

ارتباط قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری نیروی انسانی (در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران)

عبدالله مصلحی^۱، عظیم صلاحی کجور^۲

چکیده

هدف اصلی این تحقیق رابطه قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران است. روش تحقیق در این مطالعه، توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری از میان ۴۰۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران به کمک جدول مورگان ۱۹۱ نفر انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه معتبر سنجش منابع قدرت شرایخیم و هینکین (۱۹۸۹) با پایایی ۸۱۲ درصد و مدیریت زمان آرنولد و فلدمن (۱۹۸۶) با پایایی ۸۵۴ درصد و بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۸) با پایایی ۹۰۱ درصد است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی به کمک نرم افزار LISREL است. یافته تحقیقی حاکی از این است که بین قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری مثبت و معنادار رابطه وجود دارد. همچنین بین مولفه‌های قدرت مدیران (پاداش، قانون، مرجعیت و تخصص) و مولفه‌های مدیریت زمان (هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی عملیات، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات) با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه وجود دارد ولی بین مولفه‌های اجبار و اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها رابطه وجود ندارد.

واژگان کلیدی: قدرت مدیران، مدیریت زمان، بهره‌وری نیروی انسانی، کارکنان ورزش و جوانان.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله آملی (نویسنده مسئول).

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی در سازمان‌های ورزشی، دانشگاه شمال آمل.

مقدمه

و تحلیل فراگیر و همه‌جانبه از قدرت دارد، به گونه‌ای که نمایانگر سیمای اصلی آن باشد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۷۵). بدون قدرت، هیچ سازمان و هیچ فرمانی وجود نخواهد داشت. اگر کسی یک بررسی جزئی‌نگرانه از مقوله قدرت داشته باشد، بدون تردید درمی‌یابد که قدرت، مرکزی‌ترین مکان را در سازمان داراست. با این حال، هنوز در بررسی سازمان و مدیریت، قدرت به عنوان یک متغیر فراموش شده و کم اهمیت در نظر گرفته می‌شود (پوریان، ۱۳۸۸).

عیدی و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان «رابطه منابع قدرت مدیران با اثربخشی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه» انجام دادند نتایج نشان داد که بین منابع قدرت مدیران، قدرت پاداش، قدرت قانونی، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص با اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت معنادار، و بین قدرت اجبار مدیران با اثربخشی سازمانی ارتباط منفی معناداری وجود داشت. از طرفی، به ترتیب: قدرت مرجعیت، قدرت تخصص و قدرت پاداش مدیران توانایی تبیین و پیش‌بینی اثربخشی سازمانی را داشتند. براساس نتایج تحقیق حاضر، استفاده از منابع قدرت متفاوت توسط مدیران با تأثیر بر روی عوامل اثرگذاری سازمانی با آن ارتباط دارد (عیدی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴).

مدیریت زمان

از میان رشته‌های متعدد مدیریت که امروزه در جهان مطرح هستند، مدیریت زمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سرعت در بهره‌وری ابزار، منابع مادی و تکنولوژی به عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت و ترقی قلمداد می‌شود. به همین جهت امروزه از سوی متخصصین فن، که مباحث بسیاری برای افزایش کیفیت بهره‌وری وقت مطرح می‌گردد ولی هنوز چنانکه باید به مهم‌ترین نکته یعنی آموزش مدیریت زمان به

امروزه افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور است، به طوری که بسیاری از کشورها، عمده برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند. به نحوی که در طی ۱۵ سال اخیر، افزایش بهره‌وری در سطح جهان، ۴۵ برابر شده است. بهره‌وری از یکسو، عامل ارتقای سطح زندگی و کاهش نرخ تورم است و از طرف دیگر، موجب تغییر در قیمت‌های نسبی، افزایش در تولید واقعی و کاراتر ساختن تخصیص منابع می‌شود. در یک کلام، رشد اقتصادی کشورها در گرو آهنگ رشد بهره‌وری آنها است (اسحاقیه، ۱۳۹۴: ۵).

امروزه تمام کشورهای جهان در پی بدست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند. بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است. در بسیاری از سازمان‌ها مدیران بیشترین وقت خود را متوجه انجام فعالیت‌های جاری سازمان می‌کنند در حالیکه لازم است وقت بیشتری را صرف برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل فعالیت‌ها برای افزایش بهره‌وری کنند. طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بخش بهره‌وری و مدیریت فراگیر و جامع بهره‌وری در سازمان‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار شده است (Rosales, 2015: 47).

قدرت مدیران

اهمیت قدرت در سازمان‌ها به ندرت مورد تأکید فراوان قرار می‌گیرد. بی‌شک، قدرت یکی از اجزای اساسی و عملی هر سازمان است. شناخت روشن یک سازمان، نیاز به یک تجزیه



منظور جلوگیری از اتلاف منابع، انرژی و افزایش کیفیت آن‌ها توجه نشده است. بنابراین لازم است با حداکثر توان و نگرستن به جنبه‌های مختلف، برای جلوگیری از اتلاف این منبع عظیم، ارزشمند و ناپایدار، تدابیر صحیحی اتخاذ شود (ساکتی، ۱۳۸۹: ۲۷۸).

احمدی اسلام لو و ابراهیمی نژاد (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و بهره‌وری مطالعه موردی: سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان کرمان» انجام دادند نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داده است که رابطه معنی‌داری بین مدیریت زمان و بهره‌وری کارکنان وجود دارد. همچنین کلیه ابعاد مدیریت زمان با بهره‌وری رابطه معنی‌دار دارند.

بهره‌وری

بهره‌وری به عنوان یک فرهنگ و یک نگرش عقلایی به کار می‌باشد که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی است (Lewis et al, 2013: 64) افزایش بهره‌وری عمده‌ترین هدف و مسئولیت مؤسسه را تعیین می‌نماید. اولین گام در راستای افزایش بهره‌وری، شناخت عوامل موثر بر آن می‌باشد.

علیپور و پارسانیا (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان «عوامل موثر بر بهره‌وری در سازمان (مطالعه موردی: کلیه کارمندان اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی اهواز)» انجام دادند نتایج نشان می‌دهد خصوصیات فردی، ساختار سازمانی، سبک مدیریت، سیستم پاداش، فضای فیزیکی، فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان موثر است.

امروزه نیاز به مدیریت و رهبری، در همه زمینه‌های فعالیت‌های اجتماعی، محسوس و حیاتی است (علاقه‌بند، ۱۳۸۵). رهبری به عنوان یکی از وظایف کلیدی و مهم

مدیریت به حساب می‌آید، زیرا سایر اجزای مدیریت نیز، باید در پرتو فکر، کار، ابداع و ابتکار آن شکل گیرند و پیاده شوند (محمدی، ۱۳۸۷: ۶۸). مدیر در نقش رهبر بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد و به عنوان یک رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح است. بدون شک قدرت یکی از راه‌هایی است که با آن رهبر و مدیر می‌تواند در رفتار پیروان خود نفوذ کند. در واقع قدرت، ویژگی اساسی نقش یک مدیر بوده و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد. مدیران در سازمان‌ها، واضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمانها با قدرت آنان در ارتباط است. مدیران با بکارگیری منابع قدرت می‌توانند زمینه رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و منابع آن بستگی دارد (پوریان، پیشین).

وجود یک ساختار نامناسب و محیط کاری نامساعد، روابط نادرست و مدیران با کارکنان موجب می‌شود که اخلاق کاری و بهره‌وری نیروی کار به حداقل برسد. اگر چه همه نهادهای اساسی برای تولید محصول مهم می‌باشد، ولی تنها نیروی انسانی است که سایر نهادهای را در کنترل دارد. بنابراین جذب و بکارگیری صحیح نیروی انسانی ماهر و با انگیزه قوی می‌تواند از تکنولوژی پیچیده، ماشین آلات، تجهیزات و ابزارها به خوبی استفاده کند (طاهری، ۱۳۹۰: ۸۴).

متخصصان جدید مدیریت معتقدند که «یکی از شروط لازم برای اثربخشی مدیران، اعمال مدیریت زمان است، بطوریکه کلید خود راهبری و اثربخشی زمان را اعمال مدیریت زمان می‌داند». کنترل وقت برای هر مدیری که بخواهد در کارش به نتیجه‌ی اساسی برسد امری حیاتی می‌باشد (خاکی، ۱۳۸۷: ۶۵). زمانی که منبع محدود اقتصادی است و چگونگی تخصیص آن توسط مدیران به فعالیتهای گوناگون، جهت

فراهم آورد و پایه‌ای بر موضوعات دیگر باشد. لذا در این پژوهش محقق به دنبال رابطه قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری نیروی انسانی بوده تا در این بین شیوه‌های بهتر و موثرتری را پیش‌روی کارکنان بیمارستان‌ها قرار دهد. قدرت مدیران و مدیریت زمان و بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان ساختارهای مهم و مورد توجه در بیمارستان‌ها، به طور جداگانه در پژوهش‌های زیادی و در ارتباط با متغیرهای متعدد در داخل و خارج از کشور مورد مطالعه قرار گرفته است. اما تاکنون پژوهشی که این مؤلفه‌ها را باهم مدنظر داشته باشد، مشاهده نشد. همچنین از بعد علاقمندی و سنخیت تحصیلی با توجه به رشته‌ی تحصیلی و نیز علاقمندی سعی بر آن شد که دانش خود را راجع به موضوع عمق ببخشیم.

لذا محقق در این پژوهش به دنبال این است که آیا بین قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه وجود دارد؟

روش شناسی

تحقیق حاضر در آن دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد که اطلاعات آن به شیوه پیمایشی جمع‌آوری گردیده است. این تحقیق به بررسی رابطه قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری نیروی انسانی می‌پردازد لذا از نوع مسیر تحقیق همبستگی می‌باشد و تعداد جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان به تعداد ۴۰۰ نفر بوده است. محقق پرسشنامه را در بین آزمودنی‌ها پخش نموده که با ریزش ۲۰ پرسشنامه تعداد ۳۸۰ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

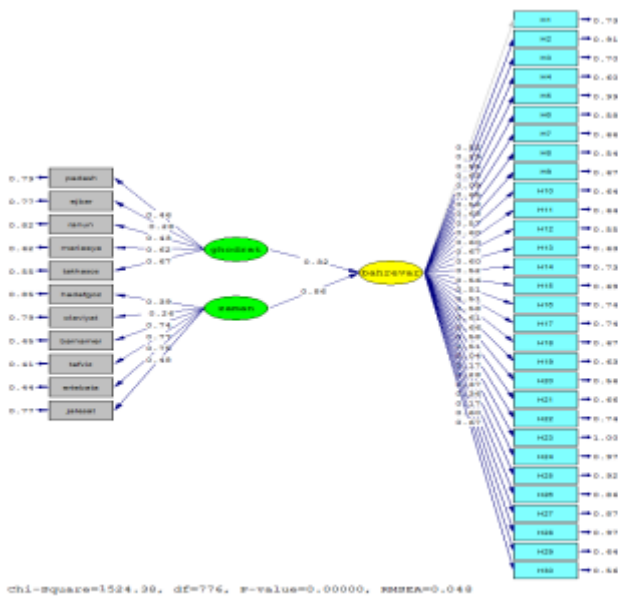
بهره‌وری آنان در واقع برای موفقیت سازمان حائز اهمیت است، بنابراین در میان سایر فعالیت‌های مدیریتی استفاده مدیران از زمان می‌تواند برای سنجش اهمیت نسبی این فعالیت‌ها بکار گرفته شود. چگونگی استفاده مدیران از زمان، تفاوت و تمایز مهم میان آنهاست. این تفاوت می‌تواند یکی از مشخصه‌های مدیر مؤثر و مدیر غیر مؤثر است (Jain, 2015: 28).

استوارت تحقیقی با عنوان رابطه بین منبع قدرت و غنی‌سازی شغلی با مدیریت زمان مدیران انجام داد نتایج تحقیق نشان داد که بین منابع پنجگانه قدرت (قدرت مرجعیت، تخصص، اجبار، پاداش و قانونی) با مدیریت زمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و بین قدرت مدیران با غنی‌سازی شغلی رابطه معکوس وجود داشت (Stewart, 2015: 148).

در عصر حاضر بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرشی درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان بینی می‌نگرند، بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی، اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد (مشبکی، ۱۳۷۴: ۷۱). ارتقاء بهره‌وری، یکی از عوامل موثر بر بهبود سازمان هاست که در این راستا توجه به اهمیت نقش عامل انسانی از اولویت بالایی برخوردار است. شناخت عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان می‌تواند به مدیران کمک کند تا با مدیریت بر این عوامل، بر بهره‌وری کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان بیفزایند (خاکی، پیشین: ۵۹).

از بعد علمی و نظری نتایج این تحقیق می‌تواند از جنبه بهره‌وری نیروی انسانی موجبات گسترش و توسعه نظریه را

نمودار ۱) تایید تأیید مدل نهایی ارتباط بین قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری نیروی انسانی



منبع: یافته‌های محقق (۱۳۹۵)

بر اساس مدل نهایی، به وضوح دیده می‌شود که رابطه بین مولفه‌های قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری مثبت و معنادار است. بنابراین مدل نهایی تحقیق یعنی فرضیه‌های اصلی تحقیق تأیید می‌گردند.

مدل نهایی بین مولفه‌های قدرت مدیران (پاداش، اجبار، قانون، مرجعیت و تخصص) و مولفه‌های مدیریت زمان (هدف‌گذاری، اولویت بندی اهداف و فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیات، تفویض اختیار، مدیریت ارتباطات و مدیریت جلسات) با بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران.

یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش، شاخص خی دو بهنجار است که از تقسیم ساده خی دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد مطلوب است.

$$\frac{X^2}{df} = \frac{10218.75}{5898} = 1.732$$

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه معتبر منابع قدرت شرایخیم و هینکین (۱۹۸۹) که شامل پنج بعد می‌باشد، پرسشنامه معتبر مدیریت زمان آرنولد و فلدمن (۱۹۸۶) که شامل شش بعد می‌باشد و پرسشنامه معتبر بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۸) که شامل ۳۰ گویه می‌باشد، استفاده شده است.

برای اطمینان بیشتر بعد از تأیید روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسشنامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوایی قرار گرفته است.

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین استفاده شده است. و سپس شاخص‌های آمار استنباطی مورد استفاده قرار گرفته شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری LISREL صورت گرفته است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

۱- بین قدرت مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه وجود دارد.

۲- بین مدیریت زمان و بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه وجود دارد.

مدل نهایی تحقیق بر اساس متغیرهای اصلی تحقیق و معیارهای هرکدام در نمودار ۱ مشخص شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.



همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود چون آستانه معناداری آزمون ۱ هزارم درصد است و کمتر از ۵ درصد می‌باشد و میانگین محاسبه شده (۳/۴۰۵)، از میانگین ممتنع ۳، بیشتر است ($H1: \mu > 3$). از اینرو میزان قدرت مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران در شرایط مطلوبی می‌باشد.

سنجش میزان مدیریت زمان در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران

جدول ۳) نتایج آزمون T

ارزش آزمون = ۳					
t	درجه آزادی	آستانه معناداری آزمون	میانگین تفاوت	فاصله اطمینان	
				پایین	بالا
۲۶/۳۰۰	۱۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶۹	۰/۵۲۶	۰/۶۱۱

منبع: یافته‌های محقق (۱۳۹۵)

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود چون آستانه معناداری آزمون ۱ هزارم درصد است و کمتر از ۵ درصد می‌باشد؛ و میانگین محاسبه شده (۳/۵۶۹)، از میانگین ممتنع ۳، بیشتر است ($H1: \mu > 3$). از اینرو میزان مدیریت زمان در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران در شرایط مطلوبی می‌باشد.

سنجش میزان بهره وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران

جدول ۴) نتایج آزمون T

ارزش آزمون = ۳					
t	درجه آزادی	آستانه معناداری آزمون	میانگین تفاوت	فاصله اطمینان	
				پایین	بالا
۲۵۶/۱۵	۲۹۹	۰۰۰۱/۰	۳۷۶/۰	۳۲۷/۰	۴۲۴/۴

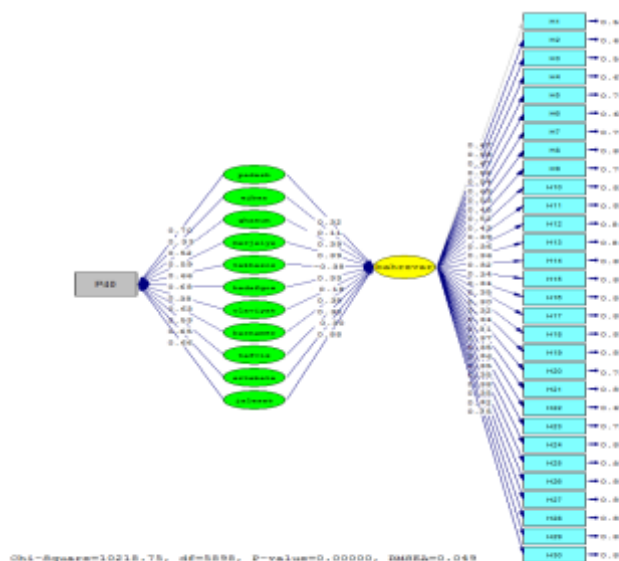
منبع: یافته‌های محقق (۱۳۹۵)

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۴۹ درصد بدست آمده، مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. همچنین سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱) شاخص برازندگی

شاخص برازندگی	χ^2/df	SRMR	RMS EA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	IFI
مقادیر قابل قبول	<	<۰.۰۵	<۰.۱	>۰.۹	>۰.۹	>۰.۹	>۰.۹	>۰.۹
مقادیر محاسبه شده	۱.۷۲۲	۰.۰۴۷	۰.۰۴۹	۰.۹۶	۰.۹۳	۰.۹۵	۰.۹۴	۰.۹۴

نمودار ۲) نتایج تأیید مدل نهائی مولفه‌های قدرت مدیران و مولفه‌های مدیریت زمان با بهره وری نیروی انسانی



منبع: یافته‌های محقق (۱۳۹۵)

سنجش میزان قدرت مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران

جدول ۲) نتایج آزمون T

ارزش آزمون = ۳					
t	درجه آزادی	آستانه معناداری آزمون	میانگین تفاوت	فاصله اطمینان	
				پایین	بالا
۱۳/۳۹۸	۱۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۵	۰/۰۴۵	۰/۴۶۵

منبع: یافته‌های محقق (۱۳۹۵)



آزمون قرار گرفت و یافته‌ها نشان داد که بین مدیریت زمان و بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به عبارتی با افزایش مدیریت زمان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بهره‌وری نیز افزایش پیدا می‌کند.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات؛ اسحاقیه (۱۳۹۴) و طاهری و حقیقی (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

بنابراین در تبیین فرضیه فوق می‌توان گفت: اگر در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار و مدیریت ارتباطات در سطح بالایی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت افزایش بهره‌وری فراهم خواهد گردید.

با توجه به نتایج تحقیق و ارتباط مثبت مدیریت زمان و بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران پیشنهاد می‌گردد که مدیران برای افزایش بهره‌وری عوامل موثر بر هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار و مدیریت ارتباطات را ارتقاء بخشند.

فهرست منابع

فارسی:

- ۱- احمدی اسلام لو، الهه و ابراهیمی نژاد رفسنجانی، مهدی (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و بهره‌وری مطالعه موردی: سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان کرمان»، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس.
- ۲- اسحاقیه، امیراحسان (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه‌ی بین معیارهای مدیریت زمان و بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر یزد»، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران، قم: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود چون آستانه معناداری آزمون ۱هزارم درصد است و کمتر از ۵ درصد می‌باشد؛ و میانگین محاسبه شده (۳/۳۷۶)، از میانگین ممتنع ۳، بیشتر است ($H1: \mu > 3$). از اینرو میزان بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران در شرایط مطلوبی می‌باشد.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی اول پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه بین قدرت مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی در شهرستان‌های چالوس، نوشهر و کلاردشت رابطه وجود دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته‌ها حاکی از آن است که بین قدرت مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی در شهرستان‌های چالوس، نوشهر و کلاردشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به عبارتی با افزایش قدرت مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، بهره‌وری نیز افزایش پیدا می‌کند.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات؛ رحیمی و همکاران (۱۳۹۳) و اسحاقیه (۱۳۹۴) همخوانی دارد. بنابراین در تبیین فرضیه فوق می‌توان گفت: اگر ادارات ورزش و جوانان استان مازندران قدرت تخصص، مرجعیت و پاداش مدیران در سطح بالایی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت افزایش بهره‌وری فراهم خواهد گردید.

با توجه به نتایج تحقیق و ارتباط مثبت قدرت مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران پیشنهاد می‌گردد که مدیران برای افزایش بهره‌وری قدرت پاداش و مرجعیت و تخصص خود را بهبود بخشند.

فرضیه اصلی دوم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه بین مدیریت زمان و بهره‌وری نیروی انسانی ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه وجود دارد. این فرضیه مورد

reception power sources by sub- and organizational attitudes", *Education & Training* 48(1), pp.25-38.

2- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., Tjam, E. (2013), Factors affecting productivity, *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 14(3)IX

3- Rosales, P. (2015), The relationship between power and effectiveness of nurse managers, *Social Science Information*, 44(1) : 41-63.

4- Stewart, A. (2015). The relationship between the power supply and job enrichment managing director, *European Journal of Scientific Research*, ISSN 1450-216X Vol.25 No.2 .PP:143-154.

۳- پوریان، خدایار (۱۳۸۸)، رابطه بین استفاده مدیران از انواع قدرت و

جو سازمانی مدرسه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه.

۴- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷)، مدیریت زمان، فنون شناسایی آفات زمان و راهکارهای مقابله با آن، تهران: انتشارات بازتاب.

۵- رحیمی، مهناز و دیگران (۱۳۹۳)، «رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان»، *علوم پزشکی صدا*، دوره ۲، شماره ۳.

۶- ساکتی، پرویز و طاهری، علی (۱۳۸۹)، «ارتباط بین مدیریت زمان با میزان موفقیت دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز»، *آموزش در علوم پزشکی*.

۷- طاهری، شهرام (۱۳۹۰)، *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها*، چاپ نوزدهم، انتشارات هستان.

۸- طاهری، عبدالمحمد، حقیقی، مریم (۱۳۹۲)، «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و بهره‌وری مدیران شرکت مخابرات شهر شیراز»، *اولین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمانها، گچساران*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.

۹- علاقه بند، علی (۱۳۸۵)، *مدیریت عمومی*، چاپ چهاردهم، تهران: نشر روان.

۱۰- علی پور، حدیث، پارسانیا، شکوه (۱۳۹۴)، «عوامل موثر بر بهره‌وری در سازمان (مطالعه موردی: کلیه کارمندان اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی اهواز)»، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع*، تهران: موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

۱۱- عیدی، حسین (۱۳۹۴)، «رابطه منابع قدرت مدیران با اثربخشی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه»، *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، سال سوم، شماره ۴.

۱۲- محمدی، داود (۱۳۸۷)، *اصول و مبانی سازمان مدیریت و سرپرستی*، تهران: انتشارات آبیژ.

۱۳- مشبکی، اصغر (۱۳۷۴)، «مدیریت و بهره‌وری: اکسیر کار و تولید»، *مجله مدیریت تولیدی*، شماره ۲۸.

لاتین:

1- Jian, N. (2012), "The relationship between the