

## بررسی رابطه بین مدیریت زمان و میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

شهبین مجیری\*، شهره سید حسینی\*\*، فاطمه اناری\*\*\*

دریافت: ۹۴/۰۸/۲۰

پذیرش: ۹۴/۱۰/۲۵

### چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی وضعیت مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر اصفهان و رابطه آن با مدیریت زمان می‌پردازد.

روش‌شناسی: این پژوهش به روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری آن کلیه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است. از دو پرسشنامه استاندارد مدیریت زمان و مهارت‌های مدیریتی به ترتیب با ضریب پایایی ۰/۸۱ و ۰/۸۵ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی با نرم‌افزار اسپاس ۲۰ صورت گرفت.

یافته‌ها: میزان مهارت‌های مدیریتی در مؤلفه مهارت‌های فنی، ۳/۳۲؛ مهارت‌های ادراکی، ۳/۵۳؛ و مهارت‌های انسانی، ۳/۴۴ می‌باشد؛ همچنین میزان مهارت مدیریت زمان مدیران ۳/۹۳ است که از حد متوسط بالاتر می‌باشند. میزان تحصیلات بیشترین تأثیر را با ضریب استاندارد ۰/۲۳ بر مدیریت زمان مدیران داشته؛ ولی سایر متغیرهای جمعیت همبستگی معنی‌داری نداشتند. ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی و انسانی مدیران نیز معنی‌دار نمی‌باشد ولی با مهارت‌های ادراکی معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: باتوجه به اهمیت نقش مدیریت در اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌ها و طبق نتایج به دست آمده از این پژوهش می‌توان با بکارگیری مدیریت زمان در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان موجبات افزایش اثربخشی و تحقق اهداف سازمانی را فراهم نموده و در جهت بهبود و ارتقا با زدهی سازمان مربوطه تلاش کرد.

واژه‌های کلیدی: مدیران، مدیریت زمان، مهارت‌های فنی، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی، کتابخانه‌ها.

\*کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی مرکز تحقیقات فناوری اطلاعات در امور سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ shmojiri@yahoo.com

\*\*دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان؛ tanin64@gmail.com (نویسنده مسئول)

\*\*\*کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی نهاد کتابخانه‌های عمومی اصفهان؛ f.anari@yahoo.com

## مقدمه

مدیریت مؤثر در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی یکی از مهمترین ارکان موفقیت این نهادهای خدماتی در جامعه رقابتی امروز محسوب می‌شود. مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در اصل استفاده و بکارگیری نظریه‌ها، اصول، فنون و مهارت‌های مدیریتی به همراه اعمال یک سری انطباق‌ها در محیط کتابخانه است (استوارت<sup>۱</sup>، ۱۳۸۹، ص ۳۹). مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی به دلیل داشتن ارتباط تنگاتنگ با اعضای هیات علمی، کارکنان، دانشجویان و سازمان‌های بیرون از دانشگاه باید بیش از سایر مدیران اثربخشی داشته و در استفاده مؤثر از منابع و برقراری ارتباط، مهارت داشته باشند. اثربخشی و کارایی مدیران نیز مستلزم داشتن مهارت‌های مدیریتی است و نقصان هر یک از مهارت‌ها احتمال موفقیت مدیر کتابخانه و نهایتاً احتمال موفقیت سازمان را به‌عنوان یک کل کاهش می‌دهد (واعظی و ستاری، ۱۳۸۴). بنابراین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بایستی دارای توانایی‌ها و مهارت‌های خاصی باشند تا بتوانند به‌طور اثربخش و کارآمد وظایف خود را به انجام رسانند. از طرفی مدیران نمی‌توانند مهارت‌های مدیریتی<sup>۲</sup> خود را بدون توجه به مهارت استفاده مؤثر از وقت که با مفهوم مدیریت زمان بیان می‌شود به گونه‌ای مطلوب و مناسب به کار گیرند.

مدیریت زمان مفهوم جدیدی نیست. در سال ۱۹۵۰-۱۹۶۰ موضوع مدیریت زمان مورد توجه قرار گرفت (نونیس، تنگ، و فورد<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). مدیریت زمان می‌تواند روشی جهت پایش و کنترل زمان تلقی شود. از این طریق افراد هنگام کار کردن می‌توانند با مدیریت زمان خود در یک زمان واحد، وظایف متعددی را انجام داده و مسئولیت‌های خود را درک کنند و با محدودیت‌ها سازگار گردند (ایلام و آهارون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). همچنین می‌توان با تعیین اهداف، وظایف محوله را برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی کرد و فعالیت‌های انجام شده را فهرست نمود. با برنامه‌ریزی و اختصاص زمان می‌توان درک

افراد از زمان در دسترس را افزایش داد تا بتوانند به‌صورت هدفمند و ساختاربندی شده از زمان خود استفاده کنند (ایلام و آهارون، ۲۰۰۳). با الویت‌بندی امور بر اساس مدت زمان تخصیص داده شده برای هر فعالیت، می‌توان وظایف متعدد را به موقع به اتمام رساند (ارپن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴). مدیران کتابخانه‌ها درست مانند بقیه افراد شاغل هم در کار و هم در محیط زندگی شخصی خود نیازمند بکارگیری اصول مدیریت زمان هستند؛ به‌ویژه در عصر حاضر به سبب افزایش سطح سواد و ظهور فناوری‌های نوین، مدیران کتابخانه‌ها باید با مدیریت بودجه، نیروی انسانی و زمان، پاسخگوی نیازهای مراجعین خود بوده و اهداف کتابخانه را برآورده سازند. ماهیت و طبیعت در حال گذر زمان و ماهیت عصر حاضر با شرایط متغیر و استرس‌زای آن و همچنین ماهیت کار و حرفه علم اطلاعات و دانش‌شناسی توجه به امر مدیریت زمان را از یک امر مفید و مثمر ثمر به یک امر کاملاً ضروری و اجتناب‌ناپذیر مبدل کرده است. مهارت مدیریت زمان یک مهارت چند بعدی است و ارتباط بالایی بین این مهارت و عملکرد و موفقیت مدیران وجود دارد. در همین راستا انجام پژوهشی در خصوص بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریت زمان مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی با مهارت‌های مدیریتی آنها نه تنها می‌تواند دیدگاه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی را نسبت به مبحث زمان و اهمیت آن در حیطه فعالیت‌های مدیریتی تحت تأثیر قرار دهد بلکه با استفاده از آن می‌توان رابطه بین مدیریت زمان و مهارت‌های مدیریتی مدیران که در پژوهش حاضر به مهارت‌های فنی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های اداری<sup>۶</sup>

## 5. Orpen

۶. در حوزه مدیریت، اندیشمندان هر کدام مهارت‌های مدیریتی خاصی را پیشنهاد می‌کنند که از بین آنها مدل مهارت‌های کاتز در ایران مقبولیت بیشتری به خود اختصاص داده است. وی مهارت‌های مدیریتی را به مهارت‌های فنی، انسانی و اداری طبقه‌بندی کرده است (همیتان، ۱۳۸۷). "بر اساس مدل کاتز، مهارت فنی، توانایی به کار بردن دانش، روش‌ها، فنون و ابزارهایی است که لازمه انجام وظایف خاص است و از طریق تجربه، تحصیل و کارورزی کسب می‌شود". مهارت انسانی، توانایی در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری و انجام کار و فعالیت‌های مؤثر به‌عنوان عضو گروه و درک انگیزه‌های افراد و تأثیر گذاری بر رفتار آنها است. به عبارت دیگر، توانایی کار کردن با مردم و خلق محیطی که در آن مردم ←

1. Stewart

۲. در این پژوهش به مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی رابرت کاتز (Robert Katz) اشاره شده است

3. Nonis, Teng, &amp; Ford

4. Eilam &amp; Aharon

### پیشینه پژوهش

مهبودی (۱۳۸۵) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه ۲ شیراز" به این نتیجه دست یافت که بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی مدیران، سابقه‌ی خدمت مدیران و مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی، و همچنین بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی مدیران زن و مرد رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد و این در حالی است که بین مهارت سازمانی مدیریت و اثربخشی مدیران و همچنین بین سطح تحصیلات و رشته تحصیلی در میزان اثربخشی سازمان تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود. حافظی نقیعی، نادری، نجفی، و محمودی (۱۳۸۷) در پژوهش خود با عنوان "بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان مدیران آموزشی" نشان دادند که بین مهارت فردی با رفتار سازمانی "مدیریت زمان" رابطه مثبت می‌باشد. همپتان (۱۳۸۷) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت زمان و میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس مقاطع مختلف یاسوج در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۶" نشان داد که بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی، انسانی و اداری مدیران رابطه معنی‌دار و مثبتی مشاهده می‌شود؛ همچنین بر اساس یافته‌های بدست آمده، در مدارس یاسوج مقاطع تحصیلی در مدیریت زمان تأثیر ندارد. جمشید ملک آرا (۱۳۸۸) طی پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی آذربایجان غربی در سال مالی ۱۳۸۶" به این نتیجه دست یافت که بین مدیریت زمان و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین؛ بین فرسودگی شغلی با کلیه ابعاد مدیریت زمان به غیر از بعد "نه گفتن" رابطه معنی‌داری مشاهده می‌شود. جواهرزاده و چرمیان (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت زمان و میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس مقاطع مختلف یاسوج در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۶" نشان دادند بین مهارت‌های فنی و انسانی با مدیریت زمان همبستگی ضعیف، ولی بین مهارت ادراکی مدیر و مدیریت زمان او همبستگی بالا و معنی‌داری وجود دارد و مهارت ادراکی مدیران با مدرک تحصیلی دکتری از مدیران

اشاره شده را نیز تعیین نمود، که این خود گام مؤثری در جهت شناخت هر چه بهتر مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی از مهارت‌های مدیریتی که به کار می‌بنندند و همچنین، استفاده هر چه مؤثرتر آنها از زمان و وقت گران‌بهایشان است. اما نکته‌ای که در این میان حائز اهمیت می‌باشد این است که، مدیران نمی‌توانند مهارت‌های سه‌گانه خود را بدون توجه به مهارت استفاده از وقت یا همان مدیریت زمان به‌طور مؤثر به کار گیرند. ویر<sup>۱</sup> معتقد است که زمان منبع مهم و بسیار نادر برای سازمان‌ها در میان سایر منابع می‌باشد (کلیسنز، ایرد، راته، و روئه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷) و اشاک لمی<sup>۳</sup> مشخصه مدیر نافذ و مدیر غیر مؤثر را در چگونگی استفاده آنها از زمان می‌داند (اشاک لمی، ۱۳۷۶). با توجه به مطالب فوق، ارزیابی جایگاه مدیریت زمان از دیدگاه مدیران کتابخانه و بررسی نظرات و نگرش‌های آنها به موضوع مدیریت زمان و رابطه آن با مهارت‌های مدیریتی کاملاً ضروری است. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بپردازد تا از این رهگذر به وضعیت جاری مدیریت زمان از دیدگاه مدیران این کتابخانه‌ها پی برده و پیشنهادهایی جهت بهبود آن ارائه گردد. همچنین، با انجام این پژوهش می‌توان عوامل مؤثر در جلوگیری از اتلاف وقت را مشخص کرد و گامی در جهت مؤثر کردن عملکرد مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها و کسب اهداف سازمانی برداشت.

→ برای بیان عقایدشان احساس امنیت و آزادی کنند و مهارت ادراکی، توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به‌صورت یک کل واحد می‌باشد، در واقع، توانایی ادراکی به معنای توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته بوده و تغییر در هر یک از بخش‌های الزاماً بخش‌های دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این امر مستلزم داشتن تصویر ذهنی از کلیت امور همراه با جزئیات آن در موقعیت‌های مرتبط است (همپتان، ۱۳۸۷، جواهرزاده و چرمیان، ۱۳۸۸).

1. Webber
2. Claessens, Eerde, Rutte, & Roe
3. Oshaglemi

و آموزش آن رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. ربنیش، گرویل، و تیروپانیس<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان "ایجاد انگیزه در دانشجویان دانشگاه با استفاده از یک سیستم مدیریت زمان آگاه از موقعیت با ویژگی‌های شبکه‌های اجتماعی" به بررسی نرم افزارهای کلندرینگ<sup>۵</sup> برای مدیریت زمان در بین دانشجویان دانشکده علم الکترونیک و کامپیوتر پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از بین دانشجویانی که از نرم‌افزارهای کلندرینگ استفاده کرده‌اند ۶۱/۵ درصد مدیریت زمان خود را خوب ارزیابی کرده‌اند، ۲۶/۲ درصد از آنها چندان مطمئن نبودند و ۱۳/۳ درصد مدیریت زمان خود را ضعیف ارزیابی کرده‌اند. گریسوم، لوئب، و میتانی<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان "مهارت‌های مدیریت زمان مدیران: توضیح الگوها در کاربرد اصول مدیریت زمان و اثربخشی مدیران آموزش و پرورش" به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد و مدیرانی که از مهارت‌های مدیریتی بالاتری برخوردارند زمان بیشتری را صرف مدیریت فرآیندهای آموزشی می‌کنند. بارسان، بوندرا، و میرسیسکی<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان "زمان و مدیریت هرج و مرج: نیاز به سیستم‌های مدیریت زمان بهتر" به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان و مهارت‌های مربوط به آن در بهبود عملکرد افراد در سازمان‌ها نقش و تأثیر بسزایی دارد.

آنچه از مرور پیشینه‌ها حاصل می‌شود این است که هر چند در ارتباط با بحث مدیریت زمان و ارتباط آن با مسائل مختلف، پژوهش‌های صورت پذیرفته اما با این وجود هنوز هم نیاز به انجام پژوهش‌های جدی‌تر در این حوزه احساس می‌شود. همچنین مشاهده می‌شود که در زمینه رابطه مدیریت زمان و مسائل موجود در محیط کتابخانه و نیز مهارت‌های مدیریتی هیچ پژوهشی صورت نگرفته؛ لذا پژوهش حاضر بر آن است تا با بررسی رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌ای و مدیریت زمان فتح بابی برای ورود به این حیطه پژوهشی باشد.

با مدرک تحصیلی فوق لیسانس بالاتر است. همچنین تفاوت معنی‌داری بین رشته‌های تحصیلی و سطوح مدیریت در زمینه مدیریت زمان و مهارت‌های سه گانه مدیر مشاهده می‌شود. در زمینه مدیریت زمان از بین شش متغیر مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی، سن، سابقه و رده مدیریتی، دو متغیر مهارت ادراکی و سن معنی‌دار بوده و در مجموع متغیرهای ذکر شده ۵۱ درصد تغییرات در مدیریت زمان را تبیین کرده‌اند. مرادمند (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان "جایگاه مدیریت زمان در کتابداری و اطلاع‌رسانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهرستان تبریز" جایگاه مدیریت زمان را در کتابداری و اطلاع‌رسانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی تبریز مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از نظر کتابداران مورد بررسی، مهمترین اصل مدیریت زمان «ارزیابی چگونگی صرف زمان» بوده که «نداشتن انگیزه و علاقه» بیشترین اختلال را در آن به وجود می‌آورد؛ همچنین از نظر کتابداران مورد بررسی نتیجه پایبندی به اصول مدیریت زمان «تسریع در ارائه خدمات کتابخانه»، «رسیدن به اهداف کتابخانه» و «رضایت مراجعین» است. مظاهری و عیوض زاده (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر مهارت‌های فردی مدیریت زمانی بر مهارت سازمانی مدیران منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی" به این نتیجه دست یافتند که بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین مهارت‌های فردی مدیریت زمان با ابعاد شش‌گانه مهارت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. گیوکیونگ<sup>۱</sup> و زیونگسین<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در پژوهش خود با عنوان "بررسی تفاوت‌های جنسیتی مدیران چینی در مدیریت زمان" به این نتایج دست یافتند که مدیریت زمان مؤثر با یازده عامل درونی که عبارت است از: انگیزش، پشتکار، خودآگاهی، اراده، تعهد و خودتنظیمی و... رابطه دارد. چارلس<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش خود با عنوان "آموزش مدیریت زمان به روان‌شناسان مدارس" نشان داد که بین مدیریت زمان با مهارت‌های اجتماعی

4. Rebenich, Gravel, & Titopanis  
5. Calendaring Software  
6. Grissom, Loeb, & Mitani  
7. Bârsan, Bondrea, & Miricescu

1. Guoqing  
2. Zhuyongxin  
3. Charles

### سوالات پژوهش

- پرسش ۱: آیا بین مدیریت زمان مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان با ویژگی‌های جمعیت شناختی آنها رابطه وجود دارد؟
- پرسش ۲: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟
- پرسش ۳: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های ادراکی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟
- پرسش ۴: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟
- پرسش ۵: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟
- پرسش ۶: مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در چه سطحی قرار دارد؟

سرشماری انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، از دو پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد مدیریت زمان و پرسشنامه استاندارد مهارت‌های مدیریتی مدیران که در آن از مدل رابرت کاتز استفاده شده است (همتیان، ۱۳۸۷). بر اساس مدل کاتز، مهارت‌های مدیران به سه طبقه تقسیم می‌شود که به ترتیب عبارتند از: مهارت‌های فنی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های ادراکی. لازم به توضیح است که پرسشنامه مدیریت زمان توسط مدیران و پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی مدیران توسط کتابداران تکمیل خواهد شد؛ به عبارت دیگر مهارت‌های مدیریتی مدیران از دیدگاه کتابداران و مدیریت زمان از دید مدیران کتابخانه سنجیده خواهد شد. به منظور سنجش روایی هر دو پرسشنامه از نظرات اساتید و متخصصین و به منظور تعیین پایایی هر دو پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که به ترتیب ضریب پایایی پرسشنامه مدیریت زمان ۰/۸۱ و ضریب پایایی پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی ۰/۸۵ به دست آمده است.

### یافته‌های پژوهش

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی جهت تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های آماری فراوانی، فراوانی تراکمی، درصد، درصد تراکمی، میانگین، واریانس و در سطح آمار استنباطی جهت تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک متغیره، آزمون کلموگروف - اسمیرونوف، رگرسیون چندگانه، و تحلیل واریانس استفاده می‌شود.

### جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

این پژوهش به روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران (شامل رئیس کتابخانه و مدیر داخلی) و نیز کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان تشکیل می‌دهند. بر اساس آمار بدست آمده از وب سایت‌های سه دانشگاه (صنعتی اصفهان، اصفهان، علوم پزشکی اصفهان) در مجموع حدود ۷۰ نفر به عنوان مدیر و در حدود ۲۰۰ نفر کتابدار جامعه پژوهش را تشکیل می‌دهند که به صورت

جدول ۱. شاخص‌های مربوط به آزمون نرمال بودن داده‌ها

شاخص‌ها متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	سطح معنی داری	نتیجه
مهارت فنی	۳/۳۲	۰/۹۲	۰/۸۴	۰/۴۸	نرمال
مهارت انسانی	۳/۴۴	۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۴۶	نرمال
مهارت ادراکی	۳/۵۳	۰/۸۵	۱/۱۷	۰/۱۳	نرمال
کل مهارت‌ها	۳/۴۴	۰/۸۹	۰/۷۴	۰/۶۴	نرمال
مدیریت زمان	۳/۹۳	۰/۵۳	۰/۸۲	۰/۵۲	نرمال

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود مقدار  $Z$  محاسبه شده از مقدار بحرانی در سطح  $0/05$  کوچکتر است بنابراین فرضیه صفر در همه موارد تأیید و فرضیه متقابل رد می‌شود. داده‌ها نشان می‌دهد که شاخص‌های متمایل به مرکز تقریباً نزدیک به یکدیگرند و بنابراین نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود.

پرسش ۱: آیا بین مدیریت زمان مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان با ویژگی‌های جمعیت شناختی آنها رابطه وجود دارد؟

جدول ۲. رگرسیون چندگانه برای تعیین نظرات کتابداران در خصوص مدیریت زمان مدیران با ویژگی‌های جمعیت شناختی

P	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص‌ها
					منبع تغییرات
0/16	1/85	0/45	4	1/81	رگرسیون
		0/24	19	3/64	باقی مانده
			23	6/45	کل

جدول ۳. رگرسیون ساده برای تعیین نظرات کتابداران در خصوص مدیریت زمان مدیران با ویژگی‌های جمعیت شناختی

P	T	Beta	SE	B	
0/95	0/04	0/009	0/21	0/009	جنسیت
0/15	1/51	0/32	0/21	0/33	رشته تحصیلی
0/05	2/07	0/4	0/11	0/23	میزان تحصیلات
0/19	-1/37	-0/28	0/09	-0/12	سابقه کار

نتایج رگرسیون چندگانه جدول فوق نشان می‌دهد که متغیر جمعیت شناختی میزان تحصیلات بیشترین تأثیر را با ضریب استاندارد  $0/23$  در سطح  $P=0/05$  با مدیریت زمان مدیران رابطه معنی‌دار داشته‌است؛ ولی بقیه متغیرهای جمعیت شناختی یعنی جنس، رشته تحصیلی و سابقه کار با متغیر مدیریت زمان همبستگی معنی‌داری نداشته‌اند.

پرسش ۲: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

جدول ۴. شاخص‌های مربوط به رابطه بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی مدیران کتابخانه‌ای

P	r2	R	N	شاخص‌ها
				متغیر
0/9	0/025	-0/002	42	مدیریت زمان و مهارت‌های فنی مدیران کتابخانه‌ای

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت فنی مدیران  $0/002$  می‌باشد. ضریب تعیین  $0/025$  است و بدین معنی است که  $25$  در صد از تغییرات مهارت فنی مدیران را می‌توان به وسیله مدیریت زمان توضیح داد. ضریب  $P=0/9$  معنی‌دار نیست بنابراین نمی‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

پرسش ۳: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های ادراکی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

جدول ۵. شاخص‌های مربوط به رابطه بین مدیریت زمان و مهارت‌های ادراکی مدیران کتابخانه‌ای

متغیر	شاخص‌ها	N	R	r2	P
مدیریت زمان و مهارت‌های ادراکی مدیران کتابخانه‌ای		۴۷	۰/۰۴۷	-۰/۰۲	۰/۰۴

مدیریت زمان توضیح داد. ضریب  $P=۰/۰۴$  معنی دار است بنابراین می‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد. پرسش ۴: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت ادراکی مدیران  $۰/۰۴۷$  می‌باشد. ضریب تعیین  $-۰/۰۲$  است و بدین معنی است که ۲ درصد از تغییرات مهارت فنی مدیران را می‌توان به وسیله

جدول ۶. شاخص‌های مربوط به رابطه بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران کتابخانه‌ای

متغیر	شاخص‌ها	N	R	r2	P
مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران کتابخانه‌ای		۷۳	-۰/۰۵۵	۰/۰۲۱	۰/۷

پرسش ۵: آیا بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت انسانی مدیران  $-۰/۰۵۵$  می‌باشد. ضریب تعیین  $۰/۰۲۱$  است ولی از آنجایی که ضریب  $P=۰/۷$  معنی دار نیست بنابراین نمی‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

جدول ۷. شاخص‌های مربوط به رابطه بین مدیریت زمان و مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌ای

متغیر	شاخص‌ها	N	R	r2	P
مدیریت زمان و مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌ای		۷۳	۰/۱۸	۰/۰۳۵	۰/۰۵

پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی مدیران از طریق آزمون تی تک متغیره، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آزمون تی تک متغیره از این جهت استفاده شد تا وضعیت مهارت‌های ارتباطی مدیران را با میزان متوسط مقایسه شود. با اجرای این آزمون، می‌توان دریافت که میزان مهارت‌های ارتباطی مدیران در کتابخانه‌های دانشگاه‌های نام برده پایین‌تر از حد متوسط، در حد متوسط، یا بالاتر از حد متوسط است. با توجه به اینکه نمره‌های بین ۱ تا ۵ به گزینه‌های "همیشه" تا "هرگز" داده شده است، نمره ۳ به‌عنوان حد یا نقطه برش تعیین شد.

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت مدیریتی مدیران  $۰/۱۸$  می‌باشد. ضریب تعیین  $۰/۰۳۵$  است و بدین معنی است که ۳/۵ درصد از تغییرات مهارت فنی مدیران را می‌توان به وسیله مدیریت زمان توضیح داد. ضریب  $P=۰/۰۵$  معنی دار است بنابراین می‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

پرسش ۶: مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در چه سطحی قرار دارد؟ به منظور سنجش میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، ۴۰ گویه

جدول ۸. تی تک متغیره برای تعیین میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌ای در مؤلفه‌های مختلف

مقیاس	میانگین	فراوانی	T	Df	تفاوت میانگین	سطح معنی‌داری
مهارت‌های فنی	۳/۳۲	۱۱۵	۳/۷۱	۱۱۴	۰/۳۲	۰/۰۰۰۱
مهارت‌های انسانی	۳/۴۴	۱۱۶	۵/۳۳	۱۱۵	۰/۴۴	۰/۰۰۰۱
مهارت‌های ادراکی	۳/۵۳	۱۱۹	۶/۷۹	۱۱۸	۰/۵۳	۰/۰۰۰۱
کل مهارت‌های مدیریتی	۳/۴۴	۱۰۵	۵/۰۲	۱۰۴	۰/۴۴	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول ۸، از آنجا که در پرسشنامه برای مؤلفه "مهارت‌های فنی" ۱۳ گویه مطرح شده بود، نمره میانگین میزان مهارت‌های مدیریتی در مؤلفه "مهارت‌های فنی" مدیران، برابر با ۳/۳۲ می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است.

با توجه به اینکه در پرسشنامه برای مؤلفه "مهارت‌های انسانی" ۱۴ گویه مطرح شده بود، نمره میانگین مهارت‌های مدیریتی در مؤلفه "مهارت‌های انسانی" مدیران نیز برابر با ۳/۴۴ می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است.

در زمینه مؤلفه "مهارت‌های ادراکی" ۱۳ گویه مطرح شده بود، نمره میانگین مهارت‌های مدیریتی در مؤلفه "مهارت‌های ادراکی" مدیران، برابر با ۳/۵۳ می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است.

در کل نیز میانگین میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران نیز برابر با ۳/۴۴ می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است.

## بحث و نتیجه‌گیری

زمان تنها منبعی است که به محض دستیابی به آن باید مصرف شود و آنچه بیش از هر چیز مورد نیاز همه مدیران است، استفاده مؤثر از مقدار زمانی است که در دسترس می‌باشد. در حقیقت، زمان جزء نادرترین منابعی است که چنانچه به درستی مورد استفاده قرار گیرد، تغییرات و تحولات به موقع را در تمام ارکان سازمانی به وجود می‌آورد. ارتباط بین مهارت مدیریت زمان با عملکرد و موفقیت مدیران بسیار حائز اهمیت است بنابراین پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌های پرداخته است.

طبق نتایج به دست آمده از این پژوهش بین مدیریت زمان مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان با

ویژگی‌های جمعیت شناختی آنها رابطه وجود دارد، نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیر جمعیت شناختی میزان تحصیلات، بیشترین تأثیر را با ضریب استاندارد ۰/۲۳ در سطح  $P=۰/۰۵$  با مدیریت زمان مدیران داشته و سایر متغیرهای جمعیت شناختی یعنی جنس، رشته تحصیلی و سابقه کار، با متغیر مدیریت زمان همبستگی معنی‌داری نداشته‌اند که این قسمت از پژوهش از جهاتی با نتایج حاصل از پژوهش هم‌تیمان (۱۳۸۷) همسو و از جهاتی ناهمسو می‌باشد. بر اساس نتایج پژوهش هم‌تیمان بین متغیر سن و سابقه مدیریت رابطه معنی‌داری مشاهده می‌شود و بین متغیرهای جنسیت، رشته و مقطع تحصیلی رابطه معنی‌داری وجود نداشته است. همچنین نتایج این قسمت از پژوهش از جهاتی با نتایج بدست آمده از پژوهش هم‌تیمان (۱۳۸۵) همسو می‌باشد. زیرا که نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که بین رشته‌های مختلف از نظر مدیریت زمان اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. علاوه بر این، بین رشته‌های مختلف تحصیلی با چگونگی مدیریت زمان نیز ارتباطی مشاهده نشده است. یافته‌های حاصل از پژوهش هم‌تیمان (۱۳۸۵) نیز نشان داد که بین متغیر مدیریت زمان و جنسیت رابطه معنی‌داری وجود دارد و میزان مدیریت زمان مدیران زن بیشتر از مدیران مرد می‌باشد که به این ترتیب با نتایج حاصل از این بخش از پژوهش ناهمسو می‌باشد.

همچنین طبق نتایج به دست آمده بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود ندارد، تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی مدیران در سطح  $(p=۰/۰۵)$  معنی‌دار نیست. بنابراین رابطه معنی‌داری بین مدیریت زمان و مهارت‌های فنی مدیران مشاهده نشده



این بخش از نتایج با نتایج حاصل از پژوهش جواهر زاده و چرمیان (۱۳۸۸) همسو و با نتایج حاصل از پژوهش همیتیان (۱۳۸۷) ناهمسو است. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش جواهرزاده و چرمیان بین مهارت‌های انسانی با مدیریت زمان مدیران ارشد و میانی دانشگاه آزاد اسلامی همبستگی ضعیف مشاهده می‌شود در حالی که بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش همیتیان (۱۳۸۷) بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران مدارس مقاطع مختلف یاسوج رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

در کل نمره مهارت‌های مدیریتی نیز با مدیریت زمان رابطه معنی‌داری وجود داشت که با پژوهش‌های همیتیان، (۱۳۸۷)، جواهرزاده و چرمیان (۱۳۸۸) و گریسوم، لوئب، و میتانی (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. بنابراین با توجه به اهمیت نقش مدیریت در اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌ها و طبق نتایج به‌دست آمده از این پژوهش می‌توان با بکارگیری مدیریت زمان در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان موجبات افزایش اثربخشی و تحقق اهداف سازمانی را فراهم نموده و در جهت بهبود و ارتقا بازدهی سازمان مربوطه تلاش کرد. همچنین در راستای به نتایج حاصل شده از این پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱- از آنجایی که در پژوهش حاضر رابطه معنی‌داری بین مدیریت زمان و مهارت‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان مشاهده نشد و با توجه به اهمیت مدیریت زمان برای تمامی مدیران کتابخانه‌ها، پیشنهاد می‌شود که دوره‌های مدیریت زمان در میان مدیران اجرا و در آخر دوره مجدداً ارزیابی دیگری در این زمینه صورت گیرد.

۲- بر اساس نتایج این پژوهش، در میان متغیرهای جمعیت شناختی، میزان تحصیلات بیشترین تأثیر را با مدیریت زمان مدیران داشته است لذا پیشنهاد می‌گردد تا شرایطی فراهم آید که مدیران با سطح تحصیلات پایین‌تر فرصت کافی برای ادامه تحصیل داشته باشند و برای ارتقا سطح مدیریت تلاش شود از این پس برای بهبود راندمان کار کتابخانه‌ها از مدیران با سطح تحصیلات بالا استفاده شود.

است. توزیع فراوانی نمرات مربوط به این فرضیه بیانگر آن است که میزان مهارت‌های مدیریتی در مؤلفه "مهارت‌های فنی" مدیران، برابر با  $3/32$  می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است. این بخش از نتایج با نتایج حاصل از پژوهش جواهر زاده و چرمیان (۱۳۸۸) همسو و با نتایج حاصل از پژوهش همیتیان (۱۳۸۷) ناهمسو است. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش جواهر زاده و چرمیان بین مهارت‌های فنی با مدیریت زمان مدیران ارشد و میانی دانشگاه آزاد اسلامی همبستگی ضعیف مشاهده می‌شود و بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش همیتیان (۱۳۸۷)، تأثیر مثبت مدیریت زمان در مهارت‌های فنی مدیران مدارس مقاطع مختلف یاسوج تأیید می‌شود.

در پیوند با رابطه بین مدیریت زمان و مهارت‌های ادراکی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت‌های ادراکی مدیران در سطح  $(p=0/05)$  معنی‌دار است. بنابراین رابطه معنی‌داری بین مدیریت زمان و مهارت‌های ادراکی مدیران مشاهده شده است، توزیع فراوانی نمرات مربوط به این فرضیه نیز بیانگر آن است که میزان مهارت‌های مدیریتی در مؤلفه مهارت‌های ادراکی "مدیران برابر با  $3/53$  می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است. این بخش از نتایج با نتایج حاصل از پژوهش جواهرزاده و چرمیان (۱۳۸۸) و نتایج حاصل از پژوهش همیتیان (۱۳۸۷) همسو است؛ زیرا هر دو این پژوهش‌ها تأثیر مثبت مدیریت زمان در مهارت‌های ادراکی مدیران را تأیید نموده‌اند. بنابراین با بهبود سطح مهارت‌های مدیریت زمان می‌توان در ارتقا مهارت‌های ادراکی مدیران بهره جست.

همچنین تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران معنی‌دار نیست. بنابراین رابطه معنی‌داری بین مدیریت زمان و مهارت‌های انسانی مدیران مشاهده نشده است. توزیع فراوانی نمرات مربوط به این فرضیه بیانگر آن است که میزان مهارت‌های مدیریتی در مؤلفه "مهارت‌های انسانی" مدیران، برابر با  $3/44$  می‌باشد که از حد متوسط (یعنی ۳) بالاتر است.

واعظی، مظفرالدین، ستاری، صدرالدین (۱۳۸۴). بررسی میزان مهارت‌های مدیران از نظر معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستان‌های پسرانه. *روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۳۵ (۱). قابل دسترس از طریق <http://journals.ut.ac.ir/page/article-frame.html?articleId=2886> همتیان، فریدون (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین مدیریت زمان و میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس مقاطع مختلف یاسوج در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۶*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. اصفهان، دانشگاه اصفهان.

Bársan, v. , bondrea, i. , miricescu, d. , & roca, r. (2014). Time and chaos management. The need for better time managing systems. *revista academei fortelor terestre*, 19 (1).

Charles, A. (2007). Time management training for school psychologists. *Rutgers U, Graduate School of Applied & Professional Psychology. Piscataway*, 12 (5) , 1-10 .

Claessens, B. J. C, Eerde, W, Rutte, C. G, Roe, R. A. A. (2007). review of the time management literature, *Personal Review*, 36 (2) , 255-267 .

Eilam B, Aharon, I. (2003). Students' planning in the process of self-regulated learning. *Contemp Educ Psychol*, 28, 304-34 .

Grissom, J. A. , Loeb, S. , & Mitani, H. (2013). Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use and Effectiveness. *Center for Education Policy Analysis of Stanford University* .

Guoqing, Yu, Yongxin, Zhu (2000). Gender differences of China's managers in time management. *Women in Management Review*, 15 (1) , 33 – 40 .

Nonis, SA, Teng, JK, Ford, CW. (2005). A crosscultural investigation of time management practices and job outcomes. *Int J Intercult Relat*, 29, 409-28 .

Orpen, C. (1994). The effect of time-management 15. training on employee attitudes and behavior: A field experiment. *J Psychol*, 128, 393-6 .

Rebenich, T. , Gravell, A. , & Tiropanis, T. (2010). Motivating university students using a location-aware time management system with social networking features. Available from: <http://eprints.soton.ac.uk/268777/10/RebenichGravellTiropanis2010a.pdf>

۳- از آنجایی که مدیریت زمان با مهارت‌های ادراکی مدیران رابطه معنادار دارد پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقا سطح مدیریت زمان کلاس‌های آموزش مهارت‌های ادراکی در بین مدیران این کتابخانه‌ها، برگزار گردد.

## منابع

استوارت، رابرت، باربارا، موران (۱۳۸۹). مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. ترجمه زهیر حیاتی و فاطمه جمشیدی. تهران: کتابدار.

اشاک لمی، تیتوس (۱۳۷۶). توسعه مدیریت و استفاده مدیران از زمان. ترجمه وحید خادم. *تازه‌های مدیریت*، ۴ (۱۷).

جمشید ملک آرا، بهمن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی آذربایجان غربی در سال مالی ۱۳۸۶. *پژوهشنامه مالیات*، (۵۲)، ۸۱-۸۱

جوهر زاده، ناصر، چرمیان، احمد (۱۳۸۸). رابطه مدیریت زمان با مهارت‌های مدیران و ویژگی‌های فردی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، (۴۳)، ۱۷۷-۱۵۳.

حافظی، سهیلا، نقیبی، هدایت، نادری، عزت‌الله، نجفی، مه‌ری، محمودی، حسین (۱۳۸۷). بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان مدیران آموزشی. *مجله علوم رفتاری*، ۲ (۲)، ۱۸۳-۱۹۲.

محمدیان، علی، جهانگیری، سیف‌اله، نقی زاده باقی، عباس پورفرضی، فرهاد (۱۳۸۵). مطالعه مهارت‌های مدیریت زمان به وسیله مدیران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. *مدیریت سلامت*، ۹ (۲۴)، ۵۹-۶۶.

مرادمند، علی (۱۳۸۹). جایگاه مدیریت زمان در کتابداری و اطلاع‌رسانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهرستان تبریز. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات (علوم تربیتی و روانشناسی)*، ۱۷ (۱)، ۱۹۱.

مظاهری، محمدمهدی، عیوض‌زاده، اسماعیل (۱۳۹۱). تأثیر مهارت‌های فردی مدیریت زمانی بر مهارت سازمانی مدیران منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳ (۴)، ۷۰-۵۵.

مه‌ودی، محمدحسین (۱۳۸۵). *بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه ۲ شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شیراز، دانشگاه شیراز.