

ارتباط بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی

نوشین اصفهانی *

استادیار دانشگاه الزهرا (س)

(تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۲/۱۰، تاریخ تصویب: ۱۳۹۰/۰۲/۲۵)

چکیده

در عصر جدید کارایی و اثربخشی بالا مهمترین هدف سازمان‌ها محسوب می‌شود. لذا هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی استان گلستان می‌باشد. این تحقیق از نوع میدانی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارمندان ادارات تربیت بدنی استان گلستان ($n=180$) تشکیل داده است که به طور تصادفی تعداد ($n=147$) کارمند در این تحقیق حضور داشتند. به منظور ارزیابی میزان خلاقیت کارکنان از پرسشنامه خلاقیت آمابیل (۱۹۹۶) استفاده گردید. مهارت مدیریت زمان نیز براساس پرسشنامه خودساخته که مدیریت زمان در قالب ۶ خرده مقیاس برنامه ریزی روزانه^۱، اعتماد به برنامه ریزی بلند مدت^۲، هدف گذاری^۳، کنترل زمان^۴، پافشاری و پیگیری^۵ و میزان تداخل و بی نظمی در برنامه‌ها^۶ ارزیابی می‌کند، مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز پس از استفاده از آزمون کالموگراف اسمیرنوف و اطمینان از توزیع طبیعی داده‌ها ($P>0.05$)، از آزمون t ، آزمون رگرسیون چندگانه جهت تعیین متغیر پیش‌بینی کننده خلاقیت و ضریب همبستگی پیرسون در سطح $p\leq 0.05$ استفاده گردید. نتایج آزمون نشان داد که تفاوت معناداری در برنامه ریزی بلند مدت ($t=2/35$ و $Sig=0/004$)، مدیریت محدودیت زمان، ($t=2/62$ و $Sig=0/031$) پافشاری و پیگیری در اجرای برنامه ($t=3/71$ و $Sig=0/006$)، میزان اختلال و بی نظمی در برنامه‌ها ($Sig=0/042$) و بین دو گروه وجود دارد ($p\leq 0.05$). اما در خرده مقیاس برنامه ریزی روزانه ($t=1/47$ و $Sig=0/08$) و هدف گذاری ($t=2/61$ و $Sig=0/0671$) تفاوت معناداری مشاهده نگردید. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که توانایی مدیریت محدودیت زمان ($p<0.01$, $\beta=0/27$) و برنامه ریزی بلند مدت کارکنان ($p<0.01$, $\beta=0/23$) بیشترین تاثیر را میزان خلاقیت کارکنان دارند.

واژه‌های کلیدی

مدیریت زمان، خلاقیت، کارمندان.

Email:nesfahani@yahoo.com

* - نویسنده مسئول : تلفن : ۰۹۱۲۴۹۴۶۱۸۱

1. Amabil
2. Daily planning
3. Confidence to long- rang planning
4. Goal-setting
5. Control of time
6. Tenacity
7. disorganization

مقدمه

به طور متوسط ۶-۹ ساعت در هفته می باشد (۱). در این بین زمان یک منبع محدود اقتصادی به شمار می رود و چگونگی تخصیص آن توسط مدیران به وظایف مختلف جهت بهره وری و کارایی سا زمان ها امری ضروری است. در حقیقت چگونگی استفاده از زمان، می تواند تفاوت و تمایز مهم بین مدیران موفق و مدیران ناموفق باشد (۱). مدیریت زمان شامل هدف چینی^۱، اولویت بندی کردن اهداف^۲ و کاربرد منابع موجود جهت دستیابی به اهداف کوتاه مدت یا اهداف بلند مدت می باشد (۳). در این راستا کلی^۳ (۲۰۰۴)، میزان توانایی مدیران در مدیریت زمان را عامل اصلی موفقیت در انجام وظایف می داند که این عامل بستگی به نحوه کنترل، استفاده از زمان موجود و برنامه ریزی وظایف با هدف جلوگیری از اتلاف وقت بیهوده توسط مدیران و کارکنان می داند (۱۶).

ملک آرا^۳ (۱۳۸۸)، ضمن معرفی مدیریت زمان به عنوان مولفه اصلی علم مدیریت، فقدان زمان لازم جهت انجام وظایف را عامل اصلی فشار روانی مدیران برشمرده و بیان داشت که مدیریت زمان به معنای استفاده موثر از منابع و راهی جهت رسیدن به اهداف مورد نظر می باشد (۴). لوکاس^۴ (۲۰۰۸)، طی تحقیقی با عنوان مدیریت کارایی زمان در سازمانها، هدف از مدیریت زمان را اختصاص دادن زمان بیشتر به فکر کردن در مورد وظایف تعریف کرده است، نه انجام وظایف بیشتر در زمان کمتر (۱۷). یکی از مسائل مهمی که در بحث مدیریت زمان مطرح می شود، از بین بردن و یا کاهش اتلاف وقت می باشد. از آنجایی که بیشتر وقت مدیران جهت شرکت در جلسات واتخاذ تصمیم های مهم در رابطه با مسائل سطوح تحتانی سازمان صرف می شود، استفاده از مدیریت زمان، می تواند از اتلاف وقت جلوگیری نماید (۴). از سوی دیگر هر

محیط پویا در حال تغییر سازمان های امروزی ایجاب می کند که مدیران برای ادامه حیات سازمانها و همچنین حضور در چرخه رقابت، تغییرات اساسی در مهارت ها و روش های انجام کار ایجاد نمایند (۱۳). مدیران برای انجام وظایف خود به سه مهارت ادراکی (شناختی)، مهارت انسانی (ارتباطی) و مهارت فنی (اجرایی) نیازمندند. بر اساس نوع خدمات ارائه شده توسط سازمانها در جامعه، به نظر می رسد که پایبندی به اجرای تعهدات در مقابل مشتریان با توجه به توانایی مدیریت و مقابله با محدودیت و فشار زمانی عامل اصلی کارایی در ساز مانها امروزی باشد. به طوریکه در عصر جدید کارایی و اثربخشی بالا مهمترین هدف سازمان ها محسوب می شود (۱). امروزه سازمان ها تنها با ساخت محصولات و ارائه خدمات با کیفیت به رشد و ترقی دست پیدا نمی کنند بلکه انجام کار در زمان کمتر و یا با سرعت بیشتر نیز لازمه رشد و ترقی آنها است. هر چه نوع آوری ساخت محصولات جدید و ارائه خدمات بوسیله یک سازمان با سرعت بیشتر و در زمان کمتر نسبت به سازمانهای رقیب انجام شود، امکان رقابت با آنها و تسخیر بازارها به وسیله آن سازمان بیشتر می شود. از اینرو عوامل محیطی تاثیرگذار بر کارایی سازمان ها و همچنین ایجاد تغییرات سریع و عمیق در خواسته ها و نیاز های مشتریان از یک سو و رقابت تنگاتنگ بین سازمان ها از سوی دیگر سبب شده است که مدیران سازمان های موفق، پیش از پیش به تکنیک های مدیریت زمان توجه داشته باشند (۲۹). نتایج تحقیقات انجام شده موید آن است که در کشور ما میزان کارایی کارکنان در مقایسه با کشور هایی از قبیل ژاپن و کره بسیار پایین می باشد. به طور متوسط کارایی کارکنان ژاپنی ۶۰-۴۹ ساعت در هفته و کارایی کارکنان کره ای ۷۲-۵۴ ساعت می باشد در حالیکه کارایی کارکنان ایرانی

- 1 . Goal- setting
- 2 . Priority of goals
- 3 . kelly
- 4 . Lucas

که از طریق آموزش صحیح پرورش می یابد (۲۲). در حقیقت توانایی مدیریت صحیح زمان توسط مدیران فوقانی و ایجاد انگیزه لازم در کارکنان جهت استفاده از حداکثر توانایی های خود، دو فاکتور ایست که حضور سازمانها در چرخه رقابت جهانی را تضمین می کند (۱۰). مدیران می توانند با تقویت تکنیک مدیریت زمان از تداخل وظایف جلوگیری کرده و در نتیجه استرس ناشی از عدم دستیابی به اهداف بلند مدت از بین خواهد رفت (۲۰). نتایج تحقیقات پیشین در زمینه خلاقیت نشان داده است که فاکتور زمان می تواند منبع اصلی خلاقیت باشد. هرچند فاکتور زمان به عنوان متغیر اصلی خلاقیت به شمار می رود، اما راه کارهای اجرایی برای مدیریت محدودیت زمان جهت دستیابی به حداکثر اثربخشی در کمترین زمان برای سازمانهای مختلف و بویژه ادارات تربیت بدنی وجود ندارد. از سوی دیگر تغییرات انجام شده در سازمان ها، کارکنان را با مشکل بهبود توانایی های خود جهت سازگاری با ماهیت جدید مشاغل و همچنین کشف روش های جدید انجام آنها روبه رو می کند (۲۴) که این موضوع خود زمان بر می باشد. لذا در تحقیق حاضر ارتباط بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی استان گلستان مورد بررسی قرار گرفته است.

لئونیدز^۵ (۲۰۱۰)، ضمن تاکید بر رابطه مثبت بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان گزارش کرد که رابطه معناداری بین مدیریت زمان و خلاقیت انفرادی وجود دارد. به اعتقاد وی اولویت بندی وظایف اولین گام در این زمینه است و مدیران باید وظایف را بر اساس میزان اهمیت درجه بندی نمایند و این طبقه بندی وظایف باید به صورت یک برنامه سالانه انجام شود. همچنین برنامه ریزی روزانه وظایف، اعتماد به پیامدهای دراز مدت برنامه

سازمانی چه کوچک و چه بزرگ، برای نیل به اهداف باید گروهی از نیروهای لایق و کارآمد را در اختیار داشته باشد. در هر سازمان بسته به نوع خدمات، نیروی انسانی نقش اصلی در افزایش بهره‌وری را دارد و در اکثر کشورهای پیشرفته نیروی انسانی خلاق به عنوان بزرگترین سرمایه به‌شمار می‌روند. در حقیقت موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها تا حد زیادی بستگی به نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق دارد (۶). ایزنک^۱ (۱۹۹۵)، خلاقیت را ویژگی بالقوه در افراد می داند که به ایجاد ایده ها و رفتارهای خلاق بستگی دارد (۱۶). نتایج تحقیقات انجام شده در سازمان های کارا و موفق موید آن است که توجه به ایده و نظرات مفید و تازه کارکنان و استقبال و تشویق این ایده ها از یک سو و ایجاد فضای خلاق در سازمانها از سوی دیگر یکی از کلیدی ترین راه کارهایی است که در چند سال اخیر به صورت چشمگیری در سازمان های بین المللی جهت بقاء در بازار رقابت استفاده می شود. زو^۲ (۲۰۰۱)، خلاقیت را روش جدید در انجام کارها می داند که دارای دو ویژگی نو بودن و بالقوه مفید و عملی بودن می داند که سبب افزایش بازده فردی یا سازمانی می شود (۳۱). بسیاری از تحقیقات پیشین در زمینه شناسایی موانع خلاقیت در سازمانها، نبود فضای خلاق، ترس از شکست و انتقاد و در نهایت عدم تخصیص و برخورداری از زمان کافی و مناسب در سازمانها را مهمترین دلایل عدم ارائه افکار و ایده های جدید توسط کارکنان می دانند. زامپتاکیس^۳ (۲۰۱۰)، در بررسی رابطه بین مدیریت زمان با میزان خلاقیت فردی گزارش کرد که ارائه ایده های خلاق رابطه تنگاتنگی با فرهنگ و فضای سازمانی دارد (۳۰). اما اونا^۴ (۲۰۱۱)، معتقد است که افراد با توانایی های محدودی برای خلاقیت متولد می شوند،

- 1 . Eysenck
- 2 .Zouh
- 3 . Zampetakis
- 4 . Oana

روش تحقیق

هدف اصلی از تحقق حاضر بررسی ارتباط بین مدیریت زمان با میزان خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی استان گلستان می باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارمندان ادارات تربیت بدنی استان گلستان ($n=180$) تشکیل داده است. کلیه افراد حاضر در جامعه آماری به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند که در نهایت تعداد ($n=147$) پرسشنامه کارکنان عودت و مورد استفاده قرار گرفت. پس از انجام هماهنگی های لازم، با مدیران ادارات تربیت بدنی، پرسشنامه ها توسط محقق بین کارکنان توزیع گردید. به منظور جلوگیری از هرگونه سوگیری^۸ در تحقیق پس از همگون سازی^۹ نمونه ها) حضور کارکنان رسمی و پیمانی که مسولیت اجرایی داشتند و عدم استفاده از کارکنان قراردادی و شرکتی به عنوان نمونه) کلیه پرسشنامه ها برای مدت زمان معین (۲۵ دقیقه) در اختیار نمونه ها قرار گرفت. پس از جمع آوری پرسشنامه با توجه به میانگین نمرات خلاقیت، کارکنان در دوگروه خلاق و غیر خلاق تقسیم بندی شدند.

ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش عبارت بودند از:

الف) پرسشنامه خلاقیت آمابیل^{۱۰} (۱۹۹۸): به منظور ارزیابی میزان خلاقیت کارکنان از این پرسشنامه استفاده گردید. بر اساس روش محاسبه امتیازات، نمره بالا نشانگر سطح خلاقیت بالای کارکنان می باشد (۶). روایی این پرسشنامه مورد تایید اساتید قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه نیز با آلفاکرومباخ سنجیده گردید که با ۰.۸۹ مورد تایید قرار گرفت.

ریزی و همچنین توجه به ترجیحات و خواسته های مدیران فوقانی مهمترین اقدامات در این زمینه می باشد. (۱۶). تجرب^۱ (۲۰۰۲)، طی تحقیقاتی در زمینه شناسایی راه های بهبود خلاقیت، ضمن تاکید بر پرورش فاکتور خلاقیت در سازمان های امروزی، گزارش کردند که تشکیل تیم های کاری و حمایت از برنامه های دراز مدت از مهمترین استراتژی هایی است که توسط سازمانهای موفق مورد استفاده قرار می گیرد (۲۶).

لاین^۲ (۱۹۹۸)، فشار زمانی^۳ را مشکل مشترک تمام مدیران و سازمانها دانسته و برخورداری از نیروی انسانی خلاق را راه حل اصلی این مشکل می داند. وی در نتایج تحقیقات خود گزارش کرده است که برخورداری از مهارت ایجاد افکار خلاق^۴، انگیزش و تخصص در زمینه اجرای وظایف^۵ از خصوصیات ذاتی افراد خلاق می باشد (۱۸).

بریتون و همکاران^۶ (۱۹۹۱)، نیز در بررسی رابطه بین مدیریت زمان با میزان موفقیت دانشجویان اظهار داشتند که دانشجویانی که از برنامه ریزی های کوتاه مدت و همچنین برنامه ریزی های مثبت^۷ استفاده، در دستیابی به اهداف خود موفق تر از سایر دانشجویان بودند (۸). ساکتی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در تحقیقی مشابه با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت زمان با میزان موفقیت دانشجویان گزارش کردند که دانشجویانی که در ابعاد مدیریت زمان از میانگین نمرات بهتری برخوردار بودند، از میزان موفقیت بیشتری در مقایسه با سایر دانشجویان برخوردار بودند (۳).

- 1 . Tagger
- 2 . Lynne
- 3 . Time pressure
- 4 . Creative thinking skills
- 5 . Expertise
- 6 . Britton et al
- 7 . positive time-management

8 . Bias
9 . Homogeneous
10 . Amabil

متخصصان مدیریت انجام شده است، به روش آلفا کرونباخ به ترتیب برنامه ریزی روزانه ($\alpha=74$)، برنامه ریزی دراز مدت ($\alpha=68$)، کنترل زمان ($\alpha=76$)، پافشاری پیگیری ($\alpha=84$)، میزان تداخل و بی نظمی برنامه ها ($\alpha=78$) و هدف گذاری ($\alpha=69$) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها نیز پس از استفاده از آزمون کالموگراف اسمیرنوف و اطمینان از توزیع طبیعی داده ها ($P>0.05$)، از آزمون t، آزمون رگرسیون چندگانه جهت تعیین متغیر پیش بینی کننده خلاقیت و ضریب همبستگی پیرسون در سطح $p\leq 0.05$ استفاده گردید.

نتایج و یافته های تحقیق

در پژوهش حاضر تاثیر مهارت مدیریت زمان بر میزان خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آمار توصیفی حاکی از آن بود که کارکنان خلاق از میانگین نمرات بالاتری در خرده مقیاس های برنامه ریزی بلند مدت، مدیریت محدودیت زمان، پافشاری و پیگیری در اجرای برنامه و میزان اختلال و بی نظمی در برنامه ها در مقایسه با کارکنان غیر خلاق برخوردار بودند. اما در خرده مقیاس برنامه ریزی روزانه هر دو گروه میانگین نمرات تقریبا مشابه ای به دست آوردند. کارکنان خلاق بالاترین نمره را در خرده مقیاس برنامه ریزی بلند مدت ($M=7/86$ و $SD=1/23$) کسب کردند اما کارکنان غیر خلاق بالاترین نمره را در خرده مقیاس میزان اختلال و بی نظمی داشتند ($m=6/12$) که بیانگر سطح بالای تداخل و بی نظمی در برنامه های این گروه می باشد) جدول ۱).

به منظور مقایسه خرده مقیاس های مهارت مدیریت زمان دو گروه از آزمون t مستقل استفاده گردید. نتایج آزمون نشان داد که تفاوت معناداری تفاوت معناداری در برنامه ریزی بلند مدت ($\text{Sig}=0/004$ و $t=2/35$)، مدیریت

ب) پرسشنامه خود ساخته : در تحقیق حاضر مهارت مدیریت زمان مدیران نیز بوسیله این پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت. این پرسشنامه مهارت مدیریت زمان را در قالب دو بعد رفتاری^۱ و نگرشی^۲ و به صورت خرده مقیاس های شش گانه برنامه ریزی روزانه^۳، اعتماد اعتماد به برنامه ریزی بلند مدت^۴، هدف گذاری^۵ در بعد بعد رفتاری و کنترل زمان^۶، پافشاری و پیگیری^۷ و میزان تداخل و بی نظمی در برنامه ها^۸ را در بعد نگرشی به صورت مقیاس لیکرتی ۵ ارزشی با گزینه های هرگز، به ندرت، به طور متوسط، اکثر اوقات و همیشه ارزیابی می کند. قابل ذکر است که پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مطالعه متون تخصصی مدیریت زمان و همچنین استفاده از تجربه و تخصص اساتید مدیریت تدوین شده است. در تحقیق حاضر این پرسشنامه بر اساس اصلاح و تعدیل پرسشنامه ترمان^۹ (۱۹۹۶) برای خرده مقیاس های های رفتاری (۲۷) و همچنین پرسشنامه شیوه مدیریت زمان و جنبه انگیزشی کلس و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۴)، پرسشنامه مقیاس سبک زمان یوزنیر و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۷) (۲۸) و پرسشنامه میزان ترجیح اختلال و بی نظمی مکن^{۱۲} (۱۹۹۰) (۱۹)، پرسشنامه مدیریت زمان مقدم (۱۳۸۵) برای ابعاد نگرشی مورد استفاده قرار گرفته است. میزان پایایی درونی خرده مقیاس های مهارت مدیریت زمان در یک مطالعه راهنما که از طریق تکمیل پرسشنامه توسط مدیران فوقانی ادارات تربیت بدنی و

- 1 . Behavior
- 2 . Attitude
- 3 . Daily planning
- 4 . Confidence to long- rang planning
- 5 . Goal-setting
- 6 . Control of time
- 7 . Tenacity
- 8 . disorganization
- 9 . Trueman
- 10 . Claesse et al
- 11 . Usunier et al
- 12 . Macan Preference for disorganization

مؤید آن است که هردو گروه کارکنان خلاق و کارکنان غیر خلاق از مهارت فردی برنامه ریزی روزانه بهره می‌برند ولی توانایی تبدیل اهداف کوتاه مدت به اهداف بلند مدت و همچنین برخورداری از مدیریت محدودیت زمان ایست که کارکنان خلاق را از سایر کارکنان جدا می‌کند.

محدودیت زمان، پافشاری (Sig=۰/۰۳۱ و t=۲/۶۲) و پیگیری در اجرای برنامه (Sig=۰/۰۰۶ و t=۳/۷۱)، میزان اختلال و بی‌نظمی در برنامه‌ها (Sig=۰/۰۴۲ و t=۲/۶۱) بین دو گروه وجود دارد (p≤۰/۰۵). اما تفاوت معناداری در خرده مقیاس برنامه ریزی روزانه (Sig=۰/۰۸) و هدف گذاری (t=۱/۴۷ و Sig=۰/۰۴۶۷) در حقیقت یافته‌های تحقیق مشاهده نگردید (جدول ۱).

جدول ۱- مقایسه خرده مقیاس‌های مدیریت زمان کارکنان

کارکنان غیر خلاق		کارکنان خلاق		متغیر		
Sig	T	sd	M	sd	M	
۰/۰۸۹۶	۱/۴۷	۲/۶۸	۵/۲۲	۳/۲۶	۶/۷۵	برنامه ریزی روزانه
*۰/۰۰۴۶	*۲/۳۵	۳/۵۴	۴/۳۹	۱/۲۳	۷/۸۶	برنامه ریزی بلند مدت
*۰/۰۳۱۹	*۲/۶۲	۱/۴۸	۳/۶۱	۲/۰۶	۵/۷۴	مدیریت محدودیت زمان
*۰/۰۰۶۱	*۳/۷۱	۲/۳۷	۵/۱۱	۲/۳۴	۷/۱۶	پافشاری و پیگیری
*۰/۰۴۲۷	۲/۶	۲/۵۱	۶/۱۲	۱/۱۶	۳/۵۷	میزان اختلال و بی‌نظمی
*۰/۰۴۶۷	*۳/۴۹	۱/۹۶	۳/۶۲	۲/۳۴	۷/۲۶	هدف گذاری
سطح معناداری *p≤۰/۰۵						

پیشگویی میزان خلاقیت کارکنان را دارد، پس از استفاده از آزمون دوربین واتسون (Durbin watson) و اطمینان در مورد پیش فرض رگرسیون (D.W=۱/۸۹۲) و همچنین آزمون ANOVA که بیانگر تاثیر مثبت مدیریت زمان بر خلاقیت کارکنان بود (F=۶/۵۷ و ۰/۳۸) (Sig=۰/۰۰۰۱)، آزمون رگرسیون چند گانه مورد استفاده قرار گرفت. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که توانایی مدیریت محدودیت زمان (β=۰/۲۷, p<0.01) و برنامه ریزی بلند مدت کارکنان (β=۰/۲۳, p<0.01) بیشترین تاثیر را میزان خلاقیت کارکنان دارند (جدول ۳).

جهت بررسی ارتباط بین خرده مقیاس مدیریت زمان با میزان خلاقیت کارکنان آزمون پیرسون مورد استفاده قرار گرفت. نتایج آزمون پیرسون نشان داد که رابطه معناداری بین کلیه خرده مقیاس‌های مدیریت زمان با خلاقیت وجود دارد. توانایی مدیریت محدودیت زمان رابطه معناداری و بالایی با خلاقیت کارکنان داشت (r = ۰/۲۱). همچنین رابطه منفی و معناداری بین خلاقیت با میزان اختلال و بی‌نظمی برنامه‌ها وجود داشت (جدول ۲).

به منظور تعیین اینکه کدامیک از خرده مقیاس‌های مدیریت زمان به عنوان متغیر مستقل، بیشترین قدرت

جدول ۲- رابطه بین خرده مقیاس های مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان

هدف گذاری	میزان اختلال و بی نظمی در برنامه	پیگیری و پافشاری در اجرای برنامه	مدیریت محدودیت زمان	برنامه ریزی بلند مدت	برنامه ریزی روزانه (کوتاه مدت)	خرده مقیاس های مدیریت زمان
*۰/۱۱	* -۰/۱۴	۰/۰۶۱	*۰/۲۱	*۰/۱۳	*۰/۰۱۹	خلاقیت
						سطح معناداری $p \leq 0.05$ *

جدول ۳- نتایج رگرسیون چند گانه برای خرده مقیاس های مدیریت زمان

Modle (constant)	غیر استاندارد			استاندارد		
	B	SE	β	t-value	Sig	
برنامه ریزی روزانه	۱۲/۵۳۴	۱۴/۶۵۲	۰/۱۸۶	۲/۸۴	۰/۰۳۸	
برنامه ریزی بلند مدت	۰/۷۴۳	۰/۴۶۲	۰/۲۳۶	۲/۵۷	۰/۰۰۶	
مدیریت محدودیت زمان	۰/۸۳۶	۰/۵۶۴	۰/۲۷۵	۴/۶۸	۰/۰۰۲	
پافشاری و پیگیری برنامه	۰/۷۴۸	۰/۴۹۲	۰/۱۱۴	۲/۸۲	۰/۰۲۹	
اختلال و بی نظمی	۰/۸۴۷	۰/۳۷۱	۰/۱۴۱	۲/۶۱	۰/۰۳۴	
هدف گذاری	۰/۸۶۷	۰/۴۸۳	۰/۱۰۹	۳/۴۹	۰/۰۲۷	
متغیر وابسته: خلاقیت $R^2 = 0.42$ $R^2_{adj} = 0.38$						

بحث و بررسی

زامپتکیس^۳ (۲۰۱۰) که در نتایج پژوهش های خود مدیریت زمان را فاکتور موثر بر خلاقیت سازمانی گزارش کرده بودند، همخوانی داشت (۳۰ و ۱۶ و ۱). کلنسن (۲۰۰۷)، مدیریت زمان را به معنای استفاده مفید از مجموعه ای از فعالیت ها می داند که سبب افزایش بهره وری و کاهش استرس ناشی از فشار زمانی می شود (۱۱). مدیریت زمان اساسا به معنای یک فرآیند از پیش طراحی شده است که مجموعه ای از توانایی های کارمندان از قبیل قدرت ابتکار، طراحی و برنامه ریزی و روش های جدید در انجام کارها را در بر می گیرد. نتایج تحقیق موید آن بود که هدف گزینی و برنامه ریزی یکی از تکنیک های انگیزشی جهت پرورش افکار خلاق در سازمان ها می باشد. که با نتایج تحقیقات زیادی

نتایج تحقیقات مختلف در مورد سازمانهای موفق و کارا^۱، بیانگر این واقعیت است که مدیریت اثربخش^۲ زمان زمان و استفاده از مهارتهای ارتباطی صحیح عامل اصلی موفقیت در این سازمانها می باشد. از طرف دیگر موفقیت و اثربخشی سازمانها تا حد زیادی بستگی به نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق دارد (۲۳). لذا در تحقیق حاضر تاثیر مدیریت زمان بر میزان خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی استان گلستان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین مدیریت زمان و خلاقیت کارکنان وجود دارد که با نتایج یافته های نتایج تحقیقات حافظی (۱۳۸۷)، لئونایدز (۲۰۱۰) و

1. Effective Organization
2. Efficiency Management

3. Zampetakis

صرف وظایف کاری بکنند (۱۱). خلاقیت یکی از کارکردهای زمان می باشد که رابطه منفی با فشار زمانی دارد. در تحقیق حاضر نیز تفاوت معناداری در خرده مقیاس مدیریت فشار زمانی بین دو گروه مشاهده شد و همچنین نتایج آزمون پیرسون نشان داد که رابطه معنادار و قوی ($r = 0/21$) بین کنترل زمان و خلاقیت کارکنان وجود داشت. که با نتایج تحقیقات کلسن (۲۰۰۴) و آمابیل (۲۰۰۲) و لئونایدز (۲۰۱۰) همخوانی داشت (۱۶ و ۵). میزان پافشاری و پیگیری اجرای برنامه ها یکی دیگر از فاکتور های مدیریت زمان می باشد. یوزینیر و همکاران (۲۰۰۷)، ضمن تاکید بر خصوصیت پافشاری و پیگیری در انجام وظایف توسط کارکنان خلاق، اظهار داشتند که تفاوت های فردی در زمینه جنبه های انگیزشی افراد از قبیل میزان تمایل افراد جهت انجام وظایف بر اساس پاداش درونی می تواند تاثیر زیادی بر خلاقیت افراد داشته باشد (۲۸). آمابیل و همکاران (۱۹۹۶) طی تحقیقی در بررسی میزان خلاقیت کارکنان گزارش کرد که تشکیل تیم های کاری و همچنین واگذاری پروژه های چالشی به کارکنان می تواند سبب افزایش ایجاد ایده های نو و خلاقیت شود (۲).

تجرب (۲۰۰۴) نیز معتقد است که میزان خلاقیت در تیم های کاری بسیار بیشتر از مشاغل است که وظایف به صورت انفرادی انجام می شود (۲۶). تحقیقات آمابیل^۳ (۱۹۹۸) و مام فورد^۴ (۱۹۹۸)، نیز حاکی از آن بود که، ایجاد فضای خلاق در سازمان، میزان چالش پذیری شغل^۵، شیوه های کنترل و نظارت سرپرستان، محیط و فرهنگ سازمانی می تواند تاثیر بسزایی در ایجاد انگیزه و پرورش افکار خلاق در سازمان داشته باشد (۲۱). از آنجایی که بیشتر زمان کارکنان به انجام وظایف اجرایی سپری می

همخوانی داشت. استرنبرگ (۲۰۰۵)، در نتایج تحقیقات خود اظهار داشت که هدف گزینی از طریق جهت دهی کلیه تلاش ها و تمرکز بروی هدف مورد نظر باعث انرژی زایی و فعالیت ذهن جهت بروز ایده های نو می شود. به عبارت دیگر هدف گزینی از طریق کشف و استفاده از استراتژی های متناسب با نوع وظایف احتمال دستیابی به موفقیت را افزایش می دهد (۲۵). که این یافته ها در راستای تحقیق حاضر بود. البته درازین و همکاران^۱ (۱۹۹۹)، در بررسی شناخت عوامل موثر بر خلاقیت کارکنان در سازمانها گزارش کردند که با توجه به ماهیت و میزان چالش پذیری مشاغل میزان خلاقیت در افراد و شرایط مختلف، متفاوت می باشد. افرادی که از قدرت خلاقیت بالایی برخوردار نیستند، بدون توجه به پیامدها و راه حل های دیگر، اولین راه حل موجود را برای حل مشکلات استفاده می کنند در حالیکه کارمندان خلاق از تمام توانایی های خود جهت ایجاد نتایج جدید و موثر بهره می برند (۱۴). بنابراین به نظر می رسد که برنامه ریزی وظایف اولین و موثر ترین گام در جهت مدیریت صحیح زمان باشد. در تحقیق حاضر نیز تفاوت معناداری در برنامه ریزی بلند مدت بین کارمندان خلاق با کارمندان غیر فعال مشاهده گردید که با تحقیقات زیادی همخوانی داشت. لئونایدز (۲۰۱۰)، در بررسی رابطه بین مدیریت زمان با خلاقیت گزارش کرد که برنامه ریزی روزانه فعالیت ها، اولویت بندی وظایف و کنترل برنامه ریزی بلند مدت از نیاز های اولیه افکار خلاق می باشد که این نتایج با یافته ها ی تحقیق حاضر همسو بود (۱۶).

یکی از مولفه های مهم مدیریت زمان در تحقیق حاضر میزان توانایی ورزشکاران در کنترل فشار زمان^۲ می باشد. کنترل زمان به معنای میزانی است که شخص معتقد است می تواند به طور موثر و مثبت زمان خود را

3 Amabile
4 . Mumford
5 . Job Challenging

1 . Darzin
2 . Percieved control of time

جدید را با روش های سنتی انجام کارها به طور متناسبی ترکیب کنند(۲۵).

یافته های تحقیقات انجام شده در این زمینه موید آن است که توانایی برنامه ریزی و هدف گزینی در کنار استقلال کاری مهمترین تفاوت بین کارکنان خلاق و کارکنان غیر خلاق می باشد(۱۷). از طرف دیگر مشاغل باید به گونه ای طراحی شود که ضمن برخورداری از ویژگی هایی از قبیل اهمیت و تنوع و تخصص، با معنی بودن، شرایط تفویض اختیار به کارکنان، بتواند بازخورد مناسب را فراهم نماید. البته در تحقیق حاضر میزان تفویض اختیار و خلاقیت مورد بررسی قرار نگرفته است که به عنوان محدودیت تحقیق مورد توجه می باشد و پیشنهاد می شود که در سایر تحقیقات این فاکتور نیز مورد مطالعه قرار گیرد. (۸). همچنین سازمانها باید با طراحی و اجرای کارگاه های آموزشی در زمینه آموزش روش های تقویت افکارخلاق و روش های نوین انجام کارها برای مدیران و کارمندی که علاقه مند به یادگیری مهارتهای ایجاد خلاقیت هستند، انگیزش و اشتیاق ایده های نو را در کارکنان ایجاد نمایند(۲۰). اما علاوه بر متغیرهای فردی، ویژگی های گروهی از قبیل میزان انسجام گروه^۲، ایجاد ارتباطات صمیمی و موثر بین اعضای سازمان(۲۶) و مهارتهای ادغام و تشریک مساعی از قبیل مدیریت تعارض و مهارتهای تیمی حل مشکلات از ویژگی هایی موثر بر خلاقیت کارکنان می باشند.

شود، عدم برخورداری از زمان کافی و مناسب مهمترین مشکل ایجاد ایده های جدید در سازمان های مختلف می باشد. رابینز(۱۹۹۷)، در این زمینه معتقد است که عدم برخورداری از زمان مناسب جهت فکر کردن، ترس از انتقاد و شکست و همچنین ترس از دست دادن منابع مهمترین موانع خلاقیت در سازمانها می باشد. به اعتقاد وی حمایت و پشتیبانی از ایده های نو و همچنین تخصیص پاداش می تواند تاثیر چشمگیری بر ایجاد افکار نو داشته باشد(۲). چان(۲۰۰۷) و همکاران معتقدند که کارکنان خلاق از لحاظ ویژگی های شخصیتی متفاوت از سایر کارکنان می باشند. برخورداری از بینش وسیع، کانون کنترل درونی، حساس بودن نسبت به مسائل سازمان، اشتیاق بالا، ریسک پذیری و اصرار بر راه حل ها و روش های نو در هنگام بروز مشکلات، از مهمترین خصوصیات آنها می باشد(۹۱۲). بریجرانو و یان(۲۰۰۷) نیز طی تحقیقاتی گزارش کردند که استراتژی های خود تنظیمی^۱، رابطه معناداری با خلاقیت کارکنان دارند. آنها گزارش کردند که برخورداری از ضریب هوشی بالا، استقلال در اجرای وظایف، مسوولیت پذیری و توانایی طراحی و سازماندهی در کنار پافشاری در اجرای وظایف تا زمان دستیابی به موفقیت از ویژگی های افراد خلاق می باشد(۷).

بنابراین گزینش و انتخاب کارمندی با چنین ویژگی هایی می تواند سبب افزایش خلاقیت کارکنان و در نهایت اثربخشی سازمان ها شود. استرنبرگ^۳(۲۰۰۵)، قدرت تصمیم گیری صحیح را مهمترین ویژگی افراد خلاق می داند. به این منظور کارکنان ضمن پرداختن کامل به وظایف، باید راه های مختلف انجام وظایف را بررسی کرده و با تمرکز کافی بر روی موضوع مورد نظر راه حل های

- 1 . Self- regulatory strategies
- 2 . Sternberg

3 . Team cohesion

منابع و مآخذ :

- ۱- حافظی، سهیلا، نقیبی، هدایت، نادری، عزت‌الله، مهری، سهیل، محمودی، حسین (۱۳۸۷)، بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی بارفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی. *مجله علوم رفتاری*، شماره ۲، ۱۹۳-۱۸۲.
- ۲- رابینز، استیفن پی (۱۹۹۷)، رفتار سازمانی، ترجمه پارسیان، علی، اعرابی، محمد. تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۳- ساکتی، پرویز و طاهری، علی (۱۳۸۹). ارتباط بین مدیریت زمان با میزان موفقیت دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشجویان دانشگاه شیراز. *آموزش در علوم پزشکی*. ۳(۱۰): ۳۰۰-۲۹۳.
- ۴- ملک آرا، جمشید (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل مالیاتی آذربایجان غربی، فصلنامه تخصصی مالیات، شماره چهارم، ص ۹۸-۸۱.
- 5-Amabile, T. M., Mueller, J. S., Simpson, W. B., Hadley, C. N., Kramer, S. J., & Fleming, L. (2002). *Time pressure and creativity in organizations: A longitudinal field study. Working Paper No. 02-073. Boston: Harvard Business School.*
- 6- Amabile TM (1998). *How to kill creativity. Harvard Business Review*, 76(9): PP:77-87.
- 7-Bidjerano, T., & Yun Dai, D. (2007). *The relationship between the big-five model of personality and self-regulated learning strategies. Learning and Individual Differences*, 17, PP: 69-81.
- 8-Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). *Effects of time-management practices on college grades. Journal of Educational Psychology*, 83(3), PP: 405-410.
- 9- Batey, M., & Furnham, A. (2006). *Creativity, intelligence, and personality: A critical review of the scattered literature. Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 132(4), PP:355-429.
- 10-Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2004). *Planning behavior and perceived control of time at work. Journal of Organizational Behavior*, 25, PP:937-950.
- 11- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). *A review of the time management literature. Personnel Review*, 36(2), PP:255-276.
- 12- Chun, Hsi Vivian Chen , Hung-Hui Li , and Ya-Yun Tang (2007). *Transformational Leadership and Creativity: Exploring the Mediating Effects of Creative Thinking and Intrinsic Motivation. Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia, PP:684-694.*
- 13- Dong I. Jung(2001). *Transformational and Transactional Leadership and Their Effects on Creativity in Groups. Creativity Research Journal. Vol. 13, No. 2, PP: 185-195.*
- 14- Drazin, R., Glynn, M. A., & Kazanjian, R. K. (1999). *Multilevel theorizing about creativity in organizations: A sensemaking perspective. Academy of Management Review*, 24, PP: 286-307.
- 15- Kelly WE.(2003). *As Achievement Sails the River of Time: The Role of Time Use Efficiency in Grade- Point-Average. Educational Research quarterly, Proquest Education Journal ; 27(4): PP:3-8.*

- 16- Leonidas A. Zampetakisa, Nancy Bourantab, Vassilis S. Moustakis(2010). *On the relationship between individual creativity and time management. Thinking Skills and Creativity 5 (2010).PP: 23–32.*
- 17- Lucas B. Ojo, David A. Olaniyan,(2008). *Effective Time Management in Organization Panacea or Placebo. European Journal of Scientific Research. ISSN 1450-216X Vol.24 No.1 .PP:127-133.*
- 18- Lynne Persing. D(1998). *Managing in polychronic times Exploring individual creativity and performance in intellectually intensive venues. Journal of Managerial Psychology,Vol. 14 No. 5, 1999, PP: 358-373.*
- 19-Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Philips, A. P. (1990). *College students time management: Correlations with academic performance and stress. Journal of Educational Psychology, 82, PP:760–768.*
- 20- MacQueen, C 1998, *Getting Ahead in Tertiary Study: A Practical Guide for Business, Social Science and Arts Students, UNSW Press, Sydney.*
- 21- Mumford MD, Gustafson SB (1988). *Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. Psychol. Bull. 103: PP:27-43.*
- 22- Oana Dău-Gaspar(2011). *The Teacher’s Creative Attitudes – An Influence Factor Of The Students’ Creative Attitudes. International Conference the future of education.*
- 23- Pillai , R.Schriesheim, C.A.and wiliams , E.S.(1999). *Farirness perceptions and trust of mediators for transformational and transactional leadership. Journal of management. 25 (6), PP:897 – 933.*
- 24- PIROLA-MERLO1. A AND LEON MAN .N(2004). *The relationship between individual creativity and team creativity:aggregating across people and time. Journal of Organizational Behavior. 25,PP: 235–257.*
- 25- Sternberg, R. J. (2005). *Amodel of educational leadership: Wisdom, intelligence, and creativity, synthesized. International Journal of Leadership in Education, 8(4),PP: 347–364.*
- 26- Taggar S(2002). *Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: a multilevel model. Academy of Management Journal ;45(2):PP: 315–30.*
- 27-Trueman, M., & Hartley, J. (1996). *A comparison between the time management skills and academic performance of mature and traditional-entry university students. Higher Education, 32, PP:199–215.*
- 28-Usunier, J. C., & Valette-Florence, P. (2007). *The Time Styles Scale. A review of developments and replications over 15 years. Time&Society, 16(2/3),PP: 333–366.*
- 29- Zampetakis, L. A. (2008). *The role of creativity and pro-activity on perceived entrepreneurial desirability. Thinking Skills and Creativity, 3,PP: 154–162.*
- 30- ZAMPETAKIS, L. A., BOURANTA, NANCY, MOUSTAKIS, V. S. (2010). *„On the relationship between individual creativity and time management”. In Thinking Skills and Creativity, vol. 5, no. 1, April, PP: 23-32.*

31- Zhou, J., & George, J. M. (2001). *When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. Academy of Management Journal, 44(4), PP:582–696.*