

توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان و فرآیند آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران

علیرضا نریمانی^{۱*}

عصمت مسعودی ندوشن^۲

نیره شاه‌محمدی^۳

چکیده

از وظایف دانشگاه‌های ارتش توانمندسازی کارکنان جهت مقابله با تهدیدات نوظهور آینده است. توسعه آینده پژوهی در فرماندهان و کارکنان ارتش می‌تواند از طریق مدیریت زمان در آموزش ضمن خدمت کارکنان بهبود یابد. با آینده پژوهی، از دل تغییرات امروز، واقعیات فردا متولد می‌شوند. توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان از عوامل انگیزشی در آموزش ضمن خدمت کارکنان می‌باشد. پژوهش حاضر به بررسی رابطه توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت پرداخته است. نوع پژوهش کاربردی با روش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری، کارکنانی از ارتش که در ارتباط با آموزش کارکنان مسئولیت داشته و مشغول فعالیت می‌باشند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه ترکیبی با ضریب پایایی ۰/۷۷ و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان در مؤلفه درک مفهومی، ۳/۳۲، توانایی محاسباتی، ۳/۵۳، روحیه آینده‌نگری ۳/۴۴ و روش‌شناسی ۳/۴۹ می‌باشد، همچنین میزان آینده‌نگری مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان ۳/۹۳ است که بالاتر از متوسط می‌باشند. ضریب همبستگی، آموزش ضمن خدمت و درک مفهومی، توانایی محاسباتی، روحیه آینده‌نگری و روش‌شناسی معنی‌دار می‌باشد. نظر به نقش کارکنان در توان رزمی ارتش و مطابق با نتایج به دست آمده از این پژوهش می‌توان با تقویت توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان در آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش موجبات بهره‌روی و اثربخشی و تحقق اهداف آموزشی ارتش را فراهم و در جهت بهبود و ارتقاء آمادگی رزمی، توان رزمی و قدرت دفاعی و بازدارندگی ارتش تلاش نمود.

واژه‌های کلیدی:

توانمندی آینده پژوهی، مدیریت زمان، آموزش ضمن خدمت.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب و عضو هیئت علمی دانشگاه دافوس آجا

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

۳. استادیار سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش

مقدمه

اندیشیدن پیرامون آینده، پدیده‌ای جهان شمول است که می‌توان ریشه آن را در دوران پیش از تاریخ بشر نیز جستجو کرد (Pedram, 2014). در وضعیت کنونی جهان که تغییرات در همه زمینه‌ها به سرعت انجام می‌شود، آینده‌نگری و سازمان‌دهی فعالیت‌های علمی برای پیش‌بینی آینده ضرورتی انکارناپذیر است. در این راستا می‌توان ادعا نمود که اگر نظام آموزشی هر کشوری مبتنی بر آینده‌پژوهی نباشد و نتواند توانایی آینده‌نگری را ارتقا دهد، قادر نخواهد بود تا برون‌داد چندان مفیدی ارائه نماید؛ چرا که با عدم بهره‌گیری از اصل آینده‌پژوهی بسیاری از فرصت‌های خود را بدون ارائه دست‌آورد قابل عرضه‌ای از دست می‌دهد (باقری پشتگل و سامری، ۱۳۹۶).

آینده‌پژوهی با بهره‌گیری از تحلیل وضعیت موجود، شناسایی سازوکارهای تغییر و تعریف سناریوهای مختلف، توسعه و بهبود را در آینده‌های محتمل و ممکن پیش‌بینی می‌کند. تصمیم‌های خوب بستگی کامل به دورنگری دارد. زندگی امروزی با گذشته بسیار متفاوت است؛ باید آینده را خلق نمود تا سازمان و جامعه را در برابر تغییرات آینده، آماده ساخت (واعظی و همکاران، ۱۳۹۶). آینده‌پژوهی مجموعه تلاش‌هایی است که با استفاده از تجزیه و تحلیل منابع، الگوها و عوامل تغییر (یا تغییر نکردن) یا ثبات به تجسم آینده‌های بالقوه و برنامه‌ریزی برای آنها می‌پردازد (پیش، ۲۰۱۶). در همین راستا فرامینی از طرف فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) خطاب به نیروهای مسلح و ارتش جمهوری اسلامی ایران ابلاغ گردیده است که «از لحاظ آموزش، تمرین، تدریب و آمادگی‌های ظاهری، سازمانی و نظامی و همین‌طور از لحاظ آمادگی‌های باطنی، خودتان را همواره برای آینده آماده نگهدارید، به‌نظر من این تکلیف امروز همه ماست». «آموزش نظامی و به‌طور کلی نظامی‌گری، شامل همه چیز یک مجموعه نظامی است. مبدا کسی خیال کند که برای آموزش و انضباط و تجهیزات و سازماندهی و سلسله مراتب باید ارزش‌چندانی قائل نشویم؛ برای یکایک اینها باید ارزش قائل شد. من بارها این حرف‌ها را گفته‌ام و تکرار کرده‌ام و نمی‌خواهم تکرار کنم». «پیشرو شما باشید، پیش قراول شما باشید، نوآور شما باشید؛ پیام جدید را شما برای دنیا دارید در عرصه هر دانشی که بشود و بتوان از جمله، دانش نظامی و فنون نظامی‌گری و روش‌های نوین سازماندهی نظامی شما باید بهترین را داشته باشید»^۳.

۱. دیدار با فرماندهان و مسؤولان دفاتر نمایندگی ولی فقیه در نیروی زمینی سپاه پاسداران، ۷۰/۲/۲۱

۲. سخنرانی در مجمع بزرگ فرماندهان و مسؤولان و دفاتر نمایندگی ولی فقیه در سپاه، ۷۰/۶/۲۷

۳. سخنرانی در مجمع بزرگ فرماندهان و مسؤولان و دفاتر نمایندگی ولی فقیه در سپاه، ۷۰/۶/۲۷

از طرفی باید توجه نمود که مهمترین اهداف هر سازمان افزایش بهره‌وری سازمانی به شمار می‌رود و توانایی مدیران در مواجهه با فشار زمانی موجود و نحوه کنترل و مدیریت زمان و همچنین میزان پایبندی به اجرای تعهدات سازمانی در مقابل افراد، با توجه به نوع خدمات ارائه شده، از عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری سازمانی می‌باشد. لذا عوامل محیطی تأثیرگذار بر کارایی سازمان‌ها و تغییرات سریع و عمیق در خواسته‌ها و نیازهای افراد از یک سو و لزوم ارتقاء عملکرد درون سازمان‌ها از طریق افزایش بهره‌وری از سویی دیگر، سبب شده که مدیران سازمان‌های موفق، بیش از پیش به روش‌ها و فنون آینده‌پژوهی و مدیریت زمان توجه داشته باشند (Yang, 2016).

سناریوپردازی، تحلیل روندهای کمی، تحلیل روندهای کیفی، روش دلفی و شبیه‌سازی را می‌توان از جمله مطرح‌ترین فنون آینده‌پژوهی دانست که بیشترین توجه پژوهشگران را به خود جلب نموده‌اند (امین بیدختی و نامنی، ۱۳۹۴). آینده اساساً قرین به عدم قطعیت خواهد بود و همه آثار و رگه‌هایی از اطلاعات و واقعیات که ریشه در گذشته و حال دارند، می‌توانند رهنمون ما به آینده باشند. ادامه «تصمیم‌گیری صرفاً چندین آینده محتمل بر اساس تجارب گذشته»، غفلت از رصد تغییرات آتی را در پی خواهد داشت و با تلخکامی روبرو خواهد شد. عدم قطعیت نهفته در آینده برای بعضی، توجیه کننده عدم دوراندیشی آنان است و برای عده‌ای دیگر منبعی گران‌بها از فرصت‌ها است (واعظی و همکاران، ۱۳۹۶). با چنین توصیفی، نقطه آغازین برتری هر سازمان، در مدیریت منابع و در رأس آن مدیریت زمان است (Tracy, 2014).

مدیریت زمان، استفاده بهینه از سرمایه پرارزش، کمیاب و عادی شده زمان است و علاوه بر این که منافع با اهمیت و قابل توجهی را عاید سازمان می‌نماید، بازدهی و عملکرد سازمان را بهبود بخشیده و کنترل مدیریت را بر فرآیندهای سازمانی و امور سازمان افزایش می‌دهد (Rezai, 2016). در واقع مدیریت زمان جوهره موفقیت مدیریت و سازمان در هر رویداد سازمانی است و موجب افزایش بهره‌وری سازمان شده، از اصول اصلی مدیریت بوده و جدای از مدیریت سازمان نمی‌باشد (Heechun, 2016). هدف اصلی و با اهمیت مدیریت زمان جلوگیری از اتلاف منابع و سرمایه گران‌بهای زمان و نظم و ترتیب دادن به زمان کاری است که دارای سه بعد برنامه‌ریزی جهت انجام امور، تعیین اولویت‌های امور، روش انجام کار در امور جاری است (میردورقی و همکاران، ۱۳۹۵).

در بعد آموزشی چنین بیان می‌گردد که تلاطم و پیچیدگی محیط جهانی و به تبع آن سرعت و شتاب تغییرات محیطی در محیط بین‌المللی و فناوری‌های نوین، منجر به لزوم تغییرات سریع و به‌روز شدن آموزش‌ها جهت متناسب سازی محتوا، متون آموزش‌ها و برنامه‌های آموزشی با تغییرات و پاسخ‌گویی به تغییرات و تهدیدات محیطی و تغییر مداوم و بهبود مستمر فرآیند آموزش ضمن خدمت کارکنان می‌گردد (آسترکی، ۱۳۹۴). برنامه‌های درسی آینده‌محور به جای آموختن واقعیات بر فرآیندهای یادگیری چگونه یاد گرفتن تأکید می‌کند و توسعه مهارت‌ها و تلقی‌های متغیر درباره آینده را مهمتر از کسب دانش مطلق می‌داند (همتی و همکاران، ۲۰۱۶: ۶۶).

آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به‌وسیله مدیریت سازمان‌ها برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی از بایدهای هر سازمانی محسوب می‌شود. در گذشته چنین گمان می‌رفت که زمان آموختن با زمان کار کردن و زندگی کردن از هم جدا هستند و بنابراین برای آنها آموزشی درخور توجه بود که پیش از آغاز کار به افراد داده می‌شد. بر این گمان انسان برای زمانی می‌آموزد و سپس به زندگی و کار مولد و سودمند می‌پردازد و زمانی که کار و زندگی آغاز می‌شود، دیگر ادامه آموزش و پرورش جایی درخور توجه ندارد. این اندیشه اکنون روایی و جایگاهی ندارد و آموزش و پرورش با زیستن انسان همراه شده است. همه مردم برای همه وقت باید به آموختن بپردازند و دانش تخصصی خود را تازه سازند و با نیرو و آگاهی بیشتر زندگی سودمند را دنبال کنند. واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی متخصص است.

در ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز نیروی انسانی متخصص، با تجربه و آموزش دیده منجر به ارتقاء آمادگی رزمی، توان نظامی، قدرت نظامی و قدرت بازدارگی برای کشور گردیده، به‌گونه‌ای که متخصصان توسعه منابع انسانی معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه و کارآمدی ارتش را تعیین می‌کند، منابع انسانی ارتش است، نه تجهیزات، سرمایه و یا منابع مادی دیگر، منابع انسانی آموزش دیده در زمان مناسب با آموزش‌های متناسب و به موقع، توانمندی دفاعی را افزونی بخشیده و عوامل بازدارندگی را ارتقاء می‌بخشند تا سیاست ملی را در مجامع جهانی پیش ببرند. توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان در فرآیند آموزش ضمن خدمت کارکنان، یک مسئله جدی بوده و فرآیند آموزش شامل چهار مرحله اصلی نیازسنجی، طرح‌ریزی، اجرا برنامه‌ها و ارزیابی آموزشی است (شوقی، ۱۳۹۵). بنابراین توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر

مدیریت زمان در فرآیند آموزش ضمن خدمت کارکنان به عنوان سؤال و دغدغه اصلی مطرح می‌باشد.

در همین راستا پژوهش حاضر به بررسی رابطه توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش پرداخته است. هدف اصلی پژوهش حاضر "تبیین رابطه توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش" می‌باشد. پرسش اصلی پژوهش بر گرفته از هدف اصلی پژوهش بوده و چنین طراحی شده است که "فیمابین توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه وجود دارد؟" در همین راستا به پرسش‌های جزئی زیر نیز پرداخته شده است:

(۱) فیمابین درک مفهومی مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

(۲) فیمابین توانایی محاسباتی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

(۳) فیمابین روحیه آینده‌نگری مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

(۴) فیمابین روش شناسی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان

آینده می‌تواند خوب، بد، فرصت ساز، تهدید آور، شیرین، تلخ، رویایی و غم‌انگیز برپا شود. هدف آینده پژوهی مطالعه منظم آینده و به عبارت دیگر علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا است (ملکی‌فر، ۱۳۸۵). توان پیش‌بینی آینده در همان اوان زندگی انسان، خود را نشان می‌دهد، در واقع به محض درک این مهم از سوی نوزاد که گریه‌اش واکنش دیگران را در پی دارد، توان پیش‌بینی آینده رخ می‌دهد. بنابراین باید چنین بیان نمود که اندیشیدن درباره آینده مقوله‌ای تازه نیست، این مقوله پدیده‌ای جهان شمول است که می‌توان ریشه آن را در دوران پیش از تاریخ بشر نیز جستجو کرد (Pedram, 2014). آینده پژوهی مشتمل بر مجموعه تلاش‌هایی است که با استفاده از تجزیه و تحلیل منابع، الگوها و عوامل تغییر و یا ثبات، به تجسم

آینده‌های بالقوه و برنامه‌ریزی برای آن‌ها می‌پردازند. آینده‌پژوهی نشان می‌دهد که چگونه از دل تغییرات (یا عدم تغییرات) امروز، واقعیت فردا تولد می‌یابد (Bell, 2011). آینده‌پژوهی در پی آن است که انسان را برای این رویدادهای غیرمنتظره آماده کند.

نکته قابل توجه این است که صاحب‌نظران و آینده‌پژوهان باید به فکر آماده‌سازی، تربیت و بکارگیری افرادی باشند که روح و روان آنها مهارت‌های مدیریت زمان را آموزش دیده باشند. زیرا حیاتی‌ترین و با ارزش‌ترین منبع و اصلی‌ترین سرمایه انسان، زمان است. زمان؛ عین زندگی، بهای موفقیت، منبع قدرت، راز جوانی، مخزن حکمت، راهی به سوی خوشبختی، لذت زندگی و ترانه روح است. زمان با هست شدن و وجود انسان معنی و مفهوم خواهد یافت. تمامی منابعی که در اختیار انسان هستند، به شرط وجود زمان ارزش می‌یابند. سرمایه ارزشمندی که نظر به کمیاب و محدود بودنش، بسیار عادی، جاری، غیرقابل ذخیره و نگهداری، برگشت‌ناپذیر، غیرقابل خرید و غیرقابل بازیافت می‌باشد، مصرفش دائمی و افزایش آن نیز غیرممکن است. محدودیت این سرمایه منجر به پیچیدگی زندگی و گرفتاری انسان در معادلات احتمالی پویای غیرخطی شده است.

از طرفی بهره‌گیری از استعدادها و توانایی‌های بالقوه و بیکرانه انسان در زمان محدود عمر، شتاب روزافزون تغییرات محیطی زندگی را مضاعف می‌نماید. در چنین شرایطی مصرف این سرمایه منوط به اراده و اختیار انسان نبوده و هزینه آن با ریسک بسیار بالا، اتلاف و ضایعات فراوان همراه می‌شود (Tracy, 2014). در واقع مدیریت زمان یعنی این که زمان و کار خویش را به دست گیریم و اجازه ندهیم که امور و حوادث ما را هدایت کنند. فایول، اعتقاد دارد که مدیریت یعنی آینده‌نگری و در ادامه اظهار می‌دارد که مدیریت مفهومی است از پنج عنصر برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، هماهنگی و کنترل تشکیل می‌شود. به نظر او جریان پیش‌نگری و برنامه‌ریزی در امور، اهمیتی محوری و بنیانی دارد. به قول فایول مدیریت باید آینده را ارزیابی کند و تدابیر لازم را برای رویارویی با آن بیندیشد. برای درست عمل کردن به برنامه نیاز است. برنامه‌ای که خصوصیت‌ها و ویژگی‌های انسجام، استمرار، انعطاف‌پذیری و دقت بالا در آن مشهود باشد (رحمان سرشت، ۱۳۹۳).

مدیریت زمان فرایند دائمی استفاده آگاهانه و بهینه از زمان بوده که در گرو نگرش صحیح به این گنج گران‌بها است و این امر با بکارگیری دائمی و هوشیارانه زمان، امکان‌پذیر می‌باشد. به عبارت دیگر مدیریت زمان را می‌توان مجموعه‌ای از مهارت‌هایی دانست که انسان را در استفاده مؤثر، کارا و بهره‌ور از زمان کمک می‌کنند. با مدیریت زمان، انسان از امور و حوادث هدایت

نخواهد پذیرفت و عملکرد انفعالی در رابطه با جریان‌های زندگی نخواهد داشت. باید به‌جای عکس‌العمل، عمل داشت. مدیریت زمان کمک به تعیین این موضوع می‌کند که کدام‌یک از امور مهم‌ترین هستند. با تعیین مهم‌ترین امور، این امکان وجود دارد که به برخی فعالیت‌ها اولویت زیادی داده و برخی از فعالیت‌های با اولویت کم، حذف شوند. همچنین مدیریت زمان کمک می‌کند که از طریق حذف مزاحمت‌ها و فعالیت‌های غیرضروری، مدت زمان مشغولیت در امور و فعالیت‌های ضروری‌تر، افزایش یابد. استفاده مؤثر و اثربخش از زمان، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای موفقیت در عرصه کار و زندگی است. یکی از وجوه رضایت‌بخش مدیریت زمان، کاهش استرس در زندگی است. کاهش سطح استرس موجب بهبود سلامت روحی و جسمی می‌شود (Tracy, 2014).

فرایند آموزش ضمن خدمت کارکنان

نظام آموزشی و تربیتی هر کشور بر اساس جهان‌بینی رهبران و نخبگان و برگرفته از اهداف و دکترین آموزش آن کشور ترسیم و تدوین می‌گردد؛ بنابراین نظام تربیت و آموزش نیروهای مسلح و ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز بر اساس دین مبین اسلام از آموزه‌های قرآنی، احادیث و روایات گهربار پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه اطهار (ع) و تدابیر و رهنمودهای ارزشمند رهبر کبیر انقلاب اسلامی ایران (ره) و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) سرچشمه می‌گیرد (حسنی سعدی، ۱۳۹۵). اصلی‌ترین عامل تعیین‌کننده در امر تربیت و آموزش، نیروی انسانی است و توسعه منابع انسانی به‌عنوان پیش‌نیاز جهت دستیابی به توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، یکی از مباحث اصلی مورد توجه دولت‌ها بوده و بیشتر کشورها راهبردهایی را در جهت توسعه منابع انسانی در دستور کار خویش دارند (شوقی، ۱۳۹۵).

تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در کارآمدی ارتش و استفاده بهینه از منابع محسوب می‌شود. آموزش‌های طولی و عرضی حرفه‌ای تخصصی به‌عنوان رکن اساسی ارتقای دانش کارکنان در ابعاد مختلف ارتش به‌شمار می‌رود و یگان‌های ستادی و اجرایی آموزشی در ارتش می‌تواند نظام توسعه آموزش ضمن خدمت کارکنان را به‌گونه مناسب به‌منظور بهسازی منابع توسعه انسانی و بر اساس نیازهای شغلی دوره‌های مورد نیاز طراحی، اجرا و نظارت و واپایش نمایند. رسیدن به اهداف هر سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش ضمن خدمت کارکنان و

بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به شکل مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش ضمن خدمت کارکنان و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی از بایدهای هر سازمانی محسوب می‌شود. در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری، علوم و فناوری پیشرفت نموده و این تحول‌های مداوم و دگرگونی‌های پی‌درپی به اندازه‌ای است که عصر حاضر را عصر نیم عمر اطلاعات نامیده‌اند. یعنی دورانی که در هر ۵ سال و حتی کمتر از آن در برخی شاخه‌های علمی، نیمی از اطلاعات بشری منسوخ گردیده و اطلاعات و دانش جدید جایگزین آن شده است. حدود نیمی از مشاغل که امروز در بسیاری از کشورها وجود دارد، در پنجاه سال پیش، وجود نداشته است. تغییر چندباره فعالیت حرفه‌ای در طول عمر کاری، برای مردم روزبه‌روز عادی‌تر می‌شود. این احتمال که فرد جوانی مهارتی را بیاموزد و آن را تا حدود سی سال کار خود بدون تغییر بنیادی ادامه دهد، دیگر بسیار ضعیف، یا به کلی محال است. در جامعه‌ای که به سرعت در حال دگرگونی است، آموزش ضمن خدمت کارکنان نه تنها مطلوب می‌باشد، بلکه فعالیتی است که هر سازمانی باید برایش منابعی را در نظر بگیرد و هزینه‌هایی را متحمل شود تا همواره منابع انسانی کارآمد و مطلعی در اختیار داشته باشد. کلید اصلی تعادل بین روش‌های اجرای کار در سازمان‌ها با تغییر و تحول و نوآوری‌های فراسازمان، استفاده از ساز و کار مؤثر آموزش ضمن خدمت کارکنان است (افضل‌خانی و نجابت، ۱۳۹۲).

به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان، بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از نیروی انسانی، برقراری آموزش طولی و عرضی حرفه‌ای تخصصی در ارتش یک وظیفه اساسی در سازمان‌های ستادی و اجرایی آموزش ارتش بوده و یک فرآیند مداوم و همیشگی است؛ موقت و تمام شدنی نیست. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده (مدیر بالادست یا زیردست) محتاج آموزش ضمن خدمت و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند و افزون‌بر این که هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارت‌های جدیدی برای بقای موفقیت‌آمیز وظایف شغل مربوطه را فرا بگیرد. اهداف اصلی دوره‌های آموزشی در صورتی تحقق می‌یابد که این دوره‌ها در زمان مناسب و طول زمانی متناسب طرح‌ریزی و برگزار گردد. این بدین معنی است که هر دوره دارای ویژگی‌های زیر باشد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۴):

- دوره در حداقل زمان ممکن حداکثر بهره را عاید نماید.
- سطح خاصی از توانایی در کارآموز ایجاد نماید.
- نیازهای مهارتی کارکنان را ارضا نماید.
- برآورد کننده نیازهای توسعه مسیر شغلی کارآموزان باشد.

پیشینه پژوهش

پیش از انجام هر فعالیت پژوهشی، ضرورت دارد تا پژوهش‌های پیشین شناسایی و مورد بررسی قرار گیرند. این امر به‌ویژه با هدف پرهیز از پژوهش‌های تکراری و نیز بهره‌گیری از اطلاعات آنها مورد تأکید قرار می‌گیرد. کشاورزی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان «محتوای برنامه درسی مبتنی بر توسعه آینده‌پژوهی در آموزش عالی ایران» به مفاهیمی در این رابطه دست یافتند. واعظی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «آینده‌پژوهی در علوم انسانی با رویکرد مدیریت دانش» به این نتایج دست یافتند که تحقق پیش‌بینی‌ها، رسیدن به آینده مورد نظر و ارتقای دانش آینده‌پژوهی، مهمترین دستاوردهای تعامل دو سویه آینده‌پژوهی و مدیریت دانش حوزه علوم انسانی است. همچنین پیش‌بینی آینده، ایجاد تغییرات مطلوب در آینده و شناسایی عوامل تغییر، مهمترین اثرات ناشی از فرآیند آینده‌پژوهی بر علوم انسانی قلمداد شده است. امین بیدختی و نامنی (۱۳۹۴)، برای آینده‌پژوهی میان مدت در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی الگویی را ارائه نمودند و در مطالعه خود به این نتایج دست یافتند که سناریو باید مبتنی بر یک چارچوب نظری بوده و دارای بخش‌های پیش‌بینی و تجویزی است.

ریونانن^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «عامل انسانی مدیریت زمان» به این نتیجه دست یافت که آگاهی آگاهانه مردم نسبت به زمان متفاوت است و این مسائل باید به‌ویژه در موقعیت‌های رهبری به رسمیت شناخته شود. بارسان، بوندرا و میرسسی^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «زمان و مدیریت هرج و مرج: نیاز به سیستم‌های مدیریت زمان بهتر» به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان و مهارت‌های مربوط به آن در بهبود عملکرد افراد در سازمان‌ها نقش و تأثیر به‌سزایی دارد. ازسایا^۳ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «دانشجویان دانشگاه در بررسی مهارت‌ها و نگرش‌های مدیریت زمان» به این نتیجه دست یافت که مهارت‌ها و نگرش‌های

1. Reunanen

2. Bârsan, Bondrea, & Miricescu

3. Ozsoya

دانشجویان با مدیریت زمان رابطه معنی‌داری دارند. گریسوم و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «مهارت‌های مدیریت زمان مدیران: توضیح الگوها در کاربرد اصول مدیریت زمان و اثربخشی مدیران آموزش و پرورش» به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد و مدیرانی که از مهارت‌های مدیریتی بالاتری برخوردارند زمان بیشتری را صرف مدیریت فرآیندهای آموزشی می‌کنند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با توجه به اهداف و ماهیت آن توصیفی-همبستگی محسوب می‌گردد؛ زیرا افزون بر جنبه آگاهی‌بخشی و علمی، جنبه کاربردی برای ارتش جمهوری اسلامی ایران را دارد. به‌منظور گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز جهت پاسخ‌گویی به سؤال‌های تحقیق از ابزارهای کتابخانه‌ای و جستجوی اینترنتی و روش‌های میدانی (بررسی مستندات، پرسشنامه‌ها و مصاحبه‌های آزاد) استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی جهت تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های آماری فراوانی، فراوانی تراکمی، درصد، درصد تراکمی، میانگین، واریانس و در سطح آمار استنباطی جهت تحلیل داده‌ها از شاخص‌های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی استیودنت تک متغیره، آزمون کلموگراف-اسمیرنوف، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس استفاده شده است. پایایی و روایی ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، به ترتیب توسط ضریب آلفای کرونباخ و اعتبار محتوا تأیید شده است. ضریب به‌دست آمده از آلفای کرونباخ جهت پایایی پرسشنامه برابر ۰/۷۷ می‌باشد. با توجه به این که عدد به‌دست آمده بیشتر از ۰/۷ است، نشان دهنده پایایی لازم می‌باشد. برای نظرات گردآوری شده از پاسخ‌گویان و بررسی‌های انجام شده، ترکیب پرسشنامه‌های استاندارد تأیید شده و با توجه به ویژگی‌ها و روش و هدف تحقیق از نرم‌افزار SPSS جهت تعیین روابط بین متغیرهای پژوهش و توزیع پرسشنامه‌های با مقیاس لیکرت و تعیین روایی و پایایی آنها در مدل بومی تهیه شده است.

البته هر پژوهش میدانی به مدل تحلیلی نیاز دارد که در قالب ابزار تحلیلی مناسب، متغیرها و روابط بین آنها را نشان می‌دهد. در این پژوهش نیز با نظر خبرگان و با مصاحبه با صاحب‌نظران و مطالعاتی که به‌عمل آمد از فرماندهان، مسئولان، مدیران و اساتید دانشگاه‌های نظامی و مراکز آموزشی ارتش جمهوری اسلامی ایران شاخص‌ها تغییر یافته، تعدیل گشته و یا اضافه شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران که در حوزه آموزش

ضمن خدمت کارکنان فعالیت می‌نمایند. برابر آمار اخذ شده از ستاد ارتش تعداد افراد جامعه آماری، با احتساب ضریبی به دلیل طبقه‌بندی برابر ۵۶۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی برابر جدول استفاده شده است. همچنین حجم نمونه طبق جدول مورگان محاسبه شده ۱۳۳ نفر در نظر گرفته شده است. توضیح بیشتر اینکه سنوات خدمتی افراد منتخب بالای ۲۰ سال بوده و در یگان‌های متفاوت نیروی زمینی، قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) ارتش، نیروی دریایی و نیروی هوایی ارتش خدمت نموده‌اند.

یافته‌های پژوهش

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی جهت تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های آماری فراوانی، فراوانی تراکمی، درصد، درصد تراکمی، میانگین، واریانس و در سطح آمار استنباطی جهت تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی استیودنت تک متغیره، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس استفاده شده است.

جدول (۱) شاخص‌های مربوط به آزمون نرمال بودن داده‌ها

نتیجه	سطح معنی‌دار	آماره Z	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها متغیرها
نرمال	۰/۱۳	۱/۸۴	۰/۹۲	۳/۳۲	درک مفهومی
نرمال	۰/۴۹	۰/۸۴	۰/۸۹	۳/۴۴	توانایی محاسباتی
نرمال	۰/۱۳	۱/۷۴	۰/۸۵	۳/۵۳	روحیه آینده نگری
نرمال	۰/۴۶	۱/۷۲	۰/۸۳	۳/۴۹	روش شناسی
نرمال	۰/۶۶	۰/۷۴	۰/۸۹	۳/۴۶	کل مؤلفه‌ها
نرمال	۰/۵۲	۰/۸۲	۰/۵۱	۳/۹۳	آینده پژوهی

در جدول (۱) به وضوح مشاهده می‌شود که مقدار Z محاسبه شده از مقدار بحرانی در سطح ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد. بنابراین فرضیه صفر در همه موارد تأیید و فرضیه متقابل رد شده است. داده‌ها نشان می‌دهد که شاخص‌های متمایل به مرکز تقریباً نزدیک به یکدیگرند و بنابراین نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسش اول: فیما بین توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با ویژگی جمعیت شناسی کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول (۲) رگرسیون چندگانه برای تعیین نظرات کارکنان پیرامون توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با ویژگی جمعیت شناسی

P	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص‌ها منبع تغییرات
۰/۱۷	۱/۸۸	۰/۴۵	۴	۱/۷۹	رگرسیون
		۰/۲۶	۱۹	۳/۶۲	باقیمانده
			۲۳	۶/۴۳	کل

جدول (۳) رگرسیون ساده برای تعیین نظرات کارکنان پیرامون توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با ویژگی جمعیت شناسی

P	T	Beta	SE	B	
۰/۱۷	۱/۵۱	۰/۳۶	۰/۲۳	۰/۳۲	شغل سازمانی
۰/۰۵	۲/۰۳	۰/۳۹	۰/۱۳	۰/۲۱	مدرک تحصیلی
۰/۱۹	-۱/۳۳	-۰/۲۸	۰/۰۸	-۰/۱۳	سنوات خدمت

نتایج رگرسیون چندگانه جدول فوق نشان می‌دهد که متغیر جمعیت شناسی مدرک تحصیلی بیشترین تأثیر را با ضریب استاندارد ۰/۲۱ در سطح $P=0/05$ با توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان رابطه معنی‌دار دارد. ولی بقیه متغیرهای جمعیت شناسی یعنی شغل سازمانی و سنوات خدمتی با متغیر توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان همبسته نبوده و رابطه معنی‌داری ندارند.

پرسش دوم: فیما بین درک مفهومی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول (۴) شاخص‌های مربوط به رابطه بین درک مفهومی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

P	R ²	R	N	شاخص‌ها متغیر
۰/۰۴	۰/۰۲۴	-۰/۰۰۲	۴۴	درک مفهومی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین درک مفهومی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان $-0/002$ می‌باشد. ضریب تعیین $0/024$ است و بدین مفهوم است که ۲/۴ درصد از تغییرات آموزش ضمن خدمت کارکنان را می‌توان به‌وسیله

درک مفهومی مبتنی بر مدیریت زمان توجیه نموده و توضیح داد. ضریب $P = 0/04$ معنی دار می باشد، بنابراین قابل تعمیم به جامعه آماری است.

پرسش سوم: فیما بین توانایی محاسباتی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول (۵) شاخص‌های مربوط به رابطه بین توانایی محاسباتی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

P	R ²	R	N	شاخص‌ها متغیر
0/02	0/024	-0/047	47	توانایی محاسباتی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین توانایی محاسباتی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان $0/047$ می‌باشد. ضریب تعیین $0/024$ است و بدین معنی است که $2/4$ درصد از تغییرات آموزشی کارکنان را می‌توان به وسیله توانایی محاسباتی مبتنی بر مدیریت زمان توجیه نموده و توضیح داد. ضریب $P = 0/02$ معنی دار می‌باشد. بنابراین می‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

پرسش چهارم: فیما بین روحیه آینده نگری مبتنی بر مدیریت زمان با آموزشی ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول (۶) شاخص‌های مربوط به رابطه بین روحیه آینده نگری مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

P	R ²	R	N	شاخص‌ها متغیر
0/02	0/026	-0/053	71	روحیه آینده نگری مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین روحیه آینده نگری مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان $-0/053$ می‌باشد. ضریب تعیین $0/026$ است. ضریب $P = 0/02$ معنی دار است بنابراین می‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

پرسش پنجم: فیما بین روش شناسی مبتنی بر مدیریت زمان با آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول (۷) شاخص‌های مربوط به رابطه بین روش‌شناسی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

P	R ²	R	N	شاخص‌ها متغیر
۰/۰۵	۰/۰۳۳	-۰/۱۷	۷۴	روش‌شناسی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان

همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین روش‌شناسی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان $-۰/۱۷$ می‌باشد. ضریب تعیین $۰/۰۳۳$ است. ضریب $P = ۰/۰۵$ معنی‌دار است. بنابراین می‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

جدول (۸) تی استیودنت تک متغیره برای تعیین توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان در مؤلفه‌های مختلف

مقیاس	میانگین	فراوانی	T	Df	تفاوت میانگین	سطح معنی‌داری
درک مفهومی	۳/۳۲	۱۱۴	۳/۷۱	۱۱۳	۰/۳۲	۰/۰۰۰۱
توانایی محاسباتی	۳/۵۳	۱۱۷	۵/۳۴	۱۱۶	۰/۴۴	۰/۰۰۰۱
روحیه آینده‌نگری	۳/۴۴	۱۱۹	۶/۷۷	۱۱۸	۰/۳۷	۰/۰۰۰۱
روش‌شناسی	۳/۴۹	۱۰۷	۵/۰۲	۱۰۶	۰/۴۸	۰/۰۰۰۱
آینده‌نگری مبتنی بر مدیریت زمان	۳/۴۵	۱۰۵	۵/۳۲	۱۰۴	۰/۴۴	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول (۸)، از آنجایی که در پرسشنامه برای مؤلفه درک مفهومی ۵ گویه مطرح شده بود، نمره میانگین میزان توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان در مؤلفه درک مفهومی کارکنان برابر با $۳/۳۲$ می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است. همچنین با توجه به این که در پرسشنامه برای مؤلفه توانایی محاسباتی ۵ گویه مطرح شده بود، نمره میانگین توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان در مؤلفه توانایی محاسباتی کارکنان نیز برابر با $۳/۵۳$ می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است. در زمینه مؤلفه روحیه آینده‌نگری کارکنان ۵ گویه مطرح شده بود، نمره میانگین توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان در مؤلفه روحیه آینده‌نگری کارکنان برابر با $۳/۴۴$ می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است. همچنین در پرسشنامه برای مؤلفه روش‌شناسی کارکنان ۵ گویه مطرح شده بود، نمره میانگین توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان در مؤلفه روش‌شناسی کارکنان نیز برابر

با ۳/۴۹ می باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است. در کل نیز میانگین توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان برابر ۳/۴۵ می باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

تفکر در مورد آینده برای کارها و اقدامات کنونی انسان امری ضروری است. واکنش بدون تفکر به آینده امکان پذیر است ولی کنش امکان پذیر نیست. زیرا که عمل و اقدام کنشی نیاز به پیش بینی دارد. بدین ترتیب تصویرهای آینده پیشران های اقدامات فعلی ما هستند. بنابراین آینده را باید با اقدامات هدفمند خود طراحی کرده و شکل داد. برای عاقلانه عمل کردن بایستی نسبت به پیامدهای اقدامات خود و دیگران آگاهی و شناخت کامل داشت. علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا از اهمیت بسیار بالایی برخوردار می باشد. آینده پژوهی یک نوع آمادگی برای رویدادهای غیرمنتظره و احتمالی است. شناسایی انتظارات از آینده منجر خواهد شد تا تمامی توان و ظرفیت عوامل شکل دهنده در راستای تحقق مطلوب ترین بدیل آینده، جهت دهی شوند.

نکته قابل توجه این است که صاحب نظران و آینده پژوهان باید به فکر آماده سازی، تربیت و بکارگیری افرادی باشند که روح و روان آنها مهارت های مدیریت زمان را آموزش دیده باشند. زمان تنها منبعی است که به محض دست یابی به آن خواسته یا ناخواسته مصرف می شود و آنچه بیش از هر چیز مورد نیاز کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران است، استفاده مؤثر از مقدار زمانی است که در دسترس می باشد. در حقیقت، زمان جزء نادرترین منابعی است که چنانچه به درستی مورد استفاده قرار گیرد، تغییرات و تحولات به موقع را در تمام ارکان سازمانی ارتش به وجود می آورد. ارتباط بین توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان با عملکرد و موفقیت کارکنان ارتش بسیار حائز اهمیت است. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان و آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. طبق نتایج به دست آمده از این پژوهش بین توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان ارتش با ویژگی های جمعیت شناختی آنها رابطه معنی داری وجود دارد، نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیر جمعیت شناختی میزان تحصیلات، بیشترین تأثیر را با ضریب استاندارد ۰/۲۳ در سطح $P=0/05$ با توانمندی آینده پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان ارتش داشته و سایر متغیرهای جمعیت شناختی یعنی شغل سازمانی و سنوات خدمتی،

با متغیر توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان همبستگی معنی‌داری نداشته‌اند. این نتایج همسویی قابل توجهی با پژوهش‌های انجام شده قبلی که نتیجه آنها در بخش پیشینه تحقیق ارائه شده بود، از خود نشان داده‌اند. مخصوصاً با یافته‌های پژوهش یانگ در سال ۲۰۱۶، ریونان^۱ در سال ۲۰۱۵ بوندرا و میریسسکی^۲ در سال ۲۰۱۴، ازسایا^۳ در سال ۲۰۱۴ گریسوم، لوب، و میتانی^۴ در سال ۲۰۱۵ کاملاً هم راستا می‌باشد. یافته‌های دیگر پژوهش نشان می‌دهد که توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان در مؤلفه درک مفهومی مبتنی بر مدیریت زمان، ۳/۳۲، توانایی محاسباتی مبتنی بر مدیریت زمان، ۳/۵۳، روحیه آینده‌نگری مبتنی بر مدیریت زمان ۳/۴۴ و روش‌شناسی مبتنی بر مدیریت زمان ۳/۴۹ می‌باشد، همچنین میزان توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان کارکنان ۳/۹۳ است که در حد متوسط بالاتر می‌باشند.

صاحب‌نظران مدیریت زمان را یک اصل حیاتی و حیات‌بخش تعریف می‌کنند که منجر به تعادل امور آموزش ضمن خدمت کارکنان و کیفیت متعالی نیروی انسانی ارتش می‌گردد. آنان اتفاق نظر دارند که ضرورت مدیریت زمان در امور آموزش آن چنان است که می‌تواند برای آموزش ضمن خدمت کارکنان ارتش و به تبع آن نیروی انسانی مسئولیت را به ارمغان آورد. بنابراین هم راستا با یافته‌های پژوهش حاضر رضایی و همکارانش در سال ۲۰۱۶ به کشف رابطه مدیریت زمان با تمایل به برنامه‌ریزی و خلاقیت مدیران و کارکنان پی بردند. همچنین میردورقی و همکاران او در سال ۱۳۹۵ پی به نقش مدیریت زمان در پیشرفت تحصیلی دانشجویان بردند و به این نتیجه دست یافتند که برای دستیابی به پیشرفت تحصیلی بهبود مدیریت زمان دانشجویان را باید تسهیل نمود. نجفیان و همکارانش در سال ۱۳۹۴ با صحه گذاشتن بر اهمیت مدیریت زمان در آموزش کارکنان به این نتایج دست یافتند که مدیریت زمان یک راهبرد اثربخش برای کسب مزیت رقابتی پایدار می‌باشد. مجیری و همکاران او در سال ۱۳۹۴ نیز بر مدیریت زمان تأکید نمودند و در نتایج پژوهش خود پی بردند که مدیریت زمان و مهارت‌های مدیریتی مدیران و کارکنان رابطه معنی‌داری را دارند. همچنین در نتایج پژوهش آنان تأکید گردیده است که مدیریت زمان موجبات افزایش اثربخشی و تحقق اهداف سازمانی را فراهم نموده و تلاشی در جهت بهبود و ارتقای بازدهی سازمان مربوطه است. شادمان‌فر و همکارانش نیز در سال ۱۳۹۲

1. Reunanen

2. Bârsan, Bondrea, & Miricescu

3. Ozsoya

4. Grissom, Loeb, & Mitani

در پاسخ به این سؤال که مدیریت زمان با سبک‌های مقابله با بحران چه رابطه‌ای دارند، به این نتیجه دست یافتند که سبک‌های مقابله‌ای مسئله‌مدار با ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی و توافق و وجدانی بودن و مدیریت زمان رابطه مثبت معنی‌داری دارند و همچنین سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار با ویژگی‌های شخصیتی وجدانی بودن و توافق رابطه منفی معنی‌داری دارند. مظاهری و عیوض‌زاده در سال ۱۳۹۱ در نتایج پژوهش خود چنین عنوان نمودند که بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. قائدمحمدی و ناظم در سال ۱۳۹۰ به رابطه بین کارآفرینی و مدیریت زمان دانشجویان پی بردند و بیان نمودند که دانشجویان آگاهی و توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش تخصصی و تقویت توانایی علمی خود با کمک آموزش‌های علمی بالا، خود را برای مدیریت زمان بر اساس کارآفرینی تقویت کنند.

با توجه به اهمیت نقش کارکنان پایور ارتش در کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمانی و مطابق با نتایج به‌دست آمده از این پژوهش می‌توان با تقویت و بکارگیری توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان در کارکنان ارتش موجبات افزایش اثربخشی گردیده و با تخصیص بهینه زمان به امور آینده‌پژوهی کارکنان در مراحل ادراک مفهومی، توانایی محاسباتی، روحیه آینده‌نگری و روش‌شناسی، از زمان در دسترس حداکثر بهره‌گیری را نموده و تحقق اهداف آموزشی سازمان را فراهم و در جهت بهبود و ارتقاء آمادگی رزمی، توان رزمی و قدرت دفاعی و بازدارندگی ارتش تلاش نمود. در همین راستا پیشنهاد است که توانمندی آینده‌پژوهی مبتنی بر مدیریت زمان در فرایند آموزش ضمن خدمت کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- آسترکی، م. (۱۳۹۴). رابطه بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و کارائی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان لرستان، *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، سال دهم، شماره ۴.
- افضل‌خانی، م. و نجابت، س. (۱۳۹۲). بررسی راهکارهای کیفیت بخشی به دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سمنان، *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت*، سال چهارم، شماره ۳.
- امین بیدختی، ع. و نامنی، ا. (۱۳۹۴). ارائه الگو برای آینده‌پژوهی‌های میان مدت در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی، *دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، دوره ۴.
- باقری پشتگل، ز. و سامی، م. (۱۳۹۶). خود رشته‌ای و اجزای آن بر توانایی مطالعات آینده و زندگی علمی دانشجویان بزرگسال دبیرستان در شهر ارومیه، *فصلنامه رهبری آموزش و پرورش و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار*، سال ۱۰، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶.
- حسنی سعدی. حسین. (۱۳۹۵). *بررسی نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران*، تهران: انتشارات مرکز تحقیقات راهبردی نیروهای مسلح.
- رحمان سرشت، ح. (۱۳۹۳). *تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پست‌تجددگرایی*، تهران: انتشارات دوران.
- رضایی صوفی، م. کوثری پور، م. خسروی‌راد، ب. و زارع‌فخریان، ن. (۱۳۹۵). رابطه مدیریت زمان با تمایل به برنامه‌ریزی و خلاقیت مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان، *فصلنامه پژوهش کاربردی در مدیریت ورزشی*، شماره ۴.
- شادمان‌فر، ن.، سپاه منصور، م. و هومن، ح. (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و مدیریت زمان با سبک‌های مقابله با بحران دانشجویان، در دسترس از: www.sid.ir.
- شوقی، ع. ا. (۱۳۹۵). *نگاهی کاربردی به نظام توسعه آموزش*، تهران: انتشارات مرکز تحقیقات راهبردی نیروهای مسلح ایران.
- فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۹۴). *برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان*، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی).
- قائدمحمدی، م. ج. (۱۳۹۰). رابطه بین کارآفرینی و مدیریت زمان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی، *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*.
- کشاورزی، م. و نادى، م. ع. (۱۳۹۶). محتوای برنامه درسی مبتنی بر توسعه آینده‌پژوهی در آموزش عالی ایران، *دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، سال ۸، شماره ۱۶.

- مجیری، ش. سیدحسینی، ش. و اناری، ف. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌ای دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی.
 - مظاهری، م.م. و عیوض‌زاده، ا. (۱۳۹۱). تأثیر مهارت‌های فردی مدیریت زمانی بر مهارت سازمانی مدیران منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴، تابستان ۱۳۹۱.
 - میردورقی، ف. مشهدی علی، ج. صالحی فدردی، ج. و رسول‌زاده طباطبایی، س. ک. (۱۳۹۵). نقش میانجی‌گری مدیریت زمان برای نشانه‌های اختلال نارسایی توجه/فزون کنشی و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان، دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری.
 - نجفیان، ه. رسولیان، م. و شفیع‌عی، ع. (۱۳۹۴). اهمیت مدیریت زمان در استراتژی و مهندسی تولید، فصلنامه مهندسی مکانیک، شماره ۱۰۰.
 - واعظی، س.ک. قمیان، م.م. و وقفی، س.ح. (۱۳۹۶). آینده پژوهی در علوم انسانی با رویکرد مدیریت دانش، ملاحظات، دستاوردها و اثرات، فصلنامه مدیریت سازمان دولتی، دوره ۵.
- Bell, W. (2011). *Foundations Of Futures Studies: Human Science For A New Era: Values, Objectivity, And The Good Society*. Transaction Publishers.
 - Charles, V.G. (2017). *An Instrumental Case Study Of Administrative Smart Practices For Online Programs And Degress*, University Of Nebraska-lincoln.
 - Crystal, E.G. (2017). *Latinx College Student Sense Of Belonging: The Role Of Campus Subcultures*, University Of Nebraska-lincoln.
 - Grissom, J. Loeb, S. & Mitani, H. (2015). Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use, Job Stress, and Perceived Effectiveness, *Publication: Journal of Educational Administration*.
 - Heechun, Y. (2016). *Impact of time management for IT services management*, Procedia Computer Science 91.
 - Hemmati, A., Goodarzi, M.A., & Hajiani, I. (2016). Necessities Of Education Systems, *Futures Studies*, 26 (103).
 - Lahori, M.A., (2017). Prioritize Your Work and Be Out of Complacency: A Student Perspective, *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 5 (2).
 - Ozsoya, D. (2014). *University students' in the examination of skills and attitudes of time management*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 152.
 - Parrish, D.R. (2016). Principles And A Model For Advancing Futures Studies And Student Focused, *2nd International Conference On Higher Education advances*, Valencia, Spain: Procedia-Social And Behavioral Sciences.

- Pedram, A. (2014). *Futures Studies In Gance*, Tehran: Organization Of Research And Police Studies.
- Reunanen, T. (2015). Human factor in time management, *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences*, AHFE 2015.
- Rezai Soufi, M., kosaripoor, M., Khosravi rad, B., & Zare Fakhriyan, N. (2016). identify the relationship of time management with tendency to planning and creativity of managers and employees of the ministry of youth and sports, *Applied Research of Sport Management*, 4 (4).
- Sharma, S. (2017). *Time Management Among Dental Students Something To Consider?*, BDS4 Dental Student At King`s College London.
- Tracy, B. (2014). *Time management*, Printed in the United States of America.
- Yang, H. (2016). Impact of time management for IT services management, *Information Technology and Quantitative Management (ITQM 2016)*.