

چرا مدیریت زمان زندگی ما را خراب می کند؟

تمام تلاش هایمان برای پربازده بودن اثری عکس دارد

و فقط باعث می شود سرما شلوغ تر شود



یک مقاله ی بسیار خوب که نقدی بر مسیر و مفاهیم مدیریت زمان وارد کرده است. نویسنده این متن **آقای الیور برکمن (Oliver Burkeman)** است. او روزنامه نگار انگلیسی، نویسنده **گاردین** و نویسنده کتاب پادزهر: خوشبختی برای کسانی که تفکر مثبت را برنمی تابند (*The Antidote: Happiness for People Who Can't Stand Positive Thinking*) است. او در حال حاضر در نیویورک زندگی می کند.

همه ی ما از مدیریت زمان در زندگی صحبت می کنیم و من هم که کار شبانه روزی ام مطالعه، تحقیق و تدریس درباره ی مدیریت زمان است. همه از افزایش بهره وری و سرعت انجام کارها می گویند و اینکه چگونه می توانیم به بالاترین سطح بازدهی برسیم. زمانی که همه درباره ی یک راه، یک مسئله و روش فکر می کنند بهتر است کمی متوقف شویم، شاید همه اشتباه می کنند؟ جرات و بینش بالایی می خواهد که ما بتوانیم درباره ی مسئله و مفهوم جمعی که عموم افراد در آن توافق نظر دارند، شک کنیم و نقدی درست بر آن وارد کنیم.

الیور برکمن درباره ی مدیریت زمان این کار را کرده است و طی مقاله ای که پیش روی شماست، یک بررسی بسیار خوب از تاریخچه ی مدیریت زمان و افزایش بهره وری و بازدهی فردی نوشته و سپس از بزرگان صنعت موفقیت و کسانی که پرچمدار راه مدیریت زمان هستند نامبرده و با حرف های خودش و چند سوال کلیدی مقاله پایان می دهد. برای شما هم به عنوان یک **زمان جو** که دغدغه ی زمان بهتر را برای خودش دارد، این مقاله می تواند بسیار ارزشمند باشد و نگاهی نو و نقادانه را برای شما ایجاد کند. شما را به مطالعه ی این نوشته ی ارزشمند دعوت می کنم. ترجمه ی کامل این مقاله را در ادامه می توانید مطالعه کنید. زمان تقریبی برای مطالعه ۳۰ دقیقه است:

انسان همیشه در تلاش بوده تا با وجود اطلاع از مرگ حتمی خود، زندگی معناداری داشته باشد. این تلاش در یک روز دوشنبه در تابستان سال ۲۰۰۷ وارد مرحله جدیدی شد. در آن روز، کارمندان گوگل دور هم جمع شدند تا به سخنرانی **مرلین مان** گوش دهند، نویسنده‌ای که خودش را **گیک (Geek) (+)** می‌دانست. بزرگ‌ترین مشکل حرفه‌ای آن‌ها ایمیل بود. این آفت دیجیتال روزبه‌روز ساعات بیشتری از وقت آن‌ها را تحت استعمار خود درمی‌آورد و زمان را برای کارهای مهم‌تر و زندگی شخصی‌شان محدودتر می‌کرد. حالا **مان**، ستاره نوظهور جنبش «**بهره‌وری شخصی personal productivity -**»، ظاهراً راهکاری برای رفع این مشکل یافته بود.

او سیستم خود را «**اینباکس صفر (+) Inbox Zero**» می‌نامید. این سیستم ایده ساده‌ای داشت. ایمیل اکثر ما را دچار عادات بدی می‌کند: هر چند دقیقه پیام‌هایمان را چک می‌کنیم، آن‌ها را می‌خوانیم و احساس مبهمی از اضطراب به



خاطر آن‌ها به ما دست می‌دهد. اما کار چندانی نمی‌کنیم. به‌همین خاطر، این ایمیل‌ها همچون کپه‌ای که روز به روز استرس‌زاتر می‌شود، روی هم تلنبار می‌شوند. توصیه‌ای که آن‌روز، مان در دانشکده سیلیکون‌ولی گوگل برای مخاطبانش داشت این بود که هر بار که اینباکس خود را چک می‌کنند، ایمیل‌ها را به تدریج «به سوی صفر ببرند». یعنی واکنش لازم برای هر پیام را مشخص کنند: پاسخ دادن، قراردادادن در فهرست کارهایی که باید انجام داد، یا صرفاً بایگانی کردن. این کار را تکرار کنند تا ایمیلی باقی نماند. آن وقت اینباکس‌شان را ببندند و به زندگی‌شان ادامه دهند.

مان بعدها قضیه را این‌گونه به یاد می‌آورد: «در اصل داشتم می‌گفتم من دست‌به‌ایمیل خیلی بده و با این کارا می‌شه کارم رو یه کم بهتر کنم. شاید واسه شما هم مفید باشه». اما او بر لایه‌ای عمیق از اضطراب‌های اجتماعی دست گذاشته بود. صدها هزار نفر سخنرانی او را به صورت آنلاین تماشا کردند و بی‌شمار پست و بلاگی، کتاب و اپلیکیشن درباره «اینباکس صفر» به وجود آمد. این راهکار مثل رژیم غذایی اتکینز برای گیک‌ها بود: یعنی حتی اگر خودتان این کار را نمی‌کردید، مطمئناً کسی را می‌شناختید که چنین می‌کند. پیروان مان پیروزمندانه عکس‌های اینباکس‌های خالی‌شان را به اشتراک می‌گذاشتند؛ این مرد نیویورکی که متوجه پیروان دوآتشه و روبه‌رشد خود شد، سیستمش را «چیزی میان **ساینتولوژی و ذن**» (نامید) نیویورک پست آن را مزخرف خواند.

شاید این همه شور بیش‌ازاندازه به نظر برسد (هر چه باشد اینباکس صفر فقط مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های فنی برای رسیدگی به ایمیل‌ها بود). اما علت آن همه اشتیاق این بود که ایمیل به چیزی بسیار فراتر از یک مشکل فنی تبدیل شده بود. این تکنولوژی به‌نوعی به یک فهرست بی‌نهایت از کارها تبدیل شده بود که هر فردی روی کره زمین می‌توانست به میل خود چیزی به آن اضافه کند. برای «**کارگران دانش**» اقتصاد دیجیتال، ایمیل هم یک استعاره و هم یک مکانیسم

تحویل برای این احساس بود که تحمل فشار ناشی از تلاش برای انجام تعداد روبه‌رشدی از کارها (آن هم در زمانی محدود) دارد غیرممکن می‌شود.



اکثر ما تاکنون این حس فزایندهٔ سردرگمی را تجربه کرده‌ایم: نه این حس که زندگی‌مان پر از فعالیت است (این می‌تواند مایهٔ مسرت باشد)، بلکه این حس که زمان دارد از کنترل‌مان خارج می‌شود. امروزه هم، جنبش بهره‌وری شخصی که **مان** آن را راه انداخت (جنبشی که نوید می‌دهد با توصیه‌های مدیریت زمان متناسب با عصر گوشی‌های هوشمند و اینترنت، این درد ما را تسکین دهد)، بیش از هر زمان دیگر در حال شکوفایی است. امروزه هزاران اپلیکیشن در دستهٔ «**بهره‌وری**» در اپل استور وجود دارد، از جمله نرم‌افزارهایی که صداهای محیط کار کافی‌شاپ را شبیه‌سازی می‌کند (آزمایشات روانشناختی نشان داده که این امر کمک می‌کند افراد بر کارشان تمرکز کنند) و نیز برنامه‌های ویراستارِ متنی که اگر با سرعت کافی تایپ نکنید، کلماتی را که نوشته‌اید پاک می‌کند.

تکاپو برای افزایش بهره‌وری شخصی (و داشتن بیشترین استفاده از زمان محدود) یکی از درون‌مایه‌های برجستهٔ روزگار ماست. **چارلز دوهیگ** (Charles Duhigg) ، روزنامه‌نگار نیویورک تایمز دو کتاب در این رابطه نوشته است که جمعاً بیش از ۶۰ هفته در لیست پرفروش‌های آمریکا بوده‌اند و عنوان ناممکن کتاب دیگری به نام **هفته‌ای با چهار ساعت کار** (The Four Hour Work Week) نیز بنا به گزارشات ۱/۳۵ میلیون خواننده را در سراسر



دنیا جذب خود کرده است (نوشته **تیم فریس**). (وبلاگ‌هایی وجود دارد که نکاتی دربارهٔ گذاشتن قرارهای پربازده و نتیجهٔ بالقوهٔ قرارهای پربازده، یعنی بچه‌داری پربازده، را ارائه می‌دهند؛ تابلوهایی در هتل‌های آمریکایی وجود دارد که آرزوی «اقامتی پربازده» را برای مهمانان خود دارند. معمول‌ترین استارت‌آپ‌های سلیکون‌ولی در سال‌های اخیر آن‌هایی بوده که نوید می‌دهد با حذف بعضی «اصطکاکات» آزارندهٔ زندگی روزمره (کارهایی نظیر خرید، لباس‌شستن، یا حتی غذاخوردن،

با ارائه جایگزین غذایی سوپلنت)، زمان و ظرفیت‌های ذهنی را آزاد کند. هدف این کار هم غالباً داشتن زمان برای انجام کارهای بیشتر است.

اما واقعیت اینجاست که تکنیک‌های طراحی شده برای افزایش بهره‌وری شخصی ظاهراً نه تنها نگرانی‌های مدنظر را تسکین نمی‌دهند، که آن‌ها را شدیدتر هم می‌کنند. هر چه بهتر زمان را مدیریت کنید، حس می‌کنید زمان کمتری دارید. حتی زمانی که افراد با موفقیت اینباکس صفر را اجرا کردند، این کار آرامش و آسودگی به همراه نیاورد. برداشت برخی افراد این بود که هر ایمیل نیازمند یک پاسخ است و این مسئله آن‌ها را بیشتر به اینباکس‌هایشان مقید کرد. (مان می‌گوید «این من رو دیوونه می‌کنه»). برخی هم نگران این بودند که ممکن است پیام‌هایی بیاید و اینباکس دست‌نخورده‌شان را به هم بریزد و به همین خاطر با تکرر بیشتری آن را چک می‌کردند. تجربه ناامیدکننده خودم با اینباکس صفر این بود که بهره‌وری بالا در پردازش ایمیل‌ها باعث می‌شد ایمیل‌های بیشتری به دستم برسد: هر چه باشد، معمولاً پاسخ‌دادن به یک پیام پاسخ دیگری را به آن پاسخ به همراه دارد و الی آخر. (برعکس، ایمیل‌زندگان بی‌دقت خیلی اوقات متوجه می‌شوند که فراموش کردن پاسخ دارای مزایایی هم هست: افراد معمولاً برای مشکلاتی که برای حلشان به شما زحمت می‌دهند، راه‌حل‌های دیگری می‌یابند، یا بحران پیش رویی که به خاطرش ایمیل می‌دهند هرگز رخ نمی‌دهد).

جذابیت مفهوم **مدیریت زمان** در این خیال است که یک روز بالاخره همه چیز تحت کنترل درخواهد آمد. اما ویژگی اصلی کار در اقتصاد مدرن در واقع نامحدودبودن آن است. اگر هم موج ایمیل‌ها بی‌پایان است، پس اینباکس صفر هرگز نمی‌تواند باعث رهایی شود: شما هنوز هم مثل سیزیف هستید که تا ابد تخته‌سنگش را به بالای تپه می‌غلطاند، با این تفاوت که شما آن را کمی سریع‌تر می‌غلطانید.

مان دو سال پس از سخنرانی خود در گوگل، ویدیویی دیوانه‌وار و درهم و برهم را در فضای مجازی منتشر کرد. او در این ویدیو اعلام کرد که قراردادی امضا کرده تا کتابی درباره اینباکس صفر بنویسد. اما شغل او به عنوان مرشد بهره‌وری تضادی درونی را در او برانگیخته است. او چند ماه پیش به من گفت «کم‌کم داشتم پول خوبی [از سخنرانی و مشاوره دادن] درمی‌آوردم، اما حس خیلی بدی هم داشتم. این موضوع بهره‌وری بدترین نوع تعلل و به فردا انداختن کارها رو به وجود میاره، چون حس می‌کنی واقعاً داری کار می‌کنی، اما داشتم چیزایی تولید می‌کردم که هدفشون واقعاً این بود که به مردم بگه: بیا یاد بگیر کار تو چطور انجام بدی، نمی‌خواد سراغ خود کاره بری»!

تاریخ مورد نظر برای انتشار گذشت و این کتاب منتشر نشد. هواداران با سؤالات و تردیدهایی روبرو شدند. دو سال دیگر هم گذشت و مان در مقاله‌ای به خودزنی پرداخت و به طور غیرمنتظره‌ای اعلام کرد که پروژه را لغو خواهد کرد. این مقاله درواقع فریاد و فغان مردی بود که تازه متوجه شده بود دارد صبح‌های زیبایی را که می‌تواند با دختر سه‌ساله‌اش سپری کند، از دست می‌دهد، چون «داشتم خزعبلاتی تایپ می‌کردم به این امید که ویراستار کتابم آن‌ها را بپسندد»، مطالبی با موضوع استفاده درست از زمان. او اعلام کرد که گناهش این است که «اولویت‌هایم را ول کرده‌ام تا درباره اولویت‌ها بنویسم... من ناخواسته آن توصیه خودم را زیر پا گذاشتم که هیچگاه نگذارید کار سنگین به چیزهای خوبتان گند بزند». او اشاره کرد که ممکن است کتابی متفاوت بنویسد، کتابی درباره چیزهایی که واقعاً اهمیت دارد. اما چنین چیزی هیچگاه

رخ نداد. مان به من گفت «اصلاً دوروبر بهره‌وری نمی‌رم. اگه قرار باشه با بهره‌وری، چیزای بیشتر و بیشتری رو توی روزت بچپونی، اصلاً از کجا معلوم که این معنیش کار کرده؟»

البته این قابل درک است که ما سعی کنیم در پاسخ به الزامات فزاینده زندگی مدرن، بهره‌وری بیشتری در کارهایمان بگنجانیم. اما اگر این همه بهره‌وری فقط اوضاع را بدتر کند چه؟



با توجه به اینکه عمر متوسط انسان فقط حدود ۴۰۰۰ هفته است، شاید نوعی نگرانی درباره استفاده درست از زمان اجتناب‌ناپذیر به نظر برسد: ما به قابلیت ذهنی مجهز شده‌ایم تا نقشه‌های بی‌نهایت بلندپروازانه بکشیم، اما تقریباً هیچ زمانی برای عملی کردن آن‌ها نداریم. مشکل نحوه مدیریت زمان حداقل به قرن اول میلادی برمی‌گردد، زمانیکه **سنکا** (فیلسوف رواقی‌گری (+، فیلسوف رومی در باب کوتاهی عمر^۱ را نوشت. او هموطنانش را سرزنش می‌کند که روزهایشان را با مشغولیت‌های بیهوده هدر می‌دهند و «بدنشان را در آفتاب می‌پزند». او گفت: «این فضایی که به ما عطا شده با چنان سرعت و شتابی به پیش می‌رود که به‌جز افراد معدودی، بقیه همگی وقتی تازه دارند آماده زندگی می‌شوند، عمرشان به پایان می‌رسد.»

پس مشخص است که چالش چگونگی داشتن زندگی خوب چیز جدیدی نیست. اما با این حال می‌توان با اطمینان گفت که شهروندان رومی قرن اول حداقل وحشت بهره‌وری امروزی را تجربه نمی‌کردند. (پاسخ سنکا هم به سؤال چگونه زندگی کردن هیچ ربطی به ایجاد بهره‌وری بیشتر نداشت، بلکه مربوط به کنار گذاشتن ثروت‌اندوزی و مقام‌جویی و گذراندن ایام با فلسفیدن بود.) ویژگی منحصرأ مدرن سرنوشت ما این است که خود را ملزم می‌بینیم تا حد ممکن بهره‌وری داشته باشیم - حتی با وجودیکه این کار نوید رهایی از اضطراب را متحقق نمی‌کند.

قبلاً باور بر این بود که پیشرفت جامعه مشکل محدودیت زمان را بهتر می‌کند، نه بدتر. در سال ۱۹۳۰، **جان مینارد کینز John Maynard Keynes** - پیش‌بینی مشهور خود را انجام داد که در قرن آینده، پیشرفت اقتصادی چنان خواهد بود که بیشتر از ۱۵ ساعت در هفته کار نخواهیم کرد. آنگاه انسان با بزرگ‌ترین چالش خود روبرو خواهد شد: اینکه چطور باید از آن همه ساعات خالی استفاده کند. اقتصاددانان هنوز هم بحث می‌کنند که چرا اوضاع تا این حد متفاوت رقم خورد، اما پاسخ ساده همین است: «**کاپیتالیسم** یا همان **سرمایه‌داری**». «کینز ظاهراً فرض می‌کرده که وقتی نیازهای اساسی‌مان به علاوه چند میل اضافه تحقق یابند، آنگاه به طور طبیعی مقدار کار را کاهش خواهیم داد. اما واقعیت این است که ما همواره نیازهای جدیدی می‌یابیم. بسته به جایگاه‌تان در نردبان اقتصاد، یا غیرممکن است و یا حداقل گاهی غیرممکن به نظر می‌رسد که کارتان را به خاطر داشتن زمان بیشتر کاهش دهید.

شاید بتوان گفت که اولین مرشد مدیریت (پیشگام این تفکر که بهره‌وری شخصی راهکار مشکل محدودیت زمان است) (فردریک وینسلو تیلور است. شرکت فولاد بتلهم پنسیلوانیا در سال ۱۸۹۸ مهندس تیلور را استخدام کرد تا بهره‌وری شرکت را افزایش دهد. متیو استوارت در کتاب *افسانه مدیریت*^۲ می‌نویسد: «او به فضایی صنعتی خیره شده بود که چندین مایل مربع از مساحت پنسیلوانیا را در بر می‌گرفت. کارگرانی را می‌دید که [میل‌های آهنی] ۹۲ پوندی را در واگن‌های قطار بار می‌زنند. ۸۰ هزار تن میله آهنی وجود داشت که باید در اسرع وقت بار زده می‌شد تا نیازهای جنگ اسپانیا و آمریکا را برآورده کند. تیلور چشمانش را نیمه‌بسته کرد: اتلاف زیادی داشت اینجا اتفاق می‌افتاد، از این قضیه مطمئن بود.»



Sajadsoleimani.com

تیلور تخمین زده بود که کارگران (کارخانه‌ی) بتلهم هر یک به طور متوسط در روز ۱۲/۵ تن آهن را جابجا می‌کنند. اما او به گروهی «مجاری تبار درشت و تنومند» پیشنهاد داد تا در ازای مقداری پول بیشتر، یک ساعت با تمام سرعتی که می‌توانند کار کنند. مطابق انتظار، آن‌ها عملکرد خیلی بهتری داشتند. تیلور این یک ساعت را به یک روز کاری تعمیم داد و زمان‌هایی را هم برای استراحت در نظر گرفت. او با اعتماد به نفس و ریاضیات عجیب مخصوص به خود به این نتیجه رسید که هر فرد باید در روز ۵۰ تن جابجا کند، یعنی چهار برابر بیشتر از میزان معمول.

کارگران طبیعتاً از این وضع راضی نبودند که مسئولین شرکت می‌خواستند با همان دستمزد، کار بیشتری از آن‌ها بکشند، اما تیلور توجهی به نارضایتی آن‌ها نداشت؛ کار آن‌ها اجرای فلسفه جدید «مدیریت علمی» (او بود، نه درک آن. تیلور می‌نویسد: «یکی از اولین ویژگی‌های کسی که می‌تواند چدن حمل کند این است که چنان خنگ و بی‌عرضه است که ساختار ذهنیش بیش از هر چیز به گاو شباهت دارد... او چنان کودن است که لفظ «درصد» برایش هیچ معنایی ندارد.» تیلور مفهوم بهره‌وری را که می‌خواست بر شرکت فولاد بتلهم تحمیل کند از مهندسان مکانیک انقلاب صنعتی به ارث برده بود. هدف این نوع تفکر بهبود عملکرد دستگاه‌ها بود که حالا در این دوره، به انسان‌ها انتقال یافته بود. و خیلی هم موفق از آب درآمد: تیلور به سمت بالایی به عنوان سخنران این موضوعات رسید و به گفته جنیفر الکساندر مورخ، با رسیدن به سال ۱۹۱۵، «واژه بهره‌وری همه جا نوشته می‌شد. در تیتراها، تبلیغات، مقالات، جزوه‌های کسب‌وکار و بولتن‌های کلیسا». در دهه‌های اول قرن بیست، در بریتانیا که از ظهور قدرت آلمان به وحشت افتاده بود، جنبش بهره‌وری ملی توانست سیاستمداران راست‌گرا و چپ‌گرا را با یکدیگر متحد کند. (مجله اسپکتیتور در سال ۱۹۰۲ نوشت «در زمان حاضر، در تمام بخش‌های جامعه و تمام ابعاد زندگی، فریادی همگانی برای بهره‌وری سر به آسمان برداشته است.»)

درک چرایی جذابیت این مفهوم دشوار نیست: بهره‌وری به معنای انجام همان کاری بود که خودتان قبلاً هم انجام می‌دادید، اما بهتر، ارزان‌تر و در زمان کمتر. مگر این چه مشکلی دارد؟ اگر قربانی تلاش‌هایی نشده باشید که انسان را مثل ماشین می‌کند (چیزی که برای کارگران فولاد بتلهم رخ داد)، مشکلی بدیهی در این موضوع وجود نداشت.

اما با گذشت سال‌هایی از قرن بیستم، همه ما به فردریک وینسلو تیلور تبدیل شدیم و آمرانه و بی‌رحمانه بالاسر زندگی‌هایمان ایستادیم. با نهادینه‌شدن مفهوم بهره‌وری (و با گسترش روحیه بازاری به ابعاد بیشتر و بیشتری از جامعه و فردی شدن بیشتر زندگی)، ما هم آن را پذیرفتیم و درونی کردیم. در روزگار تیلور، بهره‌وری عمدتاً روشی بود برای مجاب کردن (و مجبور کردن) دیگران به انجام کار بیشتر در همان مقدار زمان؛ اما امروزه خودمان این سیستم را بر خودمان تحمیل می‌کنیم.

طبق افسانه‌های عامیانه، تیلوریسم زمانی وارد مبحث بهره‌وری شخصی شد که چارلز شواب، رئیس شرکت فولاد بتلهم، از مشاوره دیگری به نام آیوی لی خواست تا بهره‌وری مدیران شرکت را هم افزایش دهد. لی به آن کارمندان یقه‌سفید توصیه کرد تا هر شب، فهرستی از شش کار مهم روز بعد را به ترتیب اولویت بنویسند و صبح روز بعد از بالای لیست شروع به کار کنند. اغراق است اگر تصور کنیم کسی قبلاً به این فکر نیفتاده بود. اما بنا به گفته‌ها و شنیده‌ها، وقتی لی به شواب گفت که این روش را برای سه ماه امتحان کند و بعد هر چقدر به نظرش ارزش داشت به او بپردازد، سلطان فولاد چکی برای او نوشت که به پول امروز بیش از ۴۰۰,۰۰۰ دلار می‌ارزید. و اینگونه بود که صنعت مدیریت زمان روی غلتک افتاد.

مردمان دیگر هم همین راه را دنبال کردند. آن‌ها کتاب‌هایی نوشتند و در آن‌ها، تکنیک کلی لی را به گونه‌ای اصلاح کردند که تنظیم اهداف بلندمدت و ارزش‌های معنوی را نیز دربرگیرد. از کتاب‌هایی که مربوط به تنظیم اهداف بلندمدت است می‌توان به *چگونه زمان و زندگی‌تان را تحت کنترل درآورید* (۱۹۷۳) اشاره نمود که ادعا می‌کرد هم شرکت آی.بی.ام و هم گلوریا استاینم را مشاوره داده و الهام‌بخش بیل کلینتون جوان شده. از کتاب‌هایی هم که ارزش‌های معنوی را مدنظر قرار می‌دهند می‌توان *هفت عادت افراد شدیداً پربازده* ^۴ (+) را ذکر نمود که **استیون کاوی Stephen**—**Richards Cove**. کارشناس بهره‌وریِ مورمون‌مذهب آن را در سال ۱۹۸۹ منتشر کرد.



مدیریت زمان نوید حس کنترل را در دنیای وانفسایی می‌داد که در آن، افراد (که دیگر چندان تحت حمایت پیوندهای دینی و اجتماعی نبودند) فاقد آن حس بودند. در عصر شغل‌های بی‌ثبات، همواره مجبوریم فایده خود را با فعالیت سراسیمه و شتابزده به اثبات برسانیم و مدیریت زمان می‌تواند امتیازی ارزشمند برای ما باشد.

اگر جزء جمعیت روبه‌رشد مشاغل آزاد هستید، مثلاً **فری‌لنسر** یا کارگر اقتصاد اصطلاحاً **گیگ** ^۵ هستید، افزایش بهره‌وری شخصی شاید برای بقایتان ضروری باشد. تنها کسی که از وقت‌هدردادن شما (که تیلور آن را نوعی دزدی می‌دانست) ضرر اقتصادی می‌کند، خود شما هستید.



ملیسا گرگ

ملیسا گرگ بزودی کتابی درباره تاریخ این حوزه منتشر می‌کند که **ضد بازدهی**^۶ نام دارد. او در این کتاب می‌نویسد مدیریت زمان بیش از هر چیز این نوید را می‌دهد که داشتن یک زندگی معنادار هنوز هم در این محیط سودمحور امکان‌پذیر است. پیامبران مدیریت زمان همگی القا می‌کردند که با تکنیک‌های درست می‌توان زندگی‌ای پربار داشت و در عین حال، الزامات رو به رشد کارفرما را برآورده نمود. گرگ به من می‌گفت «هر بار که یک رکود اقتصادی پیش می‌آید، این نوید با قدرت هر چه بیشتر دوباره مطرح می‌شود.»

به‌خصوص در مشاغل پردرآمد، مدیریت زمان از امکان حصول چیزی بسیار مطلوب‌تر حکایت دارد: **آرامش ذهنی واقعی**. **دیوید آلن David Allen**، نمونه یک مرشد امروزی بهره‌وری، در کتاب پرفروش خود به نام **به انجام رساندن کارها**^۷ (+) ۲۰۰۱ (می‌نویسد: «امکان این وجود دارد که فردی بی‌نهایت کار برای انجام داشته باشد و با این حال، ذهنی آرام، حس مثبتی از کنترل و عملکردی پربازده داشته باشد. شما می‌توانید چیزی را تجربه کنید که رزمی‌کاران آن را «ذهن شبیه به آب»^۸ و ورزشکاران حرفه‌ای آن را «رفتن توی منطقه»^۹ می‌نامند.»



دیوید آلن

به گفته گرگ، نکته قابل توجه این است که «**بهره‌وری شخصی**» بار تلفیق این الزامات مختلف را به‌طور برابر روی شانه‌های ما افراد تقسیم می‌کند. مرشدان مدیریت زمان لحظه‌ای درنگ نمی‌کنند تا بپرسند آیا صرفاً شناور ماندن در اقتصاد مدرن (حفظ یک شغل، پرداخت قسط‌ها، پدر یا مادر خوبی بودن) واقعاً ارزش این را دارد که ما را ملزم کند خودمان را به طور غیر انسانی پربازده کنیم؟

در ضمن با نگاهی دقیق‌تر می‌بینیم حتی نویدهای ساده‌تر مدیریت زمان هم آن چیزی نبود که به نظر می‌رسید. واقعیت خام بهره‌وری مشهور تیلور این است که این روش چندان موفق نبود: شرکت فولاد بتلهم او را در سال ۱۹۰۱ اخراج کرد، چون پول زیادی به او داده بود و تأثیری قابل توجه را در سود خود مشاهده نکرده بود. (یکی از پیامدهای مداوم نقشه‌های او این بود که در ابتدا بسیار نویدبخش به نظر می‌رسیدند، اما کارگران خیلی زود خسته می‌شدند و نمی‌توانستند در بلندمدت عملکرد باثباتی داشته باشند).

درضمن کسانی که سعی می‌کنند توصیه مرشدان بهره‌وری شخصی را دنبال کنند همواره به این تجربه می‌رسند (من خودم سال‌ها تجربه دارم) که «ذهن آب‌مانند» به هیچ وجه ضامن نتایج دلخواه نیست. خود کار هم به نوعی مثل اینباکس صفر است: هر چه در راست‌ورس کردن کارهایتان پربازده‌تر باشید، کارهای جدید سریع‌تر به وجود می‌آید. («کار بسط می‌یابد تا زمان موجود را پر کند». این را نرت کوت پارکینسون در سال ۱۹۵۵ دریافت، زمانی که قانون پارکینسون را ابداع کرد).

مسئله **خودآگاهی** را نیز باید مورد توجه قرار داد: در اکثر موارد، اولین توصیه کارشناسان مدیریت زمان این است که فهرستی دقیق از استفاده‌تان از زمان تهیه کنید، اما این کار فقط توجه شما را به سوی تیک‌تیک ساعت و مرگ ثانیه‌ها

جلب می‌کند. در ضمن، هر چه بیشتر بر روی اهداف بلند متمرکز شوید، بیشتر در زندگیتان احساس مبهمی از اندوه دارید که هنوز به اهدافتان دست نیافته‌اید. اگر هم حتی به یکی از این اهداف برسید، حس رضایت بسیار کوتاه است و آنگاه وقتش رسیده تا هدف بلندمدت دیگری تعیین کنید. آنچه راه‌حل پنداشته می‌شود فقط مشکل را بدتر می‌کند. مابه‌ازایی تاریخی برای این مطلب وجود دارد: عین همین اتفاقات در اواخر قرن نوزدهم افتاد، زمانی که گسترش وسایل «صرفه‌جویی در کار» زندگی کدبانوها و خدمتکاران خانگی را در اروپا و امریکای شمالی متحول کرد. با این تکنولوژی‌ها، آن‌ها دیگر مجبور نبودند برای لباس‌شستن، یک روز تمام کمرشان را روی چلانگر خم کنند؛ جاروبرقی هم فرش‌ها را در چند دقیقه تمیز می‌کرد.

اما **روث کاون** در کتاب **کار بیشتر برای مادر** (۱۰) ۱۹۸۳ (می‌نویسد که نتیجه این تکنولوژی‌ها در بخش اعظم قرن بیستم



روث کاون - Ruth Schwartz Cowan

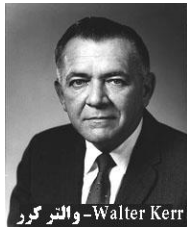
باعث نشد تا افراد مسئول انجام کارهای خانه زمان آزاد بیشتری داشته باشند. بلکه با افزایش بهره‌وری کارهای خانگی، **استانداردهای تمیزی و نظم خانگی** که جامعه انتظار داشت هم افزایش پیدا کرد. حالا که می‌شد فرش‌های اتاق نشیمن را کاملاً تمیز نگه‌داشت، پس باید همیشه تمیز می‌بودند؛ حالا که دیگر لزومی نداشت لباس‌ها کثیف باشند، کثیف‌بودن لباس بیش از پیش به تابو تبدیل شد. امروزه می‌توانید ایمیل‌های کاری را نیمه‌شب در تخت‌خواب پاسخ دهید. پس آیا این پیام که ساعت ۵:۳۰ عصر به دستتان می‌رسد واقعاً باید تا آن دم صبح منتظر پاسخ بماند؟

تابستان گذشته، اعضای دوآتشه یک کمپین گروهی به نام «**زمانت را پس بگیر**» در یکشنبه‌ای داغ در سالن کنفرانس دانشگاهی در سیاتل گرد هم آمدند تا مأموریت قدیمی خود، یعنی «**حذف مرض همه‌گیر بیش‌کاری**» (را به پیش ببرند و به این بحث بپردازند که اگر زندگیمان بر بهره‌وری شخصی متمرکز نباشد، اوضاع به چه صورت خواهد بود؟ در کنفرانس ۲۰۱۶ «**زمان مهم است**»^{۱۱} افراد زیادی حضور نیافتند. خود مسئولان برگزاری این کنفرانس پذیرفتند که این عدم استقبال تا حدی به خاطر برگزاری آن در ماه آگوست بود و خیلی از افراد به تعطیلات رفته بودند. سازمانی هم که بیش از همه حامی آرامش و خوشی بود حق اعتراضی به این قضیه نداشت. اما دلیل دیگر این بود که این روزها، اگر کسی به‌خصوص در آمریکا حتی فروتنانه هم مخالفتی با بهره‌وری کند، این موضع او براندازانه به شمار می‌آید. این موضع از آن دست پلتفرم‌هایی نیست که رویدادهای آنچنانی، حامیان مالی دست‌ودل‌باز و کمپین‌های تبلیغاتی کارآمد داشته باشد. حاضرین کنفرانس طرح‌هایی را برای چهار روز کار در هفته، حذف تغییر ساعت تابستانی، برگزاری انتخابات در آخر هفته‌ها و کلاً شبیه‌تر کردن آمریکا به کشورهای نظیر ایتالیا و دانمارک به بحث گذاشتند. (کسی که منتقد فرهنگ کار آمریکاست، همیشه نگاهی آرزومندانه به آنسوی اقیانوس اطلس و نسخه نیمه‌اساطیری اسکاندیناوی و جنوب اروپا دارد).

اما اعضای «**زمانت را پس بگیر**» در پی چیزی بسیار رادیکال‌تر از داشتن زمان فراغت بیشتر بودند. آن‌ها می‌خواستند کل نگرش ابزاری ما به زمان را زیر سؤال ببرند؛ یعنی این نگرش که «**انجام کارهای بیشتر**» باید کانون تلاش‌هایمان

باشد. جان دگراف، فیلم‌ساز ۷۰ ساله و نه‌چندان آرام آمریکایی که نیروی محرکه این تشکیلات است می‌گوید: «همواره از مردم می‌شنویم که می‌گویند زمان فراغت بیشتر شاید برای اقتصاد خوب باشد. اما اصلاً چرا باید زندگی را در چارچوب اقتصاد توجیه کنیم؟ این کار بی‌معناست!»

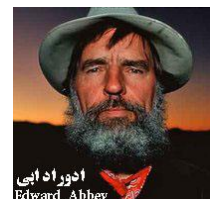
یکی از بدترین ایرادات نگرش بهره‌وری محور نسبت به زمان این است که خود را تحت فشار می‌بینیم تا از زمان فراغتمان هم به‌طور «**پربازده**» استفاده کنیم. بنا به این نگرش، لذت‌بردن از خودِ فراغت (لذتی که شاید فکر می‌کردید هدف فراغت است) یک جورهایی کافی نیست. در همین موقعیت است که مثلاً باید به جاهای ناآشنا سفر کنیم، نه به‌خاطر خودِ تجربه سفر، بلکه به‌خاطر گسترش انبار ذهنی تجربیات یا صفحه اینستاگراممان. پیاده‌روی می‌کنیم یا می‌دویم تا **سلامت** مان را افزایش دهیم، نه اینکه از اینکار **لذت** ببریم. کارهای بچه‌داری را صرفاً با امید تحویل بزرگسالانی موفق به آینده اجتماع انجام می‌دهیم.



والتر کر، منتقد آمریکایی در کتاب **افول لذت**^(۱۲) ۱۹۶۲ (از این تغییر در تجربه‌مان از زمان می‌نویسد: «همه ما مجاب می‌شویم برای سود کتاب بخوانیم، برای قرارداد بستن مهمانی برویم، برای پیدا کردن رابط ناهار بخوریم ... و آخر هفته‌ها منزل بمانیم تا خانه را بازسازی کنیم». حتی استراحت و تفریح را هم در فرهنگ متمرکز بر بهره‌وری، می‌توان از این جهت ارزشمند دانست که در خدمت هدف دیگری هستند. این هدف معمولاً رفع خستگی برای توانایی کار بیشتر است. (تعدادی از مهمانان کنفرانس به آریانا هافینگتون اشاره کردند که جانانه تلاش می‌کند مردم را تشویق به بیشتر خوابیدن نماید؛ ظاهراً از نظر او، هدف اصلی استراحت داشتنی عملکرد بهتر در اداره است).

اگر این همه افزایش بهره‌وری هیچ یک از نتایج مطلوب مورد انتظار را به وجود نیاورد، آنگاه چاره چیست؟ در «زمانت را پس بگیر» اتفاق نظر بر این بود که تغییر در سبک زندگی شخصی کفایت نمی‌کند: اصلاحات باید از سیاست‌های مربوط به تعطیلات، مرخصی زایمان و اضافه‌کاری آغاز شود. ما هم به نوبه خود باید سعی کنیم با این قضیه که نهایت بازده ممکن را نداشته باشیم (با رد کردن برخی پیشنهادات، ناامید کردن برخی افراد و بعضی کارها را ناتمام گذاشتن) کنار بیاییم و آن را بپذیریم.

بسیاری از کارهای ناخوشایند برای بقا ضروری هستند، اما بسیاری هم نیستند، درواقع فقط این فکر به ما القا شده است که آن‌دسته کارها هم ضروری هستند. کسب پول بیشتر، دستیابی به اهداف بیشتر، تحقق پتانسیل‌مان در تمام ابعاد یا پرکردن برنامه روزانه، هیچیک اجباری نیستند. **رابط**



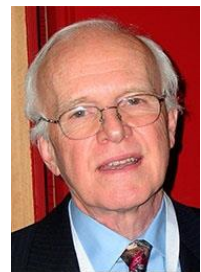
لوین، روانشناس اجتماعی اهل کالیفرنیا، در لحظه‌ای آرام در سیاتل جمله‌ای از **ادوارد آبی**، حامی محیط زیست نقل کرد: «**رشد فقط برای رشد، ایدئولوژی سلول‌های سرطانی است.**»

گرچه روحیه بازدهی و بهره‌وری ممکن است رشد اقتصادی را بالاتر از خوشبختی انسان‌ها قرار دهد، اما این را نیز باید در نظر داشت که فشار و دستپاچگی‌ای که از این نگرش حاصل می‌شود برای کسب‌وکار هم چندان خوب نیست. از قضا این درسی است که تجارت علاقه‌ای به یادگرفتن آن ندارد.

تام دمارکو با لحنی شوخی‌طبعانه به من می‌گوید: «پس از سال‌ها مشاوره با مایکروسافت، ناگهان به عنصری نامطلوب^{۱۳} تبدیل شدم». دمارکو در دنیای مهندسی نرم‌افزار یک اسطوره است. او کار خود را در آزمایشگاه تلفن بل، زادگاه لیزر و ترانزیستور آغاز کرد و بعدها در مدیریت پروژه‌های نرم‌افزاری خبره شد. این رشته معروف است به هزینه‌های سرسام‌آور، ضرب‌الاجل‌های تحقق‌نیافته و تقابل طرزفکرهای متضاد. اما دمارکو در دهه ۱۹۸۰ مرتکب ارتداد شد: او شروع به این استدلال کرد که افزایش فشار زمانی بر کارمندان اصلاً راه خوبی برای پیشبرد چنین پروژه‌هایی نیست. او دریافته بود که آنچه نیاز داریم افزایش تمرکز بر استفاده پربازده از زمان نیست، بلکه برعکس، سستی بیشتر است.

دمارکو می‌گوید: «بهترین شرکت‌هایی که طی سالیان از آن‌ها بازدید کردم، هیچگاه کارها را خیلی شتاب‌زده انجام نمی‌دادند. شاید گهگاهی به عنوان یک اثر جانبی سرگرم‌کننده فشار می‌آورند اما این به هیچ وجه چیزی ثابت و همیشگی نبود. خلاقیت رایگان به دست نمی‌آید. به افرادی نیاز دارید که بتوانند راحت بنشینند، پایشان را بالا بیاندازند و فکر کنند». کار یدی را می‌توان با افزایش فشار زمانی بر کارگران، حداقل تا حدی تسریع کرد. اما اگر افراد حس کنند سلاح بالای سرشان گرفته شده، قرار نیست که ایده‌های خوب با سرعت بیشتر به وجود آیند، در واقع این کار هم حتی تأثیری داشته باشد، باعث خشک‌شدن چنین ایده‌هایی می‌شود.

بخشی از مشکل این است که فکر کردن درباره زمان باعث می‌شود دائماً به ساعت نگاه کنیم. پژوهش‌ها همواره نشان داده که این عمل کیفیت کار را از بین می‌برد. به عنوان مثال، در پژوهشی در سال ۲۰۰۸، پژوهشگران آمریکایی از افراد خواستند تا **آزمون قمار آبووا**^{۱۴} را انجام دهند. **مقاله‌های مرتبط با این آزمون را در نتایج گوگل ببینید** (این تست معتبر تصمیم‌گیری مستلزم انتخاب پاسورهایی برای بردن مقداری پول است. به همه شرکت‌کنندگان زمانی برابر برای انجام این کار دادند، اما به بعضی گفتند که این زمان احتمالاً کافی خواهد بود و به برخی دیگر در مورد کم بودن زمان هشدار دادند. بر خلاف تفکری که علی‌الخصوص در میان روزنامه‌نگاران پرطرفدار است (یعنی این باور که فشار ضرب‌الاجل‌ها افراد را مجبور به تولید کار با کیفیت می‌کند)، گروه دوم عملکرد بسیار ضعیف‌تری داشتند. آگاه‌بودن نسبت به محدودیت زمان احساس اضطراب را برمی‌انگیزد و مانع عملکرد مناسب می‌شود.



تام دمارکو Tom DeMarco

اما خطرات بدتری هم وجود دارد. دمارکو خاطرنشان می‌کند که هرگونه افزایش بازده در یک سازمان یا زندگی فردی مستلزم نوعی بده‌بستان است. **از دست زمان‌های بی‌استفاده راحت می‌شوید، اما مزایای آن زمان اضافه را هم از دست می‌دهید.** مراجعه به پزشک خانوادگی نمونه‌ای بارز از این امر است. آن‌ها هرچه به‌طور پربازده‌تری زمانشان را مدیریت کنند، برنامه کاریشان پرت‌تر خواهد بود و احتمال اینکه مجبور شوید در سالن انتظار بمانید تا کار بیمار قبلی تمام شود، افزایش می‌یابد. (اصلاً صف به همین صورت است: هزینه بازدهی دیگری را شما متحمل می‌شوید). برعکس، در دپارتمان تصادفات و اورژانس، «کم‌بازده» بودن به این شکل مسئله مرگ و زندگی است. اگر تمرکزشان کاملاً بر این باشد که تا حد ممکن استفاده‌ای پربازده از زمان پرسنل داشته باشند، آنگاه دپارتمان آنقدر شلوغ خواهد بود که نخواهد توانست مراجعات غیرمنتظره را پذیرش کند، درحالی‌که هدف وجود این بخش همین است.

هرگونه فعالیت کاهش هزینه سازمانی که متمرکز بر **بیشینه‌سازی بازدهی کارمندان** است نیز به همین مشکل گرفتار است: هرچه ساعات بیشتری از کارمندان پربهره گرفته شود، کمتر خواهند توانست در کسری از ثانیه به تقاضاهای جدید و حیاتی پاسخ دهند؛ یعنی برای این نوع پاسخگویی، باید زمان فراغتی در سیستم تعبیه شود.

دمارکو می‌نویسد: «سازمانی که می‌تواند شتاب بگیرد، اما نمی‌تواند تغییر جهت دهد، مانند خودرویی است که سرعتش زیاد می‌شود، اما نمی‌تواند بپیچد. در کوتاه‌مدت در هر جهتی که می‌رود پیشرفت خوبی می‌کند. اما در بلندمدت، تصادفی جاده‌ای را شاهد خواهیم بود.» «او معمولاً از مثال پازل‌های عددی استفاده می‌کند. در این پازل‌ها، هشت قطعه عدددار را در پازلی نه‌قسمتی جابجا می‌کنید تا تمام اعداد به ترتیب قرار گیرند. برای استفاده پربازده از فضای خالی، همیشه می‌توانید قطعه نهم را هم در مربع خالی قرار دهید. مسئله این است که دیگر قادر نخواهید بود پازل را حل کنید. اگر این پازل قفل‌شده و حل‌نشده استعاره‌ای مناسب برای زندگی‌تان است، آنگاه سخت می‌توان فهمید که چگونه افزایش بازدهی شخصی (تحمیل قطعه‌های بیشتر در جدول پازل) ممکن است کمکی کند!

در دل این میل مضطربانه برای مدیریت بهتر زمان (میلی که نیروی محرکه فردریک وینسلو تیلور، مرلین مان، من و شاید خود شما بوده است)، به راحتی می‌توان یک انگیزه آشنا را تشخیص داد: **ترس از مرگ**. به قول تامس نیگل، فیلسوف آمریکایی، در هر مقیاس زمانی معنادار به جز عمر انسان (مثلاً عمر سیاره زمین یا کیهان)، «ما در هر لحظه ممکن است بمیریم». تعجیبی ندارد که تا این حد درگیر مسئله استفاده بهتر از ایام عمرمان هستیم: اگر می‌توانستیم این مسئله را حل کنیم، می‌توانستیم از احساسی که سنکا از آن سخن می‌گوید دوری کنیم، این احساس که وقتی داریم آماده زندگی می‌شویم، عمرمان به پایان می‌رسد. مردن در حالی که بدانیم هیچکاری ناتمام نمانده است، چیزی کمتر از نوید جاودانگی با روش‌های دیگر نیست.

اما عطش انسان‌های مدرن برای بهره‌وری که ریشه در فلسفه بازدهی تیلور دارد، همه چیز را چندین گام مهم به پیش می‌برد. بنا به این فلسفه، اگر بتوانیم تکنیک‌های درست را بیابیم و تأدیب نفس کافی داشته باشیم، می‌توانیم مطمئن شویم همه چیزهای مهم را در زندگی‌مان گنجانده‌ایم و بالاخره احساس خوشبختی کنیم. پس بستگی به خودمان دارد (و در واقع وظیفه‌مان است) که بازدهیمان را به حداکثر برسانیم. این یک ایدئولوژی بسیار مناسب از منظر کسانی است که از کار کردن بیشتر ما و افزایش توانمان برای خرج کردن برای مصرفی‌ها سود می‌برند. اما این حکم نوعی اجتناب روانشناختی را نیز دارد. هر چه بیشتر بتوانید خودتان را متقاعد کنید که هیچگاه نیاز به گرفتن تصمیمات سخت ندارید (چون وقت کافی برای همه‌کاری خواهد بود)، کمتر خود را ملزم به پرسیدن این سؤال می‌کنید که آیا زندگی انتخابی‌تان زندگی درستی است؟

بهره‌وری شخصی در ظاهر پادزهری برای مشغولیت است، اما بهتر است آن را به عنوان نوع دیگری از مشغولیت درک کنیم. پس بهره‌وری شخصی هم همان عملکرد روانشناختی را دارد که مشغولیت همواره داشته است: ما را آنقدر سرگرم نگه می‌دارد که مجبور نشویم سؤالاتی احتمالاً مخوف در مورد نحوه گذران ایام عمر خود بپرسیم. **فریدریش نیچه** در سخنانی که گویا پیش‌بینی شرایط کنونی‌مان است می‌گوید: «چقدر در کارهای روزانه‌مان بیش از آنچه برای گذران زندگی نیاز است مشتاقانه و بی‌فکرانه زحمت می‌کشیم. عجله به این خاطر همگانی است که همه در حال گریز از خود هستند.»

می‌توانید هر قدر دوست دارید نظم را بر اینباکس‌تان تحمیل کنید، اما بالاخره مجبور می‌شوید با این حقیقت روبرو شوید که سیل پیام‌ها و عطش شما برای پردازش تمام آن‌ها واقعاً ربطی به تکنولوژی ندارد. این‌ها تجسم دوراهی‌های بزرگتر و شخصی‌تر هستند. کدام مسیر را دنبال خواهید کرد و کدامیک را ترک خواهید نمود؟ در این عمر وحشتناک محدود، کدام روابط را اولویت می‌بخشید و کدام را حاضرید ناامید کنید؟ چه چیز اهمیت دارد؟ برای مرلین مان، رویارویی آگاهانه با این سؤالات منجر به این کشف شد که افراد همیشه بیش از آنکه برای او ممکن باشد، نسبت به زمان او ادعا دارند (که اکثراً هم ادعاهای برحق است). و اینکه حتی بهترین و پربازده‌ترین سیستم مدیریت ایمیل‌هایی که برای او می‌فرستادند هیچگاه این مشکل را حل نمی‌کرد. او به من می‌گفت «بالاخره حقیقتی را دریافتم. ایمیل یک مشکل فنی است، و در عین حال مشکل عموم مردم است و مردم را نمی‌توان درست کرد.»

پی‌نوشت:

- [۱] On the Shortness of Life
- [۲] [The Management Myth](#)
- [۳] [How to Get Control of Your Time and Your Life](#)
- [۴] [The Seven Habits of Highly Effective People](#)
- [۵] [Gig economy](#)
- [۶] [Counterproductive](#)
- [۷] [Getting Things Done](#)
- [۸] mind like water
- [۹] the zone
- [۱۰] [More Work for Mother](#)
- [۱۱] Time Matters
- [۱۲] [The Decline of Pleasure](#)
- [۱۳] [Persona nan grata](#)
- [۱۴] [Iowa Gambling task](#)

سه نکته در پایان:

یک) فکر می‌کنم برای من [سجاد سلیمانی](#) که به دنبال مفهوم زمان و مدیریت زمان هستم و باور دارم که مدیریت زمان در زندگی انسان‌ها به شکل‌ها و گونه‌های اختصاصی خودشان با توجه به فلسفه و فهم از زندگی، سن و سال، جایگاه اجتماعی، روحیه‌ی روانشناسی و نوع جهان‌بینی از آینده و... ربط دارد، لحاظ کردن این مقاله و نگاه این منتقد حرفه‌ای آقای الیور برکمن، در تمامی نوشته‌ها و کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی الزامی است. به نوبه خودم تلاش می‌کنم ضمن توافقی که با کلیات این نوشته دارم، آموزه‌ها و نقدهایش را در زندگی و تدریس و کلاس‌های خود بکار بگیرم.

دو) اگر شما نیز جزو مدرسین حوزه‌های مهارت‌های فردی و مدیریت زمان و مهارت‌های مرتبط هستید، پیشنهاد می‌کنم این مقاله را با دقت تمام بخوانید و اگر لازم شد یک بار بازنویسی کنید، تا مفاهیم و سرخ‌های کلیدی آن را به خوبی درک کنیم. اگر به نتایجی همسو و هم‌جهت یا مخالف این مقاله دست پیدا کردید، می‌توانید آن را با [این روش‌ها \(صفحه تماس\)](#) برای من ارسال کنید و امیدوارم که بتوانم به نام خودتان آن را اینجا منتشر کنم.

سه) این مطلب را الیور برکمن نوشته است و در تاریخ ۲۲ دسامبر ۲۰۱۷، با عنوان «Why time management is ruining our lives» در وبسایت گاردین منتشر شده است و وبسایت ترجمان آن را با عنوان «چرا مدیریت زمان زندگی مان را نابود می‌کند؟» (و ترجمه علیرضا شفیعی نسب منتشر کرده بود که اینجا با عنوان «چرا مدیریت زمان زندگی مان را خراب می‌کند؟» باز نشر شد. برای آشنایی بیشتر با نویسنده مطلب به سایت ایشان به این آدرس مراجعه کنید.

برخی دیگر از بخش‌های وبسایت بصورت ویژه فقط درباره‌ی مدیریت زمان

برای مطالعه مقالات بیشتر به **بخش مقالات سایت با موضوع مدیریت زمان** مراجعه کنید.

کتابخانه زمان: آرشیو کتاب‌ها و مقاله‌ها مرتبط

گالری زمان: مرکز فایل‌ها و مقالات

رادیو مدیریت زمان: آرشیو فایل‌های صوتی و پادکست با موضوع مدیریت زمان

تلویزیون زمان : TimeTV – آرشیو فیلم‌ها، کلیپ‌های ویدیویی

رخ زمان: عکس‌ها و تصاویر با موضوع زمان و مدیریت زمان

نوشته‌های منتخب: نوشته‌های بلند و کامل شده مثل **تکنیک پومودورو** و **ساعت دیدار**

پرسش و پاسخ: سوالات با موضوع مدیریت زمان را در اولین فرصت پاسخ می‌دهم.