

بررسی تأثیر میزان ساعت کاری بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری

محبوبه امیرخانی نیا^۱

پریرسا توحیدی^۲

سید حمید میرزمانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۰۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر میزان ساعت کاری بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری است. این پژوهش که توصیفی-پیمایشی با ماهیت کاربردی و از لحاظ زمانی مقطعی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری اعم از دائمی، موقت، رسمی، پیمانی و قراردادی به تعداد ۱۰۱ نفر بود که در بخش‌های مختلف سازمان مشغول به فعالیت می‌باشند. در این پژوهش روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد که به تفکیک زن و مرد از جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران ۸۰ نفر بدست آمده است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه ساعت کاری (حسومی و ساریخانی، ۱۳۸۹) و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلد اسمیت می‌باشد. روایی پرسشنامه‌ها به کمک متخصصین تأیید و پایایی پرسشنامه‌ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه ساعت کاری منابع انسانی برابر ۰/۸۱ و برای پرسشنامه بهره‌وری کارکنان برابر ۰/۷۹ به دست آمد؛ و برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد میزان ساعت کاری بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری همچنین ابعاد ساعت کاری شامل برنامه‌ریزی زمان بندی کار، اولویت بندی کار، تفویض اختیار، مکالمه تلفنی و پذیرش مراجعین بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری اثرگذار می‌باشد.

واژگان کلیدی

ساعت کاری، بهره‌وری کارکنان، دانشگاه فنی و حرفه‌ای

۱. مدرس حسابداری آموزشکده فنی و حرفه‌ای دختران شهرکرد، ایران.
۲. مدرس حسابداری آموزشکده فنی و حرفه‌ای دختران شهرکرد، ایران.
۳. مدرس حسابداری آموزشکده فنی و حرفه‌ای پسران شهرکرد، ایران.

مقدمه

در عصر جدید، با توجه به محدودیت منابع کشورهای جهان، توسعه و پیشرفت در گرو تداوم کار و افزایش بهره‌وری نیروی کار است. چنانکه سعادت ملت‌ها به میزان تلاش و سخت‌کوشی آنان بستگی دارد و وجه تمایز سازمان‌های موفق امروز، نیروی انسانی بهره‌ور و اثربخش است. عنصر انسانی علیرغم پیشرفت‌های سریع تکنولوژی در زمان ما، هنوز به عنوان مهم‌ترین و برجسته‌ترین عامل در سازمان‌ها باقی مانده است. این عنصر در سازمان‌های تولیدی و به ویژه در سازمان‌های خدماتی نقش حیاتی در فرایند کار ایفا می‌نماید (شاه حسینی همکاران، ۱۳۹۶). بهره‌وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید به واحد منابع مصرف شده است که با یک نسبت مشابه در دوره پایه مقایسه می‌شود و به کار می‌رود. بهره‌وری برابر است با خارج قسمت خروجی (میزان تولید) بر یکی یا کل عوامل تولید (امامی و همکاران، ۱۳۹۹) یکی از منابع مهمی که در اختیار مدیران سازمان‌ها می‌باشد مدیریت زمان است. کارکنان امروزه با افزایش مداوم وظایف شغلی در محل کار روبرو هستند. این در حالی است که اوقات بیشتری را صرف کار می‌کنند و این موجب وارد آمدن فشار بیش از اندازه بر آنان می‌شود (گلچین‌نیا، ۱۳۹۵). با توجه به اینکه نیروی انسانی مهم‌ترین نهاد (منبع) در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود لذا بهره‌وری اینعامل نقش کلیدی در بهره‌وری این سازمان‌ها ایفا می‌نماید به گونه‌ای که افزایش ساعات مفید کاری کارکنان در ادارات دولتی می‌تواند یکی از متغیرهای اصلی بهره‌وری باشد. از آن جا که قانون ساعات کاری مشخصی را برای کارمندان دولت تعریف نموده اما در ورای این تعریف می‌بایست واقعیتی با عنوان ساعت کار مفید نیز وجود داشته باشد.

ساعات کار در کشورهای مختلف نشان دهنده تفاوت‌های فرهنگی و قانونی است. برای مثال، در فرانسه ساعات کار هفتگی ۳۵ ساعت، در آلمان ۳۷٫۱ ساعت، در ایران ۴۴ ساعت (طبق جدول ساعت کاری ادارات) و در آمریکا ۴۱٫۵ ساعت است. برخی از کشورهای اسکاندیناوی نظیر سوئد و فنلاند نیز به طور آزمایشی ساعات کار را به ۶ ساعت در روز کاهش داده و نتایج مثبتی را در بهره‌وری و رضایت کارکنان گزارش کرده‌اند. برخی از عواملی که باعث تفاوت ساعات کار در کشورهای مختلف می‌شود عبارتند از: قوانین و مقررات دولتی، فشار جامعه و بازار، فرهنگ و عادات محلی، نوع صنعت و شغل، شرایط جغرافیایی و آب و هوایی و غیره. توجه به میزان اهمیت بهره‌وری و نیز توجه به متغیرهای سازمانی که بر بهره‌وری یا نبودن یک سازمان ممکن است تأثیر بگذارد، مطالعات مختلفی صورت گرفته است. ساعت کاری مفید خود معلول عوامل دیگری است که با شناسایی عوامل مرتبط می‌توان در جهت بهبود آن و در نهایتاً افزایش بازدهی سازمان‌های دولتی گام برداشت

امامی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر ساعات کاری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان ۹۲ بهمن تبریز و درمانگاه‌های انجام دادند. جامعه آماری شامل کارکنان بیمارستان ۹۲ بهمن تبریز و درمانگاه‌های تابعه اعم از دائمی، موقت، رسمی، پیمانی و قراردادی بود که در بخش‌های مختلف سازمان مشغول به فعالیت می‌باشند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ساعات کاری بر کیفیت زندگی کاری و هر یک از ابعاد آن ارتباطات مطمئن و پیکارچه، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و سالم، قانون‌گرایی در سازمان و وابستگی اجتماعی زندگی کاری موثر می‌باشد.

شاه حسینی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ساعت کاری مفید کارکنان با تأکید بر تیپ شخصیتی آنان در سال ۱۳۹۲ در ادارات زیرمجموعه حوزه ریاست قوه قضائیه انجام دادند. جامعه آماری تحقیق

شامل ۵۱۳ نفر از کارکنان بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۷۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از تأثیر مثبت و معنادار میان رضایت شغلی و ساعت کار مفید، تیپ شخصیتی و ساعت کار مفید، تیپ شخصیتی و رضایت شغلی است.

گلچین نیا (۱۳۹۵) به بررسی رابطه‌ی مدیریت زمان و کیفیت بهره‌وری با فرسودگی شغلی کارکنان شرکت نفت منطقه ویژه پارس جنوبی پرداختند. نمونه‌ی آماری مورد نظر ۱۵۰ نفر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد رابطه معنی‌داری بین مدیریت زمان و کیفیت بهره‌وری با فرسودگی شغلی کارکنان شرکت نفت منطقه ویژه پارس جنوبی (P.O.G.C) وجود داشت یافته‌ها نشان داد کلیه ابعاد مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت.

شیخ مهدیه و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین مدیریت زمان با بهره‌وری کارکنان و خلاقیت سازمانی انجام دادند. جامعه آماری تحقیق، کارکنان شهرداری مرکز به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ۱۲۰ نفر از جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت زمان و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین مدیریت زمان و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود نداشت.

ساعتچی و رضایی بهبانی (۱۳۸۹) پژوهشی به منظور بررسی رابطه مدیریت زمان و تعارض کار خانواده، با بهره‌وری کارکنان کارخانه انجام دادند. نمونه تحقیق ۲۱۷ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی از جامعه کارکنان کارخانه سیمان خوزستان انتخاب گردیدند. نتایج نشان داد بین متغیرهای پیش‌بین (مدیریت زمان و تعارض کار خانواده، خانواده کار) و متغیر ملاک (بهره‌وری)، رابطه معنادار وجود دارد؛ و متغیرهای تحقیق می‌توانند پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری باشند. بین مدیریت زمان و بهره‌وری رابطه معنادار مثبت و بین تعارض کار- خانواده، خانواده کار با بهره‌وری رابطه معنادار منفی وجود دارد. دست‌آورد دیگر تحقیق آن بود که از بین خرده‌مقیاس‌های مدیریت زمان (مدیریت جلسات، مدیریت ارتباطات، برنامه‌ریزی عملیاتی، اولویت‌بندی اهداف، هدفگذاری و تفویض اختیار) فقط بین ۲ خرده‌مقیاس اولویت‌بندی اهداف و تفویض اختیار پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری بودند و در بین خرده‌مقیاس‌های تعارض کار به خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، توان فرسایی و رفتار) تعارض کار خانواده مبتنی بر رفتاری و مبتنی بر رفتار و از بین خرده‌مقیاس‌های تعارض خانواده به کار (تعارض مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبنی بر رفتار) هر ۳ پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری کارکنان بودند.

روش تحقیق

این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری اعم از دائمی، موقت، رسمی، پیمانی و قراردادی به تعداد ۱۰۱ نفر بود که در بخش‌های مختلف سازمان مشغول به فعالیت می‌باشند. در این پژوهش روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد که به تفکیک زن و مرد از جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران ۸۰ نفر بدست آمده است

ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه ساعت کاری (حسومی و ساریخانی، ۱۳۸۹) و پرسشنامه بهره‌وری می‌باشد که در جدول شماره ۱ متغیرهای تحقیق با سوالات تحقیق آورده شده است. روایی پرسشنامه‌ها به کمک متخصصین تأیید و پایایی پرسشنامه‌ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه ساعت کاری منابع انسانی برابر ۰/۸۱ و برای

پرسشنامه بهره‌وری کارکنان برابر ۰/۷۹ به دست آمد؛ و برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون به کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

جدول شماره ۱

تعداد سئوالات	شماره سئوالات	پرسشنامه ساعت کاری
۸	عبارات ۱ تا ۸	برنامه ریزی زمان بندی کار
۴	عبارات ۹ تا ۱۲	اولویت بندی کار
۸	عبارات ۱۳ تا ۲۰	تفویض اختیار
۶	عبارات ۲۱ تا ۲۶	مکالمه تلفنی
۶	عبارات ۲۷ تا ۳۲	پذیرش مراجعین
	۲۶-۱	پرسشنامه بهره‌وری

گویه‌های با بار ارزشی مثبت در پرسشنامه با نمراتی از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) گویه‌های با بار ارزشی منفی با نمراتی از ۱ (همیشه) تا ۵ (هرگز) سنجیده می‌شود و برای هر جنبه یک نمره جداگانه به دست می‌آید. (حسومی، ساریخانی، ۸۹)

یافته‌ها

فرضیه اصلی: میزان ساعت کاری بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحل و بختیاری اثرگذار است به منظور بررسی ارتباط بین ساعت کاری و بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحل و بختیاری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول (۲) بدست آمد.

جدول (۲): میزان ساعت کاری بر بهره‌وری کارکنان

متغیر	بهره‌وری کارکنان
میزان ساعت کاری	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد
	۰/۳۸
	۰/۰۰۰
	۸۰

نتایج جدول (۲) حاکی از آن است که بین میزان ساعت کاری و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r=0.38, P<0.01$)؛ به عبارت دیگر با بهبود میزان ساعت کاری، بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه اول: برنامه ریزی و زمان بندی در انجام کارها بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحل و بختیاری اثرگذار است

به منظور بررسی ارتباط بین برنامه ریزی و زمان بندی در انجام کارها بر بهره‌وری کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول (۳) بدست آمد.

جدول (۳): برنامه ریزی و زمان بندی در انجام کارها بر بهره‌وری کارکنان

متغیر	بهره‌وری کارکنان
برنامه ریزی و زمان بندی در انجام کارها	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد

نتایج جدول (۳) حاکی از آن است که بین برنامه ریزی و زمان بندی در انجام کارها و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r = 0/42, P < 0/01$)؛ به عبارت دیگر با بهبود برنامه ریزی و زمان بندی در انجام کارها، بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: اولویت بندی کار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری اثرگذار است به منظور بررسی ارتباط بین اولویت بندی کار بر بهره‌وری کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول (۴) بدست آمد.

جدول (۴): اولویت بندی کار بر بهره‌وری کارکنان

متغیر	بهره‌وری کارکنان
اولویت بندی کار	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد

نتایج جدول (۴) حاکی از آن است که بین اولویت بندی کار و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r = 0/48, P < 0/01$)؛ به عبارت دیگر با بهبود اولویت بندی کار، بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم: تفویض اختیار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری اثرگذار است تفویض اختیار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری اثرگذار است به منظور بررسی ارتباط بین تفویض اختیار بر بهره‌وری کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول (۵) بدست آمد.

جدول (۵): تفویض اختیار بر بهره‌وری کارکنان

متغیر	بهره‌وری کارکنان
تفویض اختیار	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد

نتایج جدول (۵) حاکی از آن است که بین تفویض اختیار و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r = 0/54, P < 0/01$)؛ به عبارت دیگر با بهبود تفویض اختیار، بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد. فرضیه چهارم: پذیرش تعداد مراجعین بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای چهارمحال و بختیاری اثرگذار است

به منظور بررسی ارتباط بین پذیرش تعداد مراجعین بر بهره وری کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول (۶) بدست آمد.

جدول (۶): پذیرش تعداد مراجعین بر بهره وری کارکنان

متغیر	بهره وری کارکنان
پذیرش تعداد مراجعین	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد
	۰/۴۶
	۰/۰۰۰
	۸۰

نتایج جدول (۶) حاکی از آن است که بین پذیرش تعداد مراجعین و بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r=0/46, P<0/01$)؛ به عبارت دیگر با بهبود پذیرش تعداد مراجعین، بهره وری کارکنان نیز افزایش می یابد.

فرضیه پنجم: آموزش کارکنان بر بهره وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای چهارمحال و بختیاری اثرگذار است. به منظور بررسی ارتباط بین آموزش کارکنان بر بهره وری کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول (۷) بدست آمد.

جدول (۷): آموزش کارکنان بر بهره وری کارکنان

متغیر	بهره وری کارکنان
آموزش کارکنان	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد
	۰/۵۹
	۰/۰۰۰
	۸۰

نتایج جدول (۷) حاکی از آن است که بین آموزش کارکنان و بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r=0/59, P<0/01$)؛ به عبارت دیگر با بهبود آموزش کارکنان، بهره وری کارکنان نیز افزایش می یابد.

نتایج

هدف این پژوهش بررسی تأثیر میزان ساعت کاری بر بهره وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای چهارمحال و بختیاری می باشد. نتایج نشان داد میزان ساعت کاری بر بهره وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای چهارمحال و بختیاری همچنین ابعاد ساعت کاری شامل برنامه ریزی زمان بندی کار، اولویت بندی کار، تفویض اختیار، مکالمه تلفنی و پذیرش مراجعین بر بهره وری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای چهارمحال و بختیاری اثرگذار می باشد. نتایج این پژوهش با تحقیقات شاه حسینی و همکاران (۱۳۹۶)، گلچین نیا (۱۳۹۵) و شیخ مهدیه و همکاران (۱۳۹۵) همسو می باشد.

یکی از عواملی که تأثیر بسیاری بر بهره وری کارکنان دارد؛ آموزش پرسنل می باشد. پرسنل با توجه به مهارت ها و دانشی که از آموزش کسب کرده اند می توانند نقش پررنگی در بهبود و افزایش بهره وری داشته باشند. یکی از عواملی که باعث کاهش بهره وری در جامعه می گردد پایین بودن سطح علمی و تخصصی نیروهای یک سازمان می باشد. همان طور که می دانیم در جهان رقابتی امروز یکی از عوامل بقا و پیشرفت هر سازمانی که منجر به اهداف برنامه ریزی شده

آن سازمان می‌باشد آموزش است و نگرش‌ها به مقوله آموزش نباید اینگونه باشد که آموزش را هزینه تلقی کنیم و باید به امر آموزش بودجه بیشتری اختصاص داده شود در غیر این صورت باعث عدم پیشرفت سازمان از فن آوری و دانش روز می‌گردد. همچنین مدیران در حیطه کاری خود قسمتی از اختیارات خود را به کارکنان واگذار می‌کنند این انتقال اختیارات شامل انتقال مسئولیت نهایی کارها نیست بنابراین یک مدیر خوب و شایسته می‌داند که تفویض اختیار، راه حل مناسبی برای تمرکز زدایی است. پس کارهای اداری اولویت بالا را خودش انجام می‌دهد و با واگذاری کارهای دیگر از سایر استعداد های موجود سازمان برای پیشرفت امور به خوبی بهره می‌برد. در سبک های مدیریتی سنتی سازمان ها، می‌توان اثرات مخرب مدیریت متمرکز را یافت که مانعی برای تفویض اختیار و بهره‌وری سازمانی بوده و منجر به افزایش تخلفات اداری، تراکم و انجماد شده است. همچنین مدیریت زمان بر عملکرد و بهره‌وری در کار تأثیر می‌گذارد، کارهای کارکنان را بهبود بخشیده و بر رعایت ضرب الاجل‌ها و تولید کار با کیفیت بهتر کمک می‌کند. برنامه ریزی زمان برای سازمان مهم است چراکه می‌تواند تمام وظایف کاری را اولویت بندی کند و سریع تر به اهدافشان دست یابند.

منابع

- امامی، داریوش مسعود احمدی، رحمان غفاری، (۱۳۹۹) شناسایی شاخص‌ها و مولفه‌های مدل ساعات کار انعطاف پذیر با تمرکز بر بهره‌وری، *مجله سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۴(۴)، ۳۰۷-۳۱۷.
- ساعتچی، محمد و رضایی بهبهانی، نسرین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار خانواده، با بهره‌وری کارکنان کارخانه. *تحقیقات روانشناختی*، ۲(۸)، ۱-۱۹.
- شاه حسینی، فاطمه، سرلک، محمد علی، فیض، داوود، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ساعت کار مفید کارکنان با تأکید بر تیپ شخصیتی آنان در ادارات تابعه حوزه ریاست قوه قضائیه، فصلنامه روانشناسی و علوم رفتاری ایران، ۱۱، ۸-۱.
- شیخ، مهدیه و میر، مصطفی و مخدومی درمیان، ریحانه، ۱۳۹۵، تأثیر مدیریت زمان بر بهره‌وری کارکنان و خلاقیت سازمانی در شهرداری مرکزی زاهدان، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد، مشهد،
- صنوبر، ناصر و فضل زاده، علیرضا و آقاسیدی، سیدرضی، ۱۳۹۳، بررسی تأثیر ساعات کاری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان ۹۲ بهمن تبریز و درمانگاه‌های تابعه
- گلچین‌نیا، زهرا، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه مدیریت زمان و کیفیت بهره‌وری با فرسودگی شغلی کارکنان شرکت نفت و گاز پارس جنوبی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در اقتصاد مدیریت و حسابداری.

Investigating the effect of working hours on the productivity of Chaharmahal and Bakhtiari Technical and Vocational University employees

Mehbobeh Amirkhania¹

Parisa Tahhidi²

Syed Hamid Mirzmani³

Abstract

The purpose of this research is to investigate the effect of working hours on the productivity of employees of Chaharmahal and Bakhtiari Technical and Vocational University. This research is a descriptive-survey with an applied nature and cross-sectional in terms of time. The statistical population included the employees of Chaharmahal and Bakhtiari Technical and Vocational University, including permanent, temporary, official, contract and contractual employees, in the number of 101 people who work in different departments of the organization. In this research, the sampling method is stratified random sampling, which was obtained separately from the statistical population of 80 people based on Cochran's formula. The data collection tool includes the working hours questionnaire (Hassoumi and Sarikhani, 2018) and Hersey and Goldsmith's manpower productivity questionnaire. The validity of the questionnaires was verified with the help of experts and the reliability of the questionnaires was obtained with the help of Cronbach's alpha coefficient of 0.81 for the human resource working hours questionnaire and 0.79 for the employee productivity questionnaire. And for data analysis, Pearson's correlation coefficient tests were used with the help of SPSS software. The results showed that the amount of working hours affects the productivity of Chaharmahal and Bakhtiari University of Technical and Vocational University employees, as well as the dimensions of working hours including work scheduling, work prioritization, delegation of authority, telephone conversations and receiving clients on the productivity of technical and vocational university employees. Chaharmahal and Bakhtiari are effective.

Keywords

Working hours, employee productivity, technical and professional university

1. Accounting teacher of Shahrekord Girls' Technical and Vocational School.
2. Accounting teacher at Shahrekord Girls' Technical and Vocational School.
3. Accounting teacher of Shahrekord boys' technical and vocational school.