

بررسی اثر مدیریت زمان بر کارایی کارمندان یک سازمان (نمونه موردی: کارمندان ثب احوال استان سیستان و بلوچستان)

حسن شبیک^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، سیستان و بلوچستان، ایران

چکیده

کارایی و بهره‌وری والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است. همه در جستجوی کارایی بیشتر و نتیجه بخشی بالاتر هستند و تلاش‌هایشان در این راستا شکل می‌گیرد. مدیریت صحیح زمان موجب به حداکثر رساندن کارایی، افزایش میزان انرژی و ارتقای دانش، نگرش و رفتار افراد در جهت بهره‌برداری مناسب‌تر از زمان خواهد بود. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر مدیریت زمان بر کارایی کارکنان ثب و احوال سیستان و بلوچستان انجام شده است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ثب و احوال سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۹۳ تشکیل می‌دهد که تعداد کارکنان ۲۹۶ نفر می‌باشند. به منظور جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. میزان پایایی پرسشنامه‌های مدیریت زمان و کارایی کارکنان از روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۱ محاسبه شد. به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد که مدیریت زمان بر کارایی کارکنان در ثب و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر مستقیم دارد. همچنین مشخص شد که ابعاد متغیر مدیریت زمان (تعهد، تجزیه و تحلیل وضع موجود، برنامه‌ریزی و پیگیری و تحلیل مجدد) بر کارایی کارکنان در ثب و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت زمان، تعهد، تجزیه و تحلیل وضع موجود، برنامه‌ریزی و پیگیری و تحلیل مجدد، کارایی کارکنان.

۱. مقدمه

برای مدیران، زمان ارزشمندترین منبع است و دارای ویژگی‌های خاصی نسبت به سایر منابع می‌باشد، بنابراین در سازمان‌ها مدیران باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند که بتوانند نهایت استفاده را از وقت خود برده و در نتیجه، به اثربخشی بالا دست یابند. در واقع رمز اثربخشی مدیران و سازمان‌ها استفاده از الماس زمان است (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸). مدیرانی که موفق به بکارگیری ابزارهای مدیریت زمان شده‌اند توانسته‌اند استرس کاری را در خود و کارکنانشان کاهش داده و موجب افزایش بهره‌وری نیروی کار و نیز صرف وقت کمتر برای رسیدن به اهداف سازمانی شوند (حبیبی، ۱۳۹۲). یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان‌های کوچک و بزرگ، کارایی کارکنان است. سازمان‌ها سالانه مبالغ عظیمی بر روی منابع انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند تا از این راه بتوانند کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت، افزایش انعطاف‌پذیری، افزایش رضایت مشتری و بهبود کلی عملیات را بدست آورند. اما همواره نگرانی مجریان برنامه‌های توسعه این است که آیا این سرمایه‌گذاری‌ها در کارایی شرکت موثر است. بدیهی است کارمند کارا می‌تواند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه و محیط کاری خود تغییر دهد (دانش فر و محبوب، ۱۳۸۸: ۱۱۶).

محققان می‌خواهند بدانند چه عواملی موجب افزایش اثر بخشی و کارایی فرد، گروه و یا سازمان می‌شود (افجه، ۱۳۸۵). نیروی انسانی به عنوان مهمترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان، عوامل سازمان‌مندی هستند که می‌توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند (ادریسی، ۱۳۸۰: ۲۵).

شاید زمان ارزشمندترین سرمایه ملی هر کشور باشد زیرا ممکن است بتواند سایر اشکال سرمایه را بازیافت کند و یا به صورت دیگری تبدیل نمود یا جایگزینی برای آنها در نظر گرفت و یا مدت بهره برداری از آنها را افزایش داد، اما هر لحظه از زمانی را که هر نفر به نحو مطلوبی از آن استفاده نمی‌کند گوهر گرانبهایی است که هرگز نمی‌توان جایگزینی برای آن یافت و یا از بین رفتن آن را به تاخیر انداخت (دستمالچی وزینالی، ۱۳۸۵: ۵۷).

افزایش رقابت جهانی و ازدیاد درخواست‌ها جهت تولیدات و خدمات در دوده گذشته باعث شده بُعد زمانی کار اهمیت بیشتری پیدا کند (اورلیکاژکی و یاتس، ۲۰۰۶: ۲۰۱) به همین دلیل لزوم مدیریت زمان در کارها بیشتر احساس می‌شود. مدیریت زمان می‌تواند به عنوان روشی جهت پایش و کنترل زمان مطرح شود و از این طریق افراد هنگام کار کردن می‌توانند با مدیریت خود در یک زمان واحد، وظایف متعددی را انجام داده و وظایف و مسئولیت‌های خود را درک کنند و با محدودیت‌ها سازگار کنند. استفاده از وقت و مدیریت بر آن از جمله مهارت‌هایی است که امروزه در جهان، توجه خاصی نسبت به آن شده است. مدیریت بر زمان نه تنها برای مدیران سازمان‌ها بلکه برای همه کسانی که بر پُربار سازی زندگی خود بها می‌دهند، مهم و ضروری است (جواهری زاده، ۱۳۸۸: ۲۷). هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر مدیریت زمان بر کارایی کارکنان سازمان است که در این تحقیق، کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان مد نظر می‌باشد. ادامه تحقیق حاضر شامل بخش‌های: ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق، روش تحقیق، یافته‌های حاصل از تحقیق و نتیجه‌گیری می‌باشد.

۱. ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق

۱-۲ ابعاد مدیریت زمان

باتوجه به مباحث ارائه شده در کتاب وتن و کمرون و کتاب دکتر خاکی بطور خلاصه می توان نتیجه گرفت که ابعاد مدیریت زمان عبارتند از:

- اولویت بندی کارها بر اساس اهداف؛
- برنامه ریزی زمان بندی کار بر اساس اهداف و اولویت ها؛
- تفویض اختیار صحیح؛
- تشکیل و اداره صحیح جلسات؛
- برنامه ریزی صحیح برای مکالمات تلفنی.

۲-۲ مراحل مدیریت زمان

توسعه و تقویت توان مدیریت زمان شامل سه مرحله کلی زیر می باشد که بطور تدریجی و نسبی فرد در آن پیشرفت می کند:

- حساس شدن ذهنی نسبت به یک سرمایه عادی شده به نام زمان؛
- شناسایی آفات، راهزنان، دامهای زمان و دلایل اتلاف وقت؛
- جستجوی راه حل هایی برای جلوگیری از اتلاف زمان و بکارگیری تدریجی آنها (خاکی، ۱۳۸۹: ۳۶).

۳-۲ عوامل مؤثر بر کارایی کارکنان

عوامل متعددی در افزایش روحیه و کارایی کارمند تاثیر می گذارد که در اینجا به مهم ترین آنها اشاره می شود. این عوامل عبارتند از (شیرکوند، ۱۳۹۱: ۱۰۷ و ۱۰۸):

- سن: با فرض تساوی سایر شرایط، هرچه سن کارمند بالاتر باشد روحیاتش بالاتر است.
- سطح تحصیلات: با فرض تساوی سایر شرایط، هرچه سطح تحصیلات کارمند بالاتر باشد روحیه اش پایین تر است.
- سطح شغل: با فرض تساوی سایر شرایط، هرچه سطح شغلی کارمند بالاتر باشد روحیه اش قوی تر است.
- نوع شغل: با فرض تساوی سایر شرایط، هرچه شغل کارمند جذاب تر باشد روحیه اش بالاتر است.
- رهبری ملاحظه کار: با فرض تساوی سایر شرایط، هرچه رهبری بیشتر رعایتگر حمایت کننده باشد
- روحیه کارمندان بالاتر است.

۴-۲ پیشینه‌ی تحقیق

جعفری، ۱۴۰۰، به مروری بر راهکارهای پیشنهادی در حوزه‌های مدیریت زمان، مدیریت هزینه و مدیریت منابع انسانی جهت مدیریت اثربخش پروژه پرداخت. مدیریت زمان، مدیریت هزینه و مدیریت منابع انسانی سه حوزه از حوزه های دانش استاندارد PMBOK هستند که با توجه به نقشزیر بنایی که دارند، تاثیر بسزایی بر مدیریت اثربخش پروژه دارند. راهکارهایی،

به صورت پراکنده، توسط محققان برای مدیریت بهتر این سنجیده ارائه شده که در این پژوهش با مروری بر نتایج مطالعات گذشته، شامل ۱۰ مقاله فارسی و ۱۰ مقاله لاتین، راهکارهای کلیدی، جهت‌ارائه، انتخاب و گردآوری شدند. برای مدیریت بهتر زمان، از ابتدای پروژه با استفاده از مدیریت ریسک، ریسک‌هایی که ممکن است در آینده پروژه به وجود بیاورند را پیش بینی می‌کنیم و در برنامه ریزی‌ها لحاظ می‌کنیم همچنین حین اجرای پروژه نباید از شناسایی ریسک‌های پیش رو غافل شد. برای کنترل بهتر هزینه‌های پروژه می‌بایست اثر متغیرهای کیفی بر هزینه‌های پروژه در نقطه تکمیل که در ادامه به تفصیل به آن‌ها می‌پردازیم را بررسی کنیم. از سوی دیگر باید توجه داشت که هر یک از افراد مسئول در اجرای پروژه که از آن‌ها تحت عنوان منابع انسانی یاد می‌شود دارای خصوصیات فرهنگی مختص به خود است در نتیجه باید برای مدیریت اثربخش منابع انسانی پروژه به این تفاوت‌های فرهنگی توجه ویژه داشت و سعی به حل این تفاوت‌ها به صورتی که در رسیدن به اهداف پروژه خللی وارد نشود کرد. علاوه بر این باید به ویژگی‌های کاری آن‌ها توجه شود. به طور کلی تمام حوزه‌های دانش مدیریت پروژه به نحوی، باهم ارتباط دارند اما این سه حوزه دانش که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته شده نقشی بنیادی در بهره‌گیری از سایر حوزه‌های دانش مدیریت پروژه و اجرای موفقیت‌آمیز پروژه دارند.

میرانصاری و علی‌زاده باغی، ۱۳۹۹، به بررسی نوآوری‌های حسابداری مدیریت در زمان بحران اقتصادی پرداختند. با توجه به پیشرفت‌های روز افزون در کلیه علوم در حسابداری مدیریت نیز پیشرفت‌های زیادی حاصل گردیده که شامل ظهور ابزارهای نوینی در آن می‌شود. استفاده از این ابزارها در چارچوب سیستم‌های حسابداری مدیریت صورت می‌گیرد که وظیفه تامین نیازهای اطلاعاتی مدیریت را برعهده دارند. تعاریف متعددی از نوآوری را می‌توان در مطالعات ادبیات سازمانی یافت. از جمله می‌توان نوآوری را به عنوان نخستین استفاده از دانش جدید تعریف نمود. تحقیقات تجربی اخیر نشان می‌دهد که حسابداری مدیریت برای نگه داشتن ارتباط خود با سطح جهانی شدن امروزی، باید با تغییر در نیازهای مدیران هماهنگ شود. وجود ابزارهای نوین و اثربخش حسابداری مدیریت، مدیران را در دستیابی بهتر و بهینه‌تر به اهداف شرکت یاری کند که راس این اهداف، افزودن ثروت سهام داران و ارزش شرکت است، هدف این تحقیق بررسی نوآوری‌های حسابداری مدیریت در زمان بحران اقتصادی است، روش تحقیق به صورت توصیفی و تحلیلی می‌باشد، نتایج نشان می‌دهد با توجه به پیشرفت‌های روز افزون در کلیه علوم در حسابداری مدیریت نیز پیشرفت‌های زیادی حاصل گردیده که شامل ظهور ابزارهای نوینی در آن می‌شود. استفاده از این ابزارها در چارچوب سیستم‌های حسابداری مدیریت صورت می‌گیرد که وظیفه تامین نیازهای اطلاعاتی مدیریت را برعهده دارند. تعاریف متعددی از نوآوری را می‌توان در مطالعات ادبیات سازمانی یافت. از جمله می‌توان نوآوری را به عنوان نخستین استفاده از دانش جدید تعریف نمود. تحقیقات تجربی اخیر نشان می‌دهد که حسابداری مدیریت برای نگه داشتن ارتباط خود با سطح جهانی شدن امروزی، باید با تغییر در نیازهای مدیران هماهنگ شود. وجود ابزارهای نوین و اثربخش حسابداری مدیریت، مدیران را در دستیابی بهتر و بهینه‌تر به اهداف شرکت یاری کند که راس این اهداف، افزودن ثروت سهام داران و ارزش شرکت است.

شفاعت و پوریان، ۱۳۹۹، به اولویت‌بندی عوامل موثر در مدیریت زمان، هزینه و کیفیت روش‌های ترمیم روسازی‌های بتنی باند فرودگاه با رویکرد مهندسی ارزش پرداختند. روسازی‌های بتنی باند فرودگاه بطور دایم در معرض انواع گوناگونی از تنش‌های ناشی از عواملی مانند بار ترافیکی، تغییر دما و میزان رطوبت، و تغییر شکل لایه‌های زیرین و بستر قرار دارند. که این تنش‌ها منجر به پیدایش نقایص و خرابیهایی در روسازی میشوند. هدف از ارائه این تحقیق، اولویت‌بندی عوامل موثر در مدیریت زمان، هزینه و کیفیت روش‌های ترمیم روسازی‌های بتنی باند فرودگاه با رویکرد مهندسی ارزش است. عوامل موثر در مدیریت زمان، هزینه و کیفیت روش‌های ترمیم روسازی‌های بتنی باند فرودگاه با رویکرد مهندسی ارزش شناسایی

شدند. پس از طراحی و توزیع پرسشنامه میان متخصصان فرودگاهی، اولویت و اهمیت هریک از این عوامل با استفاده از روش های فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی مورد ارزیابی قرار گرفت. مهم ترین روش های ترمیم روسازیهای بتنی باند فرودگاه با رویکرد مهندسی ارزش، به ترتیب عبارتند از: استفاده از مصالح مناسب بتنی و با کیفیت جهت اجرای مهندسی شده، تخصیص بهینه منابع و امکانات، ارزیابی وضعیت راه ها و تعیین بودجه و منابع مورد نیاز، استفاده از تمام ظرفیت اجرائی، انتخاب استانداردهای مناسب برای نگهداری راه و طراحی فعالیت های مرتبط با توجه به هزینه های سنگین پروژه مفید.

حسینی و موسوی، ۱۳۹۹، به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی پرداختند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت زمان و اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی ناحیه سه شهر کرمانشاه می باشد. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی میباشد. جامعه آماری معلمان دوره دوم ابتدایی ناحیه سه شهر کرمانشاه به تعداد ۶۰۰ نفر می باشند و روش نمونه گیری تصادفی می باشد که شامل ۲۳۴ نفر از معلمان ناحیه مذکور می باشد. ابزار اندازه گیری این پژوهش شامل دو پرسشنامه ابعاد چهارگانه مدیریت زمان و پرسشنامه اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۱) می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به نرمال بودن داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین مدیریت زمان با اشتیاق شغلی و ابعاد آن (انرژی حرفه ای، فداکاری حرفه ای و شیفتگی حرفه ای)، همچنین بین مؤلفه تدوین اهداف و اولویت بندی و اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی و ابعاد آن، بین مؤلفه مکانیک مدیریت زمان و اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی و ابعاد آن، بین مؤلفه کنترل بر زمان و اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی و ابعاد آن و بین مؤلفه برقراری نظم و سازماندهی و اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی و ابعاد آن در سطح $P=0/01$ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. آموزش مدیریت زمان به معلمان به عنوان تربیت کننده نسل آینده می تواند شرایطی را ایجاد کند که آنها بتوانند عملکرد بهتری داشته باشند؛ در نتیجه اشتیاق شغلی آنان بیشتر شود.

۲. روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. این تحقیق توصیفی است چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آنها می پردازد و از نوع همبستگی است، چرا که با استفاده از تحلیل همبستگی روابط همزمانی میان متغیرها را آزمون و تبیین می نماید. در فرایند تحقیق گام های اساسی برداشته می شود که این گام ها به شرح ذیل می باشند:

گام اول: بیان مسئله و مطالعات اکتشافی و مقدماتی؛

گام دوم: تدوین چارچوب نظری؛

گام سوم: طراحی مدل اولیه ی تحقیق؛

گام چهارم: تعیین ابزار جمع آوری داده ها و تعیین روایی و پایایی تحقیق؛

گام پنجم: جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه؛

گام ششم: تجزیه و تحلیل داده ها و جمع بندی نتایج؛

گام هفتم: نتیجه گیری و پیشنهاد.

در این تحقیق از انواع آمارهای توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی میانگین و انواع نمودارها و همینطور از رگرسیون خطی استفاده شده است. تمام تجزیه و تحلیل‌های آماری از طریق نرم افزار spss انجام گرفت.

۴. یافته‌های حاصل از تحقیق

۴-۱ بررسی توزیع فراوانی کارکنان مورد بررسی بر اساس جنس

جدول (۱): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس جنس

جنس	فراوانی	درصد
زن	۳۷	۱۴۵
مرد	۲۲۹	۸۶
کل پاسخ‌دهنده‌ها	۲۶۶	۱۰۰
نامشخص		-
کل	۹	-
	۲۷۵	

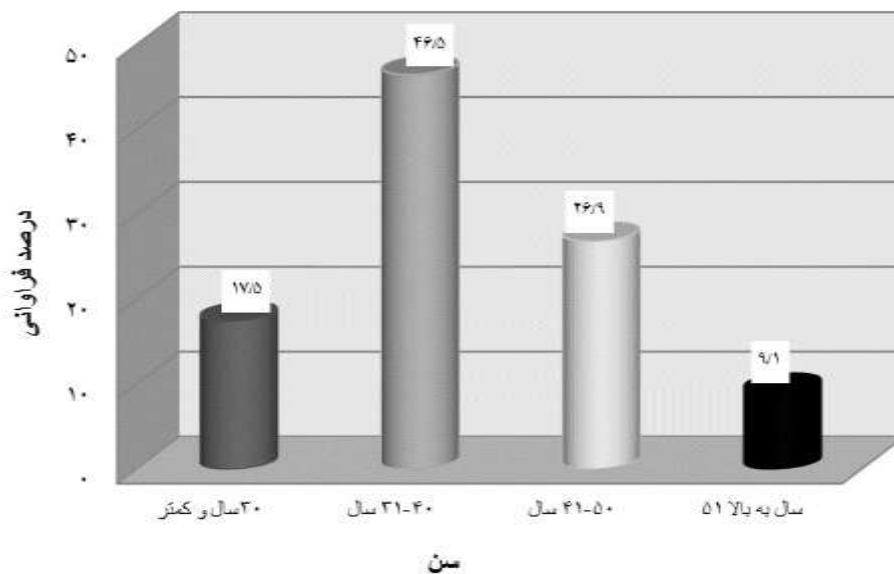
منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.

۴-۲ توزیع فراوانی کارکنان مورد بررسی بر اساس سن

جدول (۲): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد
۳۰ سال و کمتر	۴۸	۱۷/۵
۳۱-۴۰ سال	۱۲۸	۵/۴۶
۴۱-۵۰ سال	۷۴	۲۶/۹
۵۱ سال به بالا	۲۵	۹/۱
نا مشخص	۰	--
کل	۲۷۵	۱۰۰/۰

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.



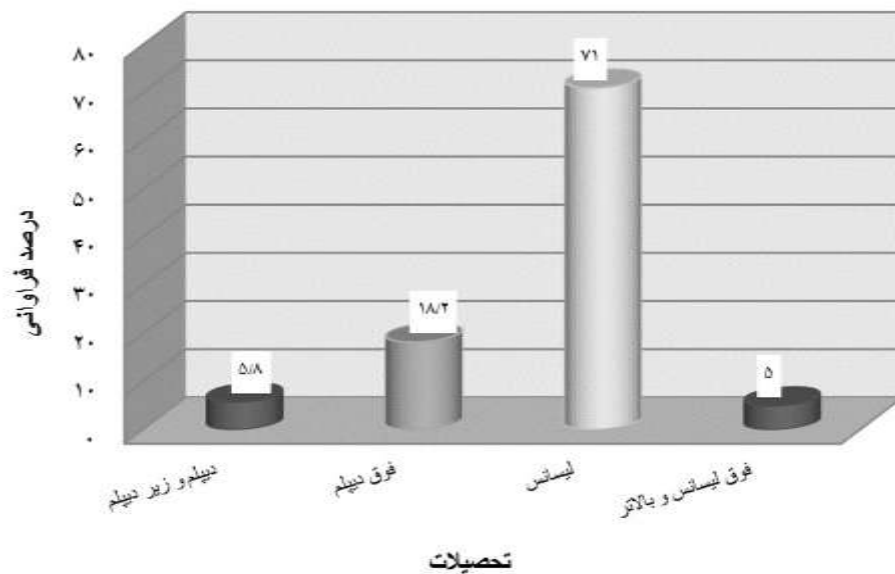
شکل (۱): نمودار توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

۳-۴ بررسی توزیع فراوانی کارکنان مورد بررسی بر اساس تحصیلات

جدول (۳): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس تحصیلات

درصد	فراوانی	تحصیلات
۵/۸	۱۰	دیپلم و زیر دیپلم
۱۸/۲	۵۰	فوق دیپلم
۷۱/۱۰	۱۹۵	لیسانس
۵	۱۴	فوق لیسانس و بالاتر
۱۰۰	۲۷۵	کل

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.



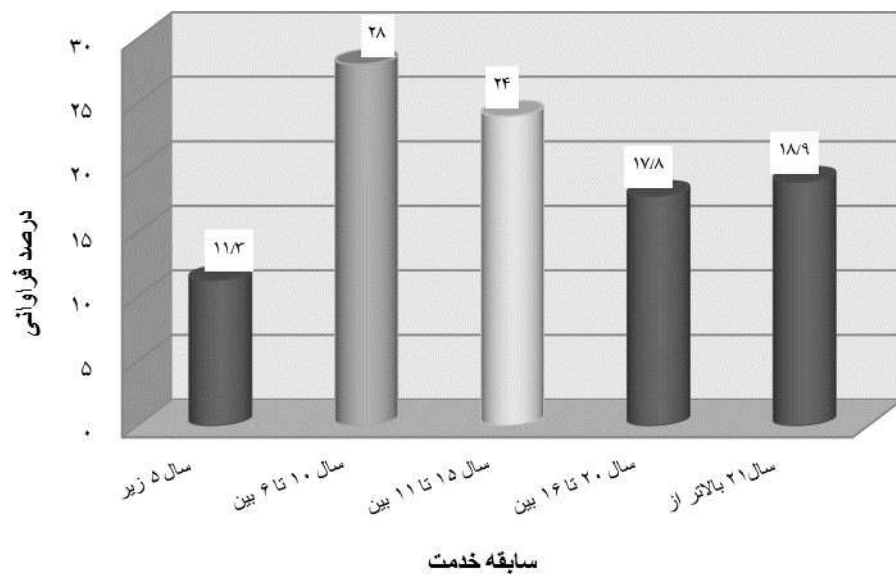
شکل (۲): نمودار توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس تحصیلات

۴-۴ بررسی توزیع فراوانی کارکنان مورد بررسی بر اساس سابقه خدمت

جدول (۴): توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۳۱	۱۱/۳
بین ۶ تا ۱۰ سال	۷۷	۲۸
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۶۶	۲۴
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۴۹	۱۷/۸
بالاتر از ۲۱ سال	۵۲	۱۸/۹
نامشخص	۰	-
کل	۲۷۵	۱۰۰

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.



شکل (۳): نمودار توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه خدمت

۴-۵ توصیف کیفی مدیریت زمان

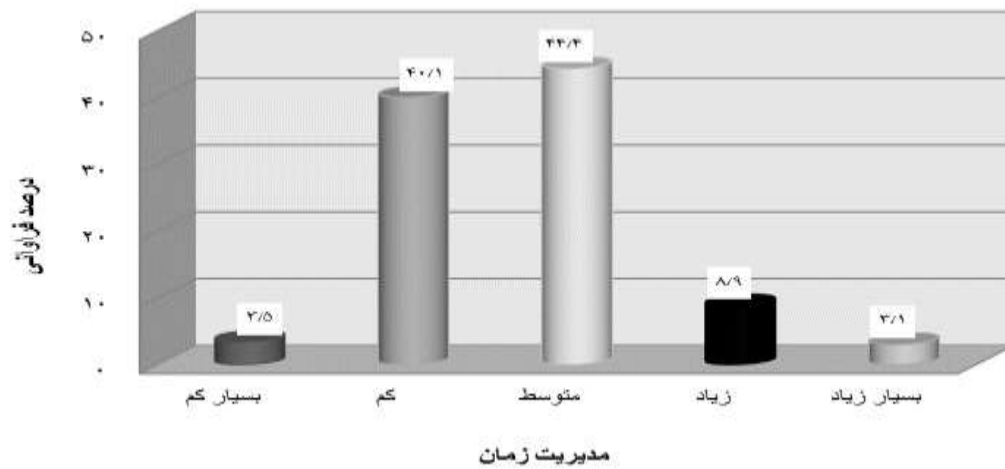
از ۲۷۵ فرد مورد بررسی، ۹ نفر (۳/۵ درصد) مدیریت زمان را بسیار کم، ۱۰۳ نفر (۴۰/۱ درصد) کم، ۱۱۴ نفر (۴۴/۴ درصد) متوسط، ۲۳ نفر (۸/۹ درصد) زیاد و ۸ نفر (۳/۱ درصد) بسیار زیاد ارزیابی کرده‌اند. نتایج فراوانی در جدول و شکل زیر آورده شده است.

جدول (۵): توزیع فراوانی متغیر مدیریت زمان

متغیر	گویه‌ها	فراوانی	درصد
مدیریت زمان	بسیار کم	۹	۳/۵
	کم	۱۰۳	۴۰/۱
	متوسط	۱۱۴	۴۴/۴
	زیاد	۲۳	۸/۹
	بسیار زیاد	۸	۳/۱
	کل	۲۷۵	۱۰۰

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.

شکل (۵): نمودار توزیع فراوانی متغیر مدیریت زمان



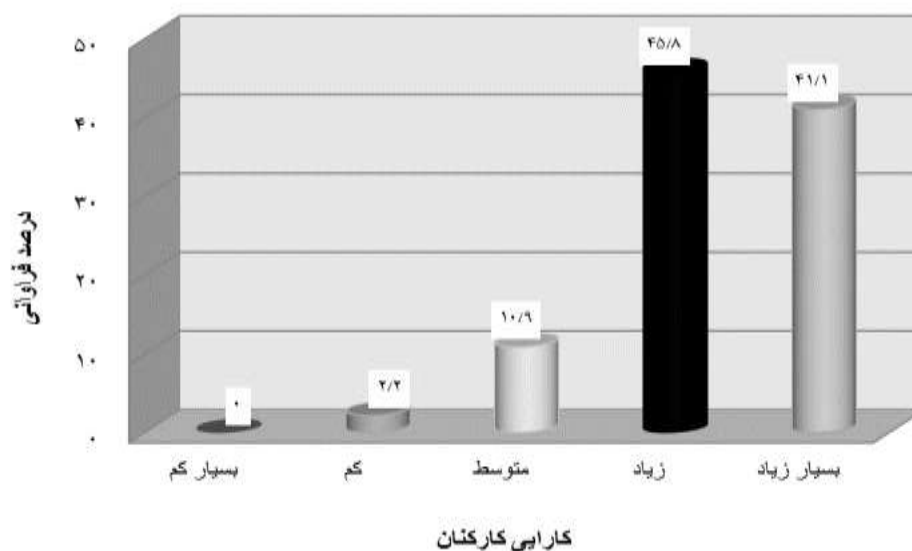
۴-۶ توصیف کیفی کارایی کارکنان

جدول (۶): توزیع فراوانی متغیر کارایی کارکنان

درصد	فراوانی	گویه‌ها	متغیر
۰/۰	۰	بسیار کم	کارایی کارکنان
۲/۲	۶	کم	
۱۰/۹	۳۰	متوسط	
۴۵/۸	۱۲۶	زیاد	
۴۱/۱	۱۱۳	بسیار زیاد	
۱۰۰	۲۷۵	کل	

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.

شکل (۶): نمودار توزیع فراوانی متغیر کارایی کارکنان



۷-۴ بررسی فرض نرمال

نتایج این آزمون در جدول (۷-۴) آورده شده است.

جدول (۷): نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	آماره	p-value
			آزمون	
مدیریت زمان	تعهد	۲۷۵	۰/۹۲۶	۰/۳۱۲
	تجزیه و تحلیل وضع موجود	۲۷۵	۰/۶۵۳	۰/۷۸۸
	برنامه ریزی	۲۷۵	۱/۰۳۵	۰/۲۳۴
	پیگیری و تحلیل مجدد	۲۷۵	۰/۸۶۶	۰/۴۴۱
	کل	۲۷۵	۰/۸۸۸	۰/۴۰۹
کارایی کارکنان	تساوی	۲۷۵	۱/۱۳۷	۰/۱۵۰
	همسویی	۲۷۵	۱/۲۵۸	۰/۰۸۴
	سرعت در کار	۲۷۵	۱/۲۷۰	۰/۰۷۹
	استفاده از تجهیزات و امکانات	۲۷۵	۱/۰۶۸	۰/۲۰۴
	سازمانی	۲۷۵	۰/۹۲۷	۰/۳۵۶
	کل	۲۷۵		

۸-۴ تحلیل داده‌ها (بررسی فرضیه‌های تحقیق)

فرضیه اصلی تحقیق: مدیریت زمان بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

جدول (۸): معنی داری رابطه ی بین متغیر وابسته و متغیر پیش بینی

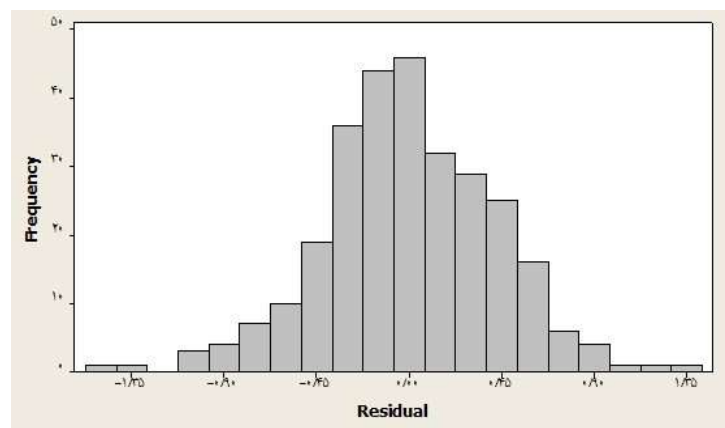
مدل	مجموع مربعات	جه آزادی	بانگین مربعات	F آماره	p-value
رگرسیون	۴۳/۷۱۵	۱	۴۳/۷۱۵		
باقیمانده	۱۰۳/۶۴۶	۲۷۳	۰/۳۶۵	۱۱۹/۷۸۴	>۰/۰۰۱*
کل	۱۴۷/۳۶۱	۲۷۴			

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.

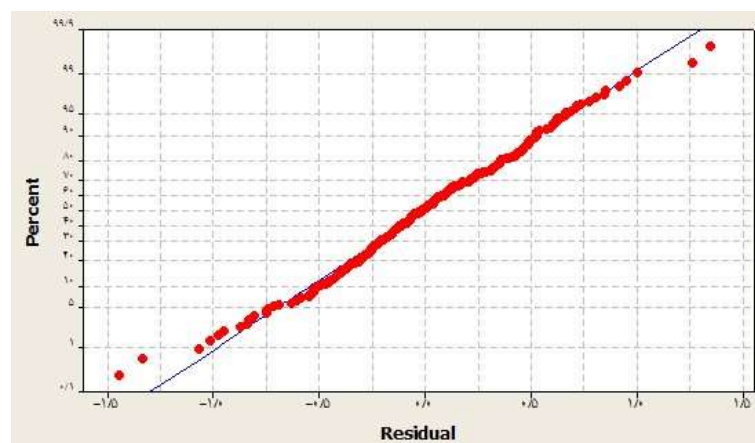
جدول (۹): تأثیر مدیریت زمان بر کارایی کارکنان

دوربین واتسون	R2(adj)	R2	p- value	t	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب B	
۱/۸۰۸	۰/۲۹۴	۰/۲۹۷	*۰/۰۰۱>	۱۸/۶۴۲	-	۰/۱۱۳	۲/۰۹۸	ثابت	
			*۰/۰۰۱>	۱۰/۹۴۵	۰/۵۴۵	۰/۰۳۵	۰/۳۸۰	مدیریت زمان	

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.



شکل (۸): هیستوگرام برای باقی مانده های مدل رگرسیون



شکل (۹): نمودار بررسی نرمال بودن متغیرها

فرضیه فرعی ۱: تعهد بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

جدول (۱۰): معنی داری رابطه‌ی بین متغیر وابسته و متغیر پیش بین

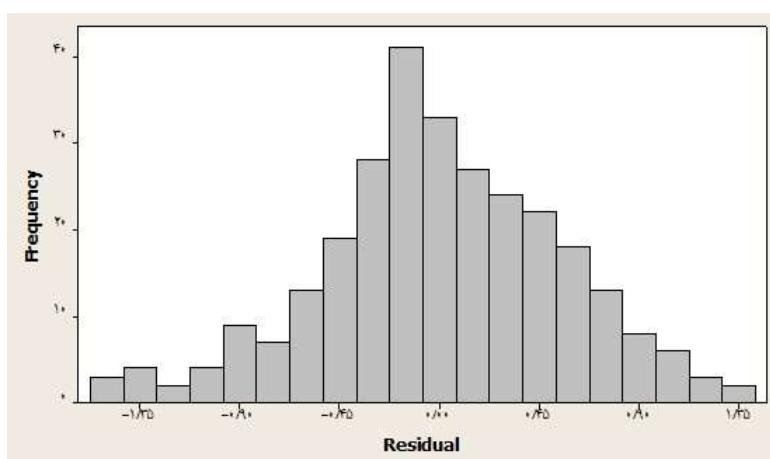
مدل	مجموع مربعات	درجه آزاد:	میانگین مربعات	آماره p -value
رگرسیون	۱۳/۸۶۰	۱	۱۳/۸۶۰	
باقیمانده	۸۶/۶۱۹	۲۷۳	۰/۳۰۵	۴۵/۴۴۴
کل	۱۰۰/۴۸۰	۲۷۴		*۰/۰۰۱ >

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.

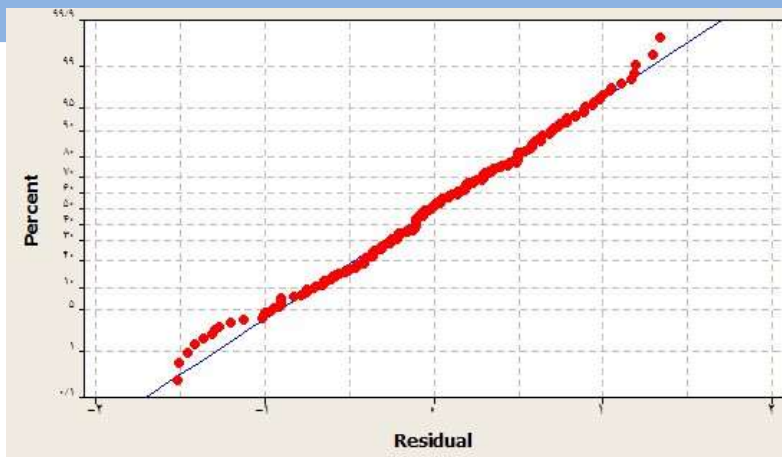
جدول (۱۱): تأثیر تعهد بر کارایی کارکنان

دوربین واتسون	R2(adj)	R2	p-value	t	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده		
					Beta	خطای معیار	Bضریب	
۱/۷۶۶	۰/۱۳۵	۰/۱۳۸	>۰/۰۰۱*	۱۷/۵۵۵	-	۰/۱۴۷	۲/۵۸۸	ثابت
			>۰/۰۰۱*	۶/۷۴۱	۰/۳۷۱	۰/۰۴۵	۰/۳۰۷	تعهد

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.



شکل (۱۰): هیستوگرام برای باقی مانده های مدل رگرسیون



شکل (۱۱): نمودار بررسی نرمال بودن متغیرها

فرضیه فرعی ۲: تجزیه و تحلیل وضع موجود بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستم و بلوچستان تأثیر دارد.

جدول (۱۲): معنی داری رابطه‌ی بین متغیر وابسته و متغیر پیش‌بینی

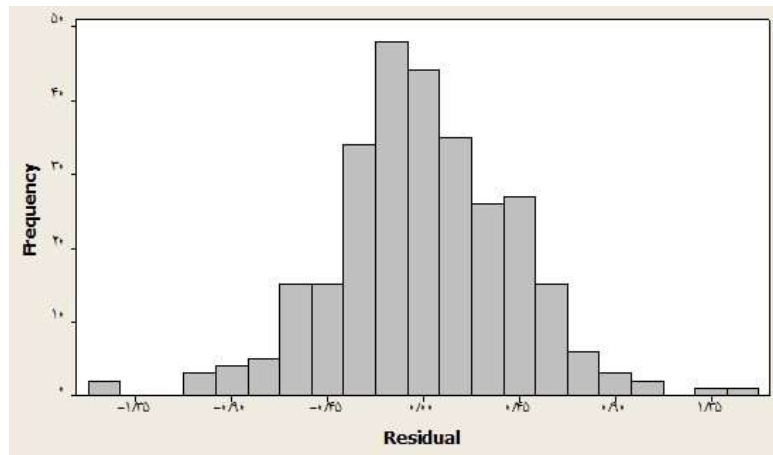
مدل	مجموع مربعات	درجه آزاد	میانگین مربع	آماره F p-value
رگرسیون	۲۲/۹۲۱	۱	۲۲/۹۲۱	
باقیمانده	۵۱/۴۰۷	۲۷۳	۰/۱۸۱	$۱۲۶/۶۲۶ > ۰/۰۰۱^*$
کل	۷۴/۳۲۸	۲۷۴		

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.

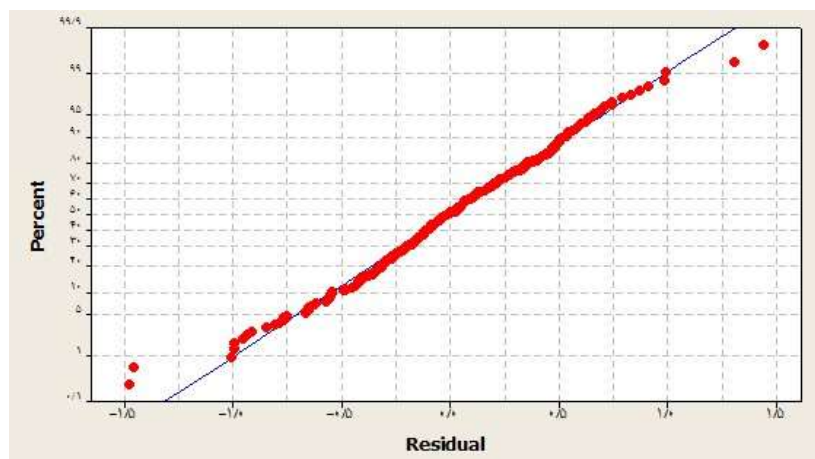
جدول (۱۳): تأثیر تجزیه و تحلیل وضعیت موجود بر کارایی کارکنان

دوربین و اتسون	R2	R2(adj)	p-value	t	استاندارد	ضریب	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده
ثابت	۲/۰۲۹	۰/۱۱۴	-	۱۷/۸۶۷	$۰/۰۰۱^*$	۰/۳۰۸	۰/۳۰۶	۱/۸۷۳
تجزیه و تحلیل وضع موجود	۰/۳۹۴	۰/۰۳۵	۰/۵۵۵	۱۱/۲۵۳	$۰/۰۰۱^*$	۰/۳۰۸	۰/۳۰۶	۱/۸۷۳

منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق.



شکل (۱۲): هیستوگرام برای باقی مانده‌های مدل رگرسیون



شکل (۱۳): نمودار بررسی نرمال بودن متغیرها

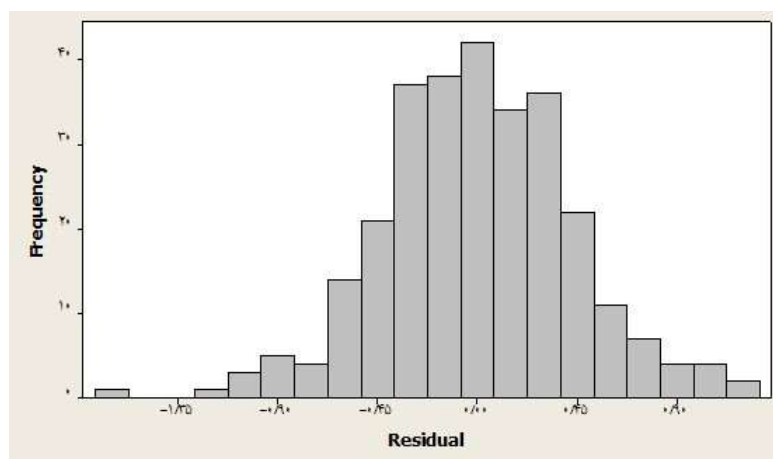
فرضیه فرعی ۳: برنامه ریزی بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

جدول (۱۴): معنی داری رابطه‌ی بین متغیر وابسته و متغیر پیش بینی

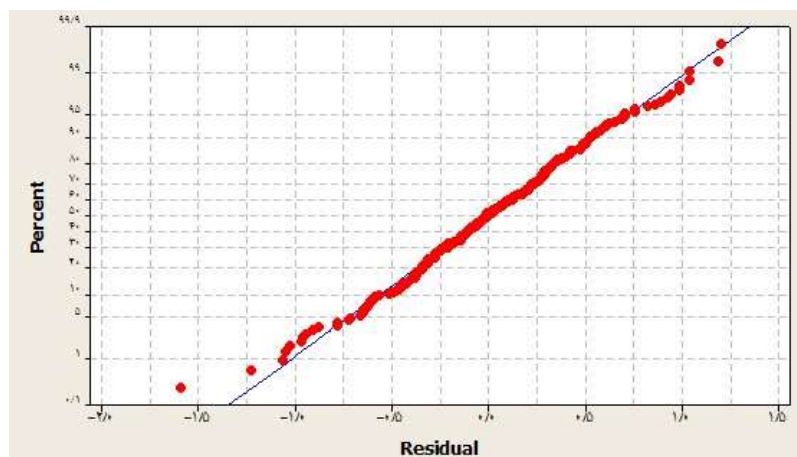
مدل	مجموع مربعات	درجه آزاد؛	میانگین مربع	آماره ^۱ p-value
رگرسیون	۱۳/۱۱۷	۱	۱۳/۱۱۷	
باقیمانده	۵۴/۲۴۶	۲۷۳	۰/۱۹۱	۶۸/۶۷۴
کل	۶۷/۳۶۳	۲۷۴		*.۰/۰۰۱ >

جدول (۱۵): تأثیر برنامه ریزی بر کارایی کارکنان

دوربین واتسون	R2(adj)	R2	p-value	t	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده		
					Beta	خطای معیار	ضریب ^B	
۱/۶۶۱	۰/۱۹۲	۰/۱۹۵	* / ۰/۰۰۱ >	۲۱/۵۵۹	-	۰/۱۱۷	۲/۵۱۵	ثابت
			* / ۰/۰۰۱ >	۸/۲۸۷	۰/۴۴۱	۰/۰۳۶	۰/۲۹۸	برنامه ریزی



شکل (۱۴): هیستوگرام برای باقی مانده‌های مدل رگرسیون



شکل (۱۵): نمودار بررسی نرمال بودن پیش‌بینی

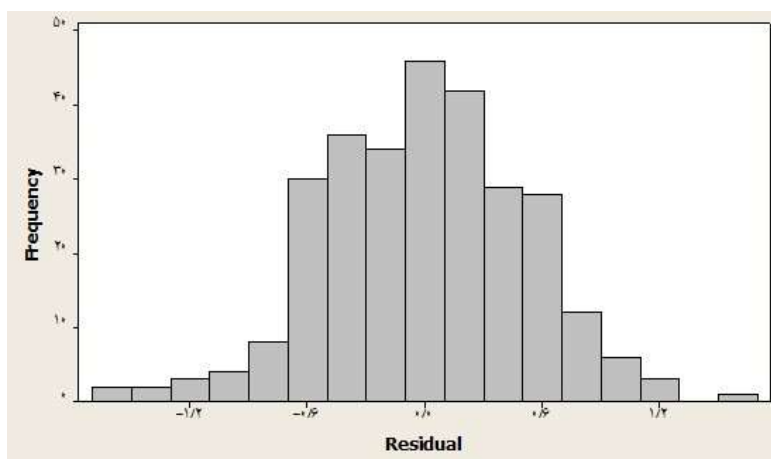
فرضیه فرعی ۴: پیگیری و تحلیل مجدد بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

جدول (۱۶): معنی داری رابطه‌ی بین متغیر وابسته و متغیر پیش‌بینی

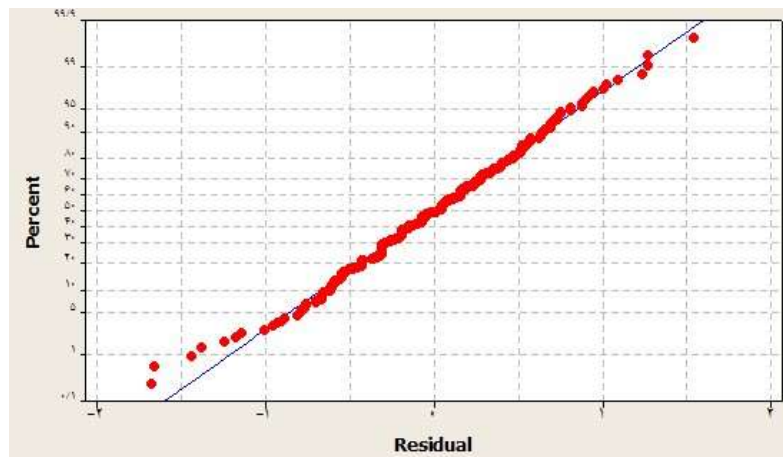
مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	آماره t p-value
رگرسیون	۱۲/۳۹۴	۱	۱۲/۳۹۴	
باقیمانده	۷۶/۴۱۸	۲۷۳	۰/۲۶۹	$۴۶/۰۶۲ > ۰/۰۰۱^*$
کل	۸۸/۸۱۲	۲۷۴		

جدول (۱۷): تأثیر پیگیری و تحلیل مجدد بر کارایی کارکنان

ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	t	p-value	R2	R2(adj)	دوربین واتسون
B	خطای معیار	Beta				
ثابت	۲/۴۴۲	-	۰/۱۳۸	۱۷/۶۳۸	۰/۱۳۷	۱/۶۹۰
پی‌گیری و تحلیل مجدد	۰/۲۹۰	۰/۳۷۴	۶/۷۸۷	$۰/۰۰۱^*$	۰/۱۴۰	



شکل (۱۶): هیستوگرام برای باقی مانده‌های مدل رگرسیون



شکل (۱۷): نمودار بررسی نرمال بودن پیش‌بینی

۵. بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی ۱: مدیریت زمان بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

بر اساس نتایج رگرسیون، مدیریت زمان به صورت مستقیم کارایی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0.05$ و $Beta = 0.545$) و بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۲۹ درصد از تغییرات کارایی کارکنان توسط مدیریت زمان توضیح داده می‌شود. (مثلاً در سال ۱۳۹۲) اسدی بررسی رابطه بین علاقه‌مندی و میزان کارایی کارکنان بنیاد شهید استان چهارمحال و بختیاری بین علاقه‌مندی و میزان کارایی کارکنان بنیاد شهید استان چهارمحال و بختیاری رابطه وجود دارد).

فرضیه فرعی ۱-۱: تعهد بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

بر اساس نتایج رگرسیون، تعهد به طور مستقیم کارایی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0.05$) و بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۱۴ درصد از تغییرات کارایی کارکنان توسط تعهد توضیح داده می‌شود. (مثلاً در سال ۱۳۹۱) موسوی حجازی بررسی عوامل موثر در بالا رفتن کارایی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران واحد امور بازرگانی عوامل موثر در بالا رفتن کارایی کارکنان عبارتند از:

۱- نظم سازمانی ۲- رعایت سلسله مراتب سازمانی ۳- تخصص و کاردانی افراد در ارتباط با اختیاراتشان ۴- وحدت فرماندهی در سازمان ۵- حقوق و پاداش عادلانه برای کارکنان ۶- روابط صمیمی و دوستانه میان کارکنان سازمان ۷- توجه به نیازهای عاطفی کارکنان از جانب اداره توجه به نیازهای اجتماعی کارکنان از جانب اداره ۸- شرایط فیزیکی و محیطی مناسب در سازمان).

فرضیه فرعی ۱-۲: تجزیه و تحلیل وضع موجود بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

بر اساس نتایج رگرسیون، تجزیه و تحلیل وضع موجود به صورت مستقیم کارایی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0.05$ و $Beta = 0.555$) و بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۳۱ درصد از تغییرات کارایی کارکنان توسط تجزیه و تحلیل وضع موجود توضیح داده می‌شود. (مثلاً در سال ۱۳۸۶) جهان‌سیرو همکاران تأثیر مدیریت زمان بر پیشرفت تحصیلی

دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مراغه بین مؤلفه‌های برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و نگرش به زمان با معدل ترم گذشته رابطه معناداری وجود دارد ولی بین مؤلفه‌های برنامه‌ریزی بلندمدت و معدل ترم گذشته رابطه معناداری وجود ندارد).

فرضیه فرعی ۱-۳: برنامه‌ریزی بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

بر اساس نتایج رگرسیون، برنامه‌ریزی به صورت مستقیم کارایی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0.05$) و $Beta = 0.441$ و بر اساس مقدار ضریب تعیین ($R^2 = 0.19$) درصد از تغییرات کارایی کارکنان توسط برنامه ریزی توضیح داده می‌شود. (مثلاً در سال ۲۰۰۷) رومروزی بر مطالعات مدیریت زمان رفتارهای مدیریت زمان به طور مثبت با کنترل زمان، سلامت و رضایت شغلی و به طور منفی با استرس فرد در ارتباط است).

فرضیه فرعی ۱-۴: پیگیری و تحلیل مجدد بر کارایی کارکنان ثبت و احوال سیستان و بلوچستان تأثیر دارد.

بر اساس نتایج رگرسیون، پی‌گیری و تحلیل مجدد به صورت مستقیم کارایی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0.05$) و $Beta = 0.374$ و بر اساس مقدار ضریب تعیین ($R^2 = 0.14$) درصد از تغییرات کارایی کارکنان توسط پی‌گیری و تحلیل مجدد توضیح داده می‌شود. (مثلاً در سال ۱۹۸۹) بریتون و گلن بررسی رابطه بین پیشرفت تحصیلی و مدیریت زمان که افراد با انتخاب اهداف تحصیلی، زمان‌بندی و عمل کردن در یک چهارچوب زمانی مشخص و نگرش زمانی خاص می‌توانند به پیشرفت تحصیلی بالایی دستیابند).

در خلاصه نتایج مثال‌های مورد استفاده از جدول پیشنهادی تحقیق فصل دوم مورد بهره‌برداری قرار گرفته است.

۶. محدودیت‌های تحقیق

۲. محدودیت ذاتی پرسشنامه؛
۳. پروسه وقت گیر کسب مجوزهای توزیع پرسشنامه در سازمان ثبت احوال؛
۴. شرایط محدودیت اخذ مجوز از حراست اداره کل ثبت احوال استان؛
۵. مقاومت افراد در مقابل پاسخ به سئوالات؛
۷. پیشنهادات

۷-۱ پیشنهادهای کاربردی برای سازمان

- ۱- برای کارکنان نهادهای باید در کارها متعهدتر و منظم تر باشند؛
- ۲- به موقع در محل کار خود حاضر شوند؛
- ۳- کارهای خود را بر عهده سایرین نگذارند؛
- ۴- به کار خود صرفاً به جهت تکلیف نگاه نداشته باشند؛
- ۵- کارکنان از تعلل و وقفه در کار اجتناب ورزند؛
- ۶- پایبند انجام یک کار شوند و از کارهای جانبی و بی مورد پرهیز نمایند؛
۱. روال منظمی برای انجام کارهای مکتوب خود در نظر داشته باشند؛
- ۷- مرتباً آنچه را که انجام می‌دهند تجزیه و تحلیل نمایند و به دنبال راه حل برای بهبود عملکرد خود باشند؛
- ۸- در طول روز زمانی را برای اندیشیدن به فرایند کارها در نظر بگیرند؛
- ۹- کارها و اقدامات خود را اولویت بندی نمایند؛
- ۱۰- هر روز یک لیست از کارهایی که در طول روز باید انجام شود تهیه نمایند؛

- ۱۱- یک برنامه هفتگی برای خود تنظیم نمایند که شامل اهداف مشخص، اقدامات، وقت پریش بینریشده برای اجرا و اولویت‌های هر اقدام است؛
- ۱۲- لیستی از کلیه اقدامات ریز و درشتی که در چند هفته آینده باید انجام شود تهیه نمایند؛
- ۱۳- اهداف سالیانه خود را مشخص نمایند؛
- ۱۴- به اموری که اوقات کارکنان را تلف می کند توجه شود و سعی گردد که عوامل اتلاف وقت حذف شود؛
- ۱۵- با بررسی تداخل امور در کارها برای حذف و یا کم کرده آن کوشش شود؛
- ۱۶- سیستمی برای پیگیری و تحلیل فعالیت‌ها مشخص شود.

۷-۲ پیشنهاد به سایر محققان

در این تحقیق تاثیر مدیریت زمان بر کارایی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. در صورت امکان و فراهم بودن شرایط زمانی می‌توان به بررسی سایر عوامل فردی، گروهی و سازمانی مرتبط با کارایی کارکنان پیشنهادات ذیل معرفی می‌گردد:

i. بررسی تاثیر برنامه‌ریزی استراتژیک بر چابکی سازمان چگونه است؛

ii. مولفه‌های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی بررسی گردد؛

iii. مولفه‌های مدیریت دانش بر بهبود سازمانی چگونه است.

منابع

۱. ادریسی، محمد رضا، ۱۳۸۰، بررسی تاثیر پرداخت ها بر کارایی کارکنان دانشگاه صنعتی اصفهان پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، سازمان مدیریت صنعتی
۲. افجه، سیدعلی اکبر، ۱۳۸۵، مبانی فلسفی تئوری های رهبری و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
۳. جواهری زاده، ناصر و چرمیان، احمد، ۱۳۸۸، رابطه مدیریت زمان با مهارت های مدیران و ویژگی های فردی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه بصیرت، سال شانزدهم، شماره ۴۳.
۴. دانش فرد، کرم الله، محجوب، شبنم، ۱۳۸۸، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴، ۱۱۵-۱۳۶.
۵. دستمالچی، سعید و زینالی میر علی اصغر، ۱۳۸۵، اهمیت زمان، پژوهشکده توسعه صنایع شیمیایی ایران.
۶. حبیبی، سیامک، ۱۳۹۲، تأثیر مدیریت زمان در موفقیت مدیران سازمان، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان.
۷. جعفری، محمد، ۱۴۰۰، مروری بر راهکار های پیشنهادی در حوزه های مدیریت زمان، مدیریت هزینه و مدیریت منابع انسانی جهت مدیریت اثربخش پروژه، چهارمین دوره همایش ملی مدیریت حسابداری و مهندسی صنایع، جزیره کیش.
۸. میرانصاری، محمود و عزیززاده باغی، حسین علی، ۱۳۹۹، بررسی نوآوری های حسابداری مدیریت در زمان بحران اقتصادی، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.

۹. شفاعت، محسن و پوریان، داود، ۱۳۹۹، اولویت بندی عوامل موثر در مدیریت زمان، هزینه و کیفیت روش های ترمیم روسازی های بتنی باند فرودگاه با رویکرد مهندسی ارزش، دومین کنفرانس محیط زیست، عمران، معماری و شهرسازی.
۱۰. حسینی، محمد و موسوی، فرانک، ۱۳۹۹، رابطه بین مدیریت زمان و اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی، همایش ملی مجازی بومی سازی؛ به روز رسانی و کارآمدی مدیریت آموزشی در سازمانهای آموزشی، کرمانشاه.
۱۱. Orlikowsky WJ, Yates J. (2006). It's about time: Temporal structuring in organizations. *Organ Sci*, 13:684-700.