

تأثیر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان

سحر سوهانی^۱، دکتر اسفندیار دشمن زیاری*^۲، دکتر محمدصادق ضیایی^۳

^۱گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. E-mail:sohani_sahar23@yahoo.com

^۲گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. E-mail: E_ziari@iauec.ac.ir

^۳گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. E-mail: ziaee@ut.ac.ir

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تأثیر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بود. بدین منظور از میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر تهران تعداد ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و پرسشنامه محقق ساخته را تکمیل کردند. این پرسشنامه که بر اساس مؤلفه‌های مدیریت زمان کرمی مقدم (۱۳۷۷) در ۶ مؤلفه‌ی هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات تدوین و تنظیم شده بود، مورد ارزیابی و تأیید روایی متخصصین و پایایی آلفای کرونباخ قرار گرفت. با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای با میانگین معیار ۳ (نمره معیار ۱۲) فرضیه‌های تحقیق بررسی شدند. نتایج نشان داد دو مؤلفه‌ی هدف‌گذاری و تفویض اختیار، تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی ندارند، اما ۴ مؤلفه دیگر، یعنی اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارند. به‌طور کلی هم مدیریت زمان بر تعهد سازمانی تأثیرگذار بود. به نظر می‌رسد ۴ مؤلفه‌ی تأثیرگذار بر تعهد سازمانی از مواردی بودند که به حوزه عمل کارکنان اجرایی مورد بررسی در پژوهش حاضر نزدیک بودند و در نتیجه از دیدگاه این افراد به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی شناخته شده‌اند. اما مؤلفه‌ی هدف‌گذاری و تفویض اختیار به دلیل خارج بودن از حیطه عمل افراد شرکت‌کننده در تحقیق و همچنین دورتر بودن از حوزه عملی و نزدیک شدن به حوزه انتزاعی و شناختی، تأثیرگذار تشخیص داده نشده‌اند.

کلمات کلیدی: آموزش و پرورش، تعهد سازمانی، زمان، مدیریت و کارکنان

مقدمه

زمان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌ها هر فرد است و در واقع سرمایه‌ای برگشت‌ناپذیر در اختیار انسان است که غیرقابل خریداری و غیرقابل تولید و بازیافت است. امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: فرصت‌ها را غنیمت شمارید که همچون ابرها درگذرند. امام موسی کاظم (ع) نیز می‌فرماید: «من استوی یوماه فهو مغبون» یعنی هر کس دو روزش مثل هم باشد زیان کرده و باید هر روز نسبت به روز قبل بهتر باشیم. ضرب‌المثل معروفی وجود دارد که می‌گوید «وقت طلا است». همه این موارد اشاره به این موضوع دارند که وقت و زمان از موضوعات بسیار قابل توجه است.

ارزش زمان وقتی بیشتر فهمیده می‌شود که بخواهیم آن را در دنیای سازمانی و پیچیده کنونی در نظر بگیریم. با توجه به اینکه یکی از مهم‌ترین منابع موجود در سازمان‌ها، منابع انسانی شاغل در آن‌ها است، بخشی از اقدامات مدیریتی نیز با هدف بهره‌گیری هرچه مؤثرتر و کارآمدتر از این منابع به مرحله اجرا درمی‌آید و مدیریت مؤثر عملکرد را به یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران تبدیل نموده است.

^۱ کارشناسی ارشد

^۲ استادیار* (نویسنده مسئول)

^۳ استاد تمام

امروزه در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مدنظر قرار گرفته است. حمایت از کارکنان، آموزش و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم و جاری تبدیل شده است.

کارایی و اثربخشی یک سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد. یکی از این عوامل، کارکنان سازمان است که بایستی به صورت مؤثری مدیریت شوند [۱].

یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی آنان می‌باشد.

تعهد سازمانی تعبیری از وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند [۲]. چاتمن و اورایلی^۱ (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن تعریف می‌کند [۳].

ماکال^۲، تعهد سازمانی را به اشکال مختلفی به‌عنوان وابستگی عاطفی به سازمان، پذیرش هویت سازمان و شناسایی و دلبستگی به سازمان تعریف نموده است [۴].

بنا بر نتایج تحقیقات، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. درواقع مدیران باید بتوانند به روش‌های مختلف تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کنند و از طریق شیوه‌های گوناگون آن را در خدمت سازمان نگه دارند. فرا تحلیل انجام‌گرفته از مطالعات تجربی نشان می‌دهد که تعهد سازمانی به‌طور مثبت با خشنودی شغلی و توجه و به‌صورتی منفی با ترک کار همبستگی دارد و تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی دارد [۵].

حال که تعهد سازمانی اهمیت ویژه‌ای در سازمان و پیشرفت آن دارد به‌جاست که به بررسی عوامل اثرگذار بر آن پرداخته شود. به‌طور کلی در شغل‌های سازمانی، حداقل یک‌سوم از وقت افراد در محیط کاری سپری می‌شود و بالطبع شرایط و ویژگی‌های محیط کار و برداشت‌های هر فرد از آن محیط در روحیه و رضایت‌مندی و همچنین کارایی و اثربخشی فرد تأثیر به‌سزایی دارد. به عقیده صاحب‌نظران به‌منظور مطلوب نمودن کار، باید به کارکنان و عوامل اثربخشی آن‌ها در سازمان در شرایط مختلف توجه کرد [۶]. در شرایط مختلف از جمله در وضعیت‌های تغییرات پویا از فرآیندهای جهان، عامل زمان یکی از مقوله‌هایی است که بیشتر نیازمند تجزیه و تحلیل علمی است. مشخص شده است که مدیریت زمان یک تکنولوژی در زمینه افزایش بهره‌وری استفاده از زمان برای عملکرد است. مدیریت زمان، مجموعه‌هایی از مهارت‌هایی است که منجر به استفاده مؤثر از زمان شده و از آن می‌توان در حوزه‌های مختلف، از جمله خانه، دانشگاه و محیط کار استفاده کرد (مدیریت و مهندسی ذهن برای کارکنان بیمارستان پزشکی). نخستین مرحله مدیریت صحیح زمان، تشخیص کارهای مهم است [۷]. ترتیب انجام کارهای روزانه تأثیر چشمگیری بر روی کمیت و کیفیت آن چیزی دارد که از زندگی به دست می‌آوریم. اکثر افراد به فرصت‌هایی که در هر روز کاری از دست می‌رود بی‌توجه‌اند [۸]. با استفاده مؤثر از زمان می‌توان، وظایف محوله را برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی کرد و فعالیت‌های انجام شده را فهرست نمود، در نتیجه:

- (۱) باعث افزایش بصیرت افراد در استفاده از زمان شده است.
- (۲) تخمین مدت‌زمان لازم جهت انجام کارها دقیق می‌شود و می‌توان با برنامه‌ریزی واقعی‌تر به نتایج بهتری دست یافت.
- (۳) بنابراین، مدیریت زمان، ساختاری جهت پایش خود محسوب می‌شود که بر اساس بازخورد دریافتی در حین انجام کارها می‌توان محدودیت‌های زمان را به حداقل رساند.

مطالعه در سیره رسول اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) نیز به خوبی بیانگر این حقیقت است که آن بزرگواران در تمامی امور خویش منظم بوده و هر کار را دقیقاً به وقت خودش انجام می‌داده‌اند و از واگذاری امور به فردا به شدت پرهیز می‌کرده‌اند. چنانچه امام علی (ع) در عهدنامه خود به مالک می‌فرماید: «کار هر روز را در همان روز به انجام برسان که هر روز را کاری

¹ Chatman & orailly

² Makal

است. بهترین وقت هر روز و بزرگ‌ترین بخش آن را مخصوص آن کن که به خدا بپردازد؛ هر چند که اگر در اوقات دیگر نیز نیت پاک کنی و توده مردم از آن نیت پاک در آرامش و آسایش باشند، همه آن اوقات در راه خدا به کار رفته است». اهمیت مدیریت زمان در جایی بیشتر می‌شود که وظیفه سازمان حساس‌تر است و یا به دلیل گستردگی کار و دامنه ارتباط سازمان حیطه‌های مختلفی باید پوشش داده شود [۹].

در حوزه عملیاتی و سازمانی آموزش و پرورش یکی از حوزه‌هایی است که از یک طرف اهمیت اساسی در سرنوشت هر کشوری دارد (حساسیت حوزه) و از سوی دیگر یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌ها است (گسترده‌گی حیطه). در کشور ما هم با توجه به گستردگی سازمانی و اینکه تمامی جمعیت کشور به نوعی مراجعه‌کننده به این سازمان هستند، لذا، بحث مدیریت زمان در این سازمان اهمیت ویژه‌ای می‌یابد.

مطالعات در مورد استفاده از زمان با استفاده از مشاهدات فردی و یادداشت‌های روزانه نشان می‌دهد که یک زمان اساسی صرف مدیریت سازمانی (به‌عنوان مثال: پرسنل، بودجه‌بندی) و عملیات پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و دیگر برودادهای آموزش و پرورش می‌شود [۱۱ و ۱۰]. همچنین مطالعات دریافته‌اند که زمان زیادی در آموزش و پرورش صرف برخی از وظایف ساختاری از جمله پرورش حرفه‌ای معلمان و مربیان می‌شود [۱۱ و ۱۲].

با این حال، در حوزه داخلی به نظر می‌رسد تحقیقی در خصوص زمان و مدیریت آن در آموزش و پرورش انجام نشده است. از آنجا که مدیریت زمان می‌تواند بر عوامل مختلفی تأثیرگذار باشد و در ارتباط با عوامل و فاکتورهای زیادی مطرح شود [۱۳]. لذا، با توجه به مطالب ذکر شده در بالا که بیان شد آن عاملی که می‌تواند اثری فراتر از نقش در سازمان‌ها داشته باشد و کارایی سازمان‌ها را افزایش دهد تعهد سازمانی است،

اکنون این سؤالات مطرح است که مهارت‌های مدیریت زمان چه تأثیری بر تعهد سازمانی دارند؟ آیا این تأثیر در ارتباط با مؤلفه‌های مختلف مدیریت زمان نسبت به تعهد سازمانی یکسان است؟ کدام یک از مؤلفه‌های مدیریت زمان تأثیر بیشتری بر تعهد سازمانی دارد؟

لذا، در این تحقیق سعی بر آن شده است که تأثیر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان مورد پژوهش قرار گیرد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. از نظر نوع تحقیق توصیفی می‌باشد و روش پژوهش از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان، مدیران و معاونان شاغل در آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر تهران و مدارس تابعه بود که تعداد ۴۰۵ نفر بودند. از بین جامعه موردنظر (۴۰۵ نفر)، به دلیل محدود بودن جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران باید تعداد ۱۹۷ نفر انتخاب می‌شد که در این تحقیق برای اطمینان بیشتر، پر کردن خلأ عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها و انجام راحت‌تر کارهای آماری تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند.

برای انجام کار با حضور در اداره آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر تهران و مدارس تابعه، پرسشنامه موردنظر در قالب یک مجموعه بین کارکنان توزیع شد و داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که بر اساس پرسشنامه مدیریت زمان کرمی مقدم (۱۳۷۷) در ۶ مؤلفه‌ی هدف‌گذاری، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات تنظیم شد [۱۴]. در تنظیم مجدد پرسشنامه هدف و روش این بود که سؤالات در آن واحد به بررسی اثر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی نیز بپردازند.

از آنجا که این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان است (و نه رابطه این دو) و همچنین از آنجا که تأثیر متغیر مدیریت زمان و مؤلفه‌های مختلف آن بر تعهد سازمانی تنها در یک پرسشنامه اندازه‌گیری شد نیاز بود سطوح

مختلف نمرات پرسشنامه مشخص شود. با توجه به اینکه برای هر یک از مؤلفه‌های مدیریت زمان ۴ سؤال در نظر گرفته شده بود و هر سؤال هم از طیف ۴ امتیازی برخوردار بود، حداکثر نمره هر فرد در یک مؤلفه می‌توانست ۱۶ و حداقل آن می‌توانست ۴ باشد.

روایی پرسشنامه

برای روایی پرسشنامه حاضر از چند نفر متخصص خواسته شد که آن را مطالعه کرده و نظرشان را اعلام کنند. پس از برخی تعدیل‌ها روایی پرسشنامه از سوی متخصصین تأیید شد.

پایایی پرسشنامه

در بررسی پایایی پرسشنامه حاضر هم از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای این کار، تعداد ۲۰ پرسشنامه بین افراد توزیع شد و پس از جمع‌آوری آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به بررسی پایایی پرداخته شد. نتایج را در جدول ۱ مشاهده می‌کنید. مشاهده می‌شود که تمامی مؤلفه‌ها آلفای بالاتر از ۰/۷ دارند که نشان دهنده پایایی خوب این مؤلفه‌ها است. آلفای کلی پرسشنامه هم ۰/۹۶۱ بود که اطمینان بسیار بالایی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: نتایج آلفای کرونباخ برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه

ردیف	مؤلفه	آلفای کرونباخ
۱	هدف‌گذاری	۰/۸۳۸
۲	اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها	۰/۷۲۷
۳	برنامه‌ریزی عملیاتی	۰/۷۱۴
۴	تفویض اختیار	۰/۷۸۷
۵	مدیریت ارتباطات	۰/۷۶۸
۶	مدیریت جلسات	۰/۷۰۱

داده‌های این پژوهش پس از ورود به رایانه با نرم‌افزار آماری (SPSS) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای توصیف داده‌ها، متغیرهای تحقیق در بخش آمار توصیفی، برحسب شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های مرکزی مثل میانگین و نما در قالب (جدول و نمودارها) و... توصیف شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

بحث و نتایج

میانگین سنی شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر $40/66 \pm 9/88$ بود که مردان، ۱۱ نفر (۵۵/۵۰ درصد) شرکت‌کنندگان تحقیق را شامل می‌شدند و زنان، ۸۹ نفر (۴۴/۵۰ درصد) از شرکت‌کنندگان را شامل می‌شدند. جدول ۲ میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های متغیر مدیریت زمان را ارائه کرده است. مقادیر جدول نشان می‌دهند که مؤلفه برنامه‌ریزی عملیاتی بیشترین مقدار میانگین ($m=3/41$) را دارد و مؤلفه تفویض اختیار کمترین مقدار میانگین ($m=2/45$) را دارد. سایر مؤلفه‌ها که بین این دو قرار دارند از بیشترین میانگین به کمترین میانگین به ترتیب شامل مدیریت جلسات، مدیریت ارتباطات، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها و هدف‌گذاری هستند.

جدول ۲: توصیف گویه‌های مربوط به متغیر مدیریت زمان برحسب شاخص‌های مرکزی و پراکندگی

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هدف‌گذاری	۲۰۰	۲/۶۵	۰/۵۳۶
اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها	۲۰۰	۳/۱۹	۰/۴۷۸
برنامه‌ریزی عملیاتی	۲۰۰	۳/۴۱	۰/۴۳۸
تفویض اختیار	۲۰۰	۲/۴۵	۰/۴۸۷
مدیریت ارتباطات	۲۰۰	۳/۲۳	۰/۴۶۹
مدیریت جلسات	۲۰۰	۳/۳۹	۰/۴۵۰
کل مؤلفه‌ها	۲۰۰	۳/۰۵	۰/۲۰۴

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی مدیریت زمان و مؤلفه‌های آن ارائه شده است.

- فرضیه اصلی تحقیق این بود که مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی این فرضیه در جدول ۳ ارائه شده است. در این جدول نمره متغیر کلی مدیریت زمان گروه نمونه با میانگین معیار ۳ مقایسه شده است. طبیعی است که با در نظر گرفتن نمره استاندارد ۱۲ به‌عنوان معیار در جدول زیر (بجای میانگین معیار) تنها اختلاف میانگین ۴ برابر می‌شود و سایر مقادیر تغییری نخواهند داشت.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای متغیر مدیریت زمان

متغیر	میانگین معیار	درجات آزادی	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	میزان t	میزان معناداری
مدیریت زمان	۳	۱۹۹	۰/۰۵۷	۰/۲۰۴	۳/۹۶۶	۰/۰۰۱

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود میانگین نمره مدیریت زمان در گروه نمونه با اختلاف میانگین ۰/۰۵۷ و t برابر با ۳/۹۶۶ به‌طور معناداری ($p=0/001$) از میانگین نمره معیار (۳) بالاتر است، بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان پذیرفته شده و فرضیه صفر پذیرفته نمی‌شود؛ به‌عبارت‌دیگر با پذیرفته نشدن فرضیه صفر تحقیق می‌توان گفت که در میان کارکنان آموزش و پرورش مدیریت زمان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این تأثیر معنادار است.

جدول ۴: نتایج توصیفی مؤلفه هدف‌گذاری و تفویض اختیار

مؤلفه	میانگین معیار	میانگین مؤلفه	انحراف استاندارد	تعداد
هدف‌گذاری	۳	۲/۶۵	۰/۵۳۶	۲۰۰
تفویض اختیار	۳	۲/۴۵	۰/۴۸۷	۲۰۰

جدول ۵: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای مؤلفه‌های مدیریت زمان

مؤلفه	میانگین معیار	درجات آزادی	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	میزان t	میزان معناداری
اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها	۳	۱۹۹	۰/۱۹۱	۰/۴۷۸	۵/۶۴۹	۰/۰۰۰
برنامه ریزی عملیاتی	۳	۱۹۹	۰/۴۱۰	۰/۴۳۸	۱۳/۲۲۵	۰/۰۰۰
مدیریت ارتباطات	۳	۱۹۹	۰/۲۳۸	۰/۴۶۹	۷/۱۹۸	۰/۰۰۰
مدیریت جلسات	۳	۱۹۹	۰/۳۹۲	۰/۴۵۰	۱۲/۳۱۴	۰/۰۰۰

• فرضیه اول تحقیق این بود که هدف‌گذاری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. جدول ۴ نتایج توصیفی مؤلفه هدف‌گذاری را نشان می‌دهد. با توجه به جدول، از آنجا که میانگین مؤلفه هدف‌گذاری برابر با ۲/۶۵ بود (کل امتیاز ۱۰/۶ بود و زیر نمره استاندارد ۱۲) فرض تحقیق بدون انجام آزمون آماری پذیرفته نشد و فرض صفر پذیرفته شد؛ بنابراین برخلاف فرض تحقیق، هدف‌گذاری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ندارد. بار دیگر متذکر می‌شود که در این تحقیق و به‌طور خاص در این فرضیه، به بررسی تأثیر هدف‌گذاری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شده است و نه رابطه آن‌ها، لذا با رد یا قبول فرضیه، نیازی به بررسی میزان رابطه نیست.

• فرضیه دوم تحقیق این بود که اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی این فرضیه در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود میانگین نمره اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها در گروه نمونه با اختلاف میانگین ۰/۱۹۱ و t برابر با ۵/۶۴۹ به‌طور معناداری ($p=0/000$) از میانگین نمره معیار (۳) بالاتر است، بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها بر

تعهد سازمانی کارکنان پذیرفته شده و فرضیه صفر پذیرفته نمی‌شود؛ به عبارت دیگر با پذیرفته نشدن فرضیه صفر تحقیق می‌توان گفت که در میان کارکنان آموزش و پرورش اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این تأثیر کاملاً معنادار است.

- فرضیه سوم تحقیق این بود که برنامه‌ریزی عملیاتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی این فرضیه در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود میانگین نمره برنامه‌ریزی عملیاتی در گروه نمونه با اختلاف میانگین $0/410$ و t برابر با $13/225$ به طور معناداری ($p=0/000$) از میانگین نمره معیار (۳) بالاتر است، بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر برنامه‌ریزی عملیاتی بر تعهد سازمانی کارکنان پذیرفته شده و فرضیه صفر پذیرفته نمی‌شود؛ به عبارت دیگر با پذیرفته نشدن فرضیه صفر تحقیق می‌توان گفت که در میان کارکنان آموزش و پرورش برنامه‌ریزی عملیاتی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این تأثیر کاملاً معنادار است.

- فرضیه چهارم تحقیق این بود که تفویض اختیار بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. جدول ۴ نتایج توصیفی مؤلفه تفویض اختیار را نشان می‌دهد. با توجه به جدول و از آنجا که میانگین مؤلفه تفویض اختیار برابر با $2/45$ بود (کل امتیاز $9/8$ بود و زیر نمره استاندارد 12) فرض تحقیق بدون انجام آزمون آماری پذیرفته نشد و فرض صفر پذیرفته شد؛ بنابراین بر خلاف فرض تحقیق، تفویض اختیار بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ندارد.

- فرضیه پنجم تحقیق این بود که مدیریت ارتباطات بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی این فرضیه در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود میانگین نمره مدیریت ارتباطات در گروه نمونه با اختلاف میانگین $0/238$ و t برابر با $7/198$ به طور معناداری ($p=0/000$) از میانگین نمره معیار (۳) بالاتر است، بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر مدیریت ارتباطات بر تعهد سازمانی کارکنان پذیرفته شده و فرضیه صفر پذیرفته نمی‌شود. به عبارت دیگر با پذیرفته نشدن فرضیه صفر تحقیق می‌توان گفت که در میان کارکنان آموزش و پرورش مدیریت ارتباطات بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این تأثیر کاملاً معنادار است.

- فرضیه ششم تحقیق این بود که مدیریت جلسات بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی این فرضیه در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود میانگین نمره مدیریت جلسات در گروه نمونه با اختلاف میانگین $0/392$ و t برابر با $12/314$ به طور معناداری ($p=0/000$) از میانگین نمره معیار (۳) بالاتر است، بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر مدیریت جلسات بر تعهد سازمانی کارکنان پذیرفته شده و فرضیه صفر پذیرفته نشده؛ به عبارت دیگر با پذیرفته نشدن فرضیه صفر تحقیق می‌توان گفت که در میان کارکنان آموزش و پرورش مدیریت جلسات بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این تأثیر کاملاً معنادار است.

نتیجه گیری

در بررسی آماری فرضیه اصلی تحقیق دیده شد که از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش، مدیریت زمان مؤلفه‌ای است که می‌تواند بر تعهد سازمانی تأثیر بگذارد. در تبیین علل احتمالی هم باید به علل ذکر شده در مؤلفه‌ها توجه کرد؛ به عبارت دیگر ۴ مؤلفه‌ی اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات مواردی بودند که به حوزه عمل کارکنان اجرایی مورد بررسی در پژوهش حاضر نزدیک بودند و در نتیجه از دیدگاه این افراد به عنوان عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی شناخته شده‌اند، اما دو مؤلفه‌ی هدف‌گذاری و تفویض اختیار به دلیل خارج بودن از حیطه عمل افراد شرکت‌کننده در تحقیق و همچنین دورتر بودن از حوزه عملی و نزدیک شدن به حوزه انتزاعی و شناختی، تأثیرگذار تشخیص داده نشده‌اند.

در بررسی آماری فرضیه اول، از آنجا که هدف‌گذاری از کارهای اولیه و مبنایی در هر سازمانی است برای یافتن علل عدم تأثیر مؤلفه هدف‌گذاری بر تعهد سازمانی در میان کارکنان آموزش و پرورش باید به دنبال علت موضوع بود. با بررسی سیستم هدف‌گذاری در آموزش و پرورش مشاهده می‌شود که اهداف این نهاد به صورت متمرکز و در سطح کلان طرح‌ریزی و مصوب

می‌شود و به‌صورت وزارتخانه‌ای به سازمان‌ها و ادارات تابعه و در نهایت مدارس ابلاغ می‌شود. در این سیستم کارکنان سطوح ادارات و مدارس نقش مستقیم و چندانی در هدف‌گذاری سیستم ندارند. از این رو به نظر می‌رسد همین نداشتن مشارکت و تأثیر مستقیم در هدف‌گذاری سبب عدم تأثیرگذاری آن بر تعهد سازمانی کارکنان شده باشد. در بررسی گویه‌های این مؤلفه هم این‌گونه احساس می‌شود که وقتی از کارکنان اجرایی در خصوص هدف‌گذاری سؤال می‌شود احتمالاً این افراد سؤالات را در خارج از خود و با نوعی نگاه پاسخ می‌دهند که گویا این سؤالات مربوط به افراد سطوح کلان است.

در بررسی آماری فرضیه دوم دیده شد که اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها مؤلفه‌ای است که بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در بررسی علل احتمالی این یافته باید گفت که برخلاف مؤلفه هدف‌گذاری که دور از دسترس و خارج از حیطه عمل اصلی کارکنان آموزش و پرورش بود، مؤلفه اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها دقیقاً نقطه‌ای است که کارکنان می‌توانند نقش مغفول مانده خود را با انتخاب و اولویت‌دهی به اهداف و فعالیت‌های موجود تا اندازه‌ای تعدیل کنند. از این رو، افراد این بُعد را در تعهد سازمانی تأثیرگذار دانسته‌اند. در بررسی گویه‌های این مؤلفه هم این‌گونه احساس می‌شود که وقتی از کارکنان اجرایی در خصوص اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها سؤال می‌شود این افراد سؤالات مطرح شده را مرتبط با خود می‌بینند و لذا، با نوعی نگاه به این سؤالات پاسخ می‌دهند که گویا سؤالات مرتبط با امور روزمره خودشان و تأثیرگذار در خروجی سازمان است، لذا، به نظر می‌رسد این امر سبب نتیجه‌ای مبنی بر تأثیر مؤلفه اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها بر تعهد سازمانی شده است.

در بررسی فرضیه سوم دیده شد که برنامه‌ریزی عملیاتی مؤلفه‌ای است که بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در بررسی این یافته مشاهده شد که بیشترین میانگین موجود در بین مؤلفه‌های مدیریت زمان تحقیق حاضر متعلق به همین مؤلفه بود. برنامه‌ریزی عملیاتی دقیقاً وارد حیطه اجرایی و عملی کار می‌شود و حتی در مقام مقایسه از بُعد اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها هم به زمینه عمل نزدیک‌تر شده است. از آنجا که کارکنان مورد پژوهش هم جزء کارکنان اجرایی و عملیاتی آموزش و پرورش بودند به نظر می‌رسد این امر سبب شکل‌گیری دلیلی احتمالی برای معنادار شدن تأثیر برنامه‌ریزی عملیاتی بر تعهد سازمانی شده باشد. در بررسی گویه‌های این مؤلفه هم مشاهده می‌شود که وقتی از کارکنان اجرایی در خصوص برنامه‌ریزی عملیاتی سؤال می‌شود این سؤالات دقیقاً اشاره به کارهای روزانه افراد دارد.

در بررسی آماری فرضیه چهارم دیده شد که تفویض اختیار مؤلفه‌ای نیست که بر تعهد سازمانی تأثیر بگذارد. برای یافتن علل احتمالی این عدم تأثیر بهتر است به نتیجه پژوهش حقیقی (۱۳۹۱) توجه شود. وی در نتیجه تحقیق خود بیان کرد که اعتقاد مدیران ارشد بر این است که چون آموزش و پرورش تابع نظام سیاسی و حقوقی کشور است و قانون اساسی کشور نیز بر تمرکز تأکید دارد از این رو تمرکززدایی و تفویض اختیار کاری بعید و مشکل است. بر این اساس عمدتاً نگرش مناسبی نسبت به تفویض اختیار وجود ندارد. دلیل احتمالی دیگر این بود که شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر بیشتر شامل معاونان مدارس و اداره منطقه یا کارکنان اداره بودند که معمولاً طبق سیستم آموزش و پرورش حیطه‌ی تعریف شده و مشخصی داشتند و عملاً امکان واگذاری و تفویض اختیار در حوزه عمل آن‌ها وجود نداشت. [۱۵].

در بررسی آماری فرضیه پنجم دیده شد که مدیریت ارتباطات مؤلفه‌ای است که می‌تواند بر تعهد سازمانی تأثیر بگذارد. در بررسی این یافته می‌توان گفت که همانند برنامه‌ریزی عملیاتی، مدیریت ارتباطات وارد حیطه اجرایی و عملی کار می‌شود. از آنجا که کارکنان مورد پژوهش هم جزء کارکنان اجرایی و عملیاتی آموزش و پرورش بودند به نظر می‌رسد این امر سبب شکل‌گیری دلیلی احتمالی برای معنادار شدن تأثیر مدیریت ارتباطات بر تعهد سازمانی شده باشد. در بررسی گویه‌های این مؤلفه هم مشاهده می‌شود که وقتی از کارکنان اجرایی در خصوص مدیریت ارتباطات سؤال می‌شود این سؤالات دقیقاً اشاره به کارهای روزانه افراد دارد بنابراین این استدلال نوعی دلیل احتمالی در تبیین نتیجه حاصل است.

در بررسی آماری فرضیه ششم دیده شد که مدیریت جلسات مؤلفه‌ای است که می‌تواند بر تعهد سازمانی تأثیر بگذارد. در بررسی این یافته می‌توان گفت که همانند مدیریت ارتباطات، مدیریت جلسات هم نوعی کار اجرایی و عملی است و از آنجا که کارکنان مورد پژوهش هم جزء کارکنان اجرایی و عملیاتی آموزش و پرورش بودند به نظر می‌رسد این امر سبب شکل‌گیری دلیلی احتمالی برای معنادار شدن تأثیر مدیریت جلسات بر تعهد سازمانی شده است.

مراجع

- [۱] Kumar,N.Work performance role stress organizational climate organizational commitment and job satisfaction among teachers: a comparative study of selected management institutes in haryana, 2015
- [۲] سید محمد مقیمی. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه، ۱۳۸۰.
- [۳] کوروش اسماعیلی. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و راهکارهای بهبود آن. تدبیر، ۱۶، ۱۳۷۸.
- [۴] محمد سلطان حسینی. رابطه بین سبک رهبری مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی با کانون کنترل و تعهد سازمانی خود و اعضای هیئت علمی رشته تربیت‌بدنی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران، ۱۳۸۲.
- [۵] Chun, J.S and Shin, Y and Choi, J. N., & Kim, M. S . How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. Journal of Management, Vol. 39, No. 4, 2013
- [۶] Rhoades, L. Impact of work environment factors on organizational commitment across generational cohorts in the management consulting industry (Doctoral dissertation, pepperdini university), 2014
- [۷] عبدالحمید سروش. مدیریت زمان، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو)، ۱۳۷۶.
- [۸] تیم هیندل. مدیریت زمان. مترجم: شفیع الهی، نشر سارگل، ۱۳۸۳.
- [۹] Peeters, M. A and Rutte, C. G. Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 10, No. 1, 2005
- [۱۰] Horng, E. L and Klasik, D., & Loeb, S. Principal's time use and school effectiveness. American Journal of Education, Vol. 116, No. 4, 2010
- [۱۱] May, H and Huff, J., & Goldring, E. A longitudinal study of principals' activities and student performance. School Effectiveness and School Improvement, Vol. 23, No. 4, 2012
- [۱۲] Grissom, Jason A and Susanna Loeb, and Hajime Mitani . "Principal time management skills: Explaining patterns in principals' time use and effectiveness." Palo Alto, CA: Center for Educational Policy Analysis, 2013
- [۱۳] Kirillov, A. V and Tanatova, D. K and Vinichenko, M. V., & Makushkin, S. A. Theory and Practice of Time-Management in Education. Asian Social Science, vol. 11, No. 19, 2015
- [۱۴] فریده کرمی مقدم. بررسی رابطه مهارت‌های فردی مدیریت زمان با مهارت‌های سازمانی آن در بین مدیران دبیرستان‌های دولتی شیراز. تحقیق شورای تحقیقات آموزشی فارس، ۱۳۷۷.
- [۱۵] مسعود حقیقی. نقش تمرکززدایی و تفویض اختیار در ساختار آموزش و پرورش. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۳، مسلسل ۱۱، بهار ۱۳۹۱، صفحات ۷۴-۵۷.