

## بررسی رابطه بین مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان

لیلا گرجیج<sup>۱</sup>، صوفیا حاج پور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> کارشناسی مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

Leyla.gorgij@gmail.com

### چکیده

مدیریت زمان، مجموع هایی از مهارت هایی است که منجر به استفاده موثر از زمان شده و از آن می توان در حوزه های مختلف از جمله در محیط کار استفاده کرد و استراتژی پاسخگویی سریع سازمان به دنبال کاهش زمان پیشبرد در تمامی وجوه سازمان ها است. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که از طریق پرسشنامه محقق ساخته و جمع آوری گردیده است. جامعه آماری کارکنان کارخانه ها و سازمان ها استفاده نموده اند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که میان مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع رابطه مثبت و معنی دار زیادی وجود دارد و باعث افزایش تعهد در بین کارکنان و همچنین سودآوری برای سازمان ها شده است.

**واژه های کلیدی:** زمان، پاسخگویی سریع، استرس، مدیریت

## ۱. مقدمه

زمان یکی از ارزشمندترین سرمایه هر فرد است و در واقع سرمایه ای برگشت ناپذیر در اختیار انسان است که غیرقابل خریداری و غیرقابل تولید و بازیافت است [۱]. امیرالمومنین (ع) می فرمایند: فرصت ها را غنیمت شمارید که همچون ابرها در گذرند. امام موسی کاظم (ع) می فرمایند: هر کس دو روزش مثل هم باشد زیان کرده و باید هر روز نسبت به روز قبل بهتر باشیم. کارایی و اثربخشی یک سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد. یکی از این عوامل، کارکنان سازمان است که بایستی به صورت موثری مدیریت شوند [۲]. مشخص شده است که مدیریت زمان یک تکنولوژی در زمینه افزایش بهره وری استفاده از زمان برای عملکرد است. مدیریت زمان، مجموع هایی از مهارت هایی است که منجر به استفاده موثر از زمان شده و از آن می توان در حوزه های مختلف از جمله کارخانه ها و سازمان ها در محیط کار استفاده کرد. نخستین مرحله مدیریت صحیح زمان، تشخیص کارهای مهم است [۳]. زمان عامل بسیار مهمی در پاسخ به نیازهای منحصر به فرد و در حال تغییر مشتریان است. مدیریت زمان تاثیر عظیمی بر کل عملیات یک سازمان دارد. تولید با حداقل زمان پیشبرد یکی از فلسفه های معمولی به کار گرفته شده در صنایع می باشد. استراتژی پاسخگویی سریع سازمان به دنبال کاهش زمان پیشبرد در تمامی وجوه عملیات شرکت و سازمان است. بطوریکه از یک سو در حوزه ی فرآیندهای خارجی به دنبال طراحی و تولید سریع محصولات سفارشی مطابق با الزامات مشتریان بوده و از سوی دیگر در حوزه ی فرآیندهای داخلی روی کاهش زمان پیشبرد در تمامی مراحل کسب و کار تمرکز دارد، بطوریکه افزایش کیفیت، کاهش هزینه و البته پاسخگویی سریع را به همراه دارد از جمله نکاتی که در مورد راهبرد پاسخگویی سریع وجود دارد و آن را از سایر موارد موجود متمایز می کند، این راهبرد تنها تکنیک کارگاهی نیست، بلکه در بیشتر حوزه های صنعتی، امور اداری و غیره کاربرد دارد [۴]. اهمیت مدیریت زمان در جایی بیشتر می شود که وظیفه سازمان حساس تر است و یا به دلیل گستردگی کار و دامنه ارتباط سازمان حیطه های مختلفی پوشش داده شود [۵]. کارکنان و متخصصین در هر رتبه و رده ای که باشند علاوه بر انجام کارهای معمول و وظایف جاری باید بطور مداوم خود را با تغییرات بوجود آمده مطابقت دهند، مهارت های جدید یادگیرند و در همان راستا پاره ای از چیزهایی را که به کار رفته اند، بایگانی کرده و پاره ای دیگر را دور بریزند، اینها همه احتیاج به زمان دارد [۶]. ملک آرا، ضمن معرفی مدیریت زمان به عنوان معرفی اصلی علم مدیریت، فقدان زمان جهت انجام وظیفه را عامل اصلی فشار روانی مدیران برشمرده و بیان داشت که مدیریت زمان به معنای استفاده موثر از منابع و راهی در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر می باشد [۷]. سازمان های تولیدی و خدماتی امروزی که در محیطی بسیار پویا در حال انجام فعالیت هستند وظیفه بسیار سنگینی را در راستای پاسخگویی به نیازهای مشتریان در جهت ایجاد کیفیت و یا ارائه خدمات منطبق با نیاز جامعه برعهده دارند. توانایی سازمان نسبت به دریافت سریع نیازمندی ها و تغییرات در نیازهای مشتریان و پاسخگویی سریع در راستای افزایش قابلیت انعطاف پذیری سازمانی نقش بسیار عمده ای را در افزایش رضایت مشتریان سازمان ایفا می کند. از این رو می توان گفت یکی از ضروریات های سازمان های کنونی ایجاد سازمانی پاسخگویی سریع به همراه کارکنانی چابک برای پرورش نیروی متخصص توأم با ویژگی پاسخگویی سریع است که در محیط با عدم اطمینان بالا بتوانند به سرعت به نیازها و تغییرات پاسخگو باشند [۸]. از این رو می توان عنوان داشت که مدیریت زمان یکی از مهارت های بسیار مهم برای مدیران است که می تواند سبب انسجام کار و مانع پراکنده کاری در سازمان شود، همچنین می تواند باعث افزایش عملکرد کارکنان در سازمان شود [۹]. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان می باشد. در صورت وجود یا عدم وجود رابطه و همچنین تایید رابطه مثبت آن ها موجب می گردد آن دسته از سازمان ها و کارخانه هایی که مدیریت زمان را اجرایی نکرده اند، بتوانند آن را در سازمان های خود اجرایی نمایند.

## ۲. مبانی نظری

مقصود از مدیریت زمان، مدیریت بر زمان نیست، بلکه مقصود مدیریت بهینه برنامه ها و فعالیت هایی است که در بستر زمان صورت می پذیرد. بر این اساس با فراگیری آموزه های مدیریت زمان به مدیریت شخصی در ارتباط با زندگی فردی و سازمان دست می یابیم. بنابراین رویکرد زمان عاملی است با قابلیت انعطاف پذیری نامحدود برای دسته بندی بهینه فعالیت ها که می تواند در خدمت افزایش توانمندی انسان قرار گیرد [۱۰]. مدیریت زمان شامل مهارت هایی از قبیل انضباط شغلی، هدف گذاری، کنترل وقفه ها، روش سازماندهی امور و غیره است [۱۱]. پاسخگویی سریع، به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت آمیز به تغییرات محیطی است که توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره وری سازمان می شود [۱۲]. متخصصان علم مدیریت بر این باورند که مدیریت زمان کلید موفقیت در برابر مشکلات است که هر مدیری با آن روبه روست. مفهوم کلی مدیریت زمان این است که توفیق در انجام حجم قابل ملاحظه ای کار در مدت زمان محدود لزوماً با کار سخت و تلاش بیشتر حاصل نمی شود، بلکه کافی است اندکی از هوش و زکاوت خود بهره بگیرند، تنها با اندکی تغییر در عادات کار میتواند تا ۲۰ درصد از وقت خود را صرفه جویی کنید [۱۳]. مدیریت زمان به کارکنان امکان می دهد تا از زمان بهتر استفاده کنند، از اتلاف انرژی در سازمان جلوگیری به عمل آورند [۱۴]. یک سازمان با خاصیت پاسخگویی سریع بر پایه ی پنج بعد: انعطاف پذیری، قابلیت اطمینان، کیفیت، زمان، نوآوری است. چنین سازمانی جهت پاسخگویی به نیازهای مشتریان، قابلیت بکارگیری ترکیب های مختلف از این ابعاد را داراست [۱۵]. در حقیقت توانایی مدیریت صحیح زمان توسط مدیران فوقانی و ایجاد انگیزه لازم در کارکنان جهت استفاده از حداکثر توانایی های خود، دو فاکتور مهمی است که حضور در سازمان ها در چرخه رقابت جهانی را تضمین می کند [۱۶].

## ۳. پیشینه تحقیق

لئونایدز (۲۰۱۰)، ضمن تاکید بر رابطه مثبت بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان گزارش کرد که رابطه ای معنا داری بین مدیریت زمان و خلاقیت انفرادی وجود دارد. به اعتقاد وی اولویت بندی وظایف اولین گام در این زمینه است و مدیران باید وظایف را بر اساس میزان اهمیت درجه بندی نمایند [۱۷]. مقاله "از رقابت مبتنی بر زمان به سوی پاسخگویی سریع" که توسط آقایان گودینهو و والسو در سال ۲۰۱۴ به تحریر درآمده است، مرور کاملی بر ادبیات کاهش زمان پیشبرد با مفهوم رقابت مبتنی بر زمان و تولید پاسخگویی سریع را دارد [۱۸]. در بررسی رابطه بین مدیریت زمان با میزان خلاقیت کارکنان گزارش کرد که ارائه ایده های خلاق رابطه تنگاتنگی با فرهنگ و فضای سازمانی دارد [۱۹].

آتکینسون بحث پاسخگویی را یک مفهوم اساسی در تثبیت رقابت مبتنی بر زمان را مطرح کرد وی اذعان کرد که پاسخگویی از طریق استراتژی فرآیند انعطاف پذیر، درگیر کردن کارکنان و شنیدن صدای مشتری به دست آید [۲۰]. در تحقیقی که پاتوگیچی (۲۰۰۸)، در خصوص رابطه مدیریت زمان و شخصیت انجام دارد، نتایج نشان داد بین مدیریت زمان و سلامت شخصیتی افراد رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، بطوریکه افرادی که از شخصیت سالم برخوردارند و می توانند اضطراب و استرس را از خود دور کنند از مدیریت زمان بهتر استفاده می کنند، این افراد در محل کار خود نیز از بازدهی بالاتری برخوردارند و در روند سازمان، افراد تاثیرگذار هستند [۲۱]. در مقاله "پس از پیاده سازی تولید پاسخگوی سریع" چه نوع اعدادی را می توان در یک شرکت انتظار داشت؟ که توسط آقایان فرانسیسکو توبینو و راجان سوری به رشته تحریر درآمده است، داده های تجربی استخراج شده از چندین پروژه تولید پاسخگوی سریع، با تمرکز بر کاهش زمان پیشبرد مورد مقایسه قرار گرفته است [۲۲].

## ۴. روش تحقیق

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می باشد. که هدف آن تعیین رابطه ای معنادار بین مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان می باشد. در این تحقیق از روش کتابخانه ای، برای تدوین چارچوب نظری تحقیق و از روش میدانی و توزیع پرسشنامه برای دریافت اطلاعات از کارخانه ها و سازمان ها استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه میان ۲۰۰ نفر از کارکنان بصورت تصادفی ساده انتخاب شده بودند توزیع شد. در این تحقیق پرسشنامه در دو بخش طراحی شده بود. بخش اول ویژگی های فردی پاسخ دهندگان شامل جنسیت، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات و سابقه کاری می باشد و بخش دوم پرسشنامه دارای ۳۰ تا سوال بود که شامل ۵ آیتم مشتمل بر ابعاد کیفیت، مدیریت زمان، وظیفه شناسی، استرس، پاسخگویی سریع می باشد. مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه مذکور طیف پنج درجه لیکرت برای متغیرهای تحقیق از گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم استفاده شده بود. روایی این پرسشنامه پس از مطالعه و بررسی توسط چند نفر از صاحب نظران که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری در این زمینه بود تایید شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای مولفه های کیفیت، استرس، پاسخگوی سریع، وظیفه شناسی و مدیریت زمان به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۶۶، ۰/۷۸، ۰/۶۳، ۰/۸۳ و آلفای کل پرسشنامه ۰/۷۶ به دست آمد که نشانه ای اعتبار و قابل قبولی آن است و می توان به نتایج آن اعتماد نمود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباط (آزمون همبستگی اسپیرمن) در نرم افزار SPSS استفاده شد.

## ۵. یافته ها

نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان می دهند که از مجموع ۲۰۰ شرکت کننده در مطالعه که نوع جنسیت خود را مشخص نموده بودند. ۱۲۷ نفر معادل ۶۳/۵ درصد مرد و ۷۳ نفر معادل ۳۶/۵ درصد زن بودند و از نظر سنی پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۶ درصد کمتر از ۲۵ سال و ۱۱/۵ درصد در محدوده ۲۶-۳۰ سال و ۲۲ درصد در محدوده ۳۱-۳۵ سال و ۱۸ درصد محدوده ۴۰-۴۶ سال و ۴۲/۵ درصد در محدوده ۴۰-۴۶ سال و ۴۰ سال به بالا است و همین طور بیشترین سطح تحصیلات کارکنان ۴۷/۵ درصد لیسانس بوده است و کارکنان با ۷۴/۵ درصد با سابقه کاری بین ۱۵-۶ سال بودند و مشخصات جمعیت شناختی داوطلبان شرکت کننده در این مطالعه، در جدول ۱ ارائه شده است.

ردیف	مشخصات فردی	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	مرد	۶۳/۵
		زن	۳۶/۵
۲	وضعیت تأهل	مجرد	۲۹/۵
		متاهل	۷۰/۵

۶	۱۲	کمتر از ۲۵ سال	جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی داوطلبان شرکت کننده سن	۳
۱۱/۵	۲۳	۳۱-۳۵		
۲۲	۴۴	۳۶-۴۰		
۱۸	۳۶	بیشتر از ۴۰ سال		
۴۲/۵	۸۵			
۴	۸	دیپلم	سطح تحصیلات	۴
۲۲	۴۴	فوق دیپلم		
۴۷/۵	۹۵	لیسانس		
۲۶/۵	۵۳	فوق لیسانس و دکتری		
۱۲/۵	۲۵	۱-۵	سابقه کار	۵
۳۰/۵	۶۱	۶-۱۰		
۴۴	۸۸	۱۱-۱۵		
۱۳	۲۶	۱۶-۲۰		

از آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی رابطه بین مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع با استفاده از مولفه های کیفیت، وظیفه شناسی و استرس نیز استفاده شده است. با توجه به اینکه مقدار معنی داری میان مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع ( $p=0/022$  و  $r=0/162$ ) به دست آمده است، سطح معنی داری  $p<0/05$  (یا به عبارت دیگر سطح اطمینان ۹۵ درصد) می باشد. بین مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بنابراین فرضیه  $H_1$  تایید می شود؛ یعنی میان مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع رابطه معنادار زیادی وجود دارد. با توجه به اینکه میان مدیریت زمان و میزان تحصیلات مقدار معنی داری ( $p=0/324$  و  $r=-0/070$ ) به دست آمده است بنابراین فرضیه  $H_1$  رد می شود؛ یعنی میان مدیریت زمان و میزان تحصیلات رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد و همینطور میان استرس و مدیریت زمان مقدار معنی داری ( $p=0/004$  و  $r=0/204$ ) به دست آمده است بنابراین فرضیه  $H_1$  تایید می شود و رابطه مثبت و معنی داری بین استرس و مدیریت زمان نیز وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار معنی داری در سازمان های پاسخگوی سریع و کیفیت ( $p=0/000$  و  $r=0/320$ ) به دست آمده است رابطه معنی داری زیادی وجود دارد و تاثیر بسزایی در کیفیت ایجاد می کند. مهم ترین رابطه معنی داری که بین وظیفه شناسی و مدیریت زمان ( $p=0/001$  و  $r=0/228$ ) وجود دارد بنابراین فرضیه  $H_1$  نیز تایید شده و رابطه مثبت و معناری بین وظیفه شناسی و مدیریت زمان وجود دارد و نتایج آزمون اسپیرمن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

مولفه ها	همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری Sig	سطح خطا	نتیجه آزمون
مدیریت زمان و سازمانهای پاسخگوی سریع	۰/۱۶۲	۰/۰۲۲	۰/۰۵	پذیرش $H_1$
مدیریت زمان و میزان تحصیلات	-۰/۰۷۰	۰/۳۲۴	۰/۰۵	رد $H_1$
استرس و مدیریت زمان	۰/۲۰۴	۰/۰۰۴	۰/۰۵	پذیرش $H_1$
سازمان های پاسخگوی سریع و کیفیت	۰/۳۲۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	پذیرش $H_1$
وظیفه شناسی و مدیریت زمان	۰/۲۲۸	۰/۰۰۱	۰/۰۵	پذیرش $H_1$

## ۶. نتیجه گیری

در این تحقیق بررسی رابطه مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان بود که میان مدیریت زمان و سازمان های پاسخگوی سریع رابطه مثبت و معنادار زیادی وجود دارد و این امر موجب شد که آن دسته از کارخانه ها، شرکت ها و سازمان هایی که مدیریت زمان را اجرایی نکردند بتوانند آن را در سازمان های خود اجرایی کنند و همچنین پس از بررسی مدیریت زمان و میزان تحصیلات رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد بنابراین مدیران با استفاده از برنامه های مدون در جهت آموزش کارکنان برای استفاده مناسب از زمان بکوشند. میان استرس و مدیریت زمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیران سازمان با کاهش استرس در کارکنان باعث افزایش بهره وری در سازمان ها می شوند بنابراین کارکنانی که زمان را بهتر مدیریت می کنند بتوانند در شرایط پاسخگویی سریع به تمامی نیاز های مشتریان پاسخ دهند. مشتریان همواره خواهان دریافت محصولات با کیفیت بهتر و خدمات با سرعت هرچه بیشتر هستند و با توجه به نتایج تحقیق افراد وظیفه شناس زمان را بهتر مدیریت می کنند و در هنگام پاسخگویی سریع تصمیمات درستی را می گیرند. این تحقیق نفوذ متغیرهای وظیفه شناسی، استرس، پاسخگویی سریع در مدیریت زمان را آشکار کرد. لذا به مسئولین اجرایی پیشنهاد می شود افرادی که از لحاظ وظیفه شناسی ضعیف عمل می کنند در پست های مدیریتی قرار ندهد و همچنین مدیران با حذف عوامل استرس زا اثرات منفی استرس را در کارکنان کاهش دهند و سازمان پاسخگوی سریع با مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان باعث افزایش روحیه کارگروهی و در نتیجه افزایش تعهد در بین کارکنان شود و توانایی کارکنان را ارتقا دهد و همچنین باعث سودآوری برای سازمان ها می شود.

## منابع و مراجع

۱. سوهانی، س. دشمن زیاری، ا. و ضیایی، م. (۱۳۸۵)، "تاثیر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان"، اولین همایش ملی اقتصاد خلاق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، ایران، ۳ اسفند، ۹-۱.
۲. Kumar, N. (۲۰۱۵), Work performance role stress organizational climate organizational commitment and job satisfaction among teachers: a comparative study of selected management institutes in Haryana.
۳. سروش، ع. (۱۳۷۶)، "مدیریت زمان"، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو).
۴. Rajan, s. (۲۰۱۱), "Its About Time", United States: Productivity Press.
۵. Peeters, M. A and Rutte, C. G. (۲۰۰۵), Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. ۱۰, No. ۱.
۶. موسوی، ر. (۱۳۸۲)، مدیریت زمان و برنامه ریزی. تهران: دانشگاه شاهد، ۸۹-۸۲.
۷. ملک آرا، ج. (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه ی بین مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل مالیاتی آذربایجان غربی، فصلنامه تخصصی مالیات"، شماره چهارم، ۹۸-۸۱.
۸. Aghaei, M. and Aghaei, R. (۲۰۱۴), "Present a model Conceptual organizational agility", *Journal of Technology*, ۳۹. (In Persian).
۹. حبیبی، س. (۱۳۹۲)، "تاثیر مدیریت زمان در موفقیت مدیران سازمان"، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، استان گلستان، گرگان، ۱۴ شهریور، ۲.
۱۰. اسکندری، غ. و اسکندری، ک. (۱۳۸۹)، "مدیریت زمان کلید موفقیت مدیران"، ماهنامه کار و جامعه شماره ۱۲۶، ۱۲۴-۱۲۳.
۱۱. دهشیری، غ. (۱۳۸۳)، "بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه"، تازه ها و پژوهش های مشاوره، جلد ۴، شماره ۱۲، ۶۴-۵۳.
۱۲. Dolat Madani, M. (۲۰۰۸), "Strategies to achieving organizational agility", *web magazine*, ۷۲. (In Persian).
۱۳. مظاهری، م. و عیوض زاده، ا. (۱۳۹۱)، "تعریف مدیریت زمان"، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۴.
۱۴. حسومی، ط. و ساریخانی، ن. (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه مدیریت زمان و میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲"، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال ششم، شماره اول، ۱۰۷-۸۹.
۱۵. نوری، ح. (۱۳۸۷)، "مباحث نوین در مدیریت تولید و عملیات"، ترجمه دردانه داوری، جلد اول و دوم، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
۱۶. Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (۲۰۰۴). Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۵, PP:۹۳۷-۹۵۰.

۱۷. Leonidas A. Zampetakis<sup>a</sup>, Nancy Bourantab, Vassilis S. Moustakis(۲۰۱۰). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity* ۵(۲۰۱۰).PP: ۲۳-۳۲.
۱۸. Moacir Godinho Filho, Elizangela Veloso Saes, (۲۰۱۴), "From time-based competition (TBC) to quick response manufacturing (QRM): the evolution of research aimed at lead time reduction", *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, ۶۴:۱۱۷۷-۱۱۹۱.
۱۹. ZAMPETAKIS, L. A., BOURANTA, NANCY, MOUSTAKIS, V. S. (۲۰۱۰), "On the relationship between individual creativity and time management", In *Thinking Skills and Creativity*, vol. ۵, no. ۱, April, PP: ۲۳-۳۲.
۲۰. W. Atkinson, (۱۹۹۰), "Customer-responsive manufacturing organization". *Manufacturing System* ۸(۵),pp ۵۸-۶۶.
۲۱. سلیمی، م. نصرافهانی، د. نصرافهانی، ف. و یزدانی، م. (۱۳۹۰)، "ارتباط سلامت سازمانی بامدیریت زمان در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان چهارمحال بختیاری"، همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی، ۱-۱۳.
۲۲. Francisco Tubino ,Rajan Suri, (۲۰۰۰), " What Kind of "Numbers" can a Company Expect After Implementing Quick Response Manufacturing "،?From Quick Response Manufacturing<sup>۲۱۱۱</sup>Conference Proceedings, R. Suri (Ed.), Society of Manufacturing Engineers Press, Dearborn,MI, pages .۹۷۲-۹۴۳.