



چگونه زمان را مدیریت کنیم؟

اگر کارمند هستید و هر روز صبح بی‌انگیزه‌تر از روز قبل از خواب بیدار می‌شوید، قطعاً اولین کاری که می‌کنید بستن ساعت مچی است، ساعتی که گاه برای تهیه آن هزینه گزافی را هم متحمل شده‌اید ولی شاید طی روز فقط یک بار به آن نگاه کنید آن هم زمانی است که به ساعات پایانی کار نزدیک می‌شوید و موقع رفتن به خانه است!

اگر کارمند هستید و هر روز صبح بی‌انگیزه‌تر از روز قبل از خواب بیدار می‌شوید، قطعاً اولین کاری که می‌کنید بستن ساعت مچی است، ساعتی که گاه برای تهیه آن هزینه گزافی را هم متحمل شده‌اید ولی شاید طی روز فقط یک بار به آن نگاه کنید آن هم زمانی است که به ساعات پایانی کار نزدیک می‌شوید و موقع رفتن به خانه است!

دقت کرده‌اید اصلاً بین همه ما انگار جا افتاده که کارمندا از زمان شروع ساعت کار اداریشان یک ساعت را به خوردن صبحانه، دو سه ساعت را به چرخیدن در دیگر قسمت‌ها و دید و بازدید از همکاران و خوردن چای و تلفن‌زدن، سه ساعت را برای ناهار و نماز و چرت قیلوله و کمتر از یک ساعت را به کار اداری اختصاص می‌دهند. اصلاً هم برایمان مهم نیست که ارباب رجوع ساعت‌ها منتظر بماند و برای گرفتن یک امضا وقتش تلف شود چون کار دارد، می‌تواند منتظر بماند! و نمی‌دانیم که در این انتظارها چه زمان‌هایی به بطلان می‌گذرد و نه تنها وقت خودمان بلکه وقت دیگران را هم می‌کشیم. اصلاً انگار هیچ انگیزه‌ای برای کار کردن نداریم همه اینها را اضافه کنید به تمام ثانیه‌ها و دقیقه‌هایی که در صف اتوبوس یا در ترافیک و... معطل می‌شویم آن وقت تا حدودی به عمق فاجعه پی خواهید برد، اما هنوز بین ما هستند کسانی که وقت و زمان برایشان مفهوم دارد و به حقوق دیگران احترام می‌گذارند. علی‌خواه حسینی روان‌شناس به پرسش‌هایمان در مورد خصوصیات افراد منظم و افراد نامنظم و وقت‌شناس پاسخ می‌دهد.

چرا وقت برای خیلی‌ها ارزش ندارد؟

افرادی که هدفمند یا منظم زندگی می‌کنند و برای برنامه‌های زندگی چارچوب خاصی در نظر می‌گیرند افرادی هستند که تعریف درستی از زندگی دارند و در واقع زندگی را عرصه‌ای جهت‌دار برای تلاش می‌بینند. آنها اهدافی دارند که برایشان روشن است و در انتخاب هدف‌ها نیز واقع‌بینانه و منطقی عمل می‌کنند و هدف‌هایی را برمی‌گزینند که به واقعیت نزدیک است از طرف دیگر آنها برای هدف‌ها یک چارچوب زمانی و منطقی از اهداف بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت تعیین کرده و برای رسیدن به آنها با فکر عمل می‌کنند و برنامه زمانی مشخصی هم دارند. با این تعریف اصولاً افرادی که قدر زمان را نمی‌دانند نظم یا چارچوب زمانی ندارند و نمی‌توانند امور را در یک نظم منطقی انجام دهند. برای آنها زندگی به صورت یک کل هدفمند تعریف نشده و بهانه‌ای برای تعیین اهداف ندارند البته ممکن است آرزوهایی داشته باشند ولی عموماً رویایی و غیرواقعی است و تناسبی با توانمندی‌هایشان ندارد.

این افراد در روابط اجتماعی‌شان هم دچار مشکل می‌شوند؟

در میان آنها کسانی هستند که دامنه توجه‌شان به واقعیت‌های زندگی محدود است و آدم‌های سطحی‌ای هستند. روابط اجتماعی زودگذر و ناپایدار برقرار می‌کنند چون ارتباطات اجتماعی‌شان در راستای زندگی هدفمندی نیست. این افراد شخصیت‌های مضطربی دارند و چون شناختی از استعدادها و توانمندی‌هایشان ندارند بازدهی مطلوبی هم ندارند.

وقت‌شناس بودن و هدفمند زندگی کردن ذاتی است یا اکتسابی؟

مطمئناً اکتسابی است. هدفمند زندگی کردن نیازمند آموزش است چرا که هدفمندی باید از روی اراده انجام شود.

منظور از آموزش چه آموزشی است؟

آموزش برای خوب دیدن، خوب فکرکردن و خوب تصمیم گرفتن. خانواده‌های سهل‌گیری که هدف تربیتی ندارند فرزندان‌شان هم باری به هر جهت می‌شوند و چون خودشان رفتار هدفمندی نداشته‌اند نمی‌توانند الگوی مطلوبی برای فرزندان‌شان باشند.

یعنی در هدفمند و وقت‌شناس نبودن فقط خانواده مقصر است؟

نه همه در این فرآیند نقش دارد البته یکی از مهم‌ترین عواملش تربیت است، این که الگوهای منظمی را به کودک ارائه کنند. افرادی که تجارب فردی و اجتماعی موفق دارند در استفاده مطلوب از زمان موفق‌ترند و در واقع زندگی هدفمندی دارند. هر چند عوامل دیگر هم در این زمینه نقش دارند مثلاً وقتی نظام آموزشی خلاق نباشد یا در محیط‌های شغلی نظام مدیریتی از بالا به پایین باشد یعنی به افراد فرصت نمی‌دهیم ایده‌هایشان را اجرا کنند و از خطاهایشان درس بگیرند و اگر شرایط اجتماعی به گونه‌ای باشد که تلاش افراد به نتیجه نرسد دچار درماندگی خودآموخته می‌شوند.

درماندگی خودآموخته چیست؟

وقتی ناکامی‌های متعدد باعث شود تا فرد احساس کند قادر به تغییر نیست این افراد کم‌کم از زندگی هدفمند فاصله می‌گیرند و مفهوم زمان هم برایشان رنگ می‌بازد. چون انگیزه‌ای برای ادامه‌دادن ندارند.

به همین دلیل است که بیشتر اداره‌های ما پر از کارمندان بی‌انگیزه است؟

بله، بی‌انگیزگی یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث هدر رفتن زمان می‌شود.

چرا افراد بی‌انگیزه‌اند؟

چون همان‌طور که گفتم الگوهای هدفمند را آموزش ندیده‌اند و تعریف درستی از زندگی ندارند، از طرفی بی‌انگیزگی ناشی از سوءمدیریت و مناسبات اجتماعی منفی است. با مقایسه شرایط شغلی افرادی که رضایتمندی شغلی دارند با افرادی که رضایتمندی

شغلی ندارند به ریشه‌های بی‌انگیزگی پی‌می‌بریم. افرادی که از شغلشان راضی هستند شغلی متناسب با علاقه‌شان دارند و پاداش‌هایی متناسب با کارشان دریافت می‌کنند و اثربخشی کارشان را هم می‌بینند. در بسیاری از محیط‌های شغلی ما ساختار اداری کلیشه‌ای و انعطاف‌ناپذیر است و فرد را وادار می‌کند کاری را تکراری و بدون خلاقیت انجام دهد از طرف دیگر گزینش افراد متناسب با علائق و استعدادشان نیست و وجود تبعیض در بسیاری موارد افراد را بی‌انگیزه می‌کند. این که فرد می‌بیند کسانی با کار کمتر پاداش بهتری دریافت می‌کنند باعث می‌شود تا افراد به مناسبات اجتماعی مغایر روی بیاورند و احساس کنند استفاده از رانت‌ها، امتیازات اجتماعی نامشروع و متوسل شدن به روابط می‌تواند کارسازتر باشد. مجموع همه این موارد باعث می‌شود تا فرد تعلق خاطری به شغلش نداشته باشد.

بین بی‌انگیزگی و استفاده صحیح نکردن از زمان رابطه‌ای هست؟

بی‌انگیزگی سلسله مراتبی است، وقتی سلسله مراتبی برای نظارت وجود نداشته باشد افراد دلیلی برای استفاده مطلوب از زمان هم نمی‌بینند. در جامعه‌ای که فضای رقابتی حاکم نیست و سیستم نظارتی و ارزشیابی هم وجود ندارد که متناسب با کار افراد به آنها پاداش بدهد یا در قبال کم‌کاری تنبیه کند طبیعی است که افراد وقتشان را در چنین سیستمی به بطالت بگذرانند و به زمان توجه نکنند.

چه طور می‌توانیم به افراد انگیزه بدهیم و توجه به وقت و زمان را در وجودشان نهادینه کنیم؟

بهتر است ابتدا از خانواده شروع کنیم، به کودکان اهمیت زمان و منظم‌بودن را بیاموزیم، حتی در بازی‌هایشان هدف‌هایی را آموزش دهیم تا یاد بگیرند و تقلا کنند. سعی کنیم الگوهای موفق و منظم را در قالب فیلم، داستان، نقاشی و... به آنها ارائه کنیم. لزوم توجه به زمان و نکات آموزشی مربوط به افراد وقت‌شناس باید در کتاب‌های درسی ما گنجانده شود تا بچه‌ها با مفهوم استفاده مطلوب از زمان آشنا شوند. استفاده از یک نظام پاداش و تنبیه متناسب با علائق در خانواده، مدرسه و محیط‌های شغلی می‌تواند موثر باشد. باید به افراد بفهمانیم که تلاش مثبت مساوی با پاداش مثبت و کم‌کاری مساوی است با تنبیه و وجود این سیستم، فضای رقابتی در جامعه ایجاد می‌کند و افراد در یک فضای آزاد و هدفمند می‌توانند رقابت کنند و به امتیازات اجتماعی برسند. باید اجازه آزمایش و خطا را به افراد بدهیم و در مقابل خطاها انعطاف‌پذیر باشیم. محتوای برنامه‌های رسانه‌ای، سریال‌ها و فیلم‌هایمان به گونه‌ای باشد که به ارائه الگوهای موفق و مطلوب بپردازند و سیستم‌ها و محیط‌های شغلی کشورهای توسعه‌یافته را نمایش بدهند. با استفاده از این راهکارها قطعاً انگیزه افراد بالا می‌رود و به زمان هم توجه بیشتری نشان خواهند داد.

و توصیه آخر شما؟

می‌گویند از یخ‌فروشی پرسیدند، فروختی؟ گفت: تا به خودم بجنبم تمام شده بود؛ دقایق زندگی ما هم مثل قالب یخ زود تمام خواهد شد، پس باید قدر ثانیه‌هایش را هم بدانیم.

سمیه افشین‌فر / جام‌جم