



A Survey on the Familiarity of Medical Science University Librarians with Individual and Organizational Skills in Time Management

Fatemeh Tehrani Far

Master of Information Science, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: Time management is one of the principles of effective management that requires certain skills. It can be divided into two general categories of individual and organizational skills. This research seeks to investigate the relationship between the categories of individual and organizational skills in time management and the level of familiarity of librarians working in the libraries of medical sciences universities located in Tehran with these components.
Article history: Received: 19-06-2024 Received in revised form: 05-06-2023 Accepted: 04-08-2024 Published online: 29-09-2024	Methodology : In this research, the research method was descriptive and applied. The statistical population includes all the librarians of the libraries of Tehran medical sciences universities, 135 of whom were selected using the full population sampling method. In order to collect data, a two-part demographic researcher questionnaire was used to measure personal and organizational time management skills. The collected data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation test and single sample t in SPSS19 software.
Keywords: Time Management, Librarians, Libraries, Medical Sciences University.	Results: The relationship between individual skills and organizational behavior is positive with a correlation coefficient of 0.192 ($p < 0.05$). In terms of gender and type of university, the use of time management skills did not differ and was almost equal. Conclusions: The familiarity of librarians with the components of organizational skills was more than individual skills and there was a positive and significant relationship between individual skills of time management and the six dimensions of organizational skills, and in the component of goal setting, the highest relationship and the lowest relationship was seen in delegation.
Cite this article: Tehrani Far, F. (2023). A Survey on the Familiarity of Medical Science University Librarians with Individual and Organizational Skills in Time Management. <i>Journal of Knowledge Studies</i> , 16(60), 37-49.	
	Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch

بررسی میزان آشنایی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی با مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان

فاطمه تهرانی فر

کارشناس ارشد، دانشکده پرستاری مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران. ftehranifar@sbm.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: مدیریت زمان از جمله اصول مدیریت اثربخش است که نیازمند برخی مهارت‌هاست. می‌توان آن را به دو مقوله کلی مهارت فردی و سازمانی تقسیم کرد. این پژوهش به دنبال بررسی چگونگی رابطه بین مقوله‌های مهارت فردی، سازمانی در مدیریت زمان و میزان آشنایی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران با این مؤلفه‌ها می‌باشد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۳۰	روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی و از نوع کاربردی بود. جامعه آماری شامل تمامی کتابداران-کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران که با روش نمونه‌گیری تمام‌شمار در دسترس ۱۳۵ نفر از آنها انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی پژوهشگر ساخت دو قسمتی جمعیت‌شناختی و سنجش مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان استفاده شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از شاخص‌های آماری توصیفی، آزمون همبستگی پیرسون و t تک نمونه در نرم افزار SPSS19 تجزیه و تحلیل شدند.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۳/۱۵	یافته‌ها: رابطه بین مهارت فردی با رفتار سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۱۹۲ مثبت می‌باشد ($p < ۰/۰۵$) میزان آشنایی کتابداران با مهارت فردی مدیریت زمان در وضعیت خوب و مهارت سازمانی بسیار خوب بود. از نظر جنسیت و نوع دانشگاه کاربرد مهارت‌های مدیریت زمان تفاوتی نداشت و تقریباً برابر بود.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۳/۲۰	نتیجه‌گیری: آشنایی کتابداران با مؤلفه‌های مهارت‌های سازمانی بیش از مهارت‌های فردی بود و بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان با ابعاد ششگانه مهارت‌های سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و در مؤلفه هدف‌گذاری، بیشترین رابطه و تفویض اختیار کمترین ارتباط دیده شد.
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۳/۲۹	

واژه‌های کلیدی:

مدیریت زمان،
کتابداران،
کتابخانه‌ها،
دانشگاه‌های علوم پزشکی.

استناد: تهرانی فر، ف. (۱۴۰۲). بررسی میزان آشنایی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی با مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان. *دانش‌شناسی*، ۱۶ (۶۰)، ۴۹-۳۷.

مقدمه

علم مدیریت به قدمت تاریخ بشری است. اداره کردن و هماهنگی منابع انسانی و مادی تقریباً از ابتدای تاریخ مورد توجه انسان بوده است. امروزه، مدیریت‌زمان، یکی از مفاهیم بسیار مهم در زمینه مدیریت است که به عناوین و روش‌های گوناگون در منابع مربوط به سازمان و اداره و رفتار سازمانی^۱ به آن اشاره می‌شود و تشریح آن به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی دیگر از عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی از قبیل اثربخشی رفتاری مدیر دارد، بسیار مهم است.

زمان، فرایندی پویاست که هیچگاه قابل ذخیره کردن و برگشت‌پذیر نیست، ارزش مادی برای آن نمی‌توان قائل شد و از دست دادن زمان نیز جبران شدنی نیست (غفاری و همکاران، ۱۳۸۵). مدیریت‌زمان، استفاده بهینه از زمان و کوشش برای اجرای آن با جدیت و تلاش تمام و اجازه ندادن به دخالت ناروای امور و حادثه‌ها در جریان اجرای برنامه است، می‌توان گفت مدیریت‌زمان، ادراکاتی است که افراد از زمان و چگونگی اداره آن دارند. از این حیث، مدیریت‌زمان خود یک مفهوم سیستمی پویاست، مدیریت‌زمان به عنوان یک مفهوم، موضوعی است که مجادله بسیاری را برانگیخته و آنانی که به این مفهوم علاقه‌مند هستند مدیریت‌زمان را به عنوان مجموعه‌ای از ادراک‌های توصیفی و ارزشی از زمان می‌دانند. سیس^۲ (۲۰۰۲) هیچ توافقی در مورد تعریف مدیریت‌زمان در مطالعات گذشته نیست، بنابراین خیلی از نویسندگان به لینکن^۳ ارجاع می‌دهند، از نظر او مدیریت‌زمان شامل مراحل تعیین نیازها، مجموعه اهداف دست‌یافتنی به نیازها، اولویت‌بندی و برنامه‌ریزی وظایف مورد نیاز است. کمپل و پریچارد^۴ (۱۹۷۶) عملکرد را تابعی از شرایط تسهیل‌کننده و بازدارنده می‌دانند که افراد کنترلی بر آن‌ها ندارند. کاپلمن^۵ و همکارانش (۱۹۹۰) خاطر نشان می‌سازند که شرایط تسهیل‌کننده و بازدارنده روابط موجود میان تلاش‌ها و عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. آن‌ها این شرایط را در قالب حمایت‌های کاری تعریف می‌کنند که بر انگیزش تأثیر گذاشته و نهایتاً تلاش و فعالیت را موجب می‌شوند. از نظر لاکت^۶، کلید خود راهبری و اثربخشی مدیریت‌زمان است و کنترل وقت را برای رسیدن به نتیجه‌ای اساسی، امری لازم و حیاتی می‌شمرد. از دید مکنتزی^۷، ۱۹۵۹ و دراگر^۸، ۱۹۶۷ مسئله مدیریت‌زمان در سازمان‌ها نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا وقت تلف شده معادل هزینه و سرمایه‌ای است که سازمان آن را از دست داده است. افزون بر این، در هر سازمان، از آن جمله کتابخانه پویایی و زنده بودن محیط داخل و ضرورت تعامل همیشگی آن با محیط خارج نیز بر اهمیت کسب مهارت‌های کنترل زمان برای مدیران کتابخانه دو چندان می‌افزاید. اما متأسفانه، علی‌رغم این که استفاده از این مهارت‌ها جزء مهم و لاینفکی از عملکرد حرفه‌ای کتابداران و مدیران است، چندان مورد توجه قرار نگرفته است و برای گسترش زمان در دسترس، به منظور برآوردن نیازهای مراجعان و ارائه خدمات به موقع، یعنی یادگیری تکنیک‌های مدیریت‌زمان، تلاشی صورت نگرفته است (کلیسنز، ۲۰۰۴). کلیسنز (۲۰۰۴) و فقط مکان (۱۹۹۴) بیان کرده است "برنامه‌های آموزشی مدیریت زمان منجر به سه نوع رفتار مدیریت زمان هدف‌گذاری و اولویت‌ها، مکانیک (نیروبرد) مدیریت زمان و اولویت برای سازمان دهی می‌شود."

گفته می‌شود که تأمین محیط‌های کاری پر بازده و حمایت‌کننده، از دغدغه‌های عمده بسیاری از کتابخانه‌ها است که در بسیاری از نشست‌های تخصصی و سمینارهای متعددی که انجمن‌هایی همچون انجمن کتابخانه پژوهشی برگزار شده است، نیز مطرح شده است (کایرلیندو، ۲۰۰۹)^۹. منظور از مدیریت زمان در کتابخانه‌ها، استفاده درست زمان در دسترس کتابدار، برای ارائه خدمات به مراجعان در کوتاهترین زمان با کیفیت بالا است (تهرانی‌فر، ۱۴۰۲). در این راستا، مدیریت‌زمان، به عنوان ابزاری کارآمد در کتابخانه‌ها مطرح شده تا تغییرات را اندازه‌گیری و طراحی

1. Organizational behavior

2. Siess

3. Linkein

4. Campbell & Pritchard

5. Kopelman

6. Lakt

7. Mackenzie

8. Druker

9. Kyrellidou

نماید. با توجه به روند رو به رشد کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، شاهد آن هستیم که منابع انسانی کتابخانه‌ها، به سوی حرفه‌ای شدن در حرکت‌اند. قطعاً نیروهایی که از این قافله پرشتاب عقب می‌مانند، جایگاه برجسته‌ای را در سازمان دارا نخواهند بود. امروزه نیروهای حرفه‌ای و علمی کتابخانه‌ها به ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی علوم پزشکی، بخش اعظمی از دارایی کتابخانه محسوب می‌شوند. آن‌ها نیروهای پاسخگو، توانمند، دارای مهارت حرفه‌ای با پیشینه‌ی مناسب رسمی و دانشگاهی، با تجربه‌ی قدرت رهبری بر اجرای عملیات و فعالیت‌های کتابخانه، آگاه به خدمات و نظام‌های اطلاعاتی هستند (کفاشان، ۱۳۸۶، ص. ۴۴).

نتایج مطالعه علوی (۱۳۸۴) نشان داد، بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان با خودآگاهی همبستگی وجود دارد. همچنین علاقه به پرکاری بیش از حد، در به کارگیری اصول مدیریت زمان مؤثر نخواهد بود، مگر فرد از وجود این نیازها، شیوه‌ها و الگوهای رفتاری آگاهی داشته باشد. وی بیان می‌دارد اصلی‌ترین عامل اتلاف وقت، عدم آگاهی افراد از روحیات و خلقیاتشان است و می‌تواند عامل اصلی اتلاف وقت محسوب شود.

هاشمی زاده (۱۳۸۵) نیز مدیریت زمان را یکی از روش‌های مؤثر برای کاهش میزان استرس شغلی می‌داند و اینکه مدیریت چیزی جدا و منفک از واژه مدیریت به مفهوم عام نیست و هدف آن جلوگیری از اتلاف وقت و نظم و نسق دادن به زمان کاری می‌باشد، نتیجه پژوهش نشان داد که ضعیف‌ترین مؤلفه مدیریت زمان مربوط به کنترل بر زمان است و در مقابل آن تدوین اهداف و اولویت‌بندی نمره بالایی داشت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی همبستگی معکوس وجود دارد.

حافظی (۱۳۸۷) در پژوهشی مدیریت زمان را از اصول مدیریت اثربخش می‌داند که نیازمند مهارت فردی و رفتار سازمانی است و نشان داده است که مهارت فردی با رفتار سازمانی رابطه‌ای مثبت دارد و درک مهارت‌های فردی مدیریت زمان اثر مثبت بر رفتارهای سازمانی مدیریت-زمان و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان دارد. جنسیت و تخصص مدیران هیچگونه تأثیری نداشته است.

کرمی‌مقدم (۱۳۸۸) نیز نشان داد بین مهارت فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان و ابعاد ششگانه آن رابطه معناداری وجود دارد، میانگین نمرات مدیران زن نسبت به مردان بیشتر است و بین مدیر متخصص و غیرمتخصص از نظر مهارت فردی و مهارت سازمانی مدیریت زمان تفاوت معناداری وجود ندارد.

جواهری زاده (۱۳۸۸) عوامل مدیریت را ۱۶ عامل معرفی کرده و عوامل اتلاف وقت مدیران عدم برنامه‌ریزی، گزارش‌ها، ناتوانی در «نه» گفتن، تفویض اختیار ناکارآمد، جلسه‌ها، کاغذ بازی، کارکنان فاقد صلاحیت، عدم نظم شخصی، عدم صداقت با خود، ضعف اطلاعات، ارتباط‌های نامؤثر، معاشرت‌های دوستانه وقفه‌های تلفنی، بحران‌ها و تعارض‌ها، ملاقات‌های برنامه‌ریزی شده و مسئولیت بیش از حد داشتن، و این که مدیران مدرسه‌های راهنمایی فاقد نظم، هماهنگی و ساختار منسجم در مدیریت زمان هستند.

خدام و کلاگری (۱۳۸۸) مهارت‌های مدیریت زمان را عامل تعیین کننده موفقیت مدیران به شمار می‌آورند، آنها در پژوهشی تأثیر آموزش بر میزان کاربرد مهارت‌های مدیریت زمان در مراکز درمانی دانشگاهی نتیجه گرفتند که در میزان کاربرد مهارت‌های مدیریت زمان تنها در حیطه کنترل زمان و سازماندهی معنادار بود، همچنین دخت باقرو عسکریان (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد که بین مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

کنت (۱۹۷۲) بر روی ۱۰۳ دانشجوی کتابدار پژوهشی انجام داد و نتیجه پژوهش این شد که کتابداران زن مدیریت زمان بیشتری از کتابداران مرد دارند و در نتیجه استرس آن‌ها کمتر است به نوعی جنسیت را در کنترل مدیریت زمان مؤثر دانست.

سنداک^۱ (۱۹۸۵) در تحقیقی نشان داد که مدیریت زمان ضعیف در یک سازمان ضررها و ضایعات جبران‌ناپذیری را به وجود می‌آورد. برای غلبه بر این ضررها، هر شخصی باید از مهارت‌های مدیریت زمان صحیح آگاه بوده و توانایی مدیریت صحیح تحولات و تغییرات را

^۱. Sendak

برای غلبه بر این ضررها داشته باشد، علاوه بر این عوامل تلف‌کننده زمان باید تشخیص داده شده و با تلاش همه کارمندان سازمان برطرف شوند.

گات برگ و ریگز^۱ در سال‌های ۱۹۹۲ و ۱۹۹۸ در مورد مدیریت‌زمان در کتابخانه‌ها تحقیقاتی را به صورت ارائه برنامه زمانی مختلف به کتابخانه‌های مورد نظر فرستادند تا دریابند که کدام کتابخانه برنامه زمانی بهتری را اجرا می‌کند و کمترین اتلاف وقت را دارند. برای همه کتابخانه‌ها برنامه زمانی یکسان در نظر گرفته شد.

ترومن و هارتلی^۲ (۱۹۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت‌زمان بر پیشرفت تحصیلی سه گروه آزمایشی جوان، بالغ و بزرگسال پرداخته و بین نمرات مدیریت‌زمان، عملکرد تحصیلی، کار کلاسی و پیشرفت تحصیلی این سه گروه همبستگی معناداری را به دست آورده است. افزون بر این، مشخص گردیده است که دانشجویان زن عموماً دارای مهارت‌های مدیریت‌زمان بهتری از دانشجویان مرد هستند و نیز دانشجویان سنین بالاتر بصورت قابل توجهی از مهارت‌های مدیریت‌زمان بهتری نسبت به سنین پایین‌تر برخوردارند.

کلیسنز^۳ (۲۰۰۷) در پژوهش خود با عنوان "مروری بر ادبیات مدیریت‌زمان" به بررسی ۳۲ مقاله تجربی در مورد مدیریت‌زمان بین سال‌های ۲۰۰۴-۱۹۸۲ پرداخته و نتیجه گرفته است که رفتارهای مدیریت‌زمان با کنترل درک زمان، رضایت شغلی و بهداشت رابطه‌ای مثبت و با تنش، رابطه منفی دارد. ولی این ارتباط با کار و عملکرد دانشگاهی مشخص و واضح نیست.

احمد و یاسین^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "نقش متخصصان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی به عنوان مدیر: تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای"، علاوه بر اینکه بیان می‌کنند که مدیر باید دارای مهارت‌های خاصی باشد مدیریت‌زمان را ناشی از یک رشته مهارت‌ها، ابزارها و تکنیک‌های به کار برده شده برای تسهیل رساندن اطلاعات مناسب به کاربران در زمان مناسب است و این امر مستلزم استفاده از تکنیک و فناوری اطلاعات در قالب اینترنت، وب، پرینتر، فکس و... می‌باشد، وقتی وظایف، پروژه‌ها و هدف ویژه‌ای انجام می‌شود و کتابداران باید مهارت‌های مدیریت‌زمان را گسترش دهند به این دلیل که ارائه خدمات بهتر یا مؤثرتری داشته باشند و بتوانند اطلاعات را به موقع در اختیار کاربران بگذارند و استفاده از فناوری، سرعت انجام کار را در همه امور بالا می‌برد.

انجام این پژوهش از آن جهت که به بررسی میزان آشنایی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی با مؤلفه‌های مربوط به مقوله مدیریت‌زمان پرداخته (که در نوع خود از شاخص‌های عمده مدیریت سازمانی محسوب می‌گردد)، و افزون بر آن، نقش میزان این آگاهی را بر عملکرد کتابخانه‌های جامعه پژوهش مورد بررسی قرار می‌دهد، حائز ارزش و اهمیت فراوان است و می‌تواند اثر بسیار مثبتی بر رشد عملکرد و بازده کتابخانه‌ها داشته، و انجام چنین پژوهشی را در عرصه مدیریت بهینه کتابخانه‌ها، به ضرورتی اجتناب ناپذیر مبدل سازد. از طرفی دیگر خلاء تحقیقاتی موجود در این حوزه، در ایران و سایر کشورها نیز از دلایل دیگر ضرورت انجام این پژوهش است. چراکه اکثر پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت کتابخانه‌ها، به مقوله مدیریت‌زمان و تأثیر آن بر عملکرد کتابخانه‌ها بی‌توجه بوده‌اند.

لذا، در این راستا، و بر اساس مطالعات انجام شده در این حوزه از دانش مدیریتی و نیز بنا به ارزشی که این مبحث در عرصه مدیریت کتابخانه‌ها داراست، محقق بر آن شد که کتابخانه را به عنوان حیطه و جامعه پژوهشی خویش قرار داده و اثرات به کار بردن مؤلفه‌های مدیریت‌زمان در آن را به بوتۀ آزمایش گذارد، تا از این گذر به نتایج و نکات مهمی در اداره کردن کتابخانه با رویکرد مدیریت‌زمان برسد. نظر به اینکه مدیریت‌زمان، مقوله‌ای بسیار مهم در زمینه مدیریت کتابخانه‌های امروزی محسوب می‌گردد و چگونگی صرف زمان از سوی کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها و نوع فعالیت آن‌ها بر کیفیت کار کتابخانه تأثیرگذار است (ساموئلسون^۵، ۱۹۸۱)، مسئله مدیریت زمان در سازمان‌ها نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا وقت تلف شده معادل هزینه و سرمایه‌ای است که سازمان آن را از دست داده است.

1. Gothberg & Riggs

2. Truman and Hartly

3. Claessense

4. Ahmad and Yaseen

5. Samuelson

در ایران پژوهشی با موضوع به کارگیری مدیریت زمان در کتابخانه‌ها از دیدگاه کتابداران و سردمداران دانش و آگاهی برای کاهش و مدیریت زمان مشاهده نشده است ولی پایان نامه‌هایی که به لحاظ مفهومی به موضوع این تحقیق نزدیک باشد دیده شد حتی در غرب هم در باره مدیریت زمان در کتابخانه موضوع کمی یافت شد و مقاله‌هایی که به آن‌ها اشاره شده است خیلی کامل نیست و به نوعی این اولین تحقیق با موضوع مورد نظر است.

علیرغم اینکه در مطالعات انجام شده بر فواید مهارت‌های مدیریت زمان تأکید بسیاری شده است؛ اما تاکنون در ایران مطالعه‌ای در این زمینه که بررسی میزان آشنایی کتابداران با مؤلفه‌های مدیریت زمان را شامل شود و به بررسی میزان آشنایی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی با مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان بپردازد؛ انجام نشده است.

لذا، پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش مدیریت زمان بر عملکرد کتابخانه‌ها از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران انجام گرفت. پژوهشگران در این پژوهش با توجه به عدم مطالعات دقیق و علمی در خصوص مدیریت زمان در کتابخانه‌ها، ضمن انجام پژوهش با کتابداران و دانش‌آموختگان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در تهران به دنبال پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش بوده و امید دارند تا با دریافت پاسخ‌های درست و دقیق، راه‌گشای ارائه خدمات و فعالیت‌های تأثیرگذار در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی باشند.

پرسش‌های پژوهش عبارتند از:

۱. آشنایی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران با مؤلفه‌های مهارت فردی مدیریت زمان تا چه میزان است؟
۲. آشنایی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران با مؤلفه‌های مهارت سازمانی مدیریت زمان تا چه میزان است؟
۳. آیا بین مهارت فردی مدیریت زمان و هریک از ابعاد ششگانه مهارت سازمانی مدیریت زمان کتابداران رابطه وجود دارد؟

فرضیه: بین رعایت مؤلفه‌های مدیریت زمان اعم از فردی و سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث نوع (هدف) کاربردی می‌باشد و روش به کار گرفته شده در این پژوهش، از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان شاغل (اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی) در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران (دانشگاه علوم پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله اعظم، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و دانشگاه علوم پزشکی تربیت مدرس) بود که مدرک تحصیلی آنها کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا است که در پست‌های کتابداری مشغول به خدمت می‌باشند. برای تعیین جامعه تحقیق از روش نمونه‌گیری کل جامعه به روش سرشماری تمام، لحاظ گردید، لیکن از جامعه مورد نظر (کتابدار و غیرکتابدار) آنانی را که در پست کتابداری مشغول و دست‌کم دارای تحصیلات کارشناسی بودند و از میان ۲۲۲ نفر به تعداد ۱۶۶ نفر برای پژوهش انتخاب شدند. برای کلیه مراکز مورد نظر تحقیق پرسشنامه ارسال شد که از دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی ۴ مرکز در پژوهش همکاری نمودند و دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز تعدادی از کتابداران یا تمایل به همکاری نداشتند و یا در کتابخانه حضور نداشتند و بعضی مراکز هم اصلاً شرکت نکردند. همه کتابداران دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله پرسشنامه را پر کردند و دانشگاه علوم پزشکی تربیت مدرس تعدادی نیز از طریق پست الکترونیک و غیرحضوری همکاری نمودند و در نهایت از ۱۶۶ پرسشنامه توزیع شده، ۱۳۵ نفر به سؤالات پاسخ داده بودند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش‌های میدانی پرسشنامه استفاده شده است. به منظور تعیین روایی ابزار پژوهش ابتدا پرسشنامه‌ای مقدماتی، شامل تمام گویه‌ها در اختیار تعدادی از

استادان (۵ نفر) دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی و نیز تعدادی از دانشجویان کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد علوم تحقیقات تهران (۲۰ نفر) قرار گرفت. پس از بررسی میزان توافق پاسخ‌دهندگان در مورد کلیه عبارات هر دو بخش پرسشنامه آشکار شد که اکثریت پاسخ‌دهندگان بر وارد بودن عبارات هر مؤلفه اتفاق نظر دارند. در نهایت با توجه به توافق پاسخ‌دهندگان در مورد عبارات هر مؤلفه تعداد ۷۰ گویه انتخاب گردید. سپس به منظور حذف عبارات نامناسب، پرسشنامه مقدماتی در اختیار ۱۰ نفر از کتابداران ارشد کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی قرار داده شد و تعداد ۳ سؤال حذف شد و در نهایت یک پرسشنامه ۶۷ گویه‌ای استخراج گردید. در این پژوهش از روایی محتوا استفاده شده است. در رابطه با روایی این پرسشنامه، سعی شد تا گویه‌ها متناسب با مبانی نظری و با توجه به جزئیات تعریف شده برای هر یک از شاخص‌ها طراحی شود، تا روایی صوری آن از این طریق احراز گردد. بدین منظور پس از مطالعه و بررسی ادبیات پژوهش، بر پایه آن چه در خصوص مدیریت‌زمان و مؤلفه‌های مطرح در آن در متون مدیریتی و رفتار سازمانی وجود داشت (نظیر، برایتون و تسر، کرمی مقدم (۱۳۸۸)، هاشمی‌زاده و حافظی) پرسشنامه‌ای طراحی شد و روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها در گذشته اثبات شده است. برای تحلیل پرسشنامه، هر یک از گویه‌ها بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) مورد سنجش قرار می‌گیرند. رتبه‌بندی مؤلفه‌ها از یک تا پنج می‌باشد. کسب امتیاز بالا در مهارت‌های مدیریت‌زمان (اعم از فردی و سازمانی، نشان دهنده کارآیی بالاتر کتابداران در کتابخانه می‌باشد. آلفای کرونباخ پایایی محاسبه شده ۷۶ به دست آمد که برای انجام یک کار پژوهشی قابل قبول است و نشان از پایایی خوبی داشت. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار آماری اسپس اس نسخه ۱۹^۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج به صورت توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار بیان گردید و برای بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه مورد مطالعه، از لحاظ دانشگاه علوم پزشکی، جنسیت، سن، تحصیلات، استخدام و رشته تحصیلی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد نمونه افراد مورد مطالعه

طبقة	فراوانی	درصد
دانشگاه علوم پزشکی	شهید بهشتی	۸۵ (کتابدار و غیر کتابدار)
	تهران	۱۰۰ (کتابدار و غیر کتابدار)
	علوم بهزیستی و توانبخشی	۶ (کتابدار و غیر کتابدار)
	تربیت مدرس	۲۵ (کتابدار و غیر کتابدار)
	بقیه الله اعظم	۶ (کتابدار و غیر کتابدار)
جنسیت	زن	۱۰۳
	مرد	۳۲
	<۲۵	۳
سن	۲۶-۳۰	۱۷
	۳۱-۴۰	۵۷
	>۴۰	۵۸
	کارشناسی	۹۴
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳۷
		۶۹/۶
		۲۷/۴

^۱. SPSS 19

۳/۰	۴	دکتر	
۵۱/۹	۷۰	رسمی	استخدام
۲۵/۱	۳۴	پیمانی	
۲۳/۰	۳۱	قراردادی	
۷۲/۶	۹۸	علم اطلاعات و دانش شناسی- کتابداری و اطلاع رسانی	رشته تحصیلی
۲۷/۴	۳۷	غیر مرتبط با رشته	

همچنین آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ۲ نشان داد که پایین‌ترین نمره ویژگی‌های مدیریت‌زمان متعلق به کسانی است که نمره ۵۳ و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۳۵ را کسب کرده‌اند. نمره همه افراد در حداقل بیش از ۱۷ و در حداکثر بیش از ۴۳ است. متوسط نمره مهارت‌سازمانی مدیریت‌زمان ۱۰۹ و متوسط نمره مهارت فردی مدیریت‌زمان ۶۴ بود که کمترین میانگین است که نشانگر نداشتن مهارت کافی در این زمینه توسط کتابداران است. در ارزیابی کلی از متغیرها باید اذعان داشت که کتابداران در مجموع بر مهارت‌های سازمانی تسلط بیشتری دارند و مهارت‌های فردی مدیریت‌زمان در درجه مؤلفه‌ی اهمیت قرار دارد که می‌توان گفت که کتابداران در هر دو مهارت توانایی دارند و فقط میزان آن متفاوت می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲. توزیع شاخص‌ها و پراکندگی متغیر ویژگی‌های مدیریت‌زمان و ابعاد آن.

مؤلفه‌های مدیریت‌زمان	میانگین	میان	نما	انحراف معیار	کمینه نمره	بیشینه نمره	تعداد
مهارت فردی	۶۴/۶۶	۶۴/۰۰۰۰	۶۴/۰۰	۶/۱	۵۳	۸۱	۱۳۵
مهارت سازمانی	۱۰۹/۵	۱۰۹/۰۰۰۰	۱۰۱/۰۰	۱۴/۰۳	۸۱	۱۳۵	۱۳۵

جهت پاسخ گویی به سؤال اول پژوهش: آشنایی کتابداران کتابخانه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران با مؤلفه‌های مهارت فردی مدیریت‌زمان تا چه میزان است؟ در پاسخ به پرسش اول، یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان آشنایی کتابداران با مهارت فردی مدیریت‌زمان بیشترین مقدار آن در حد متوسط است و حدود ۳۶/۲۹ درصد (۴۹ نفر) را به خود اختصاص داده است. آشنایی در حد زیاد ۲۵/۹۲ درصد (۳۵ نفر) و کمترین مقدار مربوط به ناآشنایی، اصلاً، است. چون مجموع زیاد و متوسط (۸۴ نفر) و میانگین ۴۲ است که این میانگین بیش از میانگین کمی و اصلاً (۲۴/۵) است، بنابر این می‌توان گفت میزان آشنایی کتابداران با مهارت فردی مدیریت‌زمان در وضعیت خوبی قرار دارد.

در پاسخ به پرسش دوم: آشنایی کتابداران کتابخانه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران با مؤلفه‌های مهارت سازمانی مدیریت‌زمان تا چه میزان است؟ یافته‌های به دست آمده از شاخص‌های آماری توصیفی نشان می‌دهد که میزان آشنایی کتابداران با مهارت سازمانی مدیریت‌زمان بیشتر در وضعیت متوسط است و حدود ۳۸/۵۱ درصد (۵۲ نفر) را به خود اختصاص داده است و آشنایی در حد زیاد، ۳۴/۰۷ درصد (۴۶ نفر) و کمترین مقدار مربوط به ناآشنایی (اصلاً) است. چون مجموع زیاد و متوسط (۹۸) نفر و میانگین آن ۴۹ است، این میانگین بیش از میانگین کمی و اصلاً (۱۵/۵) است، بنابر این می‌توان گفت میزان آشنایی کتابداران با مهارت سازمانی مدیریت‌زمان در وضعیت بسیار خوبی قرار دارد (جدول ۳).

جدول ۳. میزان آشنایی کتابداران با مؤلفه‌های مهارت فردی و سازمانی مدیریت‌زمان

مهارت	میزان آشنایی کتابداران	تعداد	درصد
فردی	زیاد	۳۵	۲۵/۹۲
	متوسط	۴۹	۳۶/۲۹
	کمی	۲۹	۲۱/۴۸
	اصلاً	۲۰	۱۴/۸۱
	بدون پاسخ	۲	۱/۴۸
	تعداد	۱۳۵	۱۰۰
سازمانی	زیاد	۴۶	۳۴/۰۷
	متوسط	۵۲	۳۸/۵۱
	کمی	۲۱	۱۵/۵۵
	اصلاً	۱۰	۷/۴۱
	بدون پاسخ	۶	۴/۴
	تعداد	۱۳۵	۱۰۰

در پاسخ به پرسش سوم: آیا بین مهارت فردی مدیریت‌زمان و هریک از ابعاد ششگانه مهارت سازمانی کتابداران رابطه وجود دارد؟ با توجه به جدول، در مؤلفه هدف‌گذاری، بیشترین رابطه و تفویض اختیار کمترین ارتباط دیده شد. ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد، مهارت فردی مدیریت‌زمان با هر ۶ مؤلفه مهارت سازمانی آن رابطه معنادار و مثبتی دارد، ولی تمامی روابط موجود بین مهارت فردی مدیریت با ابعاد ششگانه مهارت سازمانی آن در سطح $p < 0/05$ معنادار است. ضرایب همبستگی مثبت به دست آمده در هر ۶ مؤلفه نشان می‌دهد که با افزایش یا کاهش میزان مهارت فردی مدیریت‌زمان کتابداران، میزان مهارت در همه مؤلفه‌های مهارت سازمانی نیز افزایش یا کاهش خواهد یافت (جدول ۴).

جدول ۴. رابطه مهارت‌های فردی مدیریت‌زمان و ابعاد ششگانه مهارت سازمانی کتابداران.

ردیف	ابعاد مهارت سازمانی مدیریت‌زمان	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p	سطح معناداری
۱	هدف‌گذاری	۰/۴۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۵
۲	اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها	۰/۲۱۹	۰/۰۴۱	۰/۰۵
۳	برنامه‌ریزی عملیاتی	۰/۳۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵
۴	تفویض اختیار	۰/۰۰۵	۰/۹۵۵	۰/۰۵
۵	مدیریت ارتباطات	۰/۱۱۰	۰/۲۴۵	۰/۰۵
۶	مدیریت جلسات	۰/۰۶۱	۰/۵۰۷	۰/۰۵

فرضیه: بین رعایت مؤلفه‌های مدیریت‌زمان اعم از فردی و سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۵. مقایسه میانگین امتیازات مدیریت‌زمان دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران.

مؤلفه های مدیریت زمان	نام دانشگاه			
	تهران	شهید بهشتی	تربیت مدرس	بقیه‌الله
مهارت فردی $p=0/154$	تفاوت وجود ندارد	تفاوت وجود ندارد	تفاوت وجود دارد	تفاوت وجود دارد
مهارت سازمانی $p=0/924$	تفاوت وجود ندارد	تفاوت وجود دارد	تفاوت وجود ندارد	تفاوت وجود ندارد
علوم بهزیستی و توانبخشی				

در پاسخ به فرضیه با انجام آزمون anova با مقدار $p=0/968$ به این نتیجه می‌رسیم که میانگین کل نمره مدیریت‌زمان، در دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد و از آنجایی که مقدار p بیشتر از $0/05$ می‌باشد فرض برابری میانگین امتیازات مدیریت‌زمان در دانشگاه‌های علوم پزشکی تأیید می‌شود. میانگین نمره‌ها در گروه‌ها برابرند و این میانگین‌ها تفاوتی را نشان نمی‌دهند.

با انجام آزمون anova برای مهارت فردی مدیریت‌زمان، با مقدار $p=0/154$ و مهارت سازمانی مدیریت‌زمان با مقدار $p=0/924$ به این نتیجه می‌رسیم که میانگین نمره مهارت فردی در دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و ضرورت مدیریت زمان و از آنجا که اعمال هر چه بهتر و مؤثرتر فنون مدیریت‌زمان در هر سازمانی و از جمله کتابخانه، می‌تواند شاخص عمده برتری آن سازمان و آن کتابخانه نسبت به کتابخانه دیگر محسوب گردد، لذا، لازم است، کتابخانه‌ها، نسبت به مقوله مدیریت‌زمان، عنایت و توجه کافی مبذول نموده، تا بتوانند با تغییرات به موقع در خط مشی، مدیریت و رفتار سازمانی، نسبت به ایجاد بهترین محیط کاری که دارای بیشترین بازده و عملکرد کاری باشد، اقدام نمایند. تا از این طریق بتوانند ضمن افزایش بازده کاری به اهداف متعالی سازمان دست یابند. بنابراین، انجام این پژوهش از آن جهت که به بررسی میزان آشنایی مدیران کتابخانه‌ها و کتابداران-کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی با مؤلفه‌های مربوط به مقوله مدیریت‌زمان پرداخته (که در نوع خود از شاخص‌های عمده مدیریت سازمانی محسوب می‌گردد)، و افزون بر آن، نقش میزان این آگاهی را بر عملکرد کتابخانه‌های جامعه پژوهش مورد بررسی قرار می‌دهد، حائز ارزش و اهمیت فراوان است و می‌تواند اثر بسیار مثبتی بر رشد عملکرد و بازده کتابخانه‌ها داشته و انجام چنین پژوهشی را در عرصه مدیریت بهینه کتابخانه‌ها، به ضرورتی اجتناب ناپذیر مبدل سازد. در این پژوهش تلاش شده است میزان آشنایی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی با مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت‌زمان مورد بررسی قرار گیرد.

نتایج نشان داد، میزان آشنایی کتابداران با مهارت فردی مدیریت‌زمان بیشتر در وضعیت متوسط است و می‌توان گفت، وضعیت خوبی نسبت به مهارت فردی حاکم است، با توجه به میانگین متوسط کتابداران در مهارت‌های فردی مدیریت زمان، و ارتباط آن با ارتقا عملکرد در کتابخانه‌ها، برنامه‌ریزی در جهت پیشبرد اهداف کتابخانه با توجه به مهارت‌های فردی مدیریت‌زمان و افزایش رضایت فردی در میان کتابداران ضروری به نظر می‌رسد. می‌توان گفت، یکی از مهم ترین مهارت‌های مورد نیاز هر فرد برای کسب موفقیت‌ها در تمام مراحل زندگی به کارگیری مهارت‌های فردی مدیریت زمان است. مهارت‌های 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 می‌برند (فراس، ۱۹۹۷، ص ۲۰). مطالعه کبريایی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان "ارتباط بین بهره‌گیری از مهارت‌های فردی مدیریت زمان با رضایت از نحوه گذران وقت در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان" دانشجویان از نظر بهره‌گیری از مهارت‌های فردی مدیریت‌زمان در حد متوسط به پایین بودند که با مطالعه

حاضر ناهمسو بود و در مطالعات سنداک (۱۹۸۵)، احمد و یاسین همسویی دیده شد. بر خلاف مطالعه حاضر در مطالعات ترومن و هارتلی، ۱۹۹۶ و کنت، ۱۹۹۶ جنسیت بر میزان آشنایی با مهارت‌های مدیریت زمان مؤثر بود.

در تفسیر این نتایج می‌توان اظهار داشت، در صورتی که کتابداران از نظر میزان آشنایی با مهارت‌های فردی در وضعیت خوبی باشند، ارائه خدمات کتابخانه‌ای با کیفیت بیشتر و بالاتر به دانشجویان، هیات علمی و کارمندان دانشگاهی فراهم شده و این مسئله عملکرد کتابدار و پیرو آن عملکرد سازمان و کتابخانه را نیز افزایش خواهد داد. کتابدار می‌تواند با یادگیری از طریق مطالعه و شرکت در کلاس‌های آموزشی مدیریت و کنترل زمان با به کارگیری آن از زمان در دسترس به گونه‌ای بهتر و کارآمدتر بهره‌گیرد و بین فعالیت‌های حرفه‌ای و سایر فعالیت‌های خود تعادل برقرار کند.

نتیجه دیگر پژوهش نشان داد که آشنایی کتابداران با مهارت سازمانی در وضعیت بسیار خوبی قرار دارد. در این رابطه، پژوهش حاضر با تحقیق مرادمند (۱۳۹۹) همسو است یافته‌ها خدام و کلاگری (۱۳۸۸) نشان داد که آموزش تنها در کنترل زمان و سازماندهی معنا دار بود و، آموزش دادن سرپرستان موجب ارتقاء عملکرد آنان می‌شود، این مطالعه با پژوهش حاضر در ۳ بعد دیگر سازمانی تدوین اهداف و اولویت بندی، مکانیک زمان و سازماندهی مهارت سازمانی ناهمسو است و در مطالعات مختلف هیچگونه ناهمسویی دیده نشد.

نتایج دیگر نشان داده است، مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان دارای هم‌بستگی مثبت و معناداری (۰/۳۹) در سطح $p < ۰/۰۵$ است یعنی با اطمینان می‌توان به وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر از این پژوهش اذعان نمود و این که افزایش یا کاهش در نمرات مهارت فردی مدیریت زمان با افزایش یا کاهش نمرات مهارت سازمانی آن همراه است. مؤلفه هدف‌گذاری، بیشترین و تفویض اختیار، کمترین رابطه را داشت. در این رابطه، با یافته‌های حافظی (۱۳۸۷) و کرمی مقدم (۱۳۸۸) و دخت باقر و عسگریان (۱۳۹۵) همسو است. علت همسویی و رابطه می‌تواند به ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد برگردد که از نمونه‌های تثبیت شده رفتاری تبعیت می‌کند.

از نظر کرمی مقدم (۱۳۸۸) در ایران، هنوز مشکل تفویض اختیار وجود دارد و مدیران حاضر نیستند اختیارات خود را به طور کامل به کارکنان زیردست واگذار نمایند در حالی که این امر نه تنها باعث صرفه جویی در وقت مدیران می‌شود، بلکه کارمندان نیز اعتماد به نفس بالاتری نسبت به خود پیدا می‌کنند.

از آنجایی که مقدار p برابر ۰/۹۹۴ است و از ۰/۰۵ بیشتر است فرض برابری میانگین امتیازات مدیریت زمان در دانشگاه‌های علوم پزشکی تأیید می‌شود و میانگین‌ها تفاوتی را نشان نمی‌دهند، همچنین نوع دانشگاه تأثیری بر رابطه مهارت‌های مدیریت زمان نداشت و بی‌تأثیر بود. همانطور که اشاره گردید از موضوع‌های اصلی مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان در محیط کتابخانه است و زمان به عنوان یک پدیده اجتماعی، کالایی کمیاب و محدود است، قابل خریداری، ذخیره کردن و نگهداری نیست، افزایش و طولانی کردن زمان غیرممکن است و نمی‌توان این پدیده را متوقف کرد. گذشت زمان دایمی و غیرقابل برگشت است. به همین دلیل زمان، ضروری‌ترین پدیده اجتماعی برای تک‌تک افراد جامعه است، زیرا تمام فعالیت‌های انسان در مؤلفه زمان انجام داده می‌شود. نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی، امری محسوس و حیاتی است. منابع انسانی و مادی بدون هدایت و رهبری لایق، رو به کاهش و نابودی می‌رود. دانشجویان اداره کنندگان نهادهای اجتماعی آینده محسوب می‌شوند. با توجه به نقش نظام آموزش عالی به ویژه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه، ضروری است برای بهتر کردن کیفیت این نظام‌ها، فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی و به ویژه زمان جلوگیری شود. با توجه به دیدگاه‌های نظری و اهمیت پدیده زمان هدف پژوهش که بررسی نقش مؤلفه‌های مدیریت زمان در میان کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی مستقر در تهران است، محقق شده است، مشاهده شد که کتابداران در به کار بردن مهارت فردی و سازمانی مدیریت زمان مشکلی ندارند و تقریباً به بسیاری از موارد آن جامه عمل می‌پوشانند، لیکن در زمینه کاربرد فناوری اطلاعات در کتابخانه‌ها نیاز به آموزش و به کارگیری آن در جهت بالا بردن کیفیت خدمات در زمان کوتاه‌تر دارند که بالطبع بر عملکرد کتابخانه تأثیر گذار خواهد بود.

برای پژوهش‌های آتی نیز پیشنهاد می‌شود به بررسی این موضوع در جامعه‌های دیگر نظیر دانشجویان کتابداری، کاربران فعال کتابخانه و دیگر مراجعان نیز انجام شود و با نتیجه پژوهش حاضر مقایسه شود، نظر به اهمیت موضوع و بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود برای سنجش مؤلفه‌های مدیریت‌زمان در میان کتابداران، پژوهش‌های دیگری در یک نمونه بزرگ‌تر و با کنترل انجام داده شود.

سپاسگزاری

پژوهشگر مراتب سپاس خود را از استاد گرامی، دکتر صدیقه محمداسماعیل جهت راهنمایی و همه کتابدارانی که در این پژوهش همکاری کردند اعلام می‌دارد.

منابع

- تهرانی فر، ف. (۱۴۰۲). کتابداران و کاربرد مدیریت زمان در کتابخانه‌ها. باران اندیشه ایرانیان.
- دخت باقر، ن.، و عسکریان، ف. (۱۳۹۵). ارتباط بین مهارت‌های فردی و سازمانی مدیریت زمان در بین مدیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۳(۲)، ۸۹-۹۷.
- جواهری زاده، ن.، و ابوالفتحی، ج. (۱۳۸۸). مدیریت زمان، مفاهیم، اصول و کاربردها. شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- حافظی، س.، نقیبی، ه.، نادری، ع.، نجفی مهری، س.، و محمودی، ح. (۱۳۸۷). بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی. *مجله علوم رفتاری*، ۲(۲)، ۹۲-۱۸۳.
- خدام، ح.، و کلاگری، ش. (۱۳۸۸). تأثیر آموزش کارگاهی مهارت‌های مدیریت زمان بر میزان کاربرد آن توسط سرپرستان. *پژوهش پرستاری*، ۴(۱۲-۱۳)، ۶۳-۶۹.
- علوی، سر. (۱۳۸۴). مدیریت زمان. *رشد فناوری*، ۱(۳)، ۴۳-۵۲.
- غفاری، ن. (۱۳۷۲). مدیریت زمان در سازمان تولیدی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳(۱۲)، ۸-۱.
- کبریایی، ع.، صباحی بیدگلی، م.، و سعیدی، ع. (۱۳۹۲). ارتباط بین بهره‌گیری از مهارت‌های فردی مدیریت زمان با رضایت از نحوه گذران وقت در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۶(۱۲)، ۷۹-۸۸.
- کرمی‌مقدم، ف. (۱۳۷۷). بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت سازمانی آن در دبیرستان‌های دولتی شیراز. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز].
- کفاشان، م. (۱۳۸۶). مدیریت تغییر در کتابخانه‌ها، چالش‌های سده ۲۱. انتشارات کتابخانه رایانه‌ای.
- فراست، پ. (۱۹۹۷). کاهش فشارها از راه مدیریت زمان. *صنعت و مطبوعات*، ۵(۶)، ۲۸-۳۱.
- مرادمند، ع. (۱۳۹۰). جایگاه مدیریت زمان در کتابداری و اطلاع‌رسانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهرستان تبریز. *مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۲(۱۶)، ۱۹۱-۲۱۶.
- مکنزی، الف. (۱۳۷۶). *دام‌های زمان*. ترجمه غلامرضا خاکی. انتشارات موسوی.
- هاشمی زاده، ه. (۱۳۸۵). رابطه رفتارهای مدیریت زمان و تنیدگی شغلی در سرپرستان بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی. *فصلنامه اصول بهداشت روانی*، ۸(۲۹ و ۳۰)، ۵۱-۵۶.

References

- Ahmad, P., & Yaseen, M. (2009). The role of the library and information science professionals as managers: a comparative analysis. *E-JASL 1999-2009* (1-10), 109.
- Alavi, S. R. (2005). Time Management. *Technology Growth*, 1(3), 43-52. [In Persian]
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. *Journal Of Educational Psychology*, 83(3), 405.

- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, 1(63), 130.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control of time at work. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 937-950.
- Dokht bagher, N., & Askarian, F. (2016). The relationship between the individual and organizational time management skills among managers of Physical Education in East Azerbaijan province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(2), 89-97.
- Drucker, P. F. (1966). *The effective executive harper & row*. New York, NY.
- Frost, P. (1997). Reducing pressures through time management. *Industry and Press*, 5-6, 28-31.
- ghafari, N. (1994). Time management in production organization. *Management Studies*, 3(12), 1-8. [In Persian]
- Garhammer, M. (2002). Pace of life and enjoyment of life. *Journal of happiness studies*, 3, 217-256.
- Gothberg, H. M. (1991). Time Management in Public Libraries: A Study of Public Libraries. *Public Libraries*, 30(6), 350-57.
- Griffiths, R. F. (2003). Time management in telework and other autonomous work environments. Kansas State University.
- Hafezi ,S., Naghibee, H., Naderi, E., Najafi, S., & Mahmoodi, H. (2008). The correlation between personal skill and organizational behavioral time management among educational administrators. *International Journal of Behavioral Sciences*, 2(2), 183. [In Persian]
- Hashemizadeh, H. (2006). Analysis of relation between time management behaviors and occupational stress of medical surgical ward's Head Nurses of educational hospitals depend on shaheed beheshti medical university. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 8(30), 51-56. [In Persian]
- Javaherizadeh, N., & Abol-Fathi, J. (2010). *Time management, concepts, principles and applications*. Trading Publishing Company. [In Persian]
- Kafashan, M. (2007). *Change management in libraries, challenges of the 21st century*. Computer Library Publications. [In Persian]
- Kerami Moghadam, F. (1998). *Investigating the relationship between individual time management skills and organizational skills in public high schools in Shiraz*. [Master's thesis. Faculty of Management, Shiraz University]. [In Persian]
- Kebriaei A., sabahi bidgoli M., & saeedi A. (2013). Utilizing personal time management skills and its relationship with satisfaction of time among students of zahedan University of Medical Sciences. *The Journal of Medical Education and Development*, 6 (12), 79-88. [In Persian]
- Khodam, H., & Kalagiri, S. (2009). The effect of workshop training of time management skills on its use by supervisors. *Nursing Research*, 4(12-13), 63-69. [In Persian]
- Kyriillidou, M. (2009). Item sampling in service quality assessment surveys to improve response rates and reduce respondent burden: The "LibQUAL+® Lite" randomized control trial (RCT). University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Macan, T. H. (1996). Time-management training: Effects on time behaviors, attitudes, and job performance. *The Journal of psychology*, 130(3), 229-236.
- Mackenzie, A. (1993). *Time efficiency management, translated by Mohammad Reza Rezapour*. Publisher of the translator. [In Persian]
- Mackenzie, A. (1997). *Traps of time*. Translated by Gholamreza Khaki, Mousavi Publications. [In Persian]
- Mackenzie, R. A. (1972). *The time trap: Managing your way out*. Amacom.
- McCay, J. T. (1959). *The Management of Time*, Prentice Hall, P.O.Box 500 .Englewood Cliffs, NJ United States.
- Moradmand, A. (2010). A Study on the Viewpoints of Tabriz Public and University Librarians about Time Management in Library and Information Field. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 2(1), 191. [In Persian]
- Samuelson, H. (1981). Increasing Public Library Productivity. *Library Journal*, 106(3), 309-11.
- Siess, Judith A. (2002). *Time management, planning, and prioritization for librarians*. Lanham, Md. Scarecrow Press, xii, 215.
- TehraniFar, F. (2023). *Librarians and the use of time management in libraries*. Baran Andishe of Iranian. [In Persian]
- Trueman, M., & Hartley, J. (1996). A comparison between the time-management skills and academic performance of mature and traditional-entry university students. *Higher education*, 32(2), 199-215.