

شناسایی رابطه مدیریت زمان با خلاقیت مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان

محسن کوثری پور^۱

بهاره خسروی راد^۲

نفیسه زارع فخریان^۳

غلامعلی کارگر^۴

تاریخ وصول: ۹۱/۵/۱

تاریخ پذیرش: ۹۱/۹/۷

چکیده

هدف از تحقیق حاضر شناسایی رابطه مدیریت زمان با خلاقیت مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. روش انجام تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بوده که در آن ۳۰۷ نفر از کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت زمان با (۰/۸۹) α و پرسشنامه استاندارد خلاقیت شغلی جزئی (۰/۷۶) α استفاده شد. از آمار توصیفی به منظور طبقه‌بندی داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده‌ها و آزمون-های همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه برای تعیین ارتباط و پیش‌بینی متغیرهای پژوهش استفاده گردید. با توجه به نتایج تحقیق، ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت زمان و مؤلفه‌های آن با خلاقیت مشاهده شد. نتایج رگرسیون نشان داد که ۴۴/۷٪ از واریانس کل تغییرات میزان خلاقیت به مؤلفه‌های مدیریت زمان مربوط می‌شود. بر اساس نتایج، ارتباط تنگاتنگی بین چرخه بهره‌وری زمان با برنامه‌ریزی و خلاقیت وجود دارد. همچنین برنامه‌ریزی یکی از مهم‌ترین فاکتورهای مدیریت زمان است. برنامه‌ریزی زمان‌های کاری و امور شخصی نقشی

Email:m.kosaripoor@yahoo.com

^۱ - دانشجوی دکتری دانشگاه پیام نور

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی

^۳ - کارشناس ارشد مدیریت ورزشی واحد علوم و تحقیقات کردستان

^۴ - استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

موثر در تمایل به برنامه‌ریزی و خلاقیت ایفا می‌کنند. به علاوه زمان‌بندی امور شخصی روزانه افراد می‌تواند اهمیت بسیاری در استفاده از زمان در دسترس در طول روز داشته باشد

واژگان کلیدی: خلاقیت، وزارت ورزش و جوانان، مدیریت زمان

مقدمه

محیط پویا و در حال تغییر سازمان‌های امروزی ایجاب می‌کند مدیران، برای ادامه حیات سازمان تحت مدیریت خود و توانایی حضور و بقاء در چرخه رقابت جهانی، تغییرات اساسی در مهارت‌ها و روش‌های اداره امور، ایجاد نمایند (جانگ^۱، ۲۰۰۱). با توجه به این که امروزه، افزایش کارایی و اثربخشی از مهم‌ترین اهداف هر سازمان به شمار می‌رود و توانایی مدیران در مواجهه با فشار زمانی موجود به نحوه کنترل و مدیریت زمان و همچنین پایبندی به اجرای تعهدات سازمانی در مقابل افراد، با توجه به نوع خدمات ارائه شده، از عوامل تأثیرگذار بر این کارایی و اثربخشی می‌باشد، اهمیت تغییرات یاد شده، دو چندان می‌گردد. از این‌رو، عوامل محیطی تأثیرگذار بر کارایی سازمان‌ها و تغییرات سریع و عمیق در خواسته‌ها و نیازهای افراد از یک سو و لزوم ارتقاء عملکرد درونی سازمان‌ها از طریق افزایش کارایی، بهره‌وری، نوآوری و خلاقیت از سوی دیگر، سبب شده که مدیران سازمان‌های موفق، بیش از پیش به فنون مدیریت زمان توجه داشته باشند (زیمپتاکیس^۲، ۲۰۰۸). تجربه نشان داده است، سازمان‌هایی که زمان خود را به نحو بهتری مدیریت می‌کنند به سطح بالاتری از بهره‌وری دست یافته و در اتخاذ و اجرای تصمیمات خود، دارای سرعت عمل بوده و از تکرار کارها جلوگیری می‌کنند. اعمال مدیریت زمان در این‌گونه سازمان‌ها، در نهایت می‌تواند منجر به کاهش تمام هزینه‌های مالی و غیرمالی گردد.

^۱. Jung

^۲. Zampetakis

شناسایی رابطه مدیریت زمان با خلاقیت و کارکنان...

نتایج پژوهش‌های انجام شده، پایین بودن میزان کارایی کارکنان در کشور ما را در مقایسه با کشورهای از قبیل ژاپن و کره تأیید می‌کند. متوسط کارایی کارکنان ژاپنی، ۴۹ تا ۶۰ ساعت در هفته و کارایی کارکنان کره‌ای ۵۴ تا ۷۲ ساعت می‌باشد در حالی که کارایی کارکنان ایرانی، به‌طور متوسط ۶ تا ۹ ساعت در هفته می‌باشد. در این میان، مدیریت زمان و نحوه تخصیص آن به وظایف مختلف توسط مدیران سازمان‌ها، به‌منظور ارتقاء بهره‌وری و کارایی کارکنان، امری ضروری به نظر می‌رسد. در حقیقت چگونگی استفاده از زمان، می‌تواند یک عامل تمایز مهم میان مدیران موفق و مدیران ناموفق در سازمان‌ها باشد (حافظی و همکاران، ۱۳۸۷). مدیریت زمان شامل: برنامه‌ریزی زمان، اولویت‌بندی کارها و اهداف و کاربرد منابع برای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت یا بلندمدت می‌باشد (ساکتی، ۱۳۸۹). در این راستا کلی^۱ (۲۰۰۳) میزان توانایی مدیران در مدیریت زمان را عامل اصلی موفقیت در انجام وظایف می‌داند. این عامل از نظر وی، بستگی به نحوه استفاده و کنترل زمان موجود و برنامه‌ریزی وظایف، با هدف جلوگیری از اتلاف وقت توسط مدیران و کارکنان دارد (زیمپتکیس، ۲۰۱۰).

ملک آرا (۱۳۸۸) ضمن معرفی مدیریت زمان به عنوان مؤلفه اصلی علم مدیریت، نبود زمان لازم برای انجام وظایف را عامل اصلی فشار روانی مدیران برشمرده و بیان داشته که مدیریت زمان به معنای استفاده مؤثر از منابع و راهی برای رسیدن به اهداف مورد نظر می‌باشد. اوجو^۲ (۲۰۰۸) طی پژوهشی با عنوان مدیریت کارای زمان در سازمان‌ها، هدف از مدیریت زمان را اختصاص زمان بیشتر به فکر کردن در مورد وظایف و نه انجام وظایف بیشتر در زمان کمتر، تعریف کرده است. یکی از مسائل مهمی که در بحث مدیریت زمان مطرح می‌شود، از بین بردن و یا کاهش اتلاف وقت می‌باشد. از آنجا که بیشتر وقت مدیران برای شرکت در جلسات و اتخاذ تصمیم‌های مهم در رابطه با مسائل سطوح پایین‌تر سازمان صرف می‌شود،

^۱. Kelly

^۲. Ojo

استفاده از مدیریت زمان می‌تواند از اتلاف وقت جلوگیری نماید (ملک آرا، ۱۳۸۷). از سوی دیگر، همه سازمان‌ها در ابعاد مختلف برای نیل به اهداف، 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 بهره‌وری ایفا نموده و در اکثر کشورهای پیشرفته نیروی انسانی خلاق به عنوان بزرگ‌ترین سرمایه به شمار می‌رود. در حقیقت تحقق میزان بالای موفقیت و اثربخشی در سازمان‌ها تا حد زیادی بستگی به نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق دارد (آماییل^۱، ۱۹۹۸). آیزنک^۲ (۱۹۹۵) خلاقیت را ویژگی بالقوه در افراد می‌داند که به ایجاد ایده‌ها و رفتارهای خلاق بستگی دارد (زیمپتکس، ۲۰۱۰). ژو و جرج^۳ (۲۰۰۱) نیز خلاقیت را روش جدید در انجام کارها می‌داند که دارای دو ویژگی نو بودن و بالقوه مفید و عملی بودن است و در نهایت سبب افزایش بازه فردی یا سازمانی می‌شود.

بسیاری از پژوهش‌های پیشین انجام شده در سازمان‌های کارا و موفق مؤید آن است که توجه به ایده و نظرات مفید و سازنده کارکنان و استقبال و تشویق این ایده‌ها از یک سو و ایجاد فضای خلاقانه در سازمان‌ها از سوی دیگر، یکی از کلیدی‌ترین راه‌کارهایی است که در چند سال اخیر، به صورت چشمگیری در این سازمان‌ها برای نیل به هدف‌ها، مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین نتایج تحقیقات گذشته نشان داده است که زمان و نحوه مدیریت آن می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اصلی در بروز خلاقیت کارکنان باشد (تاگر^۴، ۲۰۰۲؛ لاین^۵، ۱۹۹۸؛ برایتون^۶ و همکاران، ۱۹۹۱؛ لئونیداس^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). خلاقیت یک کارکرد در زمان موجود است و به طور منفی با فشار زمان تجربه شده نیز ارتباط دارد (زیمپتکس و

^۱. Amabile

^۲. Eysenck

^۳. Zhou & George

^۴. Tagger

^۵. Britton

^۶. Lynne

^۷. Leonidas

همکاران، ۲۰۰۹). زمپتکیس (۲۰۱۰) معتقد است در بررسی رابطه مدیریت زمان با میزان خلاقیت فردی، ارائه ایده‌های خلاق، رابطه تنگاتنگی با فرهنگ و فضای سازمانی دارد. همچنین پژوهش‌های چندی در زمینه خلاقیت نشان داده است که زمان و نحوه مدیریت آن می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اصلی در بروز خلاقیت کارکنان عمل کند. درینی و همکاران^۱ (۲۰۱۱) به بررسی ارتباط بین خلاقیت و مدیریت زمان کارکنان پرداخته‌اند که نتایج نشان داد که خلاقیت ارتباط مثبتی با رفتار برنامه‌ریزی روزانه، اعتماد به نفس و برنامه‌ریزی بلندمدت داشت. لئونیداس و همکاران (۲۰۱۰)، ضمن تأکید بر وجود رابطه مثبت بین مدیریت مناسب زمان با افزایش خلاقیت کارکنان، بیان می‌کند که رابطه معناداری بین مدیریت زمان و خلاقیت فردی وجود دارد.

با توجه به آنچه ذکر شد و نتایج تحقیقات پیشین در زمینه خلاقیت و مدیریت زمان که نشان داده‌اند زمان و نحوه مدیریت آن می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اصلی در بروز خلاقیت کارکنان عمل کند بیان این موضوع که تاکنون هیچ مطالعه تجربی درباره ارتباط میان این متغیرها به‌ویژه در حیطه تربیت بدنی و علوم ورزشی صورت نگرفته است تا دانش را در این زمینه کامل کند و همچنین به دلیل اهمیت وزارت ورزش و جوانان به عنوان اولین و اصلی‌ترین سازمان ورزشی و نیز متولی اصلی توسعه و گسترش ورزش در کشور، این پژوهش بر آن است تا رابطه مدیریت زمان با خلاقیت را در بین مدیران و کارکنان این سازمان ورزشی بررسی کند؛ بنابراین پرسش اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌شود که آیا بین مؤلفه‌های مدیریت زمان و خلاقیت در بین مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد؟ آیا مؤلفه‌های مدیریت زمان قادر به پیش‌بینی خلاقیت در بین مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشند؟

^۱. Darini et.al

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها و روابط بین متغیرها از دسته پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بوده و به لحاظ اهداف پژوهش از نوع کاربردی می‌باشد که به روش میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری و نمونه آماری با توجه به آمار گرفته شده از وزارت ورزش و جوانان و استفاده از جدول کرجسای و مورگان، تعداد مدیران ۷۰ نفر و نمونه‌های تحقیق ۷۳ و همچنین تعداد کارکنان ۶۰۰ نفر و نمونه‌های تحقیق ۲۳۴ نفر را شامل می‌شدند که به صورت کلی تعداد جامعه آماری ۶۹۰ نفر بود که نمونه‌های تحقیق ۳۰۷ نفر را شامل می‌شد. متغیر پیش‌بین (مستقل) در این پژوهش، مدیریت زمان با خرده مقیاس‌های برنامه‌ریزی زمان، اولویت‌بندی کارها، تفویض اختیار، مدیریت جلسات، مکالمات تلفنی، پذیرش مراجعین، امور شخصی می‌باشد. همچنین متغیرهای ملاک (وابسته) در این تحقیق خلاقیت شغلی می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری اطلاعات تحقیق شامل پرسشنامه‌های زیر بودند:

۱- پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های فردی

۲- پرسشنامه استاندارد مدیریت زمان

۳- پرسشنامه خلاقیت مدیران و کارکنان: پرسشنامه خلاقیت شغلی توسط جزنی و کامکاری (۱۳۸۹) ساختار سازی شده که شامل ۳۴ سؤال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. به منظور تأمین روایی محتوا این تحقیق به‌نحوی که بتوان نتایج حاصل از وسیله اندازه‌گیری را به کل جامعه تعمیم داد بعد از تدوین پرسشنامه‌ها از نظرات و راهنمایی‌های اساتید صاحب‌نظر در علم مدیریت و مدیریت ورزشی استفاده شده و نظرات آن‌ها در پرسشنامه نهایی لحاظ گردید. برای محاسبه پایایی درونی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده و ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه مدیریت زمان ($\alpha = 0/89$)، همچنین پایایی این پرسشنامه در پژوهشی که باعزت و ادیب راد (۱۳۸۳) کارکنان دانشگاه الزهرا انجام داده‌اند ۰/۹۳ گزارش شده است؛ همچنین پایایی پرسشنامه خلاقیت ($\alpha = 0/76$) به دست آمد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های تحقیق، بیشتر افراد در جامعه تحقیق مردان بودند که ۵۳/۹٪ از کارکنان را تشکیل می‌دادند؛ بیشترین دامنه سنی افرادی هستند که در دامنه سنی ۳۱-۴۰ سال بوده و ۵۹/۳٪ از نمونه‌های تحقیق را شامل می‌شوند؛ از بین این پاسخ‌دهندگان به سؤالات پرسشنامه‌ها ۱۸۷ نفر آن‌ها کارشناس و ۵۴ نفر به‌عنوان مدیر در وزارت ورزش و جوانان فعالیت داشتند؛ در بررسی مدرک تحصیلی جامعه تحقیق بیشترین میزان مربوط به افرادی بود که دارای مدرک کارشناسی و کمترین میزان مربوط به کارشناسان دارای مدرک دیپلم می‌باشد؛ همچنین در سنوات خدمت پاسخ‌دهندگان، بیشترین سابقه مربوط به افرادی است که دارای سابقه ۱۰-۶ سال هستند (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه تحت بررسی

متغیرهای جمعیت شناختی	عوامل جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۱۱	۴۶/۱
	مرد	۱۳۰	۵۳/۹
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۶	۶/۶
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۴۳	۵۹/۳
	۴۱ تا ۵۰ سال	۶۰	۲۴/۹
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۲	۹/۱
پست سازمانی	مدیر	۵۴	۲۲/۴
	کارشناس	۱۸۷	۷۷/۶
میزان تحصیلات	دیپلم	۶	۲/۵

۱۱/۲	۲۷	کاردانی	
۵۸/۵	۱۴۱	کارشناسی	
۲۷/۸	۶۷	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۱۲/۹	۳۱	کمتر از ۵ سال	سنوات خدمتی
۴۰/۲	۹۷	۶ تا ۱۰ سال	
۱۲/۴	۳۰	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۶/۶	۴۰	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۷/۸	۴۳	بیشتر از ۲۰ سال	

در این بخش پیش از انجام آزمون های آماری و به دلیل پیش فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون های پارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده گردید. بر این اساس و به اجمال هر دو ابزار مورد استفاده در این پژوهش دارای توزیعی نرمال بود (جدول ۲).

جدول ۲. آماره های آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت طبیعی بودن توزیع داده ها

توزیع	آماره ها		متغیرهای پژوهش
	p	z	
طبیعی	۰/۱۹۹	۱/۰۷۴	مدیریت زمان
طبیعی	۰/۱۸۴	۱/۱۷۳	خلاقیت

نتایج جدول (۳) حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بین مؤلفه های مدیریت زمان و خلاقیت نشان دهنده ی ارتباط مستقیم و معنادار مؤلفه های و زیرمقیاس های مدیریت زمان و خلاقیت می باشد. در جدول (۳) ماتریس ضرایب همبستگی بین مؤلفه های مدیریت زمان و خلاقیت قابل مشاهده است. در این جدول بالاترین همبستگی بین مدیریت زمان و

شناسایی رابطه مدیریت زمان با اخلاقیت و کارکنان ...

اخلاقیت ($r=0/579, p<0/01$) و پایین ترین همبستگی بین اولویت بندی کارها و اخلاقیت وجود داشت ($r=0/292, p<0/01$).

جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی مؤلفه‌های مدیریت زمان و اخلاقیت

اخلاقیت	
۰/۳۶**	برنامه ریزی زمان
۰/۲۹۲**	اولویت بندی کارها
۰/۴۶۷**	تفویض اختیار
۰/۳۲۸**	اداره جلسات
۰/۵۲۵**	مکالمه‌های تلفنی
۰/۳۰۵**	پذیرش مراجعان
۰/۵۴۶**	امور شخصی
۰/۵۷۹**	مدیریت زمان

** = معنی داری در سطح $p<0/01$

در این پژوهش از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان بین مؤلفه‌های مدیریت زمان (برنامه ریزی زمان، اولویت بندی کارها، تفویض اختیار، اداره جلسات، مکالمه‌های تلفنی، پذیرش مراجعان، امور شخصی) به عنوان متغیر مستقل (پیش بین) و اخلاقیت شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک) با روش همزمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه در (جدول ۴) نشان می دهد که در حالت کلی بین مدیریت زمان با اخلاقیت شغلی رابطه مستقیم و معناداری ($R=0/669$ و $sig=0/001$) وجود دارد. همچنین ضریب تعیین R^2 بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل است، نشان می دهد که ۴۴/۷٪ واریانس حفظ کارکنان مربوط به مؤلفه‌های مدیریت زمان و ۵۵/۳٪ به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می شود.

جدول ۴. نتایج همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های مدیریت زمان و اخلاقیت شغلی

Durbin Watson	Sig	Std. Error of the Estimate	Adjusted R square	R ^۲	R	مدل
۱/۸۲۲	۰/۰۰۱	۰/۲۳۹	۰/۴۳۱	۰/۴۴۷	۰/۶۶۹	رگرسیون(همزمان)

با توجه به نتایج جدول ۵ که نتایج مربوط به آزمون F در آن آورده شده می‌توان چنین عنوان کرد که با در مشاهده نتایج آزمون ($F=۲۶/۹۵$ ، $p<۰/۰۰۱$) می‌توان چنین گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از ۷ متغیر مستقل (مؤلفه‌های مدیریت زمان) و یک متغیر وابسته (خلاقیت شغلی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای مستقل قادرند تغییرات خلاقیت را تبیین کنند.

جدول ۵. نتایج آزمون F به منظور بررسی مدل رگرسیونی تحقیق

Sig	F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۱	۲۶/۹۵	۱/۵۴۵	۷	۱۰/۸۱۸	رگرسیون
		۰/۰۵۷	۲۳۳	۱۳/۳۶۱	باقیمانده
			۲۴۰	۲۴/۱۷۸	مجموع

نتایج رگرسیون چندگانه جدول (۶) نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی زمان، اولویت‌بندی کارها، تفویض اختیار و امور شخصی، توانایی پیش‌بینی خلاقیت را در بین مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان را دارند. همچنین نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی زمان، اولویت‌بندی کارها، تفویض اختیار و امور شخصی، با خلاقیت مدیران و کارشناسان ارتباط مستقیم و مثبت وجود دارد.

ضریب استاندارد شده تأثیر رگرسیونی هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد. تفسیر ضرایب رگرسیونی براساس ضریب بتا (Beta) انجام می‌گیرد؛ زیرا این آماره نشان‌دهنده ضریب رگرسیونی استاندارد شده هر یک از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته تحقیق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان با استفاده از آن، سهم نسبی هر متغیر مستقل در مدل را مشخص کرد. از این رو از مقایسه برنامه‌ریزی زمان (۰/۲۱۵)، اولویت‌بندی کارها (۰/۲۴۸)، تفویض اختیار

شناسایی رابطه مدیریت زمان با خلاقیت و کارکنان...

(۰/۳۲۵) و امور شخصی (۰/۳۹۰) می‌توان به اهمیت بیشتر متغیر امور شخصی در پیش‌بینی خلاقیت مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان نسبت به سه متغیر دیگر پی برد. می‌توان بدین شکل تفسیر کرد که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر «امور شخصی» میزان «خلاقیت» به میزان ۰/۲۶۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. در مورد متغیرهای دیگر نیز این‌طور می‌توان گفت که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیرهای برنامه‌ریزی زمان، اولویت‌بندی کارها و تفویض اختیار میزان خلاقیت به ترتیب ۰/۲۴۸، ۰/۲۱۵ و ۰/۳۲۵ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش‌بین مؤلفه‌های مدیریت زمان و خلاقیت

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده		رگرسیون همزمان	
		Beta	Std. Error		
۰/۰۰۱	۱۸/۸۸۳		۰/۱۱۹	۲/۲۵۰	عرض از مبدأ
۰/۰۲۱	۴/۹۱۳	۰/۲۱۵	۰/۰۲۸	۰/۱۰۷	برنامه‌ریزی زمان
۰/۰۳۸	۵/۰۹۲	۰/۲۴۸	۰/۰۳۱	۰/۱۲۷	اولویت‌بندی کارها
۰/۰۰۱	۵/۱۱۷	۰/۳۲۵	۰/۰۲۷	۰/۱۳۸	تفویض اختیار
۰/۷۹۴	۰/۲۶۱	۰/۰۱۵	۰/۰۲۲	۰/۰۰۶	اداره جلسات
۰/۱۲۱	۱/۵۱۳	۰/۰۹۱	۰/۰۲۹	۰/۰۳۷	مکالمه‌های تلفنی
۰/۱۳۴	-۱/۵۰۲	-۰/۰۸۸	۰/۰۲۶	-۰/۰۴۰	پذیرش مراجعان
۰/۰۰۱	۶/۷۱۷	۰/۳۹۰	۰/۰۳۳	۰/۲۲۲	امور شخصی

با توجه به نتایج جدول (۶) معادله رگرسیون خلاقیت مدیران و کارشناسان با توجه به

متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های مدیریت زمان) بر اساس داده‌ها به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$Y = 2/250 + 0/107 (x_1) + 0/127 (x_2) + 0/138 (x_3) + 0/222 (x_4)$$

X^۱ = برنامه‌ریزی زمان X^۲ = اداره جلسات X^۳ = پذیرش مراجعان X^۴ = امور شخصی

بر اساس رابطه فوق مقدار خلاقیت مدیران و کارشناسان (Y) به ازای تغییر برنامه‌ریزی زمان (X_۱)، اولویت‌بندی کارها (X_۲)، تفویض اختیار (X_۳) و امور شخصی (X_۴) تغییر خواهد کرد. بر مبنای رابطه فوق به ازای هر واحد از برنامه‌ریزی زمان میزان ۰/۱۰۷، به ازای هر واحد از اولویت‌بندی کارها میزان ۰/۱۲۷، به ازای هر واحد از تفویض اختیار ۰/۱۳۸ و به ازای هر واحد از امور شخصی ۰/۲۲۲، خلاقیت مدیران و کارشناسان افزوده خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش‌های مختلف در مورد سازمان‌های موفق و اثربخش بیانگر این واقعیت است که مدیریت کارای زمان و استفاده از مهارت‌های ارتباطی صحیح از یک سو و استفاده از نیروی انسانی متخصص و کارآمد و خلاق از سوی دیگر، از جمله عوامل اصلی موفقیت در این سازمان‌ها می‌باشند (پیلای^۱، ۱۹۹۹). به همین سبب در پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط و قابلیت پیش‌بینی مدیریت زمان بر میزان خلاقیت مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان تدوین گردیده است.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مدیریت زمان و خلاقیت مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین طبق نتایج به دست آمده از همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های مدیریت زمان با خلاقیت مشاهده شد که بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت زمان با خلاقیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و در این بین بالاترین ضریب همبستگی بین امور شخصی و خلاقیت وجود داشت؛ که با نتایج حاصل از

^۱. Pillai

تحقیقات ساکتی و همکاران (۱۳۸۹)، تاگر (۲۰۰۲)، گریفیتر (۲۰۰۳)، زیمپتکیس (۲۰۱۰)، لئونیداس و همکاران (۲۰۱۰) و درینی و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

یکی از منابعی که در سازمان‌ها در اختیار مدیران و کارکنان می‌باشد، زمان است. زمان با ارزشمندترین منبع است و دارای ویژگی‌های خاص نسبت به سایر منابع می‌باشد. سرمایه، تجهیزات اطلاعات و نیروی انسانی ممکن است با مقادیر مختلفی در اختیار مدیران سازمان‌ها قرار داده شده باشد ولی مدیریت زمان همه مدیران یکسان و برای همه ۲۴ ساعت در شبانه‌روز و ۱۶۸ ساعت در هفته است که این مقدار غیرقابل افزایش است. با توجه به این که امروزه، افزایش کارایی و اثربخشی از مهم‌ترین اهداف هر سازمان به شمار می‌رود و توانایی مدیران در مواجهه با فشار زمانی موجود و نحوه کنترل مدیریت زمان و همچنین میزان پابندی به اجرای تعهدات سازمانی در مقابل افراد، با توجه به نوع خدمات ارائه شده، از عوامل تأثیرگذار بر این کارایی و اثربخشی می‌باشد، اهمیت تغییرات یاد شده، دو چندان می‌گردد. از این رو، عوامل محیطی تأثیرگذار بار کارایی سازمان‌ها و تغییرات سریع و عمیق در خواسته‌ها و نیازهای افراد از یک سو و لزوم ارتقاء عملکرد درونی سازمان‌ها از طریق افزایش کارایی، بهره‌وری، نوآوری و خلاقیت از سوی دیگر، سبب شده که مدیران سازمان‌های موفق بیش از پیش به فنون مدیریت زمان توجه داشته باشند (زیمپتکیس، ۲۰۰۸). درینی و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق چنین اظهار می‌دارند که خلاقیت ارتباط مثبتی با برنامه‌ریزی روزانه و مدیریت زمان دارد. مدیریت موفق زمان روش‌های نوینی را به ما نشان می‌دهد تا ۱. دیدگاه بهتری در مورد کارهای وابسته به یکدیگر و اولویت‌ها به دست آوریم ۲. فرصت‌های بیشتری برای پرورش خلاقیت خود و دیگران داشته باشیم ۳. فشارهای روحی و استرس دست و پنجه نرم کنیم و آن را کاهش دهیم ۴. اوقات فراغت بیشتری به دست آوریم و بتوانیم کارهای اساسی و مهم را انجام دهیم تا سریع‌تر به اهدافمان برسیم (حقیقی و علیمردانی، ۱۳۸۰). با توجه به مطالب ذکر شده در بالا و نتایج حاصل از آزمون فرضیه تحقیق می‌توان چنین گفت که مدیران و کارشناسان با یادگیری

مهارت‌های مدیریت زمان، به طوری که بتوان فعالیت‌های خود را برنامه‌ریزی کنند این توانایی می‌تواند مدیران و کارشناسان را در افزایش خلاقیت و ارائه راهکارهای نوین، استفاده بهینه از زمان در اختیار یاری رساند.

در این تحقیق جهت پیش‌بینی خلاقیت شغلی کارکنان توسط مؤلفه‌های مدیریت زمان از تحلیل رگرسیون استفاده شد. بر همین اساس ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت زمان و خلاقیت شغلی کارشناسان و مدیران وجود داشت. بر اساس نتایج حاصله ۴۴/۷ درصد از واریانس کل تغییرات میزان خلاقیت در بین مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان به مؤلفه‌های مدیریت زمان (برنامه‌ریزی زمان، اولویت‌بندی کارها، تفویض اختیار و امور شخصی) و ۵۵/۳ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. همچنین نتایج ضرایب استاندارد نیز نشان‌دهنده اهمیت بیشتر «امور شخصی و تفویض اختیار» می‌باشد. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های حافظی (۱۳۸۷)، زیمپتکیس (۲۰۱۰)، لئونیداس و همکاران (۲۰۱۰) و درینی و همکاران (۲۰۱۱) که در پژوهش‌های خود مدیریت زمان را عامل موثر بر خلاقیت گزارش کرده بودند، همخوانی داشت.

خلاقیت و نوآوری در یک سازمان، عامل تولیدات و خدمات، عامل افزایش کیفیت خدمات، عامل کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع مادی و انسانی، عامل افزایش انگیزش کاری کارکنان سازمان، عامل رضایت شغلی کارکنان و کاهش پشت میز نشینی خواهد بود. در تغییرات سریع جهان امروزی و گسترش رقابت جهانی، شناخت فزاینده و مداوم، روی خلاقیت و مدیریت زمان وجود دارد. افراد برای انجام کارهای خلاق باید زمان کافی داشته باشند (رانکو^۱، ۲۰۰۷). بر اساس نظر مدنیک^۲ (۱۹۶۲) عقاید و افکار تازه، دور از دسترس هستند و جدا از مسائل و عقاید ابتدایی ایجاد می‌شوند. این فرآیندهای دور از دسترس نیاز به زمان دارند؛ حرکت از یک فکر به فکر دیگر زمان می‌برد و پیدا کردن تداعی‌ها و پیوندهای دور از

^۱. Runco

^۲. Mednick

دسترس، زمان بر است. حیدری و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که خلاقیت با روش برنامه‌ریزی روزانه، اعتماد و اتکای بر برنامه‌ریزی طولانی‌مدت، کنترل آگاهانه زمان، پافشاری به اتمام کارها رابطه‌ای مثبت دارد و با علاقه و ترجیح به بی‌نظمی رابطه‌ای منفی دارد. همچنین بین افراد دارای خلاقیت بالا و پایین در مدیریت زمان کل، روش برنامه‌ریزی روزانه، اعتماد و اتکاء بر برنامه‌ریزی طولانی‌مدت، کنترل آگاهانه زمان، پافشاری به اتمام کارها و علاقه به بی‌نظمی تفاوت معناداری وجود دارد. به طور کلی دانشجویانی که دارای خلاقیت بالایی هستند، مدیریت زمان بهتری از خود نشان می‌دهند.

بیشترین وقت کارکنان، به انجام وظایف اجرایی سپری می‌شود، عدم برخورداری از زمان کافی و مناسب، مهم‌ترین مشکل ایجاد ایده‌های جدید در سازمان‌های مختلف می‌باشد. در این راستا و با توجه به نتایج تحقیق حاضر مؤلفه‌های مدیریت زمان یعنی برنامه‌ریزی زمان، اولویت‌بندی کارها، تفویض اختیار و امور شخصی نقش بسزایی در پیش‌بینی خلاقیت و ایجاد ایده‌های نو در سازمان دارند. امور شخصی در این تحقیق قوی‌ترین عامل در پیش‌بینی خلاقیت شناسایی شده و بعد از آن تفویض اختیار از به کارشناسان و مدیران از سوی مدیران آنها و مدیران سطوح بالایی سازمان می‌باشد. تفویض اختیار در سازمان واگذاری اختیار از مافوق به مادون است (دسلر گری و مدنی، ۱۳۶۶). شاید بتوان گفت در جامعه کنونی که تحت هرگونه فشاری می‌باشد، مدیریت و به ویژه برنامه‌ریزی در امور شخصی و امور مربوط به کار فقط یک امر مفید نیست بلکه یک امر ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. تفویض اختیار یکی از مهم‌ترین تکنیک‌های مدیریت زمان است، مدیران موفق کارها را به دیگران تفویض می‌کنند و این کارها را با مهارت کافی انجام می‌دهند. یکی از دلایل اصلی تفویض اختیار این است که تفویض اختیار ابزاری است که به موجب آن مدیر می‌تواند با تعیین اولویت‌هایش بر مهم‌ترین قسمت کار تمرکز کند و انجام امور کم‌اهمیت‌تر را بر دیگران واگذار نماید. این کار باعث جلوگیری از اتلاف وقت مدیران می‌شود (فراست، ۱۳۸۶).

در نهایت باید گفت با توجه به نتایج این تحقیق و تحقیقات دیگر ارتباط تنگاتنگی بین چرخه بهره‌وری زمان با برنامه‌ریزی و خلاقیت وجود دارد و برنامه‌ریزی یکی از مهم‌ترین فاکتورهای مدیریت زمان است. برنامه‌ریزی زمان‌های کاری و امور شخصی نقشی موثر خلاقیت ایفا می‌کنند. زمان‌بندی امور شخصی روزانه افراد می‌تواند اهمیت بسیاری در استفاده از زمان در دسترس در طول روز داشته باشد. پس مشکلات و مسائل مربوط به زمان و کمبود وقت در بین مدیران و کارکنان را می‌توان با برنامه‌ریزی دقیق و پیش‌بینی‌شده برطرف نمود تا آنها از زمان خود به نحو احسن استفاده نمایند و با توان و نیروی بیشتر در جهت تحقق اهداف سازمان گام بردارند. همچنین فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده باعث می‌شود که اثر عوامل حواس‌پرتی افراد و مدیران کمتر شود و آنها را وادار سازد تا بیندیشند، همه چیز را در ذهن مجسم کنند و بدین طریق از هدر رفتن وقت جلوگیری نمایند تا آنها با تمرکز بیشتر، به طور صحیح تصمیم‌گیری نمایند و وزارت ورزش و جوانان را در جهت تحقق اهدافشان هدایت نمایند.

منابع فارسی

- حافظی، سهیلا و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی. مجله علوم رفتاری. شماره ۲.
- حیدری، محمد؛ رحمانی، میثم و علوی‌مجد، فهیمه‌السادات. (۱۳۹۰). ارتباط میان خلاقیت فردی و مدیریت زمان در دانشجویان پایه‌های تحصیلی دانشگاه‌های منتخب تهران. کتاب چکیده مقالات مدیریت ورزشی، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، آذرماه، ص ۱۸۲.
- دسلر، گری. (۱۳۶۶). مبانی مدیریت. ترجمه داوود مدنی. انتشارات پیشبرد.
- 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. شماره ۳.

فراست. (۱۳۸۶). مدیریت زمان. نشریه تعاون. شماره ۲۲.
ملک آراء، جمشید. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره
کل مالیاتی آذربایجان غربی. فصلنامه تخصصی مالیات. شماره ۴.

منابع لاتین

- Amabile, TM. (۱۹۹۸). How to kill creativity. Harvard Business Review. No. ۹, PP: ۷۷-۸۷.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (۱۹۹۱). "Effects of time-management practices on college grades". Journal of Educational Psychology, No. ۳, PP: ۴۰۵-۴۱۰.
- Darini, M., Pazhouhesh, H. & Moshiri, F. (۲۰۱۱). Relationship of creativity, conscientiousness, time motivational and attitudinal aspects with time management. Procardia- Social and Behavioral Sciences. Vol. ۲۵. Pp. ۲۰۱-۲۱۳.
- Eysenck, M. W. & Keane, M. T. (۱۹۹۵). Chapter ۴: Theories of Perception, Movement, and Action in Cognitive Psychology: A Student's Handbook, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, USA.
- Jung Dong I. (۲۰۰۱). Transformational and transactional leadership and their Effects on creativity in groups. Creativity Research Journal. No. ۲, PP: ۱۸۵-۱۹۵.
- Kelly W. E. (۲۰۰۳). As achievement sails the river of time: The role of time use Efficiency in grade- point-average". Educational Research Quarterly, Proquest Education Journal. No. ۴, PP: ۳-۸.
- Leonidas A. Zampetakisa, Bourantab N., Vassilis S. Moustakis. (۲۰۱۰). On the relationship between individual creativity and time management. Thinking Skills and Creativity. No. ۵, PP: ۲۳-۳۲.
- Mednick, S.A. (۱۹۶۲). The associative basis for the creative process. Psychological Bulletin. Vol. ۶۹. Pp. ۲۲۰ - ۲۳۲.
- OanaDău-Gaşpar. (۲۰۱۱). The teacher's creative attitudes – An influence factor of the students' creative attitudes. International Conference the Future of Education.

- Ojo B., David A. Olaniyan. (۲۰۰۸). Effective time management in organization Panacea or placebo. *European Journal of Scientific Research*. No.۱, PP: ۱۲۷-۱۳۳.
- Pillai ,R.Schriesheim, C.A.andwiliams , E.S. (۱۹۹۹). Fairness perceptions and Trust of mediators for transformational and transactional leadership. *Journal of Management*, No. ۶, PP: ۸۹۷ - ۹۳۳.
- Runco, M.A. (۲۰۰۷). *Creativity. Theories and themes: Research, development, and practice*. Amsterdam: Elsevier Academic Press.
- Taggar, S. (۲۰۰۲). Individual creativity and group ability to utilize individual creative Resources: a multilevel model. *Academy of Management Journal*. No. ۲, PP: ۳۱۵-۳۰.
- ampetakis, L. A. (۲۰۰۸). The role of creativity and pro-activity on perceived entrepreneurial desirability. *Thinking Skills and Creativity*. No. ۳, PP: ۱۵۴-۱۶۲.
- Zampetakis, L. A., Bouranta, N., Moustakis, V. S. (۲۰۱۰). The relationship between individual creativity and time management. In *Thinking Skills and Creativity*, No. ۱, April, PP: ۲۳-۳۲.
- Zhou, J., & George, J. M. (۲۰۰۱). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*. No. ۴, PP: ۵۸۲-۶۹۶.