است. 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 خلاقانه برای برخی از مبرم‌ترین مشکلات جهان هستند (۳). مدیریت مبتنی بر وب<sup>۱</sup> یک فلسفه و استراتژی مدیریتی نوین است که توسط یک سیستم و یک فناوری پشتیبانی می‌شود که برای ایجاد یک رابطه تعاملی در یک محیط مشارکتی با محیط به منظور دستیابی به منافع متقابل ایجاد شده است.

سال‌هاست که سازمان‌ها دو منبع کلیدی سرمایه و نیروی کار را برای موفقیت یک سازمان حیاتی می‌دانند، اما امروزه منبع سومی که ضرورت آن کمتر از دو منبع دیگر نیست، همان زمان است (۱۸). مدیریت زمان<sup>۵</sup> یکی از مولفه‌های کلیدی در موفقیت سازمان‌ها و شرکت‌هاست (۱۹). مدیران به موقع و هدفمند، با تکیه بر دلایل موجه و صحیح، با همراهی افراد شایسته، در زمان مناسب و دقیق برای دستیابی به هدف صحیح، فعالیت‌های خود را آغاز می‌کنند و در طول مسیر به صورت منظم، دست به کارهای هدفمند می‌زنند (۲۰). 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 فرآیندهای کاری کمک کند، تعادل و موفقیت کاری را ارمغان بیاورد (۲۱). مدیریت زمان برای کارکنان بسیار مهم است، زیرا کارایی، اثربخشی و بهره‌وری آنها را افزایش می‌دهد (۲۲). در تعریف مدیریت زمان باید گفت که مدیریت زمان یک سیستم کاربردی<sup>۶</sup> رایج از استراتژی‌ها 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 (۲۳). این مهارت شامل طیف گسترده‌ای از فعالیت‌ها مانند برنامه‌ریزی<sup>۷</sup>، تخصیص، تعیین اهداف، نظارت، سازماندهی، اولویت بندی و تجزیه و تحلیل زمان صرف شده است (۲۴).

با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش در نظر دارد، با توجه به میانی نظری و مدل مفهومی در نظر گرفته شده، به بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی با متغیر میانجی روابط انسانی-اخلاقی جهت ارائه مدل دست یابد. بنابراین فرضیات زیر قابل بررسی است:

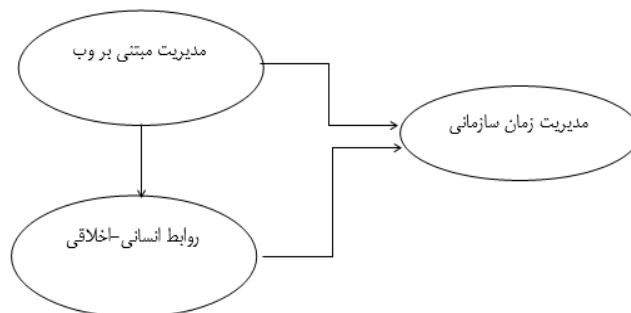
فرضیه اول: مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی-اخلاقی رابطه دارد.

فرضیه دوم: روابط انسانی-اخلاقی با مدیریت زمان رابطه دارد.

فرضیه سوم: مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت رابطه دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی-اخلاقی با مدیریت زمان رابطه دارد.

بر این اساس مدل مفهومی پژوهش مطابق با نگاره ۱ می‌باشد.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

سه سطح عالی، میانی و عملیاتی که بر اساس آمار ارایه شده ۴۲۳ نفر می‌باشند. که بر اساس شیوه نمونه گیری احتمالی ساده تعداد ۲۰۱ نفر جهت انجام پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش

در تعریف مدیریت مبتنی بر وب می‌توان گفت که اگر نقش سیستم‌های اطلاعاتی را در تامین اطلاعات مورد نیاز کاربران به ویژه مدیران را در نظر بگیریم، سیستم مدیریت اطلاعات<sup>۳</sup> یا مدیریت مبتنی بر وب، نسل دوم سیستم اطلاعاتی است که به طور خاص گزارش‌های لازم از سیستم‌های پردازش تعامل را به صورت ترکیبی، آنلاین و در قالب نمودارهای تعریفی ارائه می‌کند و به مدیران ارائه می‌دهد به همین دلیل به آن سیستم گزارش‌دهی مدیریت نیز می‌گویند (۸). این سیستم مجموعه‌ای تصفیه شده از داده‌های مورد نیاز مدیران مربوطه را برای تصمیم‌گیری صحیح و سریع مبتنی بر اطلاعات فراهم می‌کند (۹). امروزه که دنیای تغییرات شتابنده، شگفت‌انگیز و دور از انتظار است و عصر استفاده از رویکردهای سنتی در مدیریت سازمانی تغییر کرده و در قالب سیستم‌های هوشمند و خیره، سازمان‌های یادگیرنده تغییر کرده و جهانی شدن تحولی را ایجاد کرده است اما نتوانست کار را با نیروی انسانی و از طریق آنها پر نکند (۱۰). هر چه نیروی کار شایستگی و کارآمدی بیشتری داشته باشد، پیشرفت و توفیق در زمینه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی بیشتر می‌شود (۱۱). مدیریت صحیح و توجه به روابط انسانی-اخلاقی<sup>۴</sup> و ارتباطات بین فردی همچنان راز مهم موفقیت سازمانی است. تاکید بر روابط انسانی-اخلاقی گام مهمی در جهت توسعه سازمان است (۱۲). ارتباط اخلاق مدارانه بین کارکنان در یک شرکت بر روان شدن روند همکاری در شرکت بسیار تأثیرگذار است. روابط خوب بین رهبران و زیردستان درک کار را آسانتر می‌کند و روحیه‌شان را برای انجام کار و مسئولیت‌پذیری فراهم می‌کند (۱۳ و ۱۴). درحقیقت روابط انسانی-اخلاقی یکی از مواهب الهی است که به عنوان نیاز در وجود انسان قرار داده شده تا انسان‌ها بتوانند یکدیگر را درک کنند و با یکدیگر زندگی کنند. روابط اخلاقی مایه سعادت و لطافت و بارآوری انسان است که در سایه آن امور آسان، روان تهذیب و استعدادها شکوفا می‌شود. علم اخلاق، دانش رفتار و روابط انسانی-اخلاقی در سازمان را باید جوهره تمامی علوم رفتاری دانست که می‌خواهد از همه آن علوم به صورت علمی و در تعامل با دیگران استفاده کند. روابط انسانی-اخلاقی در گسترده‌ترین معنای آن شامل انواع تعاملات بین افراد-تعارضات آنها، تلاش‌های معاضدت‌آمیز و روابط گروهی است (۱۵-۱۷).

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در

خودآگاهی، خودپذیری<sup>۸</sup>، انگیزش<sup>۹</sup>، اعتماد<sup>۱۰</sup>، خودآشکار سازی<sup>۱۱</sup>، تعارض می باشد که در مجموع با ۵۰ گویه اندازه گیری می‌شوند. مدیریت زمان سازمانی نیز با استفاده از پرسشنامه مسیحا (۱۳۸۸) طراحی و اعتباریابی شده است و پرسشنامه شامل ابعاد هدف گذاری، اولویت بندی اهداف، برنامه ریزی عملیات<sup>۱۲</sup>، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات<sup>۱۳</sup>، مدیریت جلسات است که در مجموع شامل ۴۰ گویه می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۱، کم، نمره ۲، تا اندازه ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۴ و خیلی زیاد، نمره ۵) طراحی شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری *Spss19* و *Amos18* به کمک مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد.

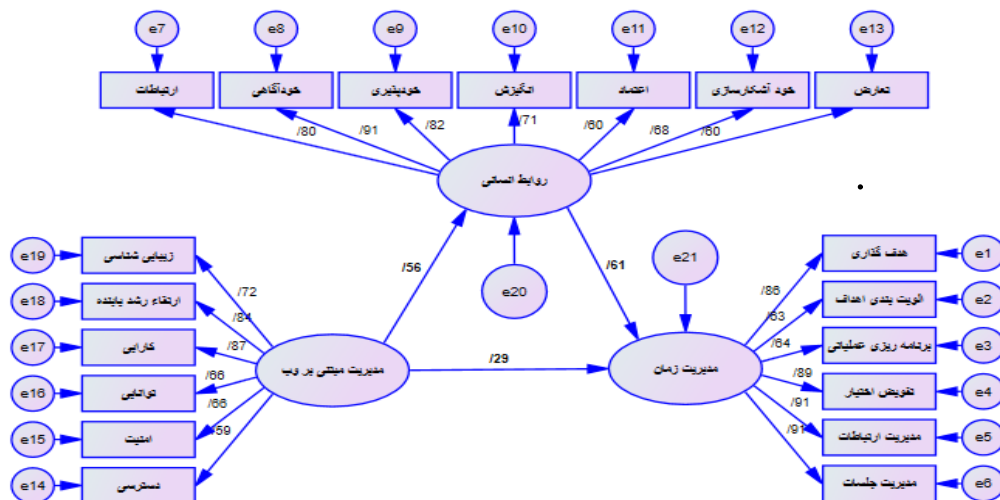
### یافته‌ها

نگاره ۲ نشان‌دهنده مدل معادلات ساختاری برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را مشخص می‌کند. در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب ابتدا شاخص‌های برازش موردبررسی قرار می‌گیرد. همان‌گونه که در جدول ۱ نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

پرسش نامه می باشد. پرسشنامه مدیریت مبتنی بر وب محقق ساخته می باشد. برای طراحی گویه‌های پرسشنامه از نظریه‌ها و پیشینه تجربی در راستای مدیریت مبتنی بر وب بهره گیری 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 و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده‌ها در مرحله اول، رتبه بندی‌های به دست آمده درباره مولفه‌های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آنها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه بندی به دست آمده اعلام کنند که 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، ارتقاء رشدیابنده، زیبایی شناسی می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۱، کم، نمره ۲، تا اندازه‌ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۴ و خیلی زیاد، نمره ۵) طراحی شده است. جهت اندازه گیری روابط انسانی-اخلاقی از پرسشنامه ریس و برنندت (۲۰۰۰) استفاده گردید. این پرسش نامه شامل ۷ بعد ارتباطات،

### جدول ۱: شاخص‌های برازش

نام شاخص	نماد	مقدار قابل قبول	مقدار ایده ال	مدل ساختاری
درجه آزادی	(df)	-	-	۱۴۹
کای اسکور	( $\chi^2$ )	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	۳۲۰/۹۲۲
کای اسکور بهینه شده	( $\chi^2/df$ )	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	۲/۱۵
نیکوئی برازش	(GFI)	$.80 \leq GFI < .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	۰/۸۱۳
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	(RMR)	$0 < RMR \leq 10$	$0 \leq RMR \leq 05$	۰/۰۷۱
شاخص برازش تطبیقی	(CFI)	$.90 \leq CFI < .97$	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	۰/۹۰۶
ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد	(RMSEA)	$.05 < RMSEA \leq .08$	$0 \leq RMSEA \leq .05$	۰/۰۷۶۲
شاخص نیکوئی برازش اجزای	(PGFI)	$.50 \leq PGFI < .60$	$.60 \leq PGFI \leq 1.00$	۰/۵۵۹
شاخص برازش اجزای هنجار شده	(PNFI)	$.50 \leq PNFI < .60$	$.60 \leq PNFI \leq 1.00$	۰/۶۳۹



نگاره ۲: مدل برازش شده پژوهش

محاسبه کرد. شایان ذکر است که همه نرم افزارها معناداری اثرات مستقیم بین متغیرها را محاسبه کرده و در خروجی های خود ارائه می دهند اما معناداری اثر غیر مستقیم را ارائه نمی کنند و بعضاً میزان اثر غیر مستقیم را بر اساس فرمولی که در بالا گفته شد ارائه می دهند بنابراین معناداری اثر غیر مستقیم باید دستی حساب شده که در ادامه فرمول محاسبه آن بر اساس روش سوئل آورده شده است.

$$t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}}$$

در این فرمول

$a$ : میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی

$sa$ : میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی

$b$ : میزان اثر میانجی بر وابسته

$sb$ : میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته

با توجه به توضیحات ارائه شده در بالا در ادامه فرضیات میانجی مورد بررسی قرار می گیرد.

جهت محاسبه میزان اثر غیرمستقیم مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان از طریق روابط انسانی-اخلاقی همانگونه ملاحظه می گردد مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی-اخلاقی برابر  $0/56$  (میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی های نرم افزار =  $0/059$ ) و برای رابطه بین دو متغیر روابط انسانی-اخلاقی و مدیریت زمان برابر  $0/61$  (میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی های نرم افزار =  $0/095$ ) محاسبه گردید. بنابراین میزان اثر غیرمستقیم مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان از طریق روابط انسانی-اخلاقی برابر با  $0/341$  می باشد. با توجه به اینکه عدد معناداری برای این آزمون  $5/318$  برآورد شده است می توان گفت این فرضیه نیز تأیید می شود.

در مدل برازش یافته تمام اثرهای مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان  $0/95$  معنادارند ( $p < 0/05, t > 1/96$ ). برای آزمون فرضیه از دو شاخص  $p$ -value و  $t$ -value استفاده شده و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مدنظر کمتر از  $0/05$  و مقدار شاخص دوم خارج از بازه  $\pm 1/96$  باشد. همانگونه که در جدول ۴ و همچنین شکل ۲ مشاهده می شود ضریب اثر مدیریت مبتنی بر وب بر روابط انسانی-اخلاقی و مدیریت زمان به ترتیب برابر با  $0/56$  و  $0/29$  می باشد که با توجه به دو شاخص  $p$ -value و  $t$ -value که برای هر دو رابطه به ترتیب از  $0/05$  کمتر و خارج از بازه  $\pm 1/96$  می باشد می توان گفت این دو فرضیه تأیید می شود. همچنین اثر روابط انسانی بر مدیریت زمان نیز برابر با  $0/61$  می باشد که مقدار دو شاخص مذکور برای این دو ضریب نیز در بازه مناسب و مطلوب قرار دارند بر این اساس می توان گفت که این فرضیه نیز تأیید می شوند.

فرضیه چهارم این پژوهش به نقش میانجی روابط انسانی-اخلاقی مربوط می شود در آزمون های آماری متغیرهای میانجی باید به دو سؤال پاسخ داده شود: الف) اثر غیرمستقیم  $X$  از طریق  $M$  بر  $Y$  چقدر است؟ و ب) آیا متغیر  $M$  (متغیر میانجی) نقش میانجی دارد؟ یا به عبارت دیگر آیا اثر غیرمستقیم  $X$  (متغیر مستقل) از طریق  $M$  بر  $Y$  (متغیر وابسته) معنادار است؟ جهت پاسخ به سؤال اول یعنی اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته می توان از روش سوئل (۱۹۸۲) استفاده کرد. در این روش مقدار اثر غیرمستقیم با فرمول زیر محاسبه می شود که در این فرمول  $a$  اثر متغیر مستقل بر میانجی و  $b$  اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$Bindirect = a \times b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می توان با استفاده از آزمون هایی مانند سوئل، بارون و کنی و گودمن معناداری اثر غیر مستقیم را نیز

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون فرضیه های مستقیم/غیر مستقیم

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	t-value	نتیجه
۱	مدیریت مبتنی بر وب ← روابط انسانی-اخلاقی	۰/۵۶	۰/۰۰۰	۸/۶۱۴	تأیید
۲	روابط انسانی-اخلاقی ← مدیریت زمان	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۱۱/۶۹۵	تأیید
۳	مدیریت مبتنی بر وب ← مدیریت زمان	۰/۲۹	۰/۰۰۰	۵/۸۲۶	تأیید
۴	مدیریت مبتنی بر وب ← روابط انسانی-اخلاقی ← مدیریت زمان	۰/۳۴	۰/۰۰۰	۵/۳۱۸	تأیید

هدف اول این پژوهش بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی-اخلاقی بوده که در قالب فرضیه اول مطرح شد. پس از آزمون این فرضیه مشخص شد که بین مدیریت مبتنی بر وب با روابط انسانی-اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش ها همسو است (۲۵ و ۵).

## بحث

از آنجا که هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب و روابط انسانی-اخلاقی با مدیریت زمان سازمانی بود، چهار فرضیه مدنظر قرار گرفت و جهت پشتیبانی از فرضیه های پژوهش، مطالعاتی که همسو با پژوهش بودند مورد تطبیق و مقایسه قرار گرفتند.

دکتر بابک حسین زاده و همکاران: ارتباط مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان سازمانی: نقش میانجی روابط انسانی-اخلاقی

پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی عبارتند از:

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

### نتیجه‌گیری

میتوان بیان نمود که شبکه‌های مدیریت مبتنی بر وب قابلیت دستیابی در تمامی ساعات شبانه روز و در هر مکانی را دارند و به سهولت میتوان به آنها دسترسی پیدا کرد و از طریق آن با افراد زیادی در کوتاه‌ترین زمان ارتباط برقرار کرد، بنابراین با توجه به قابلیت مدیریت مبتنی بر وب در توسعه روابط و مدیریت زمان باید اهمیت روابط انسانی - اخلاقی را در این حیطه مورد توجه قرار داد.

### ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

### واژه نامه

- |                                     |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| 1. Web based management             | مدیریت مبتنی بر وب   |
| 2. Customer oriented                | مشتری محوری          |
| 3. Information management system    | سیستم مدیریت اطلاعات |
| 4. Ethical-Humanistic relationships | روابط انسانی-اخلاقی  |
| 5. Time management                  | مدیریت زمان          |
| 6. Application system               | سیستم کاربردی        |
| 7. Planning                         | برنامه ریزی          |
| 8. Self-acceptance                  | خودپذیری             |
| 9. Motivation                       | انگیزش               |
| 10. Trust                           | اعتماد               |
| 11. Self-disclosure                 | خودآشکارسازی         |
| 12. Operation planning              | برنامه ریزی عملیات   |
| 13. Communication management        | مدیریت ارتباطات      |

هدف دوم این پژوهش بررسی رابطه بین روابط انسانی-اخلاقی با مدیریت زمان بوده که در قالب فرضیه دوم مطرح شد. تجزیه و تحلیل فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین روابط انسانی-اخلاقی با مدیریت زمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها همسو است (۲۶-۲۹).

هدف سوم این پژوهش بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان بوده که در قالب فرضیه سوم مطرح شد. پس از آزمون این فرضیه مشخص شد که بین مدیریت مبتنی بر وب با مدیریت زمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها همسو است (۳۰ و ۳۱).

هدف چهارم این پژوهش بررسی رابطه مدیریت مبتنی بر وب از طریق روابط انسانی-اخلاقی با مدیریت زمان بوده که در قالب فرضیه چهارم مطرح شد. تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که اثر غیر مستقیم مدیریت مبتنی بر وب بر مدیریت زمان با نقش میانجی روابط انسانی-اخلاقی رابطه مثبت و معنادار است. نتایج حاصل از این فرضیه را نمی‌توان به صورت مستقیم با یافته‌های قبلی مقایسه کرد اما می‌توان نتایج حاصل را مکمل با یافته‌های پژوهش‌های قبلی همسو دانست (۲۶-۳۰ و ۵).

پس از تحلیل و دریافت آزمون فرضیه‌ها، مواردی که به عنوان پیشنهاد مطرح می‌شود این است که، در راستای نتایج به دست آمده از فرضیه اول پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه زمینه‌های علمی به کارگیری 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 همچنین منبع اطلاعاتی مفید و یکی از زمینه‌های اصلی برای سرعت بخشی به روندها و فعالیت‌های سازمانی است. در راستای نتایج به دست آمده از فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود که مدیران با فراهم نمودن زمینه‌ای 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 ارائه‌ی راهکارهای مناسب جهت برخورد و حل مشکلات استفاده نماید، این مهم می‌تواند زمینه توسعه روابط انسانی-اخلاقی را در تمامی سطوح دانشگاه فراهم آورد. در راستای نتایج به دست آمده از فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود که مدیران، با طراحی و اجرای آموزش‌های مدون برای یادگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، به همراه فراهم سازی شرایطی که همه اعضای سازمان بتوانند از شیوه‌های مدیریت مبتنی بر وب استفاده داشته باشند و ارتباط موثر با یکدیگر برقرار کنند که بتوان زمینه توسعه روابط انسانی-اخلاقی در آنها را فراهم آورد و در راستای نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم پیشنهاد می‌شود که با توسعه مهارت‌های رفتاری<sup>۱۴</sup>، صفات اخلاقی<sup>۱۵</sup> و قابلیت‌های انسانی و فراهم سازی تکنولوژی‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی به منظور توسعه مدیریت مبتنی بر وب در سازمان شرایطی فراهم گردد که اعضای سازمان بویژه مدیران بتوانند از فناوری‌های نوین استفاده کنند که در نهایت بتوانیم شاهد بهبود مدیریت زمان در دانشگاه‌ها باشیم.

## References

- 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
- Awando M, Wood A, Camargo E, Layne P. (2014). Advancement of mid-career faculty members: perceptions, experiences, and challenges. In *Gender Transformation in the Academy*. Emerald Group Publishing Limited.
- Vahdat S. (2021). The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era. *Kybernetes: The International Journal of Systems & Cybernetics*; 51(6): 2065-2088.
- Mosadegh MJ, Behboudi M. (2011). Using social network paradigm for developing a conceptual framework in CRM. *Australian Journal of Business and Management Research*; 1(4): 63-73.
- 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.
- Pekçetin S, Günel A. (2021). Effect of web-based time-use intervention on occupational balance during the Covid-19 pandemic. *Canadian Journal of Occupational Therapy*; 88(1): 83-90
- Senani A. (2013). Construction Paradigms: A Review on Web-based Project Management. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering*; DOI: <https://doi.org/10.22214/ijraset.2022.38897>
- Iwanaga T, El Sawah S, Jakeman A. (2013). Design and implementation of a web-based groundwater data management system. *Mathematics and Computers in Simulation*; 93:164-174.
- Galliers RD. (1991). Strategic information systems planning: myths, reality and guidelines for successful implementation. *European Journal of Information Systems*; 1(1): 55-64.
- Bel R, Smirnov V, Wait A. (2018). Managing change: Communication, managerial style and change in organizations. *Economic Modelling*; 69: 1-12
- 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: 2554-2558.
- Seyed Javadin SR. (2015). *Management of organizational behavior*. 1<sup>st</sup> ed. Iran/Tehran: Negahe Danesh Publication. (In Persian).
- Khairani NT, Sari MW, Sari VN, Novrianto A. (2022). Human relations and working environment conditions in building a work ethic with motivation as mediation at the office of the agency for personnel and human resources development (BKPSDM) Sawahlunto City. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*; 7(1):14-24.
- Mohajeran B, Ghaleei A, Shojakhani A, Ashrafi Salimkandi F. (2021). Relationship between work ethics with social responsibility and organizational commitment. *Ethics in Science and Technology*; 15(4): 138-146. (In Persian).
- Mirkamali SM. (2012). *Human relationship in institute*. 1<sup>st</sup> ed. Iran/Tehran: Yasterun Publication. (In Persian).
- Ashrafi Salimkandi F, Ghalavandi H, Ghaleei A. (2021). The relationship between critical thinking and organizational innovation by mediating role of organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 16(1) :100-107. (In Persian).
- Ghalavandi H, Omranzadeh O, Ashrafi Salimkandi F. (2019). Predicting work consciousness as an ethical principle based on value-based leadership component. *Ethics in Science and Technology*; 14(2): 99-105. (In Persian).
- Seyyedfardi SA. (2015). Investigating the effect of time management skills on job stress management (Case study: Employees of the General Directorate of Customs in Tehran). [M.A. thesis]. Islamic Azad University Tehran, Iran. (In Persian).
- Lewis D. (2013). *Time management: how to increase your punctuality by 10 hours every week*. Translated by Shahbaz K. 11<sup>th</sup> ed. Tehran: Ghoghnoos Publication. (In Persian).
- Blanchard A, Gatri K. (2012). *Time management, punctuality and purposefulness*. Translated by Amini F. 4<sup>th</sup> ed. Tehran: Fara Publication
- Al Khatib AS. 2014. Time management and its relation to student's stress, gender and academic achievement among sample of students at Al Ain University of Science and Technology, UAE. *International Journal of Business and Social Research*; 4(5): 47-58.
- Zekioglu A, Erdogan N, Türkmen M. (2015). Athletes students time management skills and relationships between academic trophies. *Psikiyatri ve Psikoloji Arastirmalari Dergisi*; 4: 24-37.
- 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.
- 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.
- Hafezi S, Naghibi H, Naderi A, Najafi M, Mahmoudi H. (2008). Examining the level and relationship of individual skill with organizational behavior of time management in educational managers. *Journal of Behavioral Sciences*; 2(2): 183-192. (In Persian).
- Mortazavi Kiasari S, Gooran A, Samadi M, Norouzi M. (2017). Investigating the relationship between individual skills and organizational skills of time management in high school managers of Babol. *Journal of Process Engineering*; 4(9): 47-63. (In Persian).
- Dokht Bagher N, Askarian F. (2016). Relationship between individual and organizational skills of time management among physical education managers of East Azarbaijan province. *Studies of Organizational Behavior Management in Sports*; 3(10): 89-97. (In Persian).
- Masiha M. (2009). Investigating the relationship between individual time management skills and organizational skills among physical education managers of universities

14. Behavioral skills

مهارتهای رفتاری

15. Ethical traits

صفات اخلاقی

- in the country. [M.A. thesis]. Payame Noor University, Tehran, Iran. (In Persian).
29. Yang H. (2016). Impact of time management for it services management. *Procedia Computer Science*; 91:700-706.
30. Reunanen T. (2015). Human factor in time management. *Procedia Manufacturing*; 3: 709-716.