

ارتباط بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری با اثر بخشی ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری

محمد رضا مرادی^۱، محمد صادق سعادت^۲

^۱ استادیار گروه علوم ورزشی دانشگاه شهرکرد

^۲ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شهرکرد

نویسنده مسئول:

محمد رضا مرادی

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری با اثر بخشی در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود. این پژوهش به روش پیمایشی انجام گرفت جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بودند ($N=165$)؛ که به علت محدودیت جامعه از کل افراد به عنوان نمونه پژوهش استفاده شد و پس از تکمیل پرسشنامه‌های مدیریت زمان، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی، ۱۵۲ پرسشنامه قابل استفاده بود، که همین تعداد به عنوان نمونه اصلی پژوهش در نظر گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین مدیریت زمان با اثربخشی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و تنها بعد برنامه ریزی بلند مدت واجد شرایط پیش بینی اثربخشی است؛ همچنین بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و شش بعد کیفیت زندگی کاری تغییرات اثربخشی سازمانی را تبیین می‌کنند. با توجه به ارتباط مثبت ابعاد مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی، مسئولان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری باید شرایطی را در سازمان ایجاد کنند که درک کارکنان از کیفیت زندگی کاری در سطح قابل قبولی قرار داشته باشد؛ و در صورت فراهم آوردن شرایطی جهت بهره‌مندی کارکنان از مهارت‌های مدیریت زمان ایشان می‌توانند نقش مهمی در اثربخشی سازمان خود داشته باشند.

واژگان کلیدی: مدیریت زمان، کیفیت زندگی کاری، اثربخشی، ادارات ورزش و جوانان

مقدمه

ارزیابی عملکرد و موفقیت سازمان های ورزشی در تصمیم گیری های راهبردی و جهت گیری های آینده ورزش هر کشور بسیار ضروری است. برای سنجش موفقیت و ارزیابی عملکرد سازمان ها معیارهایی وجود دارد که برخی از مهم ترین آن ها کارایی و اثر بخشی است که اغلب این دو واژه با هم اشتباه می شوند. به اعتقاد محققان، اثر بخشی سازمانی با میزان تحقق اهداف شناخته و اندازه گیری می شود، در حالی که کارآیی مفهوم بسیار محدودی دارد و به کارکرد درونی سازمان مرتبط است (منصوری بروجنی و همکاران، ۱۳۹۵).

اثر بخشی مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای زندگی انسان ها، فعالیت سازمان ها و ساختن اجتماعی بهتر که هدف ملی برای همه کشورهای جهان است همواره مد نظر صاحب نظران و اندیشمندان بوده است (موسوی گیلانی و همکاران، ۱۳۹۵). اثر بخشی سازمانی به عنوان مهم ترین هدف هر سازمانی، مقصدی است که تمام تلاش های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت گیرد (ملکی آورسین، ۱۳۸۸). اثر بخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست؛ بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی می باشد (کاتیسکا و همکاران^۱، ۲۰۱۱). رابینز^۲ (۱۹۵۰) اثر بخشی سازمانی را موضوع اصلی در تئوری سازمان دانسته و معتقد است که تصور تئوری سازمانی بدون مفهوم اثر بخشی مشکل است. وی سال ها بعد اثر بخشی سازمانی را بعنوان میزان کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت با توجه به انتظارات ذینفع ها، ارزیابی کنندگان و مرحله زندگی سازمانی تعریف می نماید. در تعریفی دیگر، اثر بخشی سازمانی به سطحی اشاره دارد که سازمان توانسته است به جایگاه هدف گذاری شده خود نائل آید (لاوال و سالیمون^۳، ۲۰۰۷). اثر بخشی سازمانی بیانگر توانایی بهره وری از محیط برای کسب منابع کمیاب و ارزشمند جهت تداوم کارکرد سازمان که منوط به موفقیت در سه زمینه تحقق اهداف سازمان؛ حفظ بقای سازمان؛ اعمال کنترل جهت حفظ سازمان می باشد (تنهایی، ۱۳۸۸). به اعتقاد کیو و لاین^۴ (۲۰۱۱) اثر بخشی سازمانی روشی است که سازمان ها، چگونگی تحقق موفقیت آمیز ماموریت هایشان را از طریق راهبرد های سازمانی، مورد ارزیابی قرار می دهند.

اگر به دقت به سازمان ها بنگریم خواهیم دید که تمایز اساسی بین سازمان ها، در سبک مدیریت سازمان بوده که امروزه به عنوان یکی از مباحث مهم ذهن همه را به خود جلب نموده است، به گونه ای که مسئولان هر سازمانی به آن می اندیشند که از تکنیک هایی استفاده کنند تا بتوانند از حداقل امکانات و نیروی انسانی حداکثر استفاده را نمایند، با این نگرش یکی از مهارت های لازم جهت بالا بردن اثر بخشی اعمال مدیریت زمان است (آتش پور، ۱۳۷۶) در دنیای امروز صرف داشتن سرمایه و دانش برای کسب موفقیت در کار کافی نیست. یکی از عوامل مؤثر در راه کسب موفقیت، استفاده صحیح از زمان یا وقت کار و تولید می باشد که در فرهنگ مدیریت آن را مدیریت زمان می نامند (مشایخی، ۱۳۸۲). یکی از بیماری های مدیریت در سازمان های دولتی عدم استفاده صحیح و مؤثر از وقت است، به لحاظ عدم انجام کارهای سازمانی در موعد مقرر، زمینه های بروز بحران به وجود می آید. یکی از شاخص ها و معیارهایی که با آن در مورد ماهیت فرهنگ اجتماع یا سازمان می توان قضاوت کرد، مفهوم زمان است، زیرا استفاده از زمان به عنوان یک منبع، شاخصی برای کارآمدی مدیریت یک سازمان است (سلطانی، ۱۳۸۰). مدیریت زمان، کنترل کردن هر ثانیه از زمان نیست، بلکه شامل روش هایی است که مردم از طریق آن ها، زمان را برای بهبود زندگی خود به کار می برند و هدف از مدیریت زمان اختصاص دادن زمان بیشتر به فکر کردن در مورد وظایف تعریف شده است، نه انجام وظایف بیشتر در زمان کمتر (ترومن و هارتلی^۵، ۱۹۹۶). مدیریت زمان و نحوه تخصیص آن به وظایف مختلف توسط مدیران سازمان ها، به منظور ارتقا بهره وری و کارایی کارکنان، امری ضروری به نظر می رسد، در حقیقت چگونگی استفاده از زمان، می تواند یک عامل تمایز مهم میام مدیران موفق و ناموفق در سازمان باشد (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷). آدمی با اعمال مدیریت زمان، به حالت خود نظم می رسد؛ به عبارت دیگر، بدون اینکه ساز و کارهای خارجی، رفتار و اعمال انسان را تحت کنترل در آورد، فرد اعمال و رفتار خود را کنترل می کند و زمان لازم برای انجام دادن فعالیت های مهم را در نظر می گیرد (دخت باقر و عسکریان، ۱۳۹۵). مدیریت زمان شامل مهارت هایی از قبیل انضباط شخصی، هدف گذاری، کنترل وقفه ها، روش سازماندهی امور و غیره است. این مهارت ها به خوبی می توانند باعث حذف بسیاری از منابع استرس سازمانی شده و اثرات منفی آن را کاهش دهند (باعزت و ادیب راد، ۱۳۸۳).

لایوری^۶ (۲۰۱۰) بیان می کند که مربیان با استفاده از مباحث مدیریت زمان می توانند یک محیط آموزشی مثبت را خلق و حفظ کنند، به ورزشکاران در تعریف و تنظیم اهدافشان کمک کنند و به ورزشکاران اعتماد بنفس دهند. کلشینسکی^۷ (۲۰۰۵) در پژوهشی تأکید

¹ Katsikea et al.

² Rabins

³ Lawal & Sulaimon

⁴ Qiu & Lin

⁵ Trueman & Hartley

⁶ Laurie

⁷ Kleshinski

کرد که نیاز به مدیریت زمان برای مدیران ضرورتی انکارناپذیر است، زمان یکی از منابع کمیاب و بی نظیری است که استفاده مؤثر و اثربخش از آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای موفقیت در کار و زندگی محسوب می شود. ترومن وهارتلی (۱۹۹۶) مدلی مشتمل بر دو مولفه ی برنامه ریزی بلند مدت و برنامه ریزی کوتاه جهت بررسی وضعیت مدیریت زمان افراد در سازمان ها مدت معرفی کرده اند.

یوسفیان و ساکتی (۱۳۹۴) معتقدند بهبود عملکرد و اثر بخشی سازمانی متأثر از شرایط است که از مهم ترین آن ها برانگیختگی کارکنان برای انجام وظایف محوله است، که این برانگیختگی نیز با افزایش روحیه، رضایت شغلی، امنیت شغلی، ایجاد امکانات رفاهی مناسب و در نهایت کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد. لذا می توان عنوان کرد یکی دیگر از عوامل مؤثر در بهبود اثر بخشی، کیفیت زندگی کاری است. امروزه ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان در آمده است (محب علی، ۱۳۷۳). کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن یک نظارت خوب، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای خوب و جالب تر از همه چالش گرانه و اقناع کننده است (جزنی، ۱۳۹۴). شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از رکود بهره وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورهای بزرگ صنعتی ناشی از کاستی های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علائق و ترجیحات کارکنان ناشی شده است (کسای، ۱۳۸۳). بودین و ادگار^۱، (۲۰۰۳) کیفیت زندگی کاری را مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان می دانند و معتقدند کیفیت زندگی کاری نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص نشان می دهد. کیفیت زندگی کاری مشتمل بر جنبه وسیعی از محیط کاری است که بر یادگیری و سلامت کارکنان تاثیر می گذارد (کول و همکاران^۲، ۲۰۰۵). کیفیت زندگی کاری باعث تحقق تصمیم گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدرشناسی از کار و توسعه و غنی سازی شغلی، ارضای نیازهای خودشکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان می شود (لایر^۳، ۲۰۰۹). همچنین یکی از دلایل اهمیت کیفیت زندگی کاری از آن جهت است که نیروهای انسانی، کمیاب ترین و گران ترین سرمایه های هر نوع سازمان محسوب می شود و توسعه، پیشرفت و بهروری هر سازمانی منوط به تلاش و کوشش نیروهای انسانی آن سازمان می باشد. دلیل دیگر اهمیت موضوع از این جهت است که عدم توجه دقیق و کافی به کیفیت زندگی کاری، باعث هدر رفتن سرمایه و تلف شدن وقت و انرژی زیادی در کشور خواهد شد. در هر سازمانی کیفیت زندگی کاری بالا برای جذب و حفظ کارکنان اساسی است (لیز و کنرس^۴، ۲۰۰۵).

والتون^۵ (۱۹۷۳) الگویی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده که شامل ابعاد: ۱- پرداخت منصفانه و کافی: تناسب پرداخت ها با معیار اجتماعی و معیار کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار. ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی. ۳- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت، فرصت به کارگیری مهارت های کسب شده و تامین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال. ۴- قانون گرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واهمه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانونی نسبت به سلطه انسانی. ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی سازمان. ۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی. ۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که ضمن تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان، این احساس را در آن ها به وجود بیاورد که ورد نیاز سازمان هستند. ۸- توسعه قابلیت های انسانی: فراهم بودن فرصت هایی نظیر؛ استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار.

در نهایت توجه به عواملی که سبب بهبود وضعیت اثر بخشی در ادارات ورزش و جوانان به عنوان ارکان اصلی ورزش کشور حائز اهمیت است. اکثر تحقیقات انجام شده درباره اثر بخشی سازمانی، مفهوم اثر بخش سازمانی را تنها و بیشتر در مدارس و سازمان های غیر ورزشی مورد بررسی قرار داده اند و ارتباط این متغیر ها را به صورت دو به دو به کار برده اند و در هیچ تحقیق دیگری ارتباط این سه متغیر با یکدیگر سنجیده نشده است. با عنایت به این مطلب که متغیر های مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری می تواند به صورت همه جانبه در سازمان ها بالخص در سازمان های ورزشی مثر ثمر باشند و همچنین تاثیری که ممکن است این دو متغیر بر اثر بخشی سازمانی که هدف نهایی سازمان هاست داشته باشند، محقق بر آن شده است تا این مطالعه را انجام دهد. در اینجا سوال اصلی این است که آیا بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری با اثر بخشی سازمانی ارتباطی وجود دارد یا نه؟

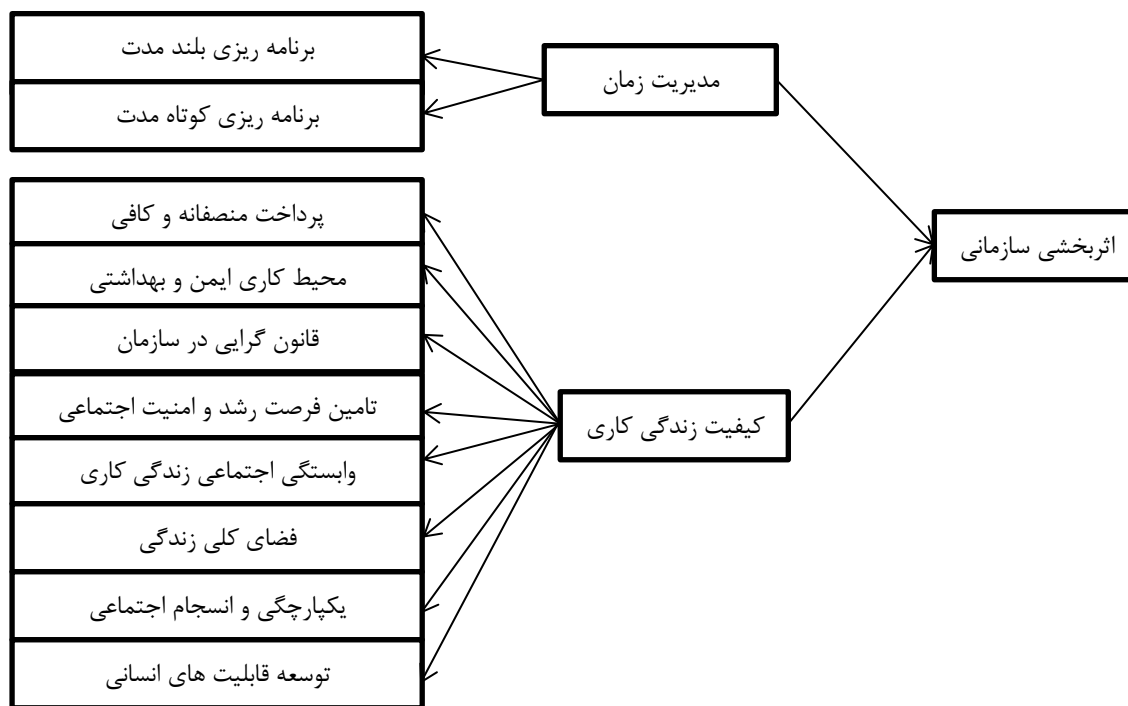
¹ Beaudoin & Edgar

² Cole et al.

³ Layer

⁴ Lees & Kearns

⁵ Walton



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

شارما^۱ (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی محیط با اثر بخشی سازمانی به این نتایج دست یافت که: کارکنان بخش های دولتی نسبت به بخش خصوصی اثر بخش تر هستند. در بخش خصوصی بر مدل روابط انسانی اثر بخشی سازمانی تاکید می شود، ولی در بخش دولتی بر مدل هدف منطقی تاکید می گردد. بین کیفیت زندگی کاری و توانمند سازی ساختاری با اثر بخشی سازمانی رابطه وجود دارد و این رابطه در بخش دولتی بالاتر از بخش خصوصی است.

جیمز و لوبوس^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی به تبیین رابطه بین مهارت های مدیریت زمان و پیشرفت تحصیلی دانشجویان آفریقایی که در رشته مهندسی تحصیل می کردند پرداختند. آنان به توجه به ضعف تحصیلی دانشجویان آفریقایی که در اکثر دانشگاه های معتبر امریکا و اروپا تحصیل می کنند، سعی نمودند تا با تبیین مدیریت زمان در بین آن ها باعث پیشرفت تحصیلی آنان شده و به دولت های محلی کمک کنند تا منابع محدود یارانه ای که به دانشجویان داده می شود از بین نرود.

بالو و همکاران^۳ (۲۰۰۷) در مطالعه ای با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری در سازمان های فرانسه، نشان دادند که کارکنان راضی در محیط کار، با علاقه بیشتری به کار می پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند که این موضوع، منجر به افزایش بهره وری و سرمایه در سازمان می شود.

مورین و مورین^۴ (۲۰۰۳) طی مطالعه ای طولانی مدت از ۱۴۶ شرکت آمریکایی دریافتند شرکت هایی که کیفیت زندگی کاری بهتری دارند، میزان سود و توسعه آن ها افزایش یافته است و همچنین می توانند افراد مستعد و کاردانی را به استخدام در آورند، در ضمن کیفیت زندگی کاری و اجرای اهداف آن موجب بهبود شرایط کار و افزایش مشارکت در فرایند تصمیم گیری شد و قردانی افراد از مدیران را افزایش داد و میزان عملکرد افراد را بهبود بخشید.

حسینی و نیکروان (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان پرداختند. نتایج نشان داد بین مدیریت زمان و اثر بخشی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد ($r=0.57$).

¹ sharma

² James & Lobus

³ Ballou et al.

⁴ Morin & Morin

آزادی (۱۳۹۴) در پایان نامه خود به بررسی رابطه بین مهارت های سازمانی مدیریت زمان و اثر بخشی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که بین مهارت های سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

عراقیه (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان تبیین رابطه بین مدیریت زمان و اثر بخشی مدیران در مدارس راهنمایی پسرانه نشان دادند که ارتباط معناداری بین مدیریت زمان و مولفه های اثر بخشی (مهارت انسانی، مهارت های ادراکی و مهارت های فنی) وجود دارد. نتیجه نهایی این تحقیق بیانگر آن بود که مهارت مدیریت زمان قدرت پیش بینی خرده مقیاس های اثر بخشی مدیران را دارد.

الماسی و همکاران (۱۳۹۰) به تحقیقی با عنوان کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان شهرداری تهران پرداخته اند؛ نتایج نشان داد که بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش یا کاهش هر یک از مولفه های کیفیت زندگی کاری میزان عملکرد کارکنان تحت تاثیر قرار می گیرد.

توفیقی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تاثیر تغییرا سازمانی بر شاخص های کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که اثر بخشی سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری با شاخص های کیفیت زندگی کاری و تغییرا سازمانی دارد.

ملکی نیا و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی از دیدگاه اعضا هیئت علمی دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی وجود دارد.

محمدی (۱۳۸۷) در پژوهشی رابطه کیفیت زندگی کاری و اثر بخشی سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان را مورد بررسی قرار داد و بدین نتیجه رسید است که بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و اثر بخشی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. از میان مولفه های کیفیت زندگی کاری، مولفه تامین فرصت رشد و سپس مولفه قانون گرایی بیشترین تاثیر را بر اثر بخشی سازمانی دارند.

خوشبختی و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان رابطه سبک های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثر بخشی مدیران دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور به این نتیجه دست یافتند که اثر بخشی مدیران همبستگی مثبت و معناداری با شاخص های کیفیت زندگی کاری و سبک های رهبری انتخابی مدیران دارد.

روش پژوهش

با توجه به هدف اصلی پژوهش که بررسی ارتباط بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری با اثر بخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری است روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بوده است. طبق آمار واحد کارگزینی ادارات ورزش و جوانان این استان، تعداد کارکنان ۱۶۵ نفر بودند که به علت محدود بودن جامعه از شیوه کل شمار برای تعیین نمونه پژوهش استفاده گردید؛ که بعد از توزیع ۱۷۰ پرسشنامه ها ۱۵۲ پرسشنامه قابل استفاده بود که همین تعداد به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شد. به منظور جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد.

ابزار پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش، از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد و برای جمع آوری داده ها، در اختیار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان قرار گرفت.

۱- مقیاس مدیریت زمان (ترومن و هارتلی، ۱۹۹۶) که مشتمل بر ۱۴ گویه و متشکل از مولفه های (برنامه ریزی کوتاه مدت مرکب از پنج سوال و برنامه ریزی بلند مدت مرکب از نه سوال)؛ که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت: همیشه (۵) غالباً (۴) بعضی اوقات (۳)

بندرت (۲) هرگز (۱) ارزش گذاری می گردد. ۲- پرسشنامه ی کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) که شامل ۲۹ گویه می باشد و دارای هشت مولفه، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی است که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت ارزش گذاری شده است که کمترین امتیاز مربوط خیلی کم (۱) و بیشترین امتیاز مربوط به خیلی زیاد (۵) است. ۳- پرسشنامه اثر بخشی سازمان، این پرسشنامه محقق ساخته توسط مهرزاد حمیدی در سال ۱۳۸۲ تدوین گردیده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال است که شیوه نمره گذاری آن به صورت مقیاس پنج درجه ای لیکرت است که کمترین امتیاز را کاملاً مخالفم (۱) و بیشترین امتیاز را کاملاً موافقم (۵) به خود اختصاص دادند.

روایی پرسشنامه های مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری به تایید متخصصان و صاحب نظران علم مدیریت رسید و پایایی آن ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۷ به دست آمد. حمیدی (۱۳۸۲) روایی پرسشنامه اثر بخشی را تایید نمود و پایایی آن را ۰/۹۳ گزارش نمود.

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه های نمونه از آمار توصیفی فراوانی ها، میانگین ها، درصد ها، انحراف استاندارد ها و رسم نمودار ها و جداول استفاده شد. با توجه به اینکه هدف این پژوهش تعیین همبستگی بین متغیر ها و برآورد متغیر ملاک از روی متغیر پیش بین است؛ لذا برای بررسی این امر از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با بهره گیری از نرم افزار اس پی اس استفاده شد.

یافته های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی نمونه پژوهش مانند جنس، سن، تحصیلات و سابقه کار به شرح زیر است. از نظر جنسیت ۵۳/۳ درصد (۸۱ نفر) آقا و ۴۶/۷ درصد (۷۱ نفر) خانم بودند. رده سنی بیشتر از ۵۰ سال با ۳۳/۳ درصد بیشترین و رده سنی ۲۰-۳۰ سال با ۱۲ درصد کمترین درصد را دارا بودند. همچنین بیشتر افراد نمونه با ۴۹/۳ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. در مورد سابقه کار بازه ۲-۴ سال با ۵۰ درصد بیشترین و بازه ۱-۲ سال با ۷/۳ درصد کمترین درصد را دارا بودند.

به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع نمرات و استفاده از آزمون های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱). نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای آزمون طبیعی بودن توزیع نمرات			
متغیر	Z	Sig	
مدیریت زمان			
برنامه ریزی کوتاه مدت	۱/۱۲۶	۰/۱۳۸	
برنامه ریزی بلند مدت	۱/۱۳۱	۰/۱۷۲	
کیفیت زندگی کاری			
پرداخت منصفانه و کافی	۱/۲۶۲	۰/۰۸۰	
محیط کار ایمن و بهداشتی	۱/۲۵۸	۰/۰۸۲	
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱/۳۰	۰/۰۵۵	
قانون گرایی در سازمان	۱/۰۹۰	۰/۱۹۱	
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱/۲۶۱	۰/۰۸۳	
فضای کلی زندگی	۱/۱۲۴	۰/۰۸۸	
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱/۲۲۱	۰/۰۷۵	
توسعه قابلیت های انسانی	۱/۳۲۰	۰/۰۵۲	
اثر بخشی	۱/۲۶۱	۰/۰۸۰	

آزمون فرضیه ها

در این قسمت فرضیه های پژوهش به صورت منفی (عدم وجود ارتباط بین متغیر ها) در نظر گرفته شده اند که محقق با استفاده از آزمون های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به دنبال رد و یا تایید این فرضیه ها است.

فرضیه اول: بین مدیریت زمان و ابعاد آن با اثر بخشی ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری رابطه وجود ندارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۲)، فرض صفر رد می شود و رابطه مثبت و معنی داری بین مدیریت زمان و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی وجود دارد ($p < 0/01$).

جدول (۲). نتایج آزمون همبستگی بین مدیریت زمان و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی		
فرضیه اول	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
برنامه ریزی بلند مدت	۰/۵۲	۰/۰۰۲
برنامه ریزی کوتاه مدت	۰/۳۸	۰/۰۰۱
مدیریت زمان	۰/۴۹	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۳)، همانطور که مشاهده می شود مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد و پیش فرض آزمون رگرسیون برقرار است. با توجه به نتایج ۲۷ درصد تغییرات اثربخشی به عوامل فوق مربوط بوده و ۷۳ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می شود. همچنین از بین ابعاد مدیریت زمان تنها بعد برنامه ریزی بلندمدت با ۳۲ درصد واجد شرایط پیش بینی اثربخشی است.

جدول (۳). پیش بینی اثربخشی سازمانی از روی ابعاد مدیریت زمان							
ابعاد مدیریت زمان	β	T	Sig	R	R^2	دوربین-واتسون	F
برنامه ریزی بلند مدت	۰/۲۹	۲/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۵۲	۰/۲۷	۱/۷۵	۲۵/۱۲

فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با اثربخشی ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۴) فرض صفر رد می شود و رابطه مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به جز بعد فضای کلی زندگی با اثربخشی سازمانی وجود دارد ($p < 0/01$).

جدول (۴). نتایج آزمون همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی		
فرضیه دوم	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۳۱	۰/۰۰۲
محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۳۵	۰/۰۰۲
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۴۶	۰/۰۰۱
قانون گرایی در سازمان	۰/۳۹	۰/۰۰۱
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۳۵	۰/۰۰۲
فضای کلی زندگی	۰/۲۲	۰/۱۲۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۵۲	۰/۰۰۱
توسعه قابلیت های انسانی	۰/۴۹	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۵۱	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۵) همانطور که مشاهده می شود مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد و پیش فرض آزمون رگرسیون برقرار است. با توجه به نتایج ۲۹ درصد تغییرات اثربخشی به عوامل فوق مربوط بوده و ۷۱ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می شود. همچنین از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری شش بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت های انسانی، تامین

فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی، محیط کاری ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری به ترتیب با ۲۵، ۲۸، ۲۳ و ۲۲ درصد واجد شرایط پیش بینی اثربخشی سازمانی هستند.

جدول (۵). پیش بینی اثربخشی سازمانی از روی ابعاد کیفیت زندگی کاری

ابعاد کیفیت زندگی کاری	β	T	Sig	R	R^2	دوربین- واتسون	F
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۲۳	۲/۵۰	۰/۰۰۲				
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۲۸	۲/۸۴	۰/۰۰۱				
قانون گرایی در سازمان	۰/۲۵	۲/۶۰	۰/۰۰۲	۰/۵۴	۰/۲۹	۲/۰۱	۲۸/۱۲
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۲۲	۲/۲۳	۰/۰۳۸				
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۳۰	۳/۲۱	۰/۰۰۱				
توسعه قابلیت های انسانی	۰/۲۸	۲/۹۴	۰/۰۰۱				

فرضیه سوم: بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد.

با توجه به نتایج حاصل از جدول (۶) همانطور که مشاهده می شود ۲۸ درصد تغییرات اثربخشی به متغیرهای پیش بین مربوط بوده و ۷۲ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می شود. همچنین هر دو متغیر مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری به ترتیب با ۲۶ و ۲۸ درصد واجد شرایط پیش بینی اثربخشی سازمانی هستند.

جدول (۳). پیش بینی اثربخشی سازمانی از روی مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری

ابعاد مدیریت زمان	β	T	Sig	R	R^2	دوربین- واتسون	F
مدیریت زمان	۰/۲۶	۲/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۵۳	۰/۲۸	۱/۹۱	۲۵/۱۲
کیفیت زندگی کاری	۰/۲۸	۲/۶۹	۰/۰۰۱				

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین مدیریت زمان و ابعاد آن با اثربخشی ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری وجود دارد و تنها بعد برنامه ریزی بلند مدت واجد شرایط پیش بینی اثربخشی می باشد. می توان بیان کرد که کارکنان اداره ورزش و جوانان توانسته اند با انجام برنامه ریزی های بلند مدت موثر سبب بهبود اثربخشی و بهره وری سازمان شوند که این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش حسینی و نیکروان (۱۳۹۵)، آزادی (۱۳۹۴) و عراقیه (۱۳۹۰) مطابقت دارد. در تبیین این نتیجه و ازدیدگاه یافته های تحقیقاتی و پیشینه نظری در رابطه با مدیریت زمان و اثر بخشی کارکنان سازمان ها می توان گفت: مهارت های مدیریت زمان تاثیر اجتناب ناپذیری بر اثر بخشی و کارایی مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان داشته است و می تواند در بلند مدت از نظر صرفه جویی در منابع سودآور باشد. اثر بخشی عملکرد مدیران و کارکنان مستلزم استفاده از مهارت های مدیریتی است. عموماً توافق یافته های این پژوهش در تحقیقات پژوهشگران داخلی و تحقیقات خارجی بر این است که کارکنان علاوه بر دانش و تجربه لازم است که از مهارت های ویژه ای نیز برخوردار باشند، یکی از این مهارت های ویژه ای که توانایی تبدیل دانش به کنش به طوری که یک عملکرد مطلوب منجر شود را دارد، مدیریت زمان است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با اثربخشی ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش شارما (۲۰۱۱)، نرمن و گودوین (۲۰۰۷)، توفیقی (۱۳۹۰)، ملکی نیا و همکاران (۱۳۸۸)، خوشبختی و همکاران (۱۳۸۴) و محمدی (۱۳۸۷) مطابقت دارد.

همچنین نتایج نشان داد شش بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی واجد شرایط پیش بینی اثربخشی هستند. می توان اینگونه نتیجه گرفت با توجه به وجود شرایطی در سازمانی از جمله ۱- ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی ۲- فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت، فرصت به کارگیری مهارت های کسب شده و تامین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال ۳- فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانونی نسبت به سلطه انسانی ۴- بهبود وضعیت برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی ۵- ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که ضمن تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان، این احساس را در آن ها به وجود بیاورد که مورد نیاز سازمان هستند. ۶- فراهم بودن فرصت هایی نظیر؛ استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار. کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری توانسته اند ابعاد اثربخشی را در ادارات خود به نحوه مطلوبی بالا ببرند. در این راستا تمجیدی (۱۳۸۶) معتقد است سازمان باید زمینه به کارگیری دامنه وسیعی از مهارت ها را برای افراد فراهم ساخته و امکان دسترسی به اطلاعات مربوط به کار را به وجود آورد تا توانمندی های آن ها شکوفا شده و استعدادها رشد نموده و به فعلیت برسد، در این صورت میزان خودکنترلی و خودگردانی افراد بالا می رود. همچنین شیوا و دامودار^۱ (۲۰۱۲) عنوان می کنند که فرهنگ سازمانی، شرایط و کیفیت زندگی کاری را متحول می سازد و این تحول اثربخشی سازمانی را در سازمان های غیر دولتی افزایش می دهد، همچنین اثربخشی سازمانی، نتایج تضمین شده برنامه ها را بهبود می بخشد.

یکی از آفت های مهم مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان است. این بی توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه های واقعی خود را در سازمان ها از دست داده است. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست های حمایت گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان به عمل می آید. اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می شود. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند. بنابراین تعیین میزان اهمیت هر یک از مؤلفه های آن برای سازمان ها لازم است؛ چرا که اطلاعاتی را فراهم می سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداخت راهکارهای مطلوب، در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره وری منابع انسانی و در نهایت بهبود کیفیت زندگی کاری گام بردارد. امروزه بهبود اثر بخشی کارکنان به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان در آمده است و یکی از اقدامات مؤثر بر بهبود اثر بخشی، کیفیت زندگی کاری و برنامه ریزی برای تحقق کارایی و بهره وری بالاتر بخش نیروی انسانی می باشد.

¹ Shiva & Damodar

به هر حال اگر شخص واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است این موضوع به او نیروی بیشتری برای انجام کار می دهد و نهایتاً موجب بهره وری بالاتر و عملکرد بهتر می شود.

در مجموع می توان گفت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری در صورت برخورداری از ویژگی های مدیریت زمان مانند به ویژه برنامه ریزی بلندمدت در کار خود و همچنین با وجود شرایط سازمانی از جمله ایجاد شرایط کاری ایمن، فراهم بودن زمینه بهبود توانایی های فردی، فراهم بودن زمینه آزادی سخن، بهبود وضعیت برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی، ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که ضمن تقویت احساس تعلق کارکنان و فراهم بودن فرصت هایی نظیر؛ استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، می توانند با خیال آسوده از زمانی که برای انجام یک فعالیت در اختیار دارند حداکثر استفاده را داشته باشند. تحت چنین شرایطی افراد می توانند بعد اثربخشی را در انجام امور سازمان بالا برند و از این طریق سازمانی اثربخش داشته باشند.

پیشنهادهای

پیشنهاد می شود بحث اثربخشی در سازمان ها به صورت جدی و صحیح اجرا شود تا بدین طریق یک احساس رضایت در کارکنان ایجاد و از بروز نگرش های شغلی منفی و به دنبال آن مسائل جسمی و روحی جلوگیری شود.

پیشنهاد می گردد مسئولان سازمان با ارائه برنامه های کاری بلند مدت و ارائه برنامه زمانی مناسب شرایطی را فراهم آورند تا کارکنان نسبت به انجام فعالیت ها دارای یک افق زمانی باشند و با توجه به آن به کارها بپردازند و بدین طریق زمان لازم برای انجام امور را مدیریت کنند تا نهایتاً سبب بهبود بهره وری و اثربخشی سازمانی شوند.

پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین امر، با تشکیل تیم های تخصصی ضمن بررسی وضعیت عملکرد کارکنان به عنوان سرمایه های اصلی سازمان ها، اقدامات لازم در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری آنان را فراهم آورند تا بدین طریق عملکرد و بهره وری فردی و سازمانی آنان را بهبود بخشند.

-با توجه به قابلیت ابعاد کیفیت زندگی کاری در پیش بینی اثر بخشی سازمانی پیشنهاد می شود که در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری

۱. فضای کاری به گونه ای تیمی طراحی شود که افراد در بیان ایده ها و احساساتشان آزادی عمل داشته باشند.
۲. مدیران سازمان در طراحی شغل باید به گونه ای عمل کنند تا کار هر فرد، عادلانه و مناسب طراحی شود و شرایط محیطی ایمن و بهداشتی کامل برای کارکنان فراهم شود.
۳. مدیران زمینه رشد ظرفیت و توانایی های بالقوه را فراهم آورند و همچنین در ایجاد فرصت برای آشکار کردن مهارت های آموخته شده و تضمین امنیت شغلی پایدار و اطمینان خاطر از دریافت درآمد برای کارکنان بکوشند
۴. در سازمان از تبعیض بین کارکنان خودداری شود و قانون ملاک برای محفوظ ماندن حق فرد باشد و واحدی برای شکایات و اقامه دعوی پیش بینی شود.
۵. مشاغل طوری طراحی شوند تا امکان به کارگیری دامنه وسیعی از مهارت های گوناگون را فراهم آورد و کارمن، امکان تصمیم گیری و استقلال در حوزه عملیاتی خود را داشته باشد
۶. کار برای فرد طوری طراحی و اجرا شود که نیاز عزت نفس در کارمند ارضا شود و سازمان با ایجاد مزیت رقابتی موجبات افزایش عزت نفس را فراهم آورد.

نتایج پژوهش حاضر و همچنین پژوهش های پیشین نشان می دهد که بحث اثربخشی قابل تقویت است پیشنهاد می شود علل و عوامل موثر بر آن بررسی و زمینه بروز آن در آینده هر چه بیشتر فراهم شود.

پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی به جای فرد، گروه مسئولیت انجام را بر عهده گیرد تا با تقسیم وظایف و حضور فیزیکی در محل جمع آوری اطلاعات، به لحاظ روانی و فنی تاثیر مثبت خود را بر آزمودنی ها گذاشته تا بدین طریق اطلاعات جامع تر و دقیق تری جمع آوری گردد.

مراجع

۱. آتش پور، حمید، آقایی، اصغر، (۱۳۸۶)، "استراتژی های مدیریت اثربخش"، چاپ اول، تهران، انتشارات ارکان دانش.
۲. آزادی، ویدا، (۱۳۹۴)، "بررسی رابطه بین مهارت های سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۳. الماسی، حسن، لطف الهی، محمد، زارعی یزدانی، مریم، (۱۳۹۰)، "کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان"، فصلنامه مدیریت کسب و کار، دوره ۳، شماره ۹، صفحات ۲۱۲-۲۳۶.
۴. باعزت، فرشته، ادیب راد، نسترن، (۱۳۸۳)، "بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن دانشگاه الزهراء"، طرح پژوهشی چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
۵. تمجیدی، میلاد، (۱۳۸۶)، "استقلال کاری، افزایش مهارت و عملکرد"، فصلنامه پژوهش در روان شناسی، سال سوم، شماره ۱، صفحات ۱۷-۳۴.
۶. تنهایی، شیلا، (۱۳۸۸)، "مرور ساختار سازمان و تاثیرات آن بر روی اثربخشی سازمانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه تهران.
۷. توفیقی، شهرام، (۱۳۹۰)، "تاثیر تغییرات سازمانی بر شاخص های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی"، مجله طب نظامی، دوره ۳، شماره ۱۳، صفحات ۱۷۳-۱۷۹.
۸. جزنی، نسترن، (۱۳۹۴)، "مدیریت منابع انسانی"، چاپ یازدهم، تهران، نشر نی.
۹. حافظی، سهیلا، نقیعی، هدایت، نادری، عزت الله، نجفی مهری، سهیل، محمودی، حسین، (۱۳۸۷)، "بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی"، مجله علوم رفتاری، دوره ۲، شماره ۲، صفحات ۱۸۳-۱۹۲.
۱۰. حسینی، نورالدین، نیکروان، محمد، (۱۳۹۵)، "بررسی ارتباط بین مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان"، دومین همایش ملی دستاورد های نوین تربیت بدنی و ورزش، دانشگاه بین المللی چابهار.
۱۱. حمیدی، مهرزاد، (۱۳۸۳)، "ارتباط بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در حوزه های ستادی سازمان های ورزشی ایران"، رساله دکتری، دانشگاه تهران.
۱۲. خوشبختی، جعفر، احسانی، محمد، اسدی، حسن، کاظم نژاد، انوشیروان، (۱۳۸۴)، "رابطه سبکهای رهبری و کیفیت زندگی کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده ها و گروههای آموزشی در دانشگاه های دولتی کشور"، نشریه حرکت، شماره ۲۴، صفحات ۱۲۹-۱۴۹.
۱۳. دخت باقر، ناصر، عسکریان، فریبا، (۱۳۹۵)، "رابطه بین مهارت های فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی"، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۳، شماره ۱۰، صفحات ۹۳-۱۰۱.
۱۴. رابینز، استیون پی، (۱۳۹۶)، "تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی". ترجمه مهدی الوانی، حسن دانایی فرد، چاپ چهل چهارم، تهران، انتشارات صفار.
۱۵. سلطانی، ایرج، (۱۳۸۰)، "دستاورد های فرهنگی مدیریت کیفیت فراگیر"، مجله تدبیر، شماره ۱۱۲، صفحه ۵۰.
۱۶. عراقیه، علیرضا، زهراکار، کیانوش، اکبری، محمد، (۱۳۹۱)، "تبیین رابطه بین مدیریت زمان و اثربخشی مدیران در مدارس راهنمایی پسرانه منطقه بوستان و گلستان"، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، دوره ۷، شماره ۲، صفحات ۸۳-۹۲.
۱۷. کسایی، میترا، (۱۳۸۳)، "نگرش کارکنان به کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد"، تحول اداری، شماره ۴۷، صفحات ۱۳۴-۱۱۹.
۱۸. محب علی، داود، (۱۳۷۳)، "زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره وری"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۳ و ۱۴.
۱۹. محمدی، بهرام، (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید رجایی تهران.
۲۰. مشایخی، محمدتقی، (۱۳۸۲)، "سرمایه، زمان، انسان"، مدیریت بازرگانی، شماره ۱۳۴، صفحه ۱۰۱.
۲۱. ملکی آوارسین، صادق، اسدزاده، ناصر، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین خلاقیت اعضای هیات علمی با اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنان در دانشگاه های آزاد اسلامی"، نشریه مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۳، شماره ۱۰، صفحات ۲۵-۴۲.
۲۲. ملکی نیا، عماد، شهبازی، بهزاد، رستگاریان، محمد حسین، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی از دیدگاه اعضا هیئت علمی دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان"، هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، گروه پژوهشی آریانا.

۲۳. منصوری بروجنی، ویدا، اتقیا، ناهید، مختاری دینانی، مریم، نظریان مادوانی، عباس، (۱۳۹۵)، "ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان"، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۱۱، صفحات ۴۱-۵۰.

۲۴. موسوی گیلانی، سید رضا، موسوی، سید جعفر، اصلی، محمد مهدی، (۱۳۹۵)، "بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هوش رقابتی با اثربخشی کارکنان بخشی اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان"، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۳، شماره ۹، صفحات ۳۹-۴۶.

۲۵. یوسفیان، زهرا، ساکتی، پرویز، (۱۳۹۴)، "ارزیابی اثر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی کارکنان مرکز مدیریت حوادث فوریت های پزشکی فارس"، پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، شماره ۱، صفحات ۱-۱۹.

26. Beaudoin, L.E., & Edgar, L. (2003). "Their importance to nurses' quality of work life". *Nursing Economics*, Vol.21, No.3, PP.106.
27. Ballou, B., Norman H., & Goodwin, N. (2007). "Quality of Work Life". *Strategic Finance*, 89(4), 41-45.
28. Cole, D.C., Robson, L.S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W., Sicotte, C., & Champagne, F. (2005). "Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?" *Occupational medicine*, Vol.55, No.1, PP.54-59.
29. James, A., & Lobus, L. (2010). "Exploring the relationship between time management skills and the academic achievement of African engineering students: A case study". *European Journal of Engineering Education*, Vol.35, No.1, PP. 79-89.
30. Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., & Kehagias, J. (2011). "The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment". *Journal of World Business*, No.46, PP. 221- 223.
31. Kleshinski, O. (2005). "Exploration of time management Strategies used by Clinical Physicians. Dissertation" Abstract Ph.D. The University Toledo.
32. Laurie-ann, M., Hellsten. (2010). "Development and Preliminary Validation of the Time Management for Exercise Scale". *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, No.13, PP. 13-33.
33. Layer, L., Karwowski, W., & Furr, F. (2009). "The Effect of Cognitive Demands and Perceived Quality of Work Life on Human Performance in Manufacturing Environments". *International Journal of Industrial Ergonomics*, No. 39, PP.413-421.
34. Lawal, A., & Sulaimon, A. (2007). "Social responsibility and organizational effectiveness of small and medium enterprises in the contemporary environment". *Lagos Organizational Review*, Vol.7, No.4, PP.63-77.
35. Lees, M., & Kearns, S. (2005). "Improving work life quality: A diagnostic approach model. Health care quarterly online case study". *Longwood publishing*, Vol.1, No.2, PP.1-5.
36. Morin, E M., & Morin, W. (2003). "Quality of work life and firm performance : The case of TEKNIKA". HEC Montreal, Department of management, Canada, pp:34-52.
37. Qiu, J., & Lin, Z. (2011). "A framework for exploring organizational structure in dynamic social networks". *Decision support systems*, Vol.51, No.4, PP.760-771.
38. Sharma, M. (2011). "Workplace empowerment and organizational effectiveness". *Academy of Banking Studies Journal*, Vol.10, No.2, PP.105-120.
39. Shiva, M., & Damodar, S. (2012). "Transformational leadership, organizational culture, organizational effectiveness, and programmed outcomes in non-governmental organizations". *Social Services and Welfare*, Vol.23, PP. 684-710.
40. Trueman, M., & Hartley, J.A. (1996). "Comparison Academic Performance of Mature and Traditional-Entry University Students". *J Higher Educe*, No.32, PP.199-215.
41. Walton, R. (1973). "Quality of work life: what is it?" *Sloan Management Review*, Vol.15, No.1, PP.44-62.