



تدوین مدل تاثیر توانمندی‌های آینده پژوهی در رابطه مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان در اصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش ایران

معصومه کلاته سیفری

استادیار دانشگاه مازندران، مازندران، ایران

فروغ محمدی

دانشجوی دکترای مدیریت بازاریابی و رسانه های ورزشی دانشگاه مازندران، مازندران، ایران (نویسنده مسئول)
Foroughmohammadi770@yahoo.com

حمید قاسمی

استادیار دانشگاه پیام نور، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۱۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۹

چکیده

هدف اصلی این پژوهش طراحی مدل تاثیر توانمندی‌های آینده‌پژوهی در رابطه مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان در اصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش ایران بود.

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شبکه رادیو ورزش ایران که تعداد آنها برابر ۱۰۶ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۵۱ نفر و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه‌های توانمندی‌های آینده‌پژوهی پارسا و همکاران، مهارت‌های فردی مدیریت زمان حافظی و پرسشنامه ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان مقیمی و همکاران استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات دو نرم افزار SPSS.V.20 و AMOS.V.18 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد توانمندی‌های آینده پژوهی می‌تواند برای مدیران و کارکنان شبکه رادیو ورزش جهت انجام برنامه ریزی‌های بهتر به منظور بهبود مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان و یافتن فرصت‌های مناسب رسانه‌ای برای کارکنان شبکه رادیو ورزش تاثیر گذار باشد.

واژه‌های کلیدی: آینده پژوهی، مدیریت زمان، خلاقیت، نوآوری.

۱- مقدمه

امروزه، افزایش کارایی و اثربخشی، از مهم ترین اهداف هر سازمان به شمار می رود و توانایی مدیران در مواجهه با فشار زمانی موجود و نحوه ی کنترل و مدیریت زمان و همچنین میزان پایبندی به اجرای تعهدات سازمانی در مقابل افراد، با توجه به نوع خدمات ارائه شده، از عوامل تاثیر گذار بر این کارایی و اثربخشی می باشد.

از این رو، عوامل محیطی تاثیرگذار بر کارایی سازمان ها و تغییرات سریع و عمیق در خواسته ها و نیازهای افراد از یک سو و لزوم ارتقاء عملکرد درون سازمان ها از طریق افزایش کارایی، بهره وری، نوآوری و خلاقیت از سویی دیگر، سبب شده که مدیران سازمانهای موفق، بیش از پیش به فنون مدیریت زمان توجه داشته باشند (زامپیتاکس، ۲۰۰۸: ۱۵۴).

تجربه نشان داده است، سازمانهای که زمان خود را به نحو بهتری مدیریت می کنند به سطح های بالاتری از بهره وری دست یافته و در اتخاذ و اجرای تصمیمات خود، دارای سرعت عمل بوده و از تکرار کارها جلوگیری می کنند. اعمال مدیریت زمان در این گونه سازمانها، در نهایت می تواند منجر به کاهش تمام هزینه های مالی و غیر مالی گردد.

مدیریت زمان، شامل: هدف گذاری، اولویت بندی هدف ها و کاربرد منابع موجود، برای دستیابی به اهداف کوتاه مدت یا بلند مدت می باشد (ساکتی، ۱۳۸۹: ۲۹۶). در این راستا کلی^۱ (۲۰۰۴)، میزان توانایی مدیران در مدیریت زمان را عامل اصلی موفقیت در انجام وظایف می داند. این عامل در نظر وی، بستگی به نحوه استفاده و کنترل زمان موجود و برنامه ریزی وظایف، با هدف جلوگیری از اتلاف وقت توسط مدیران و کارکنان دارد (زامپیتاکس، ۲۰۱۰: ۲۷).

لذا بهره گیری از مهارت های فردی زمان از مهم ترین مهارت های مورد نیاز هر فرد برای کسب موفقیت ها در تمام مراحل زندگی است. مهارت های فردی مدیریت زمان شامل برخی الگوهای عمومی رفتار است که اغلب افراد در زندگی شخصی و خانوادگی خود در استفاده از وقت و مدیریت آن به کار می برند (فراست، ۱۹۹۷: ۳۰).

از سوی دیگر، همه سازمان ها در ابعاد مختلف، برای نیل به هدف ها، باید گروهی از نیروهای لایق و کارآمد را در اختیار داشته باشند چرا که در هر سازمان، بسته به نوع فعالیت، نیروی انسانی، نقش اصلی را در افزایش بهره وری ایفا نموده و در اکثر کشورهای پیشرفته، نیروی انسانی خلاق به عنوان بزرگترین سرمایه به شمار می رود. درحقیقت، تحقق میزان بالای موفقیت و اثربخشدن سازمان ها تا حد زیادی بستگی به نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق دارد (آمبیل، ۱۹۹۹: ۷۸). به اعتقاد رابینز^۲ (۱۹۹۱) خلاقیت به معنای توانایی ترکیب ایده ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده هاست. نوآوری فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روشهای جدید عملیات است. به عبارت دیگر خلاقیت از به کارگیری تواناییهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. نوآوری عبارت است از عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه های نو ناشی از خلاقیت، به عبارت دیگر، در خلاقیت اطلاعات به دست می آید و در نوآوری، آن اطلاعات به صورتهای گوناگون عرضه می شود (رضائیان، ۱۳۷۳).

در واقع مدیریت زمان اگر چه پیامد بسیاری از تصمیم هایی می باشد که در زمان گذشته و حال اخذ می شوند و در آینده نزدیک و دور بروز می کنند، شکل زندگی آینده را می سازند اما جست و جوی آینده های مورد انتظار می تواند مسیر تحقق پیامد های مذکور را تغییر دهد و آنچه را که نیت ها و اراده ها خواستار آن است با توأسی به حق و شکیبایی و استقامت برای خود، خانواده و جامعه تحقق بخشد (حمیدی زاده، ۱۳۹۰: ۱۱۲). پس اهمیت حیاتی زمان یکی از اصول آینده پژوهی است، محور آینده پژوهی فعالیتی نظام مند و علمی در خصوص شناخت آینده و تلاش در راستای ساخت و شکل دهی به آن است که انسان را قادر می سازد تا به جای سکون و نظاره گر بودن در مقابل وقوع آینده های صلب و محتوم در راستای ساخت آینده های مطلوب خود تلاش کند (حاجیان، ۱۳۹۰: ۷۹). آینده، می تواند خوب، بد، فرصت ساز، تهدید آور، شیرین، تلخ، رویایی و غم انگیز بر پا شود. هدف آینده پژوهی، مطالعه منظم آینده و به عبارت دیگر علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به

در دهه‌های اخیر سرعت تغییرات محیطی به نحو شگفت آوری افزایش یافته است. بعلاوه، امروزه به ضرورت پیش‌بینی نیازها و راه‌های رفع آنها تأکید بیشتری می‌شود؛ زیرا سازمان‌ها مجبورند که یا خود را برای ایجاد چنین تغییراتی آماده سازند یا خطر مواجهه با بحران‌های احتمالی را بپذیرند (رضائیان، ۱۳۸۳: ۱۰۳).

درخصوص ارتباط توانمندی‌های آینده پژوهی، مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان پژوهشی به طور یکجا انجام نشده است، اما درخصوص هرکدام از متغیرها مطالعاتی انجام شده و نتایج بدست آمده است. به طوری که شاهی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه توانمندی آینده پژوهی و مهارت‌های فردی مدیریت زمان دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز به این نتایج دست یافتند که بین توانمندی آینده پژوهی و مهارت‌های فردی مدیریت زمان رابطه معنا داری وجود دارد و میان توانمندی آینده پژوهی دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معناداری وجود دارد.

هاشمی و نوری (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان آینده نگری تکنولوژی برای یکپارچه سازی سیستم نوآوری ملی با تجربه ی انگلستان، استرالیا و نیوزیلند با مقایسه و تجزیه و تحلیل و بررسی نقاط قوت و ضعف روش‌های آینده نگری در این کشورها به این نتایج دست یافتند. مفهوم اصلی سیستم نوآوری ملی تعاملی بین سازنده سیستم است. برای تقویت سیستم نوآوری ملی ما به تحریک، گسترش و تعمیق این تعاملات برای نوآوری موثرتر نیاز داریم. آینده نگری تکنولوژی مکانسیم مفید و مناسبی را برای دست یابی به آن ارائه می دهد و کمک می کند تا نیازهای اجتماعی و اقتصادی بلندمدت‌مان را مناسب تر تامین کنیم.

حاجی پور و وحید (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل مفهوم توسعه تفکر استراتژیک بر مبنای آینده پژوهی و خلاقیت با انجام تحقیق بنیادی که با مطالعات کتابخانه ای و تحلیل منطقی مفاهیم صورت گرفت و در انتها مدل مفهومی ارائه دادند به این مهم دست یافتند که آینده پژوهی در حقیقت دانش و معرفت شکل بخشیدن به آینده به گونه ای آگاهانه، فعالانه و

دنیای مطلوب فردا است (ملکی فر، ۱۳۸۵: ۱۰۲). برخی از مترجمان، برای واژه ی "Future Studies" معادل های آینده پژوهی، آینده شناسی یا مطالعات آینده را به کار برده اند (ندری، ۱۳۸۲: ۱۹). آینده پژوهی در پی آن است که انسان را برای این رویدادهای غیرمنتظره آماده کند (هوور، ۲۰۰۹: ۲۹). این دانش می کوشد تا با فراهم آوردن امکاناتی برای افزایش آگاهی از آینده، کنترل بر آن را افزایش دهد. به بیان روشن تر، آینده پژوهی برای مطالعه ی آینده و تحقق اهداف کلیدی خود، در پی آن است که انتظارات ما را از آینده شناسایی کرده و کمک کند که تمامی توان و ظرفیت عوامل شکل دهنده، در راستای تحقق مطلوب ترین بدیل آینده، جهت دهی شوند (لمپرت، ۲۰۰۸: ۲۸). مسأله این است که صاحب نظران و آینده پژوهان، باید به فکر آماده سازی، تربیت و بکارگیری افرادی در آینده باشند که روح و روان آنها مهارت های علم خلاقیت سنجیده و تفکر نوآورو اندیشه های جسورانه را آموخته باشد.

مدیران موفق آینده، بر مهارت ها و شایستگی هایی به مراتب متفاوت با مدیران پیشین نیاز دارند. از این رو، آماده سازی افراد برای آینده، بسیار فراتر از ایجاد مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز برای هدایت کسب و کار است و مستلزم سیستم ها و رویه هایی است که اهداف فردی و سازمانی را همسو نموده و ضمن برقراری ارتباط با مدیران و متخصصان، آن ها را به شیوه ی موثر توسعه دهد (هیل تروپ و اودال، ۲۰۰۷: ۲۴).

تداوم حیات سازمان‌ها به قدرت بازسازی آنها بستگی دارد؛ این بازسازی از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز، و اصلاح و بهبود روش‌های تحقق این اهداف انجام می‌شود؛ سازمان در مسیر تطبیق خود با تغییرات، ناگزیر از تقویت فراگردهای نوآوری و خلاقیت است، زیرا به مرور زمان، سازمان‌های غیر خلاق از دور خارج می‌شوند یا مجبور می‌شوند سیستم خود را اصلاح کنند. در واقع، بروز تغییرات محیطی و اثر آن بر واحدهای تجاری و صنعتی، ضرورت ایجاد تغییر در آنها را اجتناب ناپذیر می‌سازد. این تغییر ممکن است در کیفیت محصولات و خدمات، فن آوری؛ ساختار، فراگرد، سهم بازار، روابط کارگری، یا هر قسمت دیگر سازمان رخ دهد.

عنوان یک ابزار امیدوار کننده برای تلاش بینی مشترک در سازمان های مختلف کار می کنند. برای آینده مطالعات، یک روش ابتکاری، بصری جهت گیری و ساخت یافته برای ترویج یادگیری آتی جمعی، با تاکید ویژه بر پیش بینی از آینده ارائه می دهد.

تاکنون عوامل کلیدی موفقیت سازمانها توسط محققین در سازمان هادشرایط متفاوتی مورد بررسی قرار گرفته، در رسانه ها از جمله شبکه رادیو ورزش، به خصوص در عصر حاضر جذب مخاطب و ایجاد انگیزه برای شنود برنامه ها و در نتیجه تغییر رفتار و انعکاس اهداف رسانه مورد نظر، یکی از مهمترین کارهای رسانه هایی است که علاقمند به ماندن و ادامه فعالیت در جامعه هستند. با توجه به تعدد رسانه ها و قدرت انتخاب و گزینشگری مخاطب، یک رسانه برای موفقیت باید از ترفندهای متفاوت برای جذب و حفظ مخاطب استفاده کند. آنچه که در دنیای امروز باعث موفقیت و دوام رسانه ها می شود به نظر می رسد استفاده از توانمندی آینده پژوهی و مهارتهای فردی مدیریت زمان در جهت نیروی خلاقیت در سازمان است که می تواند رسانه ها را در پیشبرد سیاستها و اهداف خود نگه دارد.

لذا در این مطالعه سعی بر آن است تا به بررسی نقش توانمندی های آینده پژوهی در رابطه مهارتهای فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان در میان اصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش ایران بپردازد. لذا محقق درصد یافتن پاسخ به این سوال است که آیا با حفظ نقش میانجی توانمندی های آینده پژوهی بین مهارت های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان در بین کارکنان رسانه شبکه رادیو ورزش رابطه وجود دارد؟ و نهایتا به ارایه مدلی کارآمد در خصوص ارتباط بپردازد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و تحلیلی است که به صورت میدانی در شبکه رادیو ورزش ایران انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شبکه رادیو ورزش ایران که تعداد آنها برابر ۱۰۶ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۵۱ نفر

پیش دستانه است و خلاقیت، استراتژی در رابطه با ایده ها و توسعه راه حل هایی نو برای ایجاد مزیت رقابتی است.

هاشمی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی کیفی با عنوان طراحی الگوی آینده پژوهی در توسعه منابع انسانی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به این نتایج دست یافتند که روابط حاکم بر عوامل مولفه ای اثر گذار بر آماده سازی، توسعه ی منابع انسانی آینده ی سپاه و تبیین مبانی رفتاری آینده پژوهی با تاکید توسعه منابع انسانی می باشد که به عنوان برجسته ترین منبع راهبردی سازمان سپاه، مدیران و محققان منابع انسانی را یاری می نماید.

اصفهان (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی به این نتایج دست یافتند که توانایی مدیریت محدودیت زمان و برنامه ریزی بلند مدت کارکنان بیشترین تاثیر را بر میزان خلاقیت کارکنان دارند.

حمیدی زاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان نظریه زمان و آینده پژوهی بر اساس نظریه فهم و درک با رویکردی توصیفی استدلالی، بدیهه گویی و علت یابی به این نتایج دست یافتند که باساز و کار فهم و درک درست می توان پدیده حیات و شاهراه زمان را شناخت و می توان ساختمان آینده را از درون زمان بیرون آورد.

زامپتکس^۳ (۲۰۱۰) در بررسی رابطه بین مدیریت زمان با میزان خلاقیت فردی گزارش کرد که در ارائه ایده های خلاق رابطه تنگاتنگی با فرهنگ فضای سازمان دارد و مدیریت زمان را فاکتور موثر بر خلاقیت سازمانی است.

هینونی و روتسالیین^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان بررسی آتی کلینیک-روشی برای ترویج یادگیری آینده و تحریک آینده رادیکال به این نتایج دست یافتند که مفهوم آتی کلینیک، که یک کارگاه آتی مشارکتی و اکتشافی و روش پژوهش های آینده جمعی برای مقابله با عدم قطعیت، شناسایی اختلالات و تولید نوآوری را ارزیابی می کند. آینده کلینیک حمایت از تفکر آینده، آمادگی آتی و گفت و گو آتی تحریک آمیز، و بهره برداری از خلاقیت های مشترک برای بینش، ایده های جدید و راه حل های عملی برای انتخاب آینده موضوعات. آتی کلینیک در تمرینات چند ثابت شده است که به

جدول توزیع فراوانی و درصد و روش‌های آماری استنباطی از جمله تحلیل عاملی تاییدی با کمک دو نرم افزار SPSS.V.20 و AMOS.V.18 استفاده شد.

یافته‌های توصیفی

در ابتدا اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به ۳۲ مرد و ۱۹ زن مورد بررسی قرار گرفته در این پژوهش ارائه می‌شود.

یافته‌های استنباطی

فرضیه: بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری با حفظ نقش میانجی توانمندی‌های آینده پژوهی رابطه وجود دارد.

در ابتدا لازم است پیش فرض نرمال بودن داده‌ها کنترل شود. به این منظور باید مطمئن شویم داده‌ها کجی و کشیدگی شدید نداشته باشند. خروجی‌های مربوط به این پیش فرض در جدول (۲) نشان داده شده است.

و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه‌های توانمندی‌های آینده پژوهی ۴۳ سوالی پارسا و همکاران (۱۳۹۰) با زیر مولفه‌های درک مفهومی (۷ گویه)، توانایی محاسبات (۱۴ گویه)، روحیه آینده نگری (۱۰ گویه)، روش شناسی (۱۲ گویه) و پرسشنامه ۳۰ سوالی مهارت‌های فردی مدیریت زمان (حافظی، ۱۳۸۷) و پرسشنامه ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان ۱۲ سوالی مقیمی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تایید ۱۲ تن از متخصصین مدیریت ورزشی رسید. پایایی آن‌ها نیز در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار آلفا برای هر متغیر به صورت جداگانه و به صورت کلی محاسبه و در جدول زیر ارائه شده است. با توجه به جدول ۱ مقدار آلفا برای تمامی متغیرها بزرگتر از ملاک تصمیم‌گیری آلفا کرونباخ (۰/۷) است و پرسشنامه‌ها از پایایی خوبی برخوردار هستند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی میانگین، انحراف استاندارد، کشیدگی،

جدول (۱) مقدار آلفا کرونباخ متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	گویه‌ها	مقدار آلفا کرونباخ
۱	دانش	T1 (درک مفهومی)	۰/۶۴
۲	توانمندی‌ها	T2 (توانایی محاسبات)	۰/۷۴
۳	روای	T3 (روحیه آینده‌نگری)	۰/۷۹
۴	آینده	T4 (روش شناسی)	۰/۸۵
		کل پرسشنامه آینده پژوهی	۰/۸۳
	M (مهارت‌های فردی مدیریت زمان)	۳۰	۰/۷۱
	N (ایجاد خلاقیت و نوآوری)	۱۲	۰/۸۲

جدول (۲) آمار توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی

تحصیلات	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری
تعداد	۴۳	۶	۲
درصد	۸۴/۳	۱۱/۸	۳/۹
سابقه کاری	۱۰-۱ سال	۱۱-۲۰ سال	بالتر از ۲۱ سال
تعداد	۱۰	۳۴	۷
درصد	۱۹/۶	۶۶/۷	۱۳/۷

جدول (۳) شاخص های توصیفی مدل نهایی

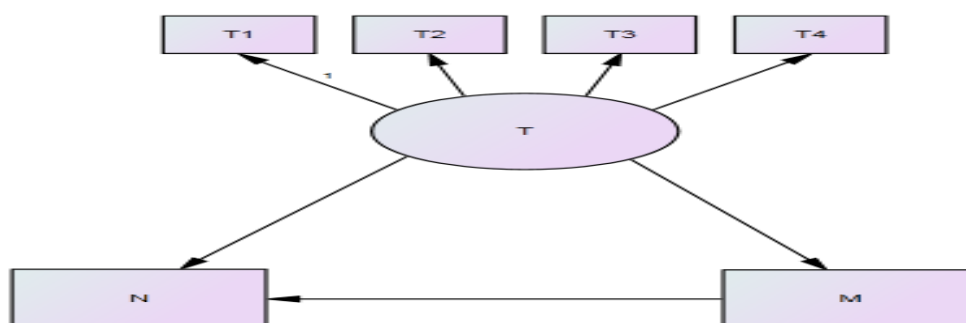
ردیف	متغیرها	M	SD	کجی		کشیدگی
				مقدار بحرانی	مقدار	
۱	M(مهارت های فردی مدیریت زمان)	۹۵/۲۰	۹/۱۱۰	۰/۹۸۳	۲/۸۶۷	۰/۲۶۸
۲	N(ایجاد خلاقیت و نوآوری)	۳۷/۲۴	۱۰/۱۱۵	-۰/۱۶۰	-۰/۴۶۶	-۱/۴۷۱
۳	T1(درک مفهومی)	۲۳/۸۰	۴/۲۹۰	۰/۴۷۴	۱/۳۸۱	-۰/۵۶۲
۴	T2(توانایی محاسبات)	۴۷/۳۱	۵/۹۳۸	۰/۱۸۵	۰/۵۳۸	-۱/۳۸۲
۵	T3(روحیه آینده نگری)	۳۳/۷۸	۵/۸۹۳	-۰/۰۳۶	-۰/۱۰۴	-۱/۷۱۰
۶	T4(روش شناسی)	۶۷	۱۰/۷۷۰	-۰/۲۰۸	۰/۶۰۷	-۱/۴۰۷

اکنون می توان با فرض نرمال بودن مدل ساختاری پیشنهادی در شکل (۱) را برازش داد. پس از تدوین نظری مدل و بررسی پیش فرض های مربوط به آن بایستی برازش مدل انجام شود که اطلاعات کلیت مربوط به آن در ادامه ارائه شده است و سپس جزئیات مدل ارائه می شوند.

با توجه به نتایج جدول (۲) چون مقادیر کجی و کشیدگی گزارش شده کمتر از مقدار بحرانی پیشنهادی نرم افزار است در نتیجه می توان بیان کرد که پیش فرض نرمال بودن داده ها برقرار است. همچنین جدول (۳) مقادیر همبستگی بین متغیرهای پژوهش را ارائه داده است که تمامی ارتباطها سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ قرار دارند و می توان نتیجه گرفت روابط بین متغیرها معنادار است.

جدول (۴) همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	M	N	T1	T2	T3
۱	M	-				
۲	N	۰/۶۱۹	-			
۳	T1	۰/۲۹۲	۰/۵۴۸	-		
۴	T2	۰/۳۵۶	۰/۵۶۲	۰/۸۲۹	-	
۵	T3	۰/۴۴۷	۰/۶۹۲	۰/۸۱۰	۰/۶۷۶	-
۶	T4	۰/۴۱۵	۰/۷۴۸	۰/۷۶۱	۰/۶۸۹	۰/۹۰۲



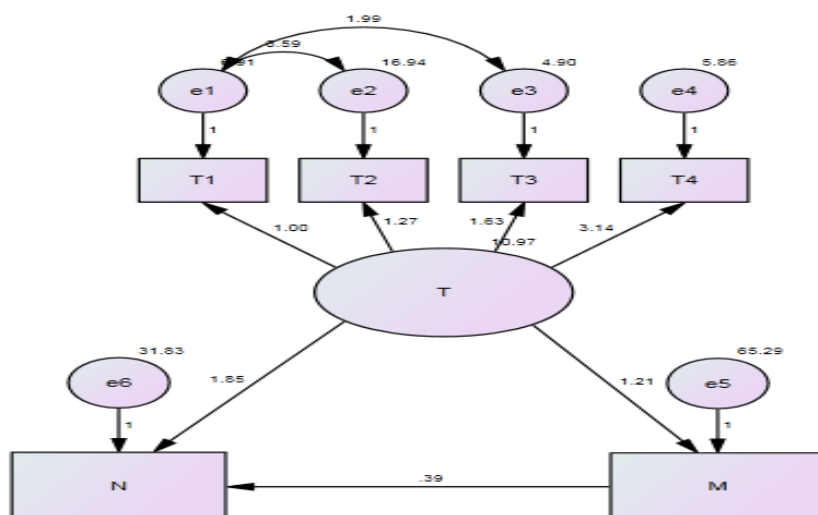
شکل (۱) مدل پیشنهادی مهارت های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری با حفظ نقش میانجی توانمندی های آینده پژوهی

جدول (۵): شاخص‌های مدل، مهارت‌های فردی مدیریت زمان، ایجاد خلاقیت و نوآوری و توانمندی‌های آینده پژوهی

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص‌های برازش	
برازش مطلوب	df بالاتر همراه با χ^2 کمتر	(۶)۵/۸۸۱	χ^2 CMIN= (آماره آزمون) (df درجه آزادی)	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۴۳۷	p-value (سطح معناداری)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۶۳	GFI (شاخص نیکویی برازش)	
برازش نسبتاً مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۸۷۰	AGFI (شاخص نیکویی برازش اصلاح شده)	
برازش مطلوب	کمتر از قدرمطلق چهار	۱/۰۲۶	RMR (ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقی‌مانده)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۱/۰۰۱	TLI (شاخص توکر-لویس)	تطبیقی
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴۶	RFI (شاخص برازش نسبی)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۱	CFI (شاخص برازش تطبیقی)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷۸	NFI (شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۱	IFI (شاخص برازش افزایشی)	
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰	RMSEA (ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد)	مقتصد
برازش نامطلوب	بیشتر از ۰/۵	۰/۳۹۱	PNFI (شاخص برازش مقتصد هنجار شده)	

ایجاد خلاقیت و نوآوری و مهارت‌های فردی مدیریت زمان با حفظ نقش میانجی توانمندی‌های آینده پژوهی را تایید می‌کنند. شاخص χ^2 ، TLI، RFI، NFI، IFI و CFI نیز بیشتر از ۰/۹ و نزدیک به یک گزارش شده است که تایید دیگری برای خوبی برازش مدل است. شاخص AGFI و PNFI نیز تا حدودی نامطلوب گزارش شده است و همگی تاییدی بر مدل برازش شده است که در شکل (۲) ارائه شده است.

برای بررسی کفایت مدل تمرکز بر روی شاخص‌های برازش مدل است. بر مبنای نتایج ارائه شده در جدول (۴) سطح معناداری مدل (۰/۴۳۷) بیشتر از سطح معناداری $\alpha = ۰/۰۵$ است. در نتیجه بین مدل اندازه‌گیری شده و داده‌های تجربی تفاوت معناداری وجود ندارند و مدل برازشی برای داده‌ها مناسب است. حاصل تقسیم آماره آزمون بر درجه آزادی برابر با ۰/۹۸ (کمتر از ۳ مطلوب) است. همچنین مقدار کوچک گزارش شده برای RMR و RMSEA به ترتیب ۱/۰۲۶ و صفر مناسب بودن مدل



شکل (۲): مدل نهایی ایجاد خلاقیت و نوآوری و مهارت‌های فردی مدیریت زمان با حفظ نقش میانجی توانمندی‌های آینده پژوهی

زمان، ۱۹/۸٪ از مقدار واریانس مهارت‌های فردی مدیریت زمان و دو مسیر مهارت‌های فردی مدیریت زمان و توانمندی‌های آینده پژوهی به ایجاد خلاقیت و نوآوری، ۶۸/۳٪ از مقدار واریانس ایجاد خلاقیت و نوآوری را تبیین می‌کنند.

همچنین جدول (۷) اثرات مستقیم و غیرمستقیم استاندارد و غیراستاندارد مسیرهای مدل را برای متغیرهای ایجاد خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های فردی مدیریت زمان و توانمندی‌های آینده پژوهی نشان می‌دهد.

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم و غیر استاندارد توانمندی‌های آینده پژوهی بر ایجاد خلاقیت و نوآوری (۰/۴۶۷) و اثر غیرمستقیم و استاندارد آن (۰/۱۵۵) در سطح معناداری $\alpha = 0/05$ معنادار است.

اکنون بایستی به بیان اطلاعات بیشتری از مدل در قالب مقادیر گزارش شده برای پارامترها و معناداری تفاوت آن‌ها با صفر بویژه برای ضرایب تاثیر یا ساختاری و در حالت کلی بیان جزئیات مدل که در شکل (۲) نیز نمایش داده شده، پردازیم. جدول (۶) اثرات برازش شده برای مدل را در قالب رگرسیون وزنی بیان می‌کند.

در حقیقت مقادیر برازش شده پارامترهای مدل که در جدول (۶) گزارش شده است مربوط به مقدار برآورد استاندارد پارامترهای مدل است که در شکل (۲) نیز به صورت شهودی ارائه شده است. نتایج جدول سطح معناداری را برای ضرایب رگرسیونی بسیار نزدیک به صفر گزارش می‌دهد و می‌توان نتیجه گرفت که روابط بین آن‌ها معنادار است. همچنین مقدار واریانس ارائه شده در ستون آخر، به عنوان نمونه نشان می‌دهد که مسیر توانمندی‌های آینده پژوهی به مهارت‌های فردی مدیریت

جدول (۶): مقادیر برازش شده پارامترهای مدل نهایی

ردیف	مسیرهای مدل			b	SE	β	p-value	R ²
	M	T	<---					
۱	M	T	<---	۱/۲۱۱	۰/۳۷۸	۰/۴۴۵	۰/۰۰۱	۰/۱۹۸
۲	T1	T	<---	-	-	۰/۷۸۳	-	۰/۶۱۴
۳	T2	T	<---	۱/۲۶۸	۰/۱۴۷	۰/۷۱۴	***	۰/۵۱۰
۴	T3	T	<---	۱/۶۳۰	۰/۱۷۹	۰/۹۲۵	***	۰/۸۵۶
۵	T4	T	<---	۳/۱۳۶	۰/۳۹۱	۰/۹۷۴	***	۰/۹۴۸
۶	N	T	<---	۱/۸۴۷	۰/۳۴۹	۰/۶۱۱	***	۰/۶۸۳
	N	M	<---	۰/۳۸۶	۰/۱۰۲	۰/۳۴۸	***	

***P < 0.001

جدول (۷): اثرات مستقیم و غیرمستقیم مسیرهای مدل نهایی

	اثرات مستقیم و غیرمستقیم مسیرهای مدل نهایی						
	T1	T2	T3	T4	N	M	
غیراستاندارد	۱	۱/۲۶۸	۱/۶۳۰	۳/۱۳۶	۱/۸۴۷	۱/۲۱۱	مستقیم
	-	-	-	-	۰/۴۶۷	-	غیرمستقیم
	۱	۱/۲۶۸	۱/۶۳۰	۳/۱۳۶	۲/۳۱۴	۱/۲۱۱	کل
استاندارد	۰/۷۸۳	۰/۷۱۴	۰/۹۲۵	۰/۹۷۴	۰/۶۱۱	۰/۴۴۵	مستقیم
	-	-	-	-	۰/۱۵۵	-	غیرمستقیم
	۰/۷۸۳	۰/۷۱۴	۰/۹۲۵	۰/۹۷۴	۰/۷۶۵	۰/۴۴۵	کل
	استاندارد			غیراستاندارد			M
	کل	غیرمستقیم	مستقیم	کل	غیرمستقیم	مستقیم	N
	۰/۳۴۸	-	۰/۳۴۸	۱/۳۸۶	-	۰/۳۸۶	

بحث و نتیجه گیری

در عصری که تغییر مداوم و عدم اطمینان از مهم‌ترین ویژگی‌های آن است و کسب و کارها هر روز با مسائل جدید و ناشناخته‌ای از جنس آینده روبه‌رو هستند، چگونه می‌توان برای آینده برنامه‌ریزی کرد؟ مسلماً برای شناختن آنچه آینده نامیده می‌شود، تکنیک‌های مختلفی بروز کرده‌اند. آینده‌نگری، آینده‌نگاری، آینده‌آزمایی و... که در کشورهای مختلف بنا به اهمیتی که برای این موارد قائل هستند نسبت به آن در زمینه‌های تحقیقاتی و واکنش‌های متفاوتی انجام می‌دهند. عصر حاضر، عصر آینده پژوهی است و مدیریت آینده، یکی از راهبردهای اساسی برای اداره جامعه بشری به حساب می‌آید. توجه به مهارت‌های ادراکی و توسعه آن از جمله راه‌های دستیابی به این مهم می‌باشد. سرعت تغییرات در دنیای امروز بیشتر از گذشته است و همه سازمان‌ها، دولت‌ها، گروه‌ها و مردم با پیش‌بینی آینده، باید خود را برای رودرویی با آن آماده کرده و چشم‌اندازهای ممکن، محتمل و مرجح را به کمک آینده پژوهی برای خود انتخاب نمایند. لذا هدف اصلی این پژوهش طراحی مدل تاثیرتوانمندی‌های آینده پژوهی در رابطه مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان درصاحب رسانه شبکه رادیو ورزش ایران بود. لذا بدین منظور با مطالعات گسترده‌ای که درخصوص تاثیرتوانمندی‌های آینده پژوهی و ابعاد آن، مهارت‌های فردی مدیریت زمان و خلاقیت و نوآوری در سازمان صورت گرفت، ضمن بیان مبانی تئوریک این موضوع به بررسی اثرگذاری توانمندی‌های آینده پژوهی در رابطه مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان پرداخته شد.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان با میانجی‌گری توانمندی‌های آینده پژوهی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مسیر توانمندی‌های آینده پژوهی به مهارت‌های فردی مدیریت زمان، ۱۹/۸ درصد از مقدار واریانس مهارت‌های فردی مدیریت زمان و دو مسیر مهارت‌های فردی مدیریت زمان و توانمندی‌های آینده

پژوهی به ایجاد خلاقیت و نوآوری، ۶۸/۳ درصد از مقدار واریانس ایجاد خلاقیت و نوآوری را تبیین می‌کنند. مطابق با یافته‌ها، فرضیه اصلی پژوهش، با توجه به ضریب همبستگی مورد تایید قرار گرفت. از لحاظ توانمندی‌های آینده پژوهی در رابطه با مهارت‌های فردی مدیریت زمان با یافته‌های شاهی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی وجود دارد، از لحاظ رابطه مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان با بخشی از یافته‌های اصفهانی (۱۳۸۹) و زامپتکس (۲۰۱۰) همخوانی وجود دارد. از لحاظ توانمندی‌های آینده پژوهی و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان با بخشی از یافته‌های حاجی پور و وحید (۱۳۹۲)، هاشمی و نوری (۱۳۹۳) و هینونی و روتسالیین (۲۰۱۳) همخوانی وجود دارد. لازم به ذکر است با توجه به جدید بودن موضوع تا کنون کم‌تر تحقیقی با استفاده از هر سه متغیر انجام شده است. بنابراین مقایسه با تحقیقات قبلی امکان پذیر نیست. در نهایت برآزش مدل ذکر شده مطلوب می‌باشد، در تبیین یافته‌های فوق می‌توان گفت: امروزه سازمان‌ها بویژه سازمان‌های آینده‌گرا با پیش‌بینی و آینده‌نگری در حرکت به سمت آینده‌ای ناشناخته

همواره با تغییرات غیر قابل پیش‌بینی روبرو خواهند شد. این تغییرات امروزه رادیکالی و بسیار ناگهانی هستند به گونه‌ای که امروزه بدان سونامی تغییرات گفته می‌شود (سانتاگادا، ۲۰۱۲: ۳۰۰).

لذا نقش و تأثیر تفکر آینده‌نگارانه در خلق یک سازمان توانمند و مترقی و روشنفکر، بر هیچ صاحب‌نظری پوشیده نیست. بی‌شک سازمانی که فاقد افرادی متفکر و آینده‌نگر باشد به مرور زمان، شاهد کنار زدن این سازمان از صحنه پیشرفت، ترقی و آبادانی خواهیم بود. باید سازمان را در برابر تغییرات آینده آماده و قوی کنیم، در غیر این صورت همه چیز خود را در برابر چالش‌ها آینده محکوم به شکست و نابودی می‌کنیم (داتور، ۱۹۹۶: ۱۰۷).

به یقین آنچه که استحکام سازمان‌ها از جمله سازمان شبکه رادیو ورزش را در رویارویی با چالش‌های آینده تضمین و قوام می‌بخشد، ایجاد بسترها و ترویج و تشویق افراد آن سازمان به توانمند کردن افکار آینده

بازنگری، ایجاد خلاقیت و نوآوری را برای این مجموعه نیز طلب می کند.

در مجموعه سازمان به نظر می رسد در بخش درون سازمان نیازمند یک ایده کلی یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیّت و کیفیت فعالیت های سازمانی هم چون افزایش بهره وری، کاهش هزینه ها، تولیدات یا خدمات جدید و تولید برنامه و مواد رسانه ای از روش های بهتر با بازنگری در روش های گذشته و... روبرو هستیم. از مدیریت سازمان تا کوچکترین عناصر موجود، از اسامی امور که آمادگی جذب و تقویت ایده های نو و اندیشه های بدیع را سرلوحه خویش قرار می دهد تا اموری که به ترتیبات بعدی عناصر سازمانی مربوط می شوند، هم چون بازنگری در فرایند فعالیت اداری، کاهش بوروکراسی و تلاش در جهت کیفیت بخشیدن به امور در کنار بالا بردن دانش و ایجاد تجربه ها و تخصص ها در میان عناصر و کارکنان آن مجموعه می باشد.

با توجه بر جذب افراد با دانش مختلف در زمینه های مورد نظر، همه می توانند مورد توجه در پی ریزی خلاقیت و نوآوری باشند. این زمینه ها با بالا بردن توانمندی در ارائه ایده های خلاق از طریق باز تعریف و برقراری ارتباطات جدید در مسائل امکان پذیر است.

ایجاد انگیزش در افراد خلاق برای به فعل در آوردن ایده های خود و برقراری فضایی مستعد جهت شکل گیری و بروز خلاقیت ها، از دیگر زمینه های وجود آمدن نوآوری است.

برای بروز خلاقیت شرایط و زمینه های متفاوتی مطرح است راههای عمده ای که می تواند محرک خلاقیت باشد، عبارتند از:

۱) فضای خلاق: یکی از راههای مهم ظهور نوآوری به وجود آوردن فضای محرک خلاقیت است. بدین معنی که مدیریت باید همیشه آماده شنیدن ایده های جدید از هرکس در سازمان باشد. در واقع سازمان

نگارانه و استراتژیک در حوزه های مختلف می باشد. بی شک گسترش دامنه ی فعالیت های مهندسی ذهن، یک علم باارزش و یک عامل بازدارنده در برابر تهدید های داخلی و خارجی است که دارای آثار چشمگیر و درخشان در جهت تحقق سند چشم انداز توسعه است. بنابر اهمیت این موضوع، برابر اساس سند چشم انداز ۲۰ساله ی توسعه ی کشور، ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و موثر در روابط بین الملل. بی تردید نقش ایده های نوآور و تصمیم گیری های استراتژیک را به عنوان یک عامل توسعه اجتماعی و اقتصادی را نمی توان در پویایی و توسعه ی این چشم انداز کم اهمیت و نادیده گرفت. در این میان چنانچه بخواهیم به این افق با عظمت دست یابیم، تحقق عملی و علمی این امر ممکن و دارای توجیه است. اگر صاحب نظران، سیاست گذاران و تصمیم گیران کشور و متولیان امر تعلیم و تربیت و رسانه ای به عمق و آثار شیوه ی تصمیم گیری و مبانی تفکر آینده سازان خویش خصوصاً قشر جوانان کشور، اهتمام ویژه نوزند و به فکر بازنگری فناوری تصمیم گیری و پرورش افکار دانش افزای جامعه نباشند، این مسأله چه بسا باعث ایجاد یک توهم کاذب و غیر واقعگرایانه از تحقق سند چشم انداز ۲۰ساله و آسیب های استراتژیک غیر قابل جبران به آینده این کشور خواهد شد. مستندات تاریخی و علمی سقوط تمدن های عظیم و شکوفایی ملت ها و تمدن های پیشرفته ی زیادی را ترسیم کرده است که همه ی این موارد اهمیت وجود سرمایه های فکری ملت ها را در توسعه یا عقب ماندگی تمدن ها به وضوح به نمایش می گذارد. این قدرت خواه ناخواه در آینده ای نزدیک گران بهاترین و خلاق ترین ثروت مشترک همه بشریت خواهد بود (مرکز مطالعات و تحقیقات مجمع تشخیص مصلحت نظام).

پیشرفت در رسانه در کنار پیشرفت در عرصه های علمی، فناوری و اجتماعی کشور از اهمیت بالایی برخوردار است و این نهاد را ردیف نهادهای فرهنگ ساز و تاثیر گذار حفظ می کند. اهمیت روز افزون این مقوله

از آنجائی که افراد موفق در سازمان کسانی هستند که ارزش زیادی برای وقت قائلند و به طور مداوم سعی می‌کنند خود را بهتر فرماندهی کرده و کارآمدتر هستند. لذا کارکنان شبکه رادیو ورزش می‌توانند با پیش بینی وقایع، توانایی خود را در واکنش نشان دادن به فرصت‌های درحال پیدایش افزایش دهند. اصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش برای این که عاقلانه عمل کنند، بایستی نسبت به اقدامات خود و نحوه بهره‌وری از زمان آگاهی و شناخت کافی داشته باشند. از این رو ضرورت دارد نگرش و برداشت خود را نسبت زمان تغییر بدسیم که زمان سرمایه‌ای محدود اما دست‌یافتنی و مهارکردنی است، پس لازم است شبکه رادیو ورزش به طور مستمر، فرهنگ نحوه صحیح استفاده از زمان و توجه به آینده و تفکر خلاق را در بین کارکنان و مخاطبان خود ترویج دهند.

پیشنهادهای

- ✓ ایجاد و فراهم نمودن بستری برای بروز خلاقیت‌ها، به عبارتی با ارائه برنامه‌های شنیداری که در عین کاربردی بودن بتوانند در ارتقاء سطح اندیشه و تفکر مخاطب نقش ایفا کند.
- ✓ زمینه‌سازی برای همکاری، ایده‌پردازی مخاطبان از طریق ارتباطات دوجانبه و تبادلاتی از این دست؛ هم‌چون نظرسنجی و سنجش نگرش و... که می‌توانند در ایجاد همبستگی بیشتر رسانه و مردم و افزایش تاثیر پذیری موثر باشد.
- ✓ برنامه‌ریزی برای آموزش مهارت‌های مدیریت زمان به منظور افزایش توانمندی آینده‌پژوهی اصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش
- ✓ تحریک و تشویق طیف گسترده‌ای از اصحاب رسانه ورزش بسوی تفکر بلند مدت و سوق دادن آنها به سمت ارزیابی نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات به منظور آشنا ساختن رسانه یا فعالیت‌های قابل اجرا در حوزه علم و آینده‌پژوهی و نوآوری
- ✓ کشف فرصت‌های آینده به منظور تعیین اولویت‌های سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های آینده‌نگری و نوآوری

باید در جستجوی این گونه‌فکرها باشد و تنها منتظر ارائه اندیشه جدید نماند. به کارگیری سیستم مدیریت استعداد ابزار موثری در سازمان به شمار می‌رود. مدیران با به کارگیری این ابزار می‌توانند مهارت‌های کارکنان مستعد را به طرز صحیحی گسترش دهند. ممکن است شما با افراد مستعد زیادی برخورد کنید که در سازمانی مشغول بکارند ولی نمی‌توانند نتایج قابل توجهی تولید کنند. این به خاطر فقدان سیستم مدیریت استعداد مناسب روی می‌دهد. سیستم مدیریت استعداد چهار عنصر دارد: جذب استعدادها - حفظ استعدادها - اداره و مدیریت استعدادها - کشف کردن استعدادها.

(۲) دادن وقت برای خلاقیت: موسسات برای این منظور می‌توانند دفتر مخصوصی را به هریک از کارکنانی که شایستگی لازم را دارند اختصاص دهند.

(۳) برقراری سیستم پیشنهادات: یکی از روشهای ترغیب خلاقیت برقراری سیستم دریافت پیشنهادات است بدین ترتیب روشی برای ارائه پیشنهادات فراهم می‌شود.

(۴) ایجاد واحد مخصوص خلاقیت: در بعضی از سازمانها این گروه را واحد تحقیق و توسعه می‌نامند. این گونه واحدها وقتشان را صرف یافتن ایده‌های جدید برای ارائه خدمات یا ساختن محصول، فناوری می‌کنند و گاهی تحقیق محض انجام می‌دهند. این گونه تحقیقات برای پیشرفت دانش بدون تلاش برای یافتن کاربرد فوری آن صورت می‌گیرد. البته بعدها این اندیشه‌های محض می‌تواند جنبه کاربردی داشته باشد. ولی امروزه تحقیقات کاربردی بیشتر معمولو مورد توجه است.

(۵) در زمینه تولید مواد رسانه‌ای، برنامه‌های رادیویی می‌توان به دو راهکار اندیشید یکی پیگیری و به ثمر نشاندن طرح‌های متعدد پایه‌ریزی شده در سال‌های اخیر است و دیگری زمینه‌سازی در جهت جلب ایده‌های نو برای تولید برنامه‌ها و طرح‌های مبتکرانه با ایجادفضایی برای تجربه‌های نو (حیاتی، ۱۳۸۷: ۱۱).

فهرست منابع

- (۱) رضائیان، علی (۱۳۸۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی (سمت).
- (۱۲) رضائیان، علی (۱۳۷۳). اصول مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی (سمت).
- (۱۳) شاهی، سکینه، قاسمی، فرزانه، شهبابی، مرتضی (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه توانمندی آینده پژوهی و مهارتهای فردی مدیریت زمان دانشجویان"، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران: مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما.
- (۱۴) فراست، پیتر (۱۳۷۷)، "کاهش فشارها از راه مدیریت زمان"، صنعت و مطبوعات، ۶-۵، ۳۱-۲۸.
- (۱۵) لمپرت، رابرت جی و همکاران (۱۳۸۵). برنامه ریزی پابرجا برای یک قرن: رویکردی نو در برنامه ریزی استراتژیک برای صدسال آینده. ترجمه وحید وحیدی مطلق و بهروز زارعی. تهران: انتشارات اندیشکده ی صنعت و فن آوری (آصف).
- (۱۶) ملکی فر، عقیل (۱۳۸۵). الفبای آینده پژوهی و علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فرد. تهران: انتشارات کرانه ی علم.
- (۱۷) مرکز مطالعات و تحقیقات مجمع تشخیص مصلحت نظام <http://www.csr.ir/center.aspx?lng=fa>
- (۱۸) ندری، کامران و غلامرضا، گودرزی (۱۳۸۲). "بررسی تحلیلی اصول، قواعد و روش های آینده نگری علمی". طرح پژوهشی،
- (۱۹) کمسیون تلفیق و هم آهنگی، مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- (۲۰) هاشمی، حسین، علی اکبری، حسن، محمد، نادری خورشیدی، علیرضا (۱۳۸۹)، "طراحی الگوی آینده پژوهی در توسعه ی منابع انسانی (مورد: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی)، سال دوم، ۲، ۷۰-۴۷.
- (۲۱) هاشمی، ایمان، نوری، پرویز (۱۳۹۳)، "آینده نگری تکنولوژی برای یکپارچه سازی سیستم نوآوری ملی با تجربه ی انگلستان"
- (۲۲) استرالیا و نیوزیلند، "کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران: مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما.
- (۱) اصفهانی، نوشین (۱۳۹۰)، "ارتباط بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان ادارات تربیت بدنی"، پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۷، ۷۷-۸۸.
- (۲) پارسا، عبد الله، کشاورزی، فهیمه، دهقان، نجمه (۱۳۹۰). "سنجش میزان اثربخشی آموزش عالی بر توانمندی های آینده شناسی و موقعیت تحصیلی دانشجویان (مطالعه موردی دانشگاه شهید چمران)"، اولین همایش بین المللی مدیریت، آینده نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی، کردستان.
- (۳) ساکتی، پرویز و طاهری، علی (۱۳۸۹)، "ارتباط مدیریت زمان با موفقیت تحصیلی دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد
- (۴) دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشگاه شیراز، "مجله آموزش در علوم پزشکی، ۳، ۲۹۳-۳۰۰.
- (۵) حمیدی زاده، محمد رضا (۱۳۹۰)، "نظریه زمان و آینده پژوهی براساس نظریه ی فهم و درک"، مطالعات مدیریت راهبردی، ۶، ۸۱-۱۱۱.
- (۶) حاجیانی، ابراهیم (۱۳۹۰)، "معیارهای ارزیابی روش شناختی تکنیک آینده"، فصلنامه راهبرد، ۵۹، ۱۰۵-۷۷.
- (۷) رابینز، استیفن (۱۳۶۹). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه دکتر قاسم کبیری، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
- (۸) حاجی پور، بهمن، شهرام، وحید (۱۳۹۲). "طراحی مدل مفهومی توسعه تفکر استراتژیک بر مبنای آینده پژوهی و خلاقیت". کنفرانس ملی آینده پژوهی جمهوری اسلامی ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی، موسسه پژوهی مدیریت راهبردی فاتح پژوه آینده.
- (۹) حافظی، سهیلا، نقیبی، هدایت، نادری، عزت اله، نجمی مهر، سهیل، محمودی، حسین (۱۳۸۷) "بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی"، مجله علوم رفتاری، ۲، ۱۸۳-۱۹۲.
- (۱۰) حیاتی، وحید (۱۳۸۷). "نوآوری و رسانه"، مجله رواق هنر و اندیشه، ۲۳، ۶-۱۶.

- 23) Hoover, W. (2009). The Future Of Human Resources: Technology Assists In Streamliing Your HR Department. Colorado Biz, 29, 4 – 27.
- 24) Zampetakis, L. A. (2008). The role of creativity and pro-activity on perceived entrepreneurialdesirability. Thinking Skills and Creativity, 3, 154–162 .
- 25) Zampetakisa, L. A., Bourantab , N, Moustakis, V. S. (2010). „On the-relationship between individual creativity and time management”. In Thinking Skills andCreativity, 5, 23-32.
- 26) Udall, S. and Hiltrop, J. (2007). The Accidental Manager: Surviving the Transition from Professional to Manager, New York [u.a.] : prentice Hall Europ.
- 27) Amabile TM (1998). How to kill creativity. Harvard Business Review, 76(9),77-87.
- 28) Santagada, G. (2012), Working with Change Management in the Global Environment, , Singapore: International Conference on Management and Education Innovation IPEDR, 37, 300-304.
- 29) Dator, J. (1996). “Futures studies as appliedknowledge”, edited by Richard A. Slaughter“ ,New thinking for a new millennium”, LondonRoutledge,3,105-115.
- 30) Heinonen S, Ruotsalainen J,(2013). Futures Clinique—method for promoting futures learning and provoking radical futures,European Journal of Futures Research,24,2-12

یادداشت‌ها

- ¹. Celi
- ². Rabinz
- ³. Zampetakisa
- ⁴. Heinonen, Ruotsalainen