

Research Paper

The Role of Time Management Mediating in the Relationship Between Individual Characteristic and Women Accountants Productivity

GholamReza Rezaei^{1*}, Ramin Zeraatgari², Amir Avazpour³

1. Assistant Professor, Department of Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

2. Assistant Professor, Department of Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

3. Master of Accounting

Received: 2016/5/5

Revised: 2020/6/9

Accepted: 2020/7/7

Use your device to scan and
read the article online



DOI:10.30495/jzv.2021.4570

Keywords:

Productivity,
characteristics,
management,
accountants

individual
time
woman

Abstract

Introduction: The aim of this study was to survey of the mediating role of time management in the relationship between individual characteristic and productivity among women accountants working in Shiraz.

Materials and Methods: The methodology of this study was descriptive/correlational research and opinion poll that in terms of time, is a cross-sectional study. The population of this research is female accountants in Shiraz. The statistical sample consisted of 384 subjects were selected using Cochran formula. Masihiaei's Time management questionnaire, Niehoff and Moorman's organizational justice inventory and NEO five-factor inventory (NEO-PI-R) was used to collect data. Research hypothesis were evaluated using path analysis by SPSS-22 and Smart PLS statistical software.

Findings: The results showed that individual characteristic (extrovert and conscientiousness) has not a direct impact on productivity features women accountants, but the impact on productivity through the mediation of time management.

Conclusion: According to the study, individual characteristic and time management can be considered as one of the requirements of productivity of individuals and organizations.

Citation: Rezaei G., Zeraatgari R, Avazpour A. The Role of Time Management Mediating in the Relationship Between Individual Characteristic and Women Accountants' Productivity. Quarterly Journal of Women and Society. 2021; 12 (45): 144- 160.

***Corresponding author:** Gholamreza Rezaei

Address: Department of Accounting, Faculty of Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

Tell: 00985431136256

Email: Rezaac.1990@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction

Many women want to enter the professional job market after graduation and get a good job position commensurate with their skills; Women accountants are no exception (18). In general, people beings are looking for jobs that provide them with a sense of inner satisfaction (19). Since personality traits of individuals act as factors to determine their behavior, a framework for predicting behavior can be obtained by identifying them. Awareness of the personality can help the management of the organization to place qualified people in suitable positions of the organization, which in turn will reduce the turnover of employees and increase their job satisfaction (22). Following prior research, the authors believe that the individual characteristics affect the productivity of female accountants and time management can play a mediating role in this regard. Consequently, the following question is raised: "Is there a significant relationship between individual characteristic, women accountants' productivity, and time management?" Hence, the aim of this study is to survey the mediating role of time management in the relationship between individual characteristic and productivity among women accountants working in Shiraz.

Materials and Methods

The methodology of this study is descriptive/correlational research and opinion poll, also, in terms of time, it is a cross-sectional study. This type research is utilized when criteria data quantitative are used. The population of this research is women accountants in Shiraz. The statistical sample consisted of 384 people which estimated using Cochran formula. The related data was collected through questionnaire. Due to the possibility of non-returning a number of questionnaires or incomplete answers of them, the authors sent 420 surveys either via email or directly and with repeated follow-ups, 226 people answered the questionnaires, among them 218 were deemed appropriate. Masihiaei's time management questionnaire, Niehoff

and Moorman's organizational justice inventory and NEO five-factor inventory (NEO-PI-R) was used to collect data. Collected data was calculated via the Excel software and research hypothesis were evaluated using path analysis by SPSS-22 and Smart PLS statistical software. Also, Sobel test was used to examine the mediation effects of variables. In the Sobel test, the value of Z is obtained through the following formula. If the returning value is greater than 1.96, it can be confirmed with 95% confidence level that the mediating effect of the variable is significant. The Z-Value is calculated using the following formula.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

In the above formula, a: the value of the path coefficient between the independent and mediator variables; b: the value of the path coefficient between mediator and dependent variables; S_a : standard error of path between independent and mediator variables; And S_b : the standard error of path between mediator and dependent variables. Also, based on the theoretical literature and the conducted studies, research hypotheses were developed as follows:

main hypothesis: Time management plays a mediating role in explaining the relationship between individual characteristics (including extrovert and conscientiousness) and productivity.

The minor hypotheses are:

H1: Individual characteristics (including extrovert and conscientiousness) affects productivity.

H2: Individual characteristics (including extrovert and conscientiousness) affects time management.

H3: Time management affects productivity.

Findings

The results of testing the relationship between latent and observed variables to investigate the role of time management in explaining the relationship between individual characteristics (extrovert and

conscientiousness) and productivity are shown in Table 1.

Table 1: Summary of test results for the relationship between latent and observed variables

Relations	Variable	Path regression coefficients	standard error	t-value	Sig.
Relation 1	Motivation and productivity	0.287	0.093	3.084	0.000
Relation 2	Planning and time management	0.396	0.047	8.422	0.000
Relation 3	Feedback and productivity	0.336	0.063	5.337	0.000
Relation 4	Understand and productivity	0.236	0.074	3.187	0.000
Relation 5	Relationships and time management	0.054	0.087	0.621	0.472
Relation 6	Validity and productivity	0.358	0.082	4.370	0.000
Relation 7	Setting and time management	0.326	0.091	3.584	0.000
Relation 8	Protection and productivity	0.212	0.068	3.116	0.000
Relation 9	Meetings and time management	0.214	0.091	2.352	0.017
Relation 10	Prioritize and time management	0.211	0.057	3.703	0.000
Relation 11	Compatibility and productivity	0.408	0.064	6.372	0.000
Relation 12	Delegation of authority and time management	0.446	0.039	11.432	0.000
Relation 13	Ability and productivity	0.169	0.079	2.137	0.028

Also, table 2 show the results of research hypotheses. The results of this research showed that at a confidence level of 95%, there is no direct impact of individual characteristic (extrovert and conscientiousness) on productivity features among women accountants. But, the result suggested time management plays a

mediating role in explaining the relationship between individual characteristics (including extrovert and conscientiousness) and productivity. The results of the Sobel test also show this. The Z-Value of the Sobel test was 2.069 for the extrovert variable and 3.521 for the conscientiousness variable.

Table 2: Summary of test results for research hypotheses

Path	Path regression coefficients	standard error	t-value	Sig.
Path between extrovert and productivity	0.094	0.143	0.654	0.385
Path between conscientiousness and productivity	0.137	0.098	1.396	0.119
Path between extrovert and time management	0.142	0.067	2.115	0.024
Path between conscientiousness and time management	0.379	0.101	3.761	0.000
Path between time management and productivity	0.474	0.045	10.362	0.000

Discussion

As mentioned before, the purpose of this study is to investigate the mediating role of time management on the relationship between individual characteristics (including extrovert and conscientiousness) and productivity of female accountants in Shiraz. Findings from statistical analysis show that individual characteristics

(including extrovert and conscientiousness) do not directly affect the productivity of female accountants but affect the productivity of female accountants by influencing time management. According to the findings of the present study, it can be said that individual characteristics alone do not play an effective role in creating productivity. Individuals, in order to be able

to effectively improve their productivity and spread it throughout the organization, must pay attention to time management.

Conclusion

In short, individual characteristic and time management can be considered as one of the requirements of productivity of individuals and organizations.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All subjects full fill the informed consent.

Funding

No funding.

Authors' contributions

Design and conceptualization: Gholamreza Rezaei, Ramin Zeraatgari; Methodology and data analysis: Gholamreza Rezaei, Ramin Zeraatgari, Amir Avazpour; Supervision and final writing: Gholamreza Rezaei.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

نقش میانجی‌گری مدیریت زمان در رابطه بین ویژگی‌های فردی و بهره‌وری حسابداران زن

غلامرضا رضایی^{۱*}، رامین زراعت‌گری^۲، امیر عوض‌پور^۳

۱. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۳. کارشناس ارشد حسابداری

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این مقاله بررسی نقش میانجی‌گری مدیریت زمان در رابطه بین ویژگی‌های فردی و بهره‌وری در بین حسابداران زن مشغول به فعالیت در شهر شیراز است.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه حسابداران زن در شهر شیراز تشکیل داده است. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران، ۳۸۴ نفر بدست آمد. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه مدیریت زمان مسیحیایی، پرسش‌نامه شخصیتی چندعاملی نئو و پرسش‌نامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش آماری تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ و Smart PLS تجزیه و تحلیل انجام شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش حاضر بیانگر این است که به‌طور کلی ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) دارای تأثیر مستقیم بر بهره‌وری حسابداران زن نیست، اما از طریق واسطه مدیریت زمان بر بهره‌وری حسابداران زن تأثیر می‌گذارد.

بحث و نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، ویژگی‌های فردی و مدیریت زمان می‌توانند به عنوان یکی از ضروریات بهره‌وری افراد و سازمان به شمار آید.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۶

تاریخ داوری: ۱۳۹۹/۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۱۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:10.30495/jzv.2021.4570

واژه‌های کلیدی:

بهره‌وری، ویژگی‌های فردی، مدیریت زمان، حسابداران زن

* نویسنده مسئول: غلامرضا رضایی

نشانی: گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

تلفن: ۰۵۴۳۱۱۳۶۲۵۶

پست الکترونیکی: Rezaac.1990@yahoo.com

مقدمه

استفاده کارآمد و صحیح از توانایی‌ها و استعدادها اعضای جامعه از موضوعات مهم در زمینه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. براین اساس، استفاده از نیروی انسانی زنان در جامعه از اهمیت بسزایی برخوردار است. در سال‌های اخیر شواهد نشان می‌دهد رشته حسابداری یک از بیشترین فارغ‌التحصیل در میان رشته‌های دانشگاهی را داشته است. از این رو، بیش از نیمی از این فارغ‌التحصیلان زن هستند که این موضوع به آن معنی است که در سال‌های اخیر مشارکت زنان در حرفه حسابداری افزایش چشمگیری داشته است (۱). از سویی، اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و جوامع گوناگون را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی- معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد (۲). زیرا، کارکردن و داشتن شغل از ضروریات فردی و اجتماعی انسان‌ها است. لذا، جوامعی پیشرفت می‌کنند که افراد آن در اشتغال کارآمدتر باشند. کار فعالیتی نسبتاً دائمی است که به تولید کالا و خدمات می‌انجامد و برای آن دستمزدی در نظر گرفته می‌شود. قسمت عمده‌ای از نیازهای آدمی ضمن کارکردن تأمین می‌شود و انسان به منظور تأمین همین نیازهاست که به کار روی می‌آورد (۳، ۴). از این رو، کار بخش مهمی از زندگی هر فردی به شمار می‌آید و از یکسو می‌تواند شماری از نیازهای اساسی انسان همچون پرورش روح و جسم، برقراری ارتباط اجتماعی، ایجاد حس ارزشمندی، اعتماد به نفس و شایستگی را ارضا کند (۵).

در این بین، از آنجا که کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها هستند (۵)، لذا مشاهده شده است که طی دهه‌های اخیر توجه روز افزون به چگونگی افزایش رقابت‌پذیری و سوددهی از طریق بهبود بهره‌وری از طریق مدیریت زمان، به بحث انگیزترین موضوع در سازمان‌ها تبدیل شده است. بسیاری از محققان در این زمینه اذعان دارند، علی‌رغم این حقیقت که بهره‌وری یکی از حیاتی‌ترین عوامل تأثیرگذار بر فعالیت‌های کسب و کار و رقابت‌پذیری شناخته شده است اما مهم‌ترین اولویت سازمان‌ها نیست و آن‌هایی که بر فرآیندهای تولید از طریق مدیریت بهینه زمان تأثیر دارند، این موضوع را به دست فراموشی سپرده‌اند (۶). زیرا، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی با در نظر گرفتن زمان، سبب کاهش مطلوب در هزینه واحدهای ستاده می‌شود (۷). هم‌چنین، از سویی دیگر، در کلیه حرفه‌ها به‌ویژه حسابداری و حسابرسی شرایط برای ارتقای شغلی زنان بسیار سخت است و افراد موفق در این حرفه مراحل سختی را سپری نموده‌اند، زیرا بیش‌تر افراد شاغل در سطوح مدیریتی مردان هستند و این سقف شیشه‌ای باعث کند شدن ارتقای سازمانی زنان شده و آنان را مجبور به تلاش مضاعف برای دستیابی به موقعیت‌های بالای سازمانی با وجود توانایی‌های یکسان با مردان نموده است (۲). اریال و همکاران در این راستا بیان می‌کنند که زنان به دلیل پایبندی بیشتر به ارزش‌های اخلاقی، نسبت به مردان از بهره‌وری مطلوب بالاتری برخوردارند (۸). با این حال طی دهه‌های گذشته، مطالعات متعددی در رابطه با نگاه جنسیتی به حسابداری و چگونگی به حاشیه رانده شدن زنان حسابدار و دست نیافتن

آنان به رده‌های برتر شغلی و تخصصی در حوزه‌های حسابداری و حسابرسی انجام شده است (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳). این موضوع در حالی است که از سال ۱۹۷۰، تعداد زنانی که وارد حرفه حسابداری شده‌اند، روند رو به رشدی داشته‌اند (۱۴)؛ در ایران نیز بر اساس آمار منتشر شده مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، از سال ۱۳۷۵ تا سال ۱۳۹۳ در حدود ۴۹ درصد از فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری را زنان تشکیل داده‌اند (۱۵). اما زنان حسابدار نتوانسته‌اند به شغل‌های مهم سازمانی دست پیدا کنند (۱۶). این محرومیت با توجه به عملکرد خوب زنان در تحصیلات دانشگاهی و کسب مدارج علمی بالاتر از یک‌سو و نبود شواهد کافی مبنی بر ناکارآمدی عملیاتی آنان در حرفه حسابداری از سوی دیگر، مورد سؤال و نقد است (۱۷).

با توجه به مطالب یاد شده و ویژگی‌های مربوط به شاخص‌های فردی، هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال‌ها است: آیا ویژگی‌های فردی حسابداران زن، منجر به افزایش بهره‌وری در بین آنان می‌شود؟ آیا ویژگی‌های فردی یاد شده، بر مدیریت زمان از سوی آنان اثرگذار است؟ در این بین، با توجه به ساز و کار پژوهش حاضر و متغیرهای موجود، این مقاله با مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع و هم‌چنین روش پژوهش و فرضیه‌های برگرفته از مسئله و مبانی نظری پژوهش ادامه می‌یابد و پس از آن، نتایج آزمون فرضیه‌ها بیان شده و سرانجام با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها، مبانی نظری و پیشینه‌ها، نتیجه‌گیری شده و با ارائه پیشنهادها به پایان می‌رسد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بسیاری از زنان تمایل دارند، بعد از اتمام تحصیلات وارد بازار کار حرفه- ای شوند و متناسب با مهارت‌هایشان، موقعیت شغلی خوبی به دست آورند؛ زنان حسابدار نیز از این مهم مستثنی نیستند (۱۸). به‌گونه کلی، انسان‌ها به دنبال مشاغلی هستند که احساس خشنودی و رضایت درونی را برایشان فراهم کنند (۱۹). حرفه‌ی فرد یک احساس هویت و جایگاه (منزلت) برای او فراهم می‌کند که در حقیقت برای او تعیین می‌کند که "چه کسی" هست (۲۰). بر طبق نتایج مطالعات، انتخاب شغل با شخصیت فرد می‌تواند در ارتباط باشد، بنابراین بهترین مرجع و منبع برای راهنمایی و هدایت شغلی می‌تواند مطالعه آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی باشد که بیشترین ارتباط را با کارایی و رضایت و ثبات و پیشرفت شغل دارد؛ به نحوی که مشخص شده است حداکثر رضایت شغلی زمانی به وجود می‌آید که هر فرد با توجه به ویژگی شخصیتی‌اش در مکان مناسبی قرار گیرد. از این رو، بررسی رفتار و ویژگی‌های شخصیتی انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که رفتار کارکنان در بعد فردی متأثر از عوامل چهارگانه نگرش، شخصیت، ادراک و یادگیری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد (۲۱). از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کند، می‌توان با شناسایی آن‌ها برای پیش‌بینی رفتار، چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند، تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (۲۲). زیرا، ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان

عملیاتی را نیز برقرار سازند (۳۰). بسیاری از صاحب‌نظران، کیفیت و بهره‌وری را دو روی یک سکه می‌دانند. آنان معتقدند بهبود و ارتقای همزمان کیفیت و بهره‌وری وسیله مناسبی برای افزایش توان رقابت‌پذیری و همچنین تحقق اهداف و مقاصد بلندمدت و کوتاه‌مدت سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ و کوچک است. امروزه بر کسی پوشیده نیست که تنها راه مطمئن برای بهبود مداوم بهره‌وری توجه به کیفیت محصولات و خدمات است (۳۱). به هر حال کیفیت کل، مشتری-محور، و بهره‌وری کل، سازمان-محور است. رابطه کیفیت و بهره‌وری آنقدر تنگاتنگ است که حتی برخی معتقدند کیفیت بخشی از مفهوم بهره‌وری است و بایستی به‌عنوان یکی از عوامل سنجش بهره‌وری در نظر گرفته شود. این کار می‌تواند از طریق یک ضریب تغییر کیفیت در نسبت بهره‌وری انجام پذیرد (۳۲).

در این زمینه پژوهش رومیو و والپاتو نشان داد که توجه نکردن به نیازها و توانمندی‌های زنان و سوگیری جنسی در تخصیص وظایف که ممکن است به صورت محدودیت در دستیابی به منابع قدرت، امتیازات، انتصابات، ترفیع‌ها و نفوذ در مراتب عالی سازمانی جلوه‌گر شود، باعث محروم شدن زنان از موقعیت‌ها و امتیازات شغلی و منتهی به افت انگیزه و مزوی شدن آنان می‌شود (۳۳). برخی از پژوهشگران نشان دادند باورها و گرایش‌هایی که زنان را کمتر از مردان شایسته و لایق می‌دانند و فعالیت‌های زنان را کم ارزش‌تر از فعالیت‌های مردان ارزیابی می‌کند نه تنها مانع ارتقای شغلی زنان به موقعیت‌های معتبر و مدیریتی می‌شود بلکه انگیزش درونی و احساس شایستگی و کارآمدی آنان را نیز تخریب می‌کند. داویدسون و دالبی اذعان می‌کنند که حسابداران زن همانند مردان، باهوش، جسور، قاطع، مستقل و با اعتماد به نفس هستند (۳۴).

اریال و همکاران در زمینه تفاوت‌های جنسیتی موجود در استعدادهای اخلاقی حسابداران رسمی حاضر در ایالات متحده آمریکا به این نتیجه رسیدند که به طور خاص، ترجیح مردان به سمت نشان دادن ارزش‌های مرتبط با شایستگی‌های خود هستند ولی در این بین ترجیح زنان بیش‌تر به سوی نمایش ارزش‌های اخلاقی خود نیز هستند؛ به این ترتیب، زنان در جهت اثبات خود سعی در نشان دادن بهره‌وری بالا نسبت به مردان نیز هستند (۸). کوزا با بررسی عامل جنسیت در بین حسابداران کشور رومانی چنین بیان کرد که زنان، بخش مهمی از حرفه حسابداری را در رومانی به خود اختصاص داده‌اند. به نحوی که ۷۰ درصد از حسابداران خبره و ۶۵ درصد از جمعیت حساب‌رسان را زنان تشکیل می‌دهند. از این رو، عوامل شناسایی شده در موفقیت آنان صبر، دقت، مسئولیت‌پذیری و نظم شناسایی شده است (۳۵). گتا و همکاران با تأکید بر این مطلب که مشارکت زنان توانمند در اقتصاد سبب بهبود کیفیت زندگی خواهد شد، با بررسی نتایج حاصل از ۴۰۰ نمونه از زنان حسابداری، تأکید بر یک طرح کار انعطاف‌پذیر و تأثیر آن بر بهبود کیفیت زندگی زنان داشت (۳۶).

در ایران نیز، یافته‌های پژوهش گلد حاکی از آن بود که زنان ایرانی توانسته‌اند بین زندگی کاری و شخصی خود تعادل ایجاد کرده و در کسب قدرت و اعتبار در جامعه بسیار موفق خواهند بود (۳۷). کردی و هادیزاده نشان دادند که سن و تحصیلات در بین زنان نقش اصلی را در نوع و سبک زندگی آنان ایفا می‌کند (۳۴). محمدی و همکاران در

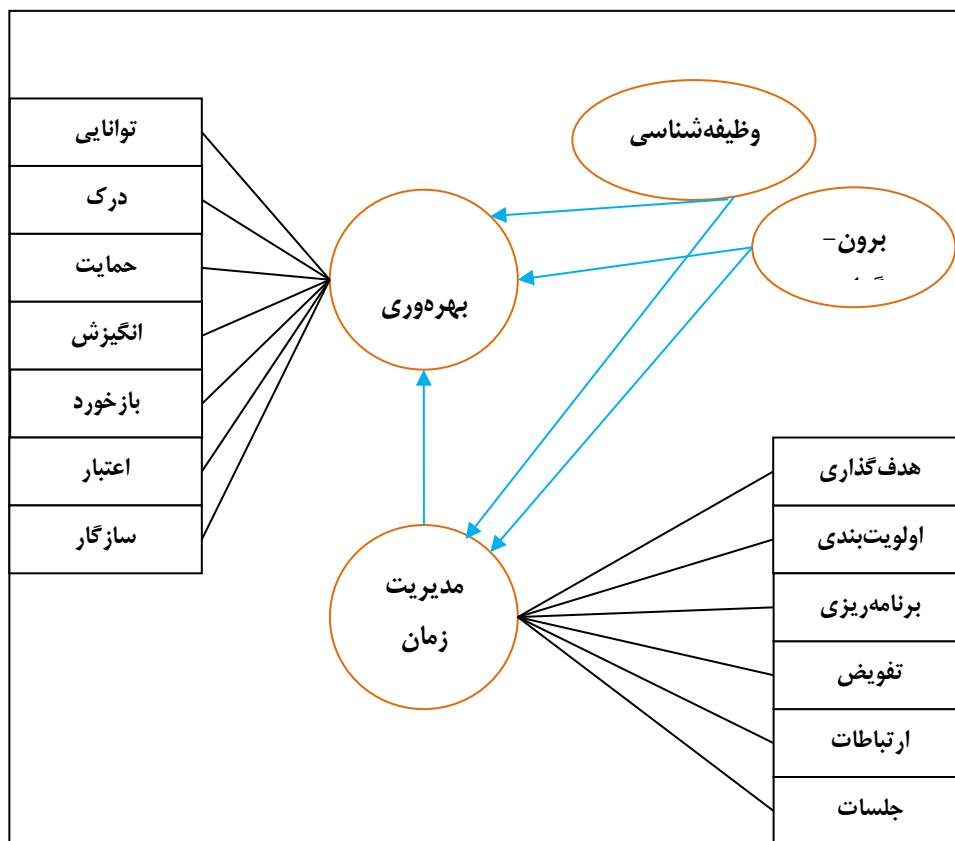
بر محیط سازمانی انسان تأثیرگذار است. رفتار هر فرد تا حد زیادی تحت تأثیر شخصیت وی است (۲۱). در این زمینه تحقیقات گزارش کرده‌اند که در بسیاری از موارد، دلیل شکست افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت-های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی‌های شخصیت آنان با شغلی است که به عهده دارند. به همین دلیل لازم است به این زمینه خاص از روانشناسی کار توجه داشته و نتیجه‌ی مطالعات مرتبط با شخصیت را در کار مدنظر قرار داد. مرور پژوهش‌های گوناگون در زمینه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی نشان دهنده آن است که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی دارد و در شرایطی این همبستگی قوی است که یک عامل شخصیتی، با محتوای شغل فرد، مرتبط باشد (۲۳). برای مثال، صفت برون‌گرایی می‌تواند پیش‌بینی معتبری برای موفقیت در فروشندگی باشد (۲۳). در این راستا، ورود زنان به محیط‌های اجتماعی و ایجاد فرصت‌های شغلی و گزینش آنان برای شغل‌های موجود در جامعه سبب تنوع نقش‌های آن‌ها در اجتماع، خانواده، تعدد روابط اجتماعی و تعلقات گروهی شده است. این پدیده موجب تغییر دیدگاه‌ها و نگرش آنان شده و مسایل جدید را به وجود آورده است. در این بین، زنان شاغل نسبت به زنان غیرشاغل دارای فرصت‌ها و موقعیت‌های بیشتری بوده و به لحاظ سالیق، علائق، شرایط و نیازهایشان، سبک‌ها و شیوه‌های زندگی متفاوتی را در پیش می‌گیرند، به‌گونه‌ای که می‌توان ادعا کرد امروزه زنان با استقرار در موقعیت‌های اجتماعی جدید و دستیابی به سرمایه‌های اقتصادی و فرهنگی بیش‌تر به سبک‌های زندگی و سالیق خاصی روی آورده‌اند (۲۴).

مدیریت زمان نیز یکی از عواملی است که در حرفه حسابداری و گزارشگری مالی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است (۲۵). حسابداری نوعی سیستم اطلاعاتی است که وظیفه و رسالت اصلی آن جمع‌آوری و تبادل اطلاعات به‌گونه‌ای است که بتواند در تصمیم‌گیری به استفاده-کنندگان از صورت‌های مالی کمک کند (۲۶). محیط حسابداری بسیار پیچیده و چالش‌انگیز است (۲۷) و لذا زمان و مدیریت بهینه آن نقش مهمی در موفقیت حسابداران دارد. به‌گونه کلی سازمان‌ها به صورتی فزاینده، زمان را به عنوان یک عامل استراتژیک مورد توجه قرار می-دهند؛ اگر کارهای سازمان به صورت دقیق و سریع انجام شود، درآمدها افزایش و هزینه‌ها کاهش خواهند یافت (۲۸). دلیل این موضوع آثار مثبت بهبود مدیریت زمان بر بهره‌وری بهتر نیروی انسانی است. بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن نیز یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه‌ی هر سازمان بشمار می‌رود. بهره‌وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به دیگر سخن، بهره‌گیری و استفاده‌ی بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی (۲۹). ارتقای بهره‌وری زمانی حاصل می‌شود که سازمان‌ها بتوانند اهداف استراتژیک خود را به نتایج عملی که همان محصولات و خدمات است را تبدیل نمایند، که برای بیش‌تر سازمان‌ها کاری بسیار چالشی می‌باشد. جهت دستیابی به اهداف، سازمان‌ها می-بایستی بین انتظارات کوتاه‌مدت و بلندمدت توازن ایجاد نمایند و همچنین باید بتوانند هماهنگی بین تفکر استراتژیک و برنامه‌های

شغلی با موفقیت شغلی زنان حسابدار رابطه معناداری ندارد. همچنین، مشاهده شد که عوامل فردی بالاترین رتبه را در دست‌یابی به موفقیت دارا است (۲). شواهد پژوهش کشاورز و همکاران نیز بیانگر وجود رابطه مستقیم و معنادار بین جهت‌گیری زندگی زنان با رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی آنان است (۴۰). به گونه خلاصه، از دیدگاه ناصری و زارعی اهم پژوهش‌های پیشین، بیانگر نارضایتی زنان از ویژگی‌های حاکم بر فضای کار حرفه‌ای حسابداری است و آنان را عمدتاً در دو مسیر خروج از حوزه کارهای تخصصی حسابداری و یا وارد نشدن به عرصه مسئولیت‌های سنگین و رده‌های بالاتر سازمانی قرار داده است (۱۸).

در نتیجه، بر اساس مبانی و پیشینه پژوهش، انتظار می‌رود ویژگی‌های فردی حسابداران زن، بر بهره‌وری آنان در فضای کسب و کار و همچنین مدیریت زمان از سوی آن‌ها تأثیرگذار باشد. لیکن، مدل پیشنهادی پژوهش به صورت زیر ارائه شده است.

پژوهشی با عنوان بررسی میزان خستگی عاطفی بین حسابداران زن و مرد اداره کل امور مالیاتی استان ایلام به این نتیجه رسیدند که میزان خستگی عاطفی در سازمان مزبور بالاست و خستگی عاطفی در زنان که بیشتر از مردان است منجر به کاهش میزان بهره‌وری آنان در محیط کار شده است. حجازی و مسافری بیان داشتند که جنسیت در سنین پایین بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است اما با افزایش سن این تأثیرگذاری کم‌رنگ می‌شود تا جایی که می‌توان گفت تأثیرپذیری خود را از دست می‌دهد (۳۸). همچنین، ذوقی و همکاران یافتند که از بین ابعاد مدیریت زمان، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، تفویض اختیار و مدیریت جلسات، رابطه منفی و معنادار با استرس شغلی در بین مدیران زن داشته است (۳۹). رحمانی و آدم‌پیرا بیان کردند که عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده و دارا بودن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار بوده و با موفقیت شغلی رابطه معناداری دارند، در صورتی که عوامل اجتماعی و گرایش



شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش

مواد و روش‌ها

فرضیه‌های پژوهش

در جهت دستیابی به هدف‌های پژوهش و بر اساس مبانی نظری و پیشینه مطرح شده، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر طراحی و تدوین شده است:

فرضیه اصلی: مدیریت زمان در تبیین رابطه بین ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) و بهره‌وری نقش میانجی‌گر را دارد. فرضیه فرعی اول: ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) بر بهره‌وری تأثیرگذار است. فرضیه فرعی دوم: ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) بر مدیریت زمان تأثیرگذار است. فرضیه فرعی سوم: مدیریت زمان بر بهره‌وری تأثیرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. کلیه حسابداران زن فعال در شهر شیراز جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. حجم نمونه مورد بررسی در پژوهش حاضر با استفاده از فرمول کوکران به شرح زیر محاسبه شده است:

$$n = [Z^2 P(1-P)] / d^2$$

که در آن n حجم نمونه آماری، $Z=1/96$ ضریب مشخص‌کننده حجم بحرانی، $p=0/5$ احتمال وقوع صفت، $q=0/5$ احتمال عدم وقوع صفت و $d=0/05$ مقدار خطای مجاز است. نمونه‌گیری به صورت تصادفی صورت گرفت و بر اساس فرمول کوکران، تعداد نمونه، ۳۸۴ نفر تعیین شد. با توجه به احتمال عدم برگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها یا پاسخ‌دهی ناقص به پرسش‌های پرسش‌نامه، تعداد ۴۲۰ پرسش‌نامه توزیع و با پی‌گیری‌های مکرر، ۲۲۶ نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند که از این میان ۲۱۸ عدد آن مناسب تشخیص داده شد.

تکنیک معادلات ساختاری (حداقل مربعات جزئی)

یکی از هدف‌های اصلی فن‌های چند متغیره مانند رگرسیون‌های چند متغیره، تحلیل عاملی، تحلیل واریانس چند متغیری و روش‌هایی نظیر آن، گسترش توانایی تبیینی پژوهشگر و افزایش کارایی آماری است. الگویابی معادلات ساختاری به‌ویژه فن حداقل مربعات جزئی و تکنیک تحلیل مسیر، به بررسی مجموعه‌ای از روابط وابستگی به‌طور هم‌زمان می‌پردازد. استفاده از این روش، زمانی مفید است که متغیری وابسته در روابط وابستگی بعدی تبدیل به متغیری مستقل می‌شود. این مجموعه روابط، اساس الگویابی معادلات ساختاری را تشکیل می‌دهد (۴۱).

جذابیت الگویابی معادلات ساختاری در حوزه‌های مختلف علمی به دو دلیل اساسی است:

الف) این شیوه در مواجهه با روابط چندگانه هم‌زمان، روش مستقیمی بدست می‌دهد که دارای کارایی آماری نیز است؛

ب) توانایی این شیوه در ارزیابی روابط به‌طور چند جانبه سبب شده که پژوهش از تحلیل اکتشافی به تحلیل تأییدی انتقال یابد. این انتقال به

نوبه خود سبب می‌شود تا نگرش منظم‌تر و کلی‌تر از مسائل پدیدار شود (۴۲).

به دلایل ذکر شده بالا، در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل رگرسیون با رویکرد تحلیل مسیر با بکارگیری نرم‌افزارهای آماری Smart PLS و SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. همچنین، در خصوص بررسی آثار میانجی‌گری متغیرها نیز از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل، مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به‌دست می‌آید که در صورت بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر واسطه‌ای یک متغیر را تأیید نمود. مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

که در فرمول بالا، a : مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای مستقل و میانجی‌گر؛ b : مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای میانجی‌گر و وابسته؛ S_a : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیرهای مستقل و میانجی‌گر؛ و S_b : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیرهای میانجی‌گر و وابسته.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل

ویژگی‌های فردی در این پژوهش متغیر مستقل است. ویژگی‌های فردی از دو بعد برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی تشکیل شده است. در خصوص اندازه‌گیری این متغیر از ابعاد برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی پرسش‌نامه شخصیتی چندعاملی نئو (NEO-PI-R) استفاده شده است. آزمون شخصیتی نئو فرم تجدید نظر شده از جمع‌آوری تقریباً نیم قرن پژوهش در زمینه عامل شناسایی شخصیت ساخته شده است. بر خلاف آزمون‌های شخصیتی رایج در محدوده روانشناسی بالینی که بر آسیب‌شناسی شخصیت تأکید دارد همچون MMPI و انواع آن، این آزمون به بررسی ویژگی‌های سالم شخصیت می‌پردازد و از دو هدف عمده آن بررسی بافت شخصیت است. این پرسش‌نامه توسط مک‌کری و کاستا در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و این دارای دو فرم کوتاه و بلند ۶۰ سوالی و ۲۴۰ سوالی می‌باشد که توسط قربانی و همکارانش ترجمه شده و بر روی دانشجویان و معلمان ایرانی اجرا شده ما در این پژوهش از فرم کوتاه ۶۰ سوالی استفاده کردیم که برای هر بعد از شخصیت ۱۲ سوالی طراحی شده بود به ترتیب برای سنجش ۵ بعد از شخصیت شامل: انعطاف‌پذیری، وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی، دلپذیر بودن و برون‌گرایی است. در این پژوهش با توجه به اهداف تعریف شده در پژوهش فقط از سوالات مربوط به عامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی استفاده می‌شود. برای این پرسش‌نامه که به صورت پنج گزینه‌ای می‌باشد، کلید نمره‌گذاری وجود دارد، که به ترتیب به گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالقم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» نمره‌های صفر، ۱، ۲، ۳ و ۴ تعلق می‌گیرد و برای سوالات معکوس نیز عکس نمره‌گذاری فوق اعمال می‌شود.

و مدیریت جلسات (سوالات ۱۸-۱۶) است، را می‌سنجد. در پژوهش مسیحیایی (۱۳۸۸) روایی پرسش‌نامه با استفاده از روایی سازه-همگرا نیز محاسبه گردید. همبستگی مولفه‌ها با سازه اصلی در دامنه ۰/۶۵ تا ۰/۹۴ قرار داشتند که همگی معنادار بودند. پایایی این پرسش‌نامه توسط مسیحیایی برابر با ۰/۷۶ بدست آمد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

جدول‌های شماره ۱ تا ۴ آمار توصیفی برای همه‌ی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد، بیشترین فراوانی در بین حسابداران زن، شامل خانم‌هایی با مدرک کارشناسی و عموماً بین دامنه سنی ۲۲ تا ۳۵ سال به ترتیب با ۸۵/۸ و ۳۶/۲ درصد را تشکیل می‌دهد. جدول شماره ۲ بیانگر آن است که در حدود ۵۸/۸ درصد از اعضای جامعه مورد مشاهده خانم‌های حسابدار با سابقه کمتر از ۱۰ سال سابقه کار هستند. با توجه به جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود که بیش از نیمی از خانم‌های حسابدار مورد مطالعه (۱۲۵ نفر) دامنه سنی بین ۲۲ تا ۳۵ سال را دارا هستند. همچنین، جدول شماره ۴ نیز به این نکته اشاره دارد که در حدود نیمی از خانم‌ها (۱۰۷ نفر) از تجربه کاری کمتر از ۱۰ سال برخوردارند. به این ترتیب، با توجه به مشاهدات جداول آمار توصیفی، این چنین می‌توان پنداشت که خانم‌های با مدرک حسابداری با افزایش میزان سطح سواد، کمتر علاقه به کار حرفه‌ای تمام وقت را دارند. از سویی، با افزایش سن و تجربه کاری دیگر علاقه‌ای در بین آنان برای ادامه تحصیل دیده نمی‌شود.

بررسی‌های انجام شده کاستا و مک‌کری پایایی آن در فاصله سه ساله بین ۶۳٪ تا ۷۹٪ و شش ساله ۶۸٪ تا ۸۳٪ نشان داده شده است. برای سنجش پایایی در باز آزمایی نسخه فارسی آزمون نئو، این آزمون بر روی ۲۶ نفر مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان‌دهنده ضرایب همبستگی ۵۳٪ تا ۷۶٪ برای مقیاس‌های اصلی بود. در بیشتر شاخص‌های آزمون نیز ضرایب همبستگی قابل قبولی در باز آزمایی بدست آمد. این آزمون در شهر شیراز توسط حق شناس و همکاران بر روی گروهی از دانش‌آموزان هنجاریابی شده و مجموعاً به ۶۰ عبارت تقلیل یافته است. اعتبار و پایایی پرسش‌نامه در حد رضایت بخشی گزارش شده است.

متغیر وابسته

بهره‌وری متغیر وابسته این پژوهش است. هرسی و گلداسمیت هفت متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش را از میان بقیه برگزیده‌اند و با ترکیب حروف اول هر یک از متغیرهای عملکرد واژه هفت حرف انگلیسی Achieve را جهت به خاطر سپردن مطرح نمودند. هفت واژه در برگزیده مدل اچیو عبارتند از: توانایی^۱ (سوالات ۳-۱)، درک و شناخت^۲ (سوالات ۷-۴)، حمایت سازمانی^۳ (سوالات ۱۱-۸)، انگیزش^۴ (سوالات ۱۵-۱۲)، بازخورد^۵ (ارزیابی) (سوالات ۱۹-۱۶)، اعتبار^۶ (سوالات ۲۳-۲۰) و سازگاری با محیط^۷ (سوالات ۲۶-۲۴). مقیاس بهره‌وری شامل ۲۶ سوال است که تمام سوالات پرسش‌نامه مثبت می‌باشند و سوالات پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت امتیازبندی شده است. در سال ۱۳۷۷ روایی آزمون توسط علی‌زاده سنجیده شد و میزان همبستگی آن با آزمون بهره‌وری پرکوپنکو ۰/۷۶ گزارش گردید. در سال ۱۳۸۴ توسط حقیقت‌جو روایی آزمون توسط آزمون کلی کارل پیرسون ۲۸۳/۵ گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه بهره‌وری ۹۳/۶۵ بدست آمد که بیانگر میزان بالای پایایی، این ابزار اندازه‌گیری است. که توسط آزمون آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شده است. پایایی این پرسش‌نامه در سال ۱۳۸۰ توسط مشبکی سنجیده گردید و آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۸۳ گزارش شده است و در سال ۱۳۸۴ توسط حقیقت‌جو ۰/۸۹ گزارش گردیده است. روایی ملاکی این آزمون در سال ۱۳۸۰ توسط گلابیان سنجیده و روایی آزمون با آزمون بهره‌وری رابینز ۰/۷۸ همبستگی دارد.

متغیر میانجی‌گر

مدیریت زمان در این پژوهش نقش متغیر میانجی‌گر را ایفا می‌کند. برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسش‌نامه‌ی مدیریت زمان مسیحیایی استفاده شد. این پرسش‌نامه توسط مسیحیایی تهیه گردید و شامل ۱۸ سوال است که ۶ مولفه‌ی هدف‌گذاری (سوالات ۳-۱)، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها (سوالات ۴-۶)، برنامه‌ریزی عملیات (سوالات ۹-۷)، تفویض اختیار (سوالات ۱۲-۱۰)، مدیریت ارتباطات (سوالات ۱۵-۱۳)

5. Evaluation
6. Validity
7. Environment

1. Ability
2. Clarity
3. Help
4. Incentive

جدول ۱. توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات و سن

متغیر	فراوانی	درصد	متغیر	فراوانی	درصد
کارشناسی	۱۸۷	۸۵/۷۷	بین ۲۲ تا ۳۰ سال	۷۹	۳۶/۲۴
کارشناسی ارشد	۲۴	۱۱/۰۱	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	۷۲	۳۳/۰۳
دکترا	-	۰/۰۰	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۶۵	۲۹/۸۱
سایر	۷	۳/۲۲	بیش از ۴۰ سال	۲	۰/۹۲
جمع	۲۱۸	۱۰۰	جمع	۲۱۸	۱۰۰

جدول ۲. توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب تجربه کاری

متغیر	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۶۷	۳۰/۷۳
بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۹	۲۷/۰۶
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۳۸	۱۷/۴۳
بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۵۰	۲۲/۹۴
بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۲	۰/۹۲
بیش از ۲۵ سال	۲	۰/۹۲
جمع	۲۱۸	۱۰۰

جدول ۳. توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات - سن

متغیر	بین ۲۲ تا ۳۰	بین ۳۰ تا ۳۵	بین ۳۵ تا ۴۰	بیش از ۴۰
کارشناسی	۶۵	۶۰	۶۰	۲
کارشناسی ارشد	۱۰	۱۰	۴	۰
دکترا	۰	۰	۰	۰
سایر	۴	۲	۱	۰

جدول ۴. توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات - تجربه کاری

متغیر	کمتر از ۵ سال	بین ۵ تا ۱۰	بین ۱۰ تا ۱۵	بین ۱۵ تا ۲۰	بیش از ۲۰
کارشناسی	۵۴	۵۳	۲۹	۴۷	۲
کارشناسی ارشد	۹	۶	۷	۲	۰
دکترا	۰	۰	۰	۰	۰
سایر	۴	۰	۲	۱	۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش

۰/۳۵ و آماره t (۴/۳۷)، حمایت (ضریب رگرسیونی ۰/۲۱ و آماره t (۳/۱۱)، سازگاری (ضریب رگرسیونی ۰/۴۰ و آماره t (۶/۳۷) و توانایی (ضریب رگرسیونی ۰/۱۶ و آماره t (۲/۱۳) با بهره‌وری به عنوان شاخص‌های توضیح‌دهنده رابطه مستقیم و معناداری دارند. از سویی، مشاهده می‌شود که متغیرهای برنامه‌ریزی (ضریب رگرسیونی ۰/۳۹ و آماره t (۸/۴۲)، هدف‌گذاری (ضریب رگرسیونی ۰/۳۲ و آماره t (۳/۵۸)، جلسات (ضریب رگرسیونی ۰/۲۱ و آماره t (۲/۳۵)، اولویت‌بندی (ضریب رگرسیونی ۰/۲۱ و آماره t (۳/۷۰) و تفویض اختیار (ضریب رگرسیونی

نتایج آزمون ارتباط بین متغیرهای پنهان و آشکار به منظور بررسی نقش مدیریت زمان در تبیین رابطه بین ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) و بهره‌وری، در جدول شماره ۵ نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود بر اساس نتایج به-دست آمده متغیرهای انگیزش (ضریب رگرسیونی ۰/۲۸ و آماره t (۳/۰۸)، بازخورد (ضریب رگرسیونی ۰/۳۳ و آماره t (۵/۳۳)، درک (ضریب رگرسیونی ۰/۲۳ و آماره t (۳/۱۸)، اعتبار (ضریب رگرسیونی

۰/۴۴ و آماره t (۱۱/۴۳) با مدیریت زمان به عنوان شاخص‌های توضیح‌دهنده رابطه مستقیم و معناداری دارند اما متغیر ارتباطات (ضریب رگرسیونی ۰/۰۵ و آماره t ۰/۶۲) با مدیریت زمان به عنوان شاخص توضیح‌دهنده رابطه مستقیم و معناداری ندارد.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون ارتباط بین متغیرهای پنهان و آشکار

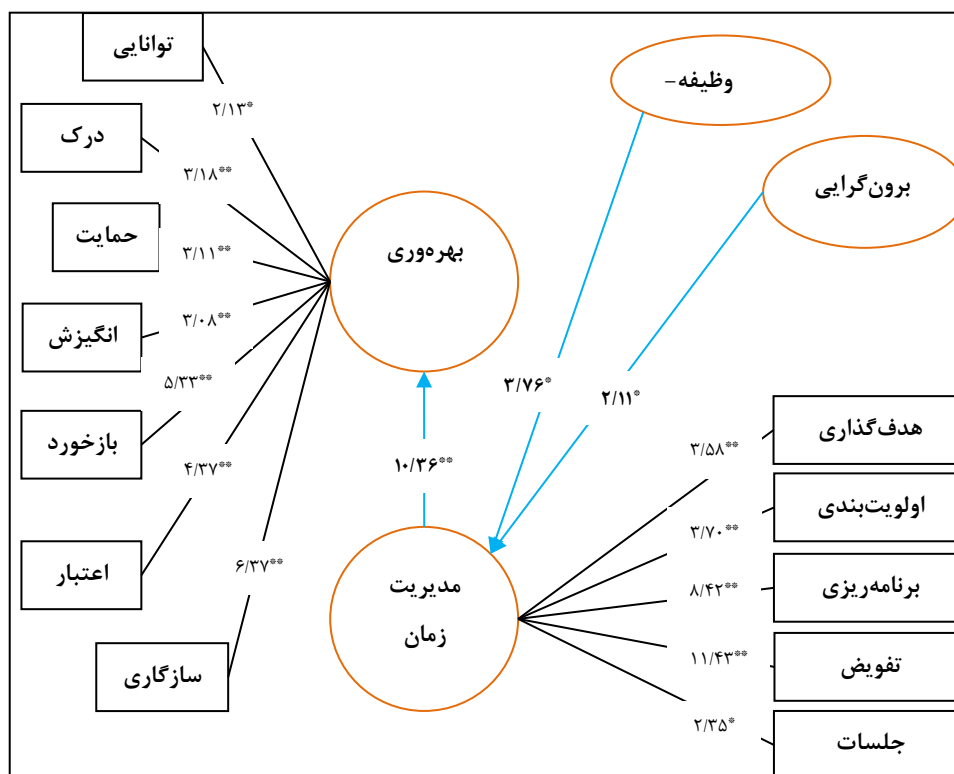
ارتباطات	متغیر	ضرائب رگرسیون مسير	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
رابطه ۱	انگیزش و بهره‌وری	۰/۲۸۷	۰/۰۹۳	۳/۰۸۴	۰/۰۰۰
رابطه ۲	برنامه‌ریزی و مدیریت زمان	۰/۳۹۶	۰/۰۴۷	۸/۴۲۲	۰/۰۰۰
رابطه ۳	بازخورد و بهره‌وری	۰/۳۳۶	۰/۰۶۳	۵/۳۳۷	۰/۰۰۰
رابطه ۴	درک و بهره‌وری	۰/۲۳۶	۰/۰۷۴	۳/۱۸۷	۰/۰۰۰
رابطه ۵	ارتباطات و مدیریت زمان	۰/۰۵۴	۰/۰۸۷	۰/۶۲۱	۰/۴۷۲
رابطه ۶	اعتبار و بهره‌وری	۰/۳۵۸	۰/۰۸۲	۴/۳۷۰	۰/۰۰۰
رابطه ۷	هدف‌گذاری و مدیریت زمان	۰/۳۲۶	۰/۰۹۱	۳/۵۸۴	۰/۰۰۰
رابطه ۸	حمایت و بهره‌وری	۰/۲۱۲	۰/۰۶۸	۳/۱۱۶	۰/۰۰۰
رابطه ۹	جلسات و مدیریت زمان	۰/۲۱۴	۰/۰۹۱	۲/۳۵۲	۰/۰۱۷
رابطه ۱۰	اولویت‌بندی و مدیریت زمان	۰/۲۱۱	۰/۰۵۷	۳/۷۰۳	۰/۰۰۰
رابطه ۱۱	سازگاری و بهره‌وری	۰/۴۰۸	۰/۰۶۴	۶/۳۷۲	۰/۰۰۰
رابطه ۱۲	تفویض اختیار و مدیریت زمان	۰/۴۴۶	۰/۰۳۹	۱۱/۴۳۲	۰/۰۰۰
رابطه ۱۳	توانایی و بهره‌وری	۰/۱۶۹	۰/۰۷۹	۲/۱۳۷	۰/۰۲۸

با توجه به شکل شماره ۲ (مدل نهایی پژوهش) و جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود که آماره t برای مسیرهای ۳ (رابطه بین برون‌گرایی و مدیریت زمان)، ۴ (رابطه بین وظیفه‌شناسی و مدیریت زمان) و ۵ (رابطه بین مدیریت زمان و بهره‌وری)، به ترتیب، ۲/۱۱۵، ۳/۷۶۱ و ۱۰/۳۶۲ است. این آماره‌ها در سطح اطمینان ۹۵، ۹۹ و ۹۹ درصد کلیه ضرایب رگرسیونی مسیرها مطابق جدول شماره ۶ معنادار است اما به دلیل آن که مقدار آماره t مسیرهای ۱ و ۲ (رابطه بین برون‌گرایی و بهره‌وری و رابطه بین وظیفه‌شناسی و بهره‌وری)، به ترتیب، ۰/۶۵۴ و ۱/۳۹۶ است و این آماره‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد ضرایب رگرسیونی مسیر معنادار نیستند؛ می‌توان با توجه به نتایج هر پنج مسیر مورد بررسی پژوهش و هم‌چنین ضرائب رگرسیونی مسیرها که به ترتیب بیانگر اعداد

۰/۰۹۷، ۰/۱۳۷، ۰/۱۴۲، ۰/۳۷۹ و ۰/۴۷۴ است، این چنین بیان کرد که متغیر مدیریت زمان می‌تواند به‌عنوان متغیری میانجی‌گر در تبیین رابطه بین ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) و بهره‌وری در بین حسابداران زن، نقش مستقیم و معناداری را ایفا کند؛ نتایج پدست آمده از آزمون سوبل نیز این موضوع را نشان می‌دهد. مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برای متغیر برون‌گرایی برابر با ۲/۰۶۹ و برای متغیر وظیفه‌شناسی برابر با ۳/۵۲۱ شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان بیان کرد که بین ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) حسابداران زن و بهره‌وری آنان از طریق میانجی مدیریت زمان رابطه وجود دارد.

جدول ۶. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

متغیر	ضرائب رگرسیون مسير	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
مسیر ۱	۰/۰۹۴	۰/۱۴۳	۰/۶۵۴	۰/۳۸۵
مسیر ۲	۰/۱۳۷	۰/۰۹۸	۱/۳۹۶	۰/۱۱۹
مسیر ۳	۰/۱۴۲	۰/۰۶۷	۲/۱۱۵	۰/۰۲۴
مسیر ۴	۰/۳۷۹	۰/۱۰۱	۳/۷۶۱	۰/۰۰۰
مسیر ۵	۰/۴۷۴	۰/۰۴۵	۱۰/۳۶۲	۰/۰۰۰



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش

* معناداری در سطح ۹۵ درصد ** معناداری در سطح ۹۹ درصد

(AVE) نیز، بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است (این شاخص باید مقداری بیش از ۰/۵ داشته باشد). هم‌چنین، شاخص قابلیت اعتبار مرکب (Composite Reliability) سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، نشان‌دهنده اعتبار ترکیبی مناسب این متغیرها را نشان می‌دهد (این شاخص باید مقداری بیش از ۰/۵ داشته باشد).

سرانجام، با مشاهده جدول شماره ۷، مقدار R^2 متغیرهای وابسته پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۲۴۳ و ۰/۲۳۰ است. بنابراین، با توجه به این مقدار، متغیرهای مستقل پژوهش (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) می‌تواند ۲۴/۳ و ۲۳ درصد از تغییرات متغیرهای وابسته (مدیریت زمان و بهره‌وری) را پیش‌بینی کند. از سویی، شاخص واریانس استخراج شده

جدول ۷. خلاصه آماره‌های مرتبط با مدل پژوهش

متغیر	R^2	پایایی	CR	AVE
برون‌گرایی	-	۱	۱	۱
وظیفه‌شناسی	-	۱	۱	۱
مدیریت زمان	۰/۲۴۳	۰/۷۵۴	۰/۶۹۴	۰/۵۰۲
بهره‌وری	۰/۲۳۰	۰/۵۸۷	۰/۶۹۱	۰/۵۱۱

بحث و بررسی

مدیریت زمان نیز منجر به افزایش بهره‌وری حسابداران زن می‌شود. همان‌گونه که انتظار می‌رفت افرادی که دارای شخصیت برون‌گرا هستند به دلیل این که افرادی اجتماعی هستند و دارای ویژگی‌هایی همچون قاطعیت در عمل، اهل گفتگو و امیدوار به آینده می‌باشند، بهتر با سایرین تعامل برقرار می‌کنند و در نتیجه زمان را بهتر مدیریت می‌کنند. هم‌چنین افرادی که وظیفه‌شناس هستند به دلیل حس مسئولیت بالایی که دارند سعی می‌کنند که کارها را به بهترین نحو ممکن و در بهترین زمان موجود انجام دهند و بنابراین برای دستیابی به این مهم سعی می‌کنند که زمان را به خوبی مدیریت کنند. به‌گونه کلی، افراد برون‌گرا (به دلیل اجتماعی بودن) و افراد وظیفه‌شناس (به دلیل حس

همان‌گونه که پیش از این مطرح شد هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت زمان بر رابطه بین ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) و بهره‌وری حسابداران زن در شهر شیراز است. یافته‌های بدست آمده از تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی (شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) به‌طور مستقیم بر بهره‌وری حسابداران زن تأثیری ندارد اما از طریق اثرگذاری بر مدیریت زمان، بر بهره‌وری حسابداران زن تأثیر می‌گذارد؛ به این طریق که هر چه میزان نمره ابعاد برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی آزمودنی‌ها افزایش پیدا می‌کند، باعث بهبود مدیریت زمان به‌وسیله آنان می‌شود و بهتر شدن

به علت اجتماعی نبودن، تمایل چندانی به شرکت در جلسات گروهی ندارند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: غلامرضا رضایی، رامین زراعت‌گری؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: غلامرضا رضایی، رامین زراعت‌گری، امیر عوض‌پور؛ نظارت و نگارش نهایی: غلامرضا رضایی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Ardakani M. Investigation of Women's Professionalism in Auditing. *Journal of Accounting and Auditing Management*, 2015; 16 (4): 131-142. (Persian). <http://jmaak.srbiau.ac.ir/article/7773.html?lang=en>
2. Rahmani A, Adampira S. Factors affect the career progression of women accountants. *Journal of Management System*, 2013; 2 (8): 129-140. (Persian). <http://jmaak.srbiau.ac.ir/?action=article&kw=36496&kw=career+progression&lang=en>
3. Abdolghafari E. Relationship between personality bridges and occupational attachment in high school female teachers. Master's Thesis, Allameh Tabataba'i University, 2011. (Persian).
4. Hosini M, Ashtiani AF. Investigating the Relationship Between Marital Satisfaction and Marriage Duration among Students at Imam Khomeini Educational and Research Institute. *Journal of Psychology and Religion*, 2010; 3 (4): 127-145. (Persian). <http://ravanshenasi.nashriyat.ir/node/122>

مسئولیت بالا) بیشتر سعی بر آن دارند تا اهداف خود را مشخص کرده، آنها را اولویت‌بندی کنند و برای هر کدام از آنها برنامه‌ریزی لازم را از طریق برگزاری جلسات و تفویض اختیار انجام دهند.

بهبود مدیریت زمان نیز از طریق بهتر انجام دادن کارها و وظایف محوله، بهره‌وری حسابداران زن را افزایش می‌دهد. به‌گونه کلی یکی از مباحث اصلی در حسابداری و بازار سرمایه سرعت انتقال اطلاعات است. این مسأله باعث آن گردیده است که حسابداران با صرف زمان اندک و دقت لازم اطلاعات لازم را تهیه کنند؛ به بیان دیگر در بسیاری از مواقع حسابداران مجبور به آن هستند که در یک بازه زمانی کوتاه، اطلاعات مورد نیاز را تهیه کنند. لذا، حسابداری که در یک چنین موقعیتی می‌تواند زمان را بهتر مدیریت کند و اهداف خود را شناسایی کرده، آنها را اولویت‌بندی کند و برنامه‌ریزی‌های ضروری را انجام دهند، کار خود را بهتر انجام خواهند داد و در نتیجه میزان بهره‌وری آنان افزایش پیدا می‌کند.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان عنوان داشت که ویژگی‌های فردی به تنهایی نقش مؤثری در ایجاد بهره‌وری ندارد و افراد برای این که بتوانند به‌طور مؤثری بهره‌وری خود را بهبود و آن را به کل سازمان اشاعه دهند، باید به مدیریت زمان توجه کنند. همسو با یافته‌های پژوهش حاضر در ادبیات پژوهش اعتقاد بر این است که با ایجاد حس وظیفه‌شناسی در افراد می‌توان مدیریت زمان را ترویج نمود. بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به این که ویژگی‌های فردی بر مدیریت زمان مؤثر است، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها در خصوص بهبود مدیریت زمان پرسنل کارکنان زن حسابداری خود ویژگی‌های فردی آنان را در نظر گرفته و با شناسایی ویژگی‌های آنان مدیریت زمان را در سازمان خود بهبود بخشند.
- بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر که حاکی از تأثیر مثبت و معنادار مدیریت زمان بر بهره‌وری حسابداران زن است، پیشنهاد می‌شود که حسابداران زن با شناسایی اهداف و وظایف خود و اولویت‌بندی آنها و برنامه‌ریزی‌های لازم بهره‌وری خود را افزایش دهند. همچنین، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که در راستای افزایش بهره‌وری کارکنان زن بخش حسابداری خود بسترهای لازم برای مدیریت زمان، از جمله برگزاری جلسات لازم و تفویض اختیارات مورد نیاز را در نظر بگیرند.
- در مجموع، با توجه به این که ویژگی‌های فردی توانایی اثرگذاری مستقیم بر بهره‌وری حسابداران زن را ندارد، اما از طریق مدیریت زمان می‌تواند بر بهره‌وری حسابداران زن تأثیرگذار باشد، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها جهت ارتقای بهره‌وری حسابداران زن سازمان خود با در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی آنان، بسترهای لازم را جهت مدیریت زمان به‌وسیله آنان فراهم کند. به عبارت دیگر، افراد برون‌گرا به دلیل این که اجتماعی هستند بیشتر علاقه به شرکت در مواردی همچون جلسات دارند اما افراد درون‌گرا

- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/036136829290030V>
14. Ciancanelli P, Gallhofer S, Humphrey C, Kirkham L. Gender and Accountancy: Some Evidence from the United Kingdom. *Critical Perspectives on Accounting*, 1990; 1 (2): 117-144. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/1045235490020117>
 15. Mehrani K, Nargesian A, Ganji K. Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 2016; 23 (1): 97-116. (Persian). <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=576816>
 16. Dambrin C, Lambert C. Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 2008; 21(4): 474-506. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1977918#
 17. Broadbent J Kirkham L. Glass Ceilings, Glass Cliffs or New Worlds? Revisiting Gender and Accounting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 2008; 21 (4): 465-473. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513570810872888/full/html>
 18. Naseri A, Zareie H. Why Female Accountants Prefer to Change their Job in Zahedan. *Journal of Financial Accounting Research*, 2016; 8(4): 77-92. (Persian). <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=566743>
 19. Scroggins WA. The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: implications of perceived fit. *Employ Responsibility Rights Journal*, 2008; 20: 57-71. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-007-9060-0>
 20. Mahdad A, Zakerin S, Mahdizadegan I. Moderating Effects of Personality Characteristics on the Relationship between Perceived Organizational Justice' Dimensions and Work Place Violence Intension. *Quarterly Journal of Applied Psychology*, 2013; 14(2): 69-78.
 5. Abdolahi B. Empowering the Golden Key Staff to Manage Human Resources. Tehran: Virayesh, 2005. (Persian)
 6. Sing H, Motwani J, Kumar A. A Review and Analysis of the State-of-the-Art Research on Productivity Measurement. *Industrial Management & Data Systems*, 2000; 100 (5): 234-41. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02635570010335271/full/html>
 7. Ahmadi P. Designing a Model for Improving Human Resource Efficiency with Productivity Attitudes. Management Ph.D. Dissertation, Tarbiat Modares University, 2002. (Persian)
 8. Ariail DL, Abdolmohammadi MJ, Smith M. Ethical Predisposition of Certified Public Accountants: A Study of Gender Differences. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 2012; 16: 29-56. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1574-0765\(2012\)0000016005/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1574-0765(2012)0000016005/full/html)
 9. Westcott S, Seiler R. Women in the Accounting Profession. New York: Marcus Weiner, 1986.
 10. Kirkham L. Integrating Herstory and History in Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 1992; 17 (3): 287-297. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/036136829290025N>
 11. Lehman C. Herstory in Accounting: The First Eighty Years. *Accounting, Organizations and Society*, 1992; 17 (3): 261-285. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/036136829290024M>
 12. Loft A. Accountancy and the Gendered Division of Labor: A Review Essay. *Accounting, Organizations and Society*, 1992; 17 (3): 367-378. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/036136829290029R>
 13. Roberts J, Coutts J. Feminization and professionalization: A Review of an Emerging Literature on the Development of Accounting in the United Kingdom. *Accounting, Organizations and Society*, 1992; 17: 379-395.

27. Atefi M, Barzegar E. The Nature of Monetary Ethics and Accounting Students' Ethical Perception: The Role of Individual Characteristics. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 2016; 23 (4): 507-526. (Persian). https://acctgrev.ut.ac.ir/m/article_60857.html?lang=en
28. Horngren C, Datar SM, Fastar G. *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*, 15th edition, Pearson Education Inc, 2014.
29. Soltani A. Effectiveness of human. Tehran: Ardakan publication, 2006.
30. Jamali G. Measuring and analyzing the productivity of shrimp breeding projects in Bushehr Province during the years 74 to 76. Master's thesis, Shiraz University, 1998. (Persian).
31. Tangen S. Demystifying Productivity and Performance. *International Journal of productivity and performance*, 2005; 54 (1): 34-46. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410400510571437/full/html>
32. Al-Darrab L. Relationships between Productivity, Efficiency, Utilization, and Quality. *Work study*, 2000; 49 (3): 97-103. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00438020010318073/full/html>
33. Romito P, Volpato C. Women inside and outside Academia: a struggle to access knowledge, legitimacy and influence. *Social Science Information*, 2005; 44 (1): 41-63. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0539018405050440?journalCode=ssic>
34. Davidson RA, Dalby JT. Personality Profile of Female Public Accountants. *Accounting Auditing & Accountability Journal*, 1993; 6 (2): 81-97. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513579310036396/full/html>
35. Cuza AL. Gender Issues in Romanian Accounting Profession. *Review of Economic Business Studies*, 2012; 5 (2): 21-45. <http://rebs.feaa.uaic.ro/article-gender-issues-in-romanian-accounting-profession-140.html>
- (Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=201963>
21. Ferdoosi M, Marashian F, Talebpour M. The Relationship between Personality Characteristics and Organizational Commitment with Organizational Health in Employees of General Administration of Sports and Youth of Khuzestan Province. *Sport Management Studies*, 2012; 15: 173-188. (Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=208725>
22. Zahedbabolan A, Askarian M, Behrangi M, Naderi E. Investigating the relationship between organizational health of the school and the organizational commitment of boys' high school teachers in Ardebil province. *Quarterly Journal of Educational and Psychological Studies*, 2008; 9 (2): 127-148. (Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=96952>
23. Koshki S, Houman H, Zahedi S. Relationship between personality traits and job satisfaction factors of teachers. *Quarterly Journal of Psychological Research*, 2009; 1 (4): 8-26. (Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=151000>
24. Kordi H, Hadizadeh, S. The Investigated Lifestyle Employed and Unemployed Women. *Journal of Sociology Women*, 2012; 12: 21-42. (Persian). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6092003/>
25. Gaemi M, Jahanfar H, Rezaie F. The Timing of Corporate Earnings Announcements. *Journal of Accounting Knowledge*, 2012; 3 (11): 85-104. (Persian). <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=288250>
26. Khajavi S, Najafi Z. The examination of the constraints of qualitative characteristics of accounting information: Evidence from Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 2015; 22 (4): 63-74. (Persian). <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=515338>

36. Geetha S, Peck-Leong T, Balasundram M, Ershad A. Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2013; 105: 885-893. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813044650>
37. Golrad P. Productivity of Iranian Entrepreneur Women. *Iranian Journal of Trade Studies*, 2008; 46: 179-209. (Persian). <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=131333>
38. Hejazi R, Mosaferi J. Relationship between Gender and Ethics in Accounting Profession. *Ethics in science and Technology*, 2012; 7: 50-57. (Persian). <http://ethicsjournal.ir/article-1-707-en.html>
39. Zogie L, Ajilchi B, Nobahar Z. Relationship between time management and occupational stress in female managers and staff. *Journal of Law Enforcement*, 2013; 15 (4): 141-165. (Persian). <https://www.magiran.com/paper/1433101>
40. Keshavarz N, Salehi M, Gholtash A. Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance Orientated Life with Female Teachers. *Journal of Sociology Women*, 2014; 20: 1-18. (Persian). http://jzvj.miau.ac.ir/article_683.html?lang=en
41. Amani J, Khzryazar H, Mahmmodi H. Presentation Structural Equation Modeling of the Minor Least Squares Method PLS-PM- Its Application in Behavioral Research. *Psychological Knowledge*, 2012; 1: 41-55. (Persian). <https://core.ac.uk/download/pdf/20267242.pdf>
42. Hair JF, Sarstedt M, Ringle CM, Mena JA. An Assessment of the Use if Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2012; (40) 3: 414-433. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-011-0261-6>