

مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه کتابداران این کتابخانه‌ها

محمد رضا امیری^۱

چکیده

مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی، به لحاظ پیشرفت‌های اخیر در فناوری‌های ارتباطات و اطلاعاتی از یک طرف و فعالیت‌های فنی کتابخانه‌ها از طرف دیگر، بیش از پیش متحول شده است. این پیچیدگی‌ها باعث شده که مدیریت کتابخانه‌ها فراتر از توان مدیرانی باشد که تخصص یا تجربه کتابداری ندارند. اما متأسفانه بیش از ۶۰ درصد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران غیرمتخصص‌اند. بنابراین در این تحقیق، عملکرد دو گروه مدیران متخصص و غیرمتخصص کتابداری (۳۰ مدیر شامل ۱۵ مدیر متخصص و ۱۵ مدیر غیرمتخصص) از لحاظ انجام فرایندهای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (ایجاد انگیزه)، نوآوری، و کنترل (نظارت) مقایسه شده و ضرورت استفاده از مدیران متخصص در کتابخانه‌های دانشگاهی مورد تأکید قرار می‌گیرد.

کلیدواژه‌ها

کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیریت، مدیران، مهارت تخصصی

مقدمه

برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، و هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی براساس نظام ارزشی مورد قبول (۴).

مدیران برای رسیدن به هدف سازمان، که با بهره‌برداری از منابع مادی و انسانی صورت می‌گیرد، فرایندی را دنبال می‌کنند که با انجام آن، مدیریت شکل گرفته و هدف سازمان تأمین می‌شود. این «فرایند» که به اصول

مدیریت یکی از عوامل اصلی موفقیت، توسعه و پیشرفت سازمان‌ها و کشورهاست (۵: ۱۱-۲) و می‌توان گفت که کارایی و اثربخشی هر سازمان، تا حد قابل ملاحظه‌ای، به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد (۷: ۱-۲۲). مدیریت عبارت است از فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در

۱. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان m.r.amiri@umsha.ac.ir

مدیریت معروف است، فعالیت‌های مختلفی را در برمی‌گیرد که عمده‌ترین آنها شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (ایجاد انگیزه)، نوآوری، و کنترل (نظارت) است. «برنامه‌ریزی» عبارت است از: فرایند تعیین برنامه‌هایی برای انجام یک سری فعالیت‌ها جهت دستیابی به مقاصد موردنظر، برنامه‌ریزی شامل تعیین اهداف، وضع روش‌ها و خط‌مشی‌ها، و تبدیل هدف به صورت برنامه عملیاتی و چگونگی اجرا، اصلاح، و کنترل آن است (۳).

«سازماندهی» فرایندی است که در آن وظیفه‌ها، اختیارات، مسئولیت‌ها، و پست‌ها و واحدها تعیین شده و نحوه هماهنگی و ارتباط بین آنها مشخص می‌شود (۸).

«هدایت» به معنای آشنا کردن افراد با وظایف محوله و ایجاد ارتباط عاطفی و صمیمی با کارکنان و ایجاد انگیزه و نفوذ در قلب و ذهن آنهاست، به گونه‌ای که تضادها و تنش‌ها رفع شود، و افراد با علاقه کامل، به کار و فعالیت در سازمان بپردازند (۳).

«نوآوری» فرایندی است که «مسئله» را به شکلی مفید و بدیع حل کند (۴).

«کنترل» تلاشی است برای رسیدن به هدف‌های مورد نظر از طریق مقایسه عملکردهای واقعی با استانداردهای از پیش تعیین‌شده، و تعیین انحراف‌های احتمالی، و سنجش تأثیر آنها بر روند اجرایی، که در برگیرنده حداکثر کارایی است (۸).

در اجرای فرایند مدیریت، مدیر باید از مهارت‌هایی برخوردار باشد که بتواند وظایف مدیریتی خود را بهتر انجام دهد.

این مهارت‌ها شامل مهارت تخصصی یا فنی، مهارت انسانی، و مهارت مفهومی یا ادراکی است.

مهارت تخصصی موضوع این تحقیق عبارت است از توانایی به کار بردن دانش، روش‌ها، و فنون‌ها و ابزاری که لازمه انجام وظیفه‌ای خاص است، و از طریق تجربه، تحصیل، و کارورزی کسب می‌شود. مهارت فنی مستلزم داشتن معلومات تخصصی، قدرت تحلیل در محدوده تخصص مورد نظر و توانایی در کاربرد ابزار و فنون مربوط به رشته‌ای خاص است.

بیان مسئله

در سال‌های اخیر، چالش‌های مدیریتی در کتابخانه‌های دانشگاهی، به عنوان مراکز ذخیره و بازیابی اطلاعات و زیربنای تحقیقات و توسعه علمی کشور، به شدت افزایش یافته است. این افزایش تحت تأثیر پیشرفت سریع فناوری و توسعه دامنه فعالیت‌های کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به وجود آمده، و آنها را به سازمان‌هایی پیچیده و بزرگ تبدیل کرده است (۱۵). این پیچیدگی‌ها و وسعت فعالیت‌ها باعث شده است که مهارت تخصصی یکی از مهارت‌هایی باشد که مدیر کتابخانه‌های دانشگاهی باید آن را داشته باشد و به قول اوانز «از افرادی که آموزش کتابداری ندیده‌اند، تعداد بسیار کمی موفق می‌شوند که مدیران کارآمدی شوند» (۲).

تحقیقاتی هم که در زمینه وضعیت کتابخانه‌های تعدادی از دانشگاه‌های ایران صورت گرفته است نشان می‌دهد که بیش

از ۶۰ درصد کتابخانه‌ها مدیران غیرمتخصص دارند (۹: ۴۴-۶۴) و در این کتابخانه‌ها نارضایتی کتابداران از عملکرد این مدیران مشهود است.

با توجه به اهمیت تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی برای مدیر کتابخانه‌های دانشگاهی، و نیز بروز مشکلات در بعضی از کتابخانه‌های دانشگاهی، که کتابداران شاغل در آن کتابخانه‌ها، عامل بروز آنها را مدیریت غیرتخصصی می‌دانند؛ در این پژوهش تلاش می‌شود که رابطه بین تخصص کتابداری مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عملکرد آنها در انجام فعالیت‌های مدیریتی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (ایجاد انگیزه)، نوآوری، و کنترل (نظارت) بررسی شود.

اهداف پژوهش

هدف این تحقیق مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری کتابخانه‌های دانشگاهی، در انجام فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (ایجاد انگیزه)، نوآوری، و کنترل است.

اهمیت پژوهش

موفقیت یک کتابخانه به میزان توانایی آن در ارائه خدمات به مراجعان و جلب رضایت آنان بستگی دارد و هدف اصلی کتابخانه‌ها نیز ارائه خدمات بهتر به مراجعه‌کنندگان است. یکی از ابزارهای رسیدن به این هدف، عملکرد مناسب مدیر کتابخانه و کارکنان آن است. انتخاب شایسته‌ترین فرد برای مدیریت

کتابخانه، می‌تواند زمینه رضایت شغلی کارکنان و رسیدن به هدف اصلی کتابخانه را فراهم کند. از جمله معیارهای شایستگی برای مدیر کتابخانه، داشتن تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی است. انجام این تحقیق می‌تواند لزوم داشتن تخصص کتابداری برای مدیر کتابخانه را روشن کند و توجه مسئولان رده بالای دانشگاه‌ها را، در انتخاب مدیران کتابخانه‌ها، به امر تخصص و تجربه معطوف کند.

تعاریف عملیاتی

کتابخانه‌های دانشگاهی: منظور از کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌ای دانشگاه‌های بوعلی سینای همدان، علوم پزشکی همدان، رازی و علوم پزشکی کرمانشاه؛ تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی اهواز؛ و تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است.

مدیران: منظور از مدیران افرادی هستند که از طرف مدیران رده بالای دانشگاه به‌عنوان مدیران یا رؤسای کتابخانه‌های دانشگاه‌های مذکور منصوب شده‌اند.

عملکرد مدیران: عبارت است از انجام فعالیت‌های مدیریتی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نوآوری، و کنترل با توجه به اهداف و وظایف کتابخانه‌های دانشگاهی.

مدیر متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی: کسی است که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد، یا، دکترای کتابداری از یکی از دانشگاه‌های معتبر داخل یا خارج باشد.

فرضیه پژوهش

بین عملکرد مدیریتی مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری (متخصص و غیرمتخصص)، از لحاظ انجام فرایندهای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (ایجاد انگیزه)، نوآوری، و کنترل (نظارت) از دیدگاه کارکنان واجد حکم کتابداری شاغل در کتابخانه‌های مورد بررسی، تفاوت وجود دارد.

سؤالات پژوهش

۱. آیا در انجام فرایندهای برنامه‌ریزی در کتابخانه‌های دانشگاهی بین مدیران متخصص و مدیران غیرمتخصص تفاوت وجود دارد؟
۲. آیا در انجام فرایندهای سازماندهی در کتابخانه‌های دانشگاهی بین مدیران متخصص و مدیران غیرمتخصص تفاوت وجود دارد؟
۳. آیا در انجام فرایندهای هدایت در کتابخانه‌های دانشگاهی بین مدیران متخصص و مدیران غیرمتخصص تفاوت وجود دارد؟
۴. آیا در انجام فرایندهای نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی بین مدیران متخصص و مدیران غیرمتخصص تفاوت وجود دارد؟
۵. آیا در انجام فرایندهای کنترل در کتابخانه‌های دانشگاهی بین مدیران متخصص و مدیران غیرمتخصص تفاوت وجود دارد؟

جامعه پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰ نفر از مدیران و ۱۲۷ نفر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی در دانشگاه‌های زیر است:

۱. کلیه کتابخانه‌های دانشگاه‌های رازی کرمانشاه، علوم پزشکی کرمانشاه، بوعلی سینای

همدان، و علوم پزشکی همدان؛

۲. تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران اهواز و علوم پزشکی اهواز و نیز تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران.

از میان ۳۰ مدیر این کتابخانه‌های دانشگاهی، ۱۵ مدیر دارای مدرک تحصیلی کتابداری (کارشناسی به بالا)، و ۱۵ مدیر دارای مدرک تحصیلی غیرکتابداری (کارشناسی به بالا) بودند.

کارکنان کتابخانه‌ها شامل افراد زیر است: الف) در صورت رسمی، پیمانی یا قراردادی بودن، حکم کارگزینی آنها «کتابدار» یا «کارشناس کتابدار» باشد، (اعم از اینکه مدرک تحصیلی آنها کتابداری باشد یا خیر)؛ و ب) در صورت شرکتی بودن، دارای مدرک تحصیلی کتابداری (کاردانی به بالا) باشند.

روش پژوهش و گردآوری اطلاعات

روش پژوهش در این تحقیق از نوع پیمایشی علی - مقایسه‌ای است. اطلاعات لازم از طریق دو نوع پرسشنامه به دست آمد: الف) پرسشنامه مدیران جهت به دست آوردن اطلاعات فردی مدیران، ب) پرسشنامه کتابداران جهت ارزیابی عملکرد مدیران.

پیشینه تحقیق

جست‌وجو در منابع چاپی و الکترونیکی نشان می‌دهد که در زمینه موضوع این پژوهش تنها یک پژوهش توسط امیرحسینی در سال ۱۳۷۶ انجام شده است. اما در حوزه مدیریت کتابخانه‌ها، تحقیقاتی به شرح زیر صورت

گرفته است:

هویدا (۱۳۶۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود، نحوه اعمال مدیریت و چگونگی استفاده از مبانی و ارکان آن، یعنی برنامه‌ریزی، سازماندهی، ایجاد انگیزه، تحول و نوآوری، و کنترل و نظارت در هشت کتابخانه دانشگاهی در تهران را بررسی کرد و نتیجه گرفت که در زمینه برنامه‌ریزی و چگونگی آن، سازماندهی، ایجاد انگیزه در کتابداران، ایجاد تحول و نوآوری در سطح کتابخانه، و برقراری مکانیزم علمی نظارت و کنترل، مساعی مدیران و رؤسای کتابخانه‌ها، آن‌طور که لازمه یک واحد علمی دانشگاهی است، ثمربخش نبوده است (۱۲).

ناموراصل (۱۳۷۱) در پایان‌نامه خود نحوه مدیریت رؤسای کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مستقر در تهران از دیدگاه کتابداران را ارزیابی کرد. یکی از نتایج به‌دست آمده در این تحقیق این بود که دو عامل گذراندن دوره مدیریت و رشته تحصیلی کتابداری، با ایجاد انگیزه، رابطه آماری معنی‌دار دارند (۱۱).

امیرحسینی (۱۳۷۱) تحقیقی با عنوان «ضرورت استفاده از کتابداران متخصص در مدیریت کتابخانه‌ها»، با استفاده از روش پیمایشی انجام داد و به این نتیجه رسید که در کتابخانه‌هایی که مدیران متخصص سرپرستی امور را برعهده دارند، در میزان علاقه، انگیزه، و اطلاعات تخصصی کارمندان نسبت به کتابخانه‌هایی که توسط مدیران غیرمتخصص

اداره می‌شوند، تفاوت قابل ملاحظه‌ای وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت حضور کتابداران متخصص در سرپرستی کتابخانه‌ها، به عنوان یکی از عوامل افزایش علاقه، انگیزه، و اطلاعات تخصصی کارمندان، ضروری است (۱: ۷۷-۸۴).

عباسی (۱۳۷۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود در دانشگاه مشهد، میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و برخی از عوامل مؤثر بر آن را بررسی کرد و نتیجه گرفت که بین میزان رضایت شغلی کتابداران و عملکرد مدیریت، همبستگی قوی و مثبتی وجود دارد. همچنین بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که در کتابخانه‌های دارای مدیر متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی کار می‌کنند و کتابدارانی که در کتابخانه‌های فاقد مدیر متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی کار می‌کنند نیز تفاوت معناداری وجود دارد (۷: ۱-۲۲).

مگسن^۲ در مقاله‌ای نقش مدیر و وظیفه‌های او را در کتابخانه به سه دسته مدیریت کارکنان، مدیریت کارها، و مدیریت نظام تقسیم می‌کند. سپس وی خاطر نشان می‌کند که مهارت تخصصی کتابداری و تجربه، برای ایفای بهتر نقش مدیر، الزامی است (۱۰: ۵۵-۶۷).

موریس مرچنت^۳ (۱۹۶۷) در پایان‌نامه دکترای خود موضوع استفاده از مدیریت مشارکتی در کتابخانه‌های دانشگاهی، در دانشگاه میشیگان را مورد بررسی قرار داد.

2 . Magson

3 . Maurice Marchant

هدف مرچنت از این پژوهش بررسی این مسئله بود که اگر کتابداران دانشگاهی در مدیریت و اداره کتابخانه مشارکت کنند، رضایت شغلی آنها و رضایت استفاده‌کنندگان کتابخانه بیشتر خواهد بود. یافته‌های پژوهش وی نشان می‌دهد که از میان متغیرهای مورد مطالعه، سبک مدیریت بیشترین ارتباط را با رضایت کتابداران دارد (۱۴: ۷۸۲-۷۸۴).

در سال ۱۹۸۳، لاین^۴، نقش تحصیلات کتابداری را در رفع نیازهای کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی بررسی کرد و به این نتیجه رسید که یکی از مهارت‌های مورد نیاز کتابداران مهارت‌های مدیریتی است (۱۳: ۲۵-۲۷).

پایایی و روایی پرسشنامه

برای سنجش پایایی پرسشنامه، از روش دو نیمه کردن پرسشنامه استفاده شد. در این روش معمولی‌ترین شیوه، تعیین ضریب همبستگی بین سؤالات فرد و زوج است. بدین ترتیب که پس از تعیین ضریب همبستگی دو نیمه، مقدار به‌دست آمده را در فرمول اسپیرمن-براون^۵، قرار می‌دهیم و عددی را که به‌دست می‌آید به‌عنوان پایایی کل پرسشنامه منظور می‌کنیم (۶).

$$r_{tt} = \frac{r_{1/2} \times r_{1/2}}{1 + r_{1/2} \times r_{1/2}}$$

فرمول تعیین پایایی پرسشنامه

که در آن «ضریب همبستگی دو نیمه = $r^{1/2} \times r^{1/2}$ » و «پایایی کل پرسشنامه = r_{tt} » است. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه این

پژوهش، ابتدا، تقریباً نیمی از پرسشنامه‌های تکمیل شده انتخاب، و سپس نمرات سؤالات فرد و زوج پرسشنامه‌ها وارد کامپیوتر و با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب همبستگی بین دو گروه سؤالات فرد و زوج محاسبه شد. ضریب همبستگی به‌دست آمده (۰/۷۴) به‌عنوان پایایی دو نیمه آزمون در نظر گرفته شد. برای تعیین پایایی کل پرسشنامه، مقدار فوق در فرمول اسپیرمن-براون گذاشته شد و میزان پایایی پرسشنامه به شرح زیر به‌دست آمد:

$$r_{tt} = \frac{2 \times 0.74}{1 + 0.74} = 0.90$$

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است.

برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه، و تعیین اینکه سؤالات آزمون تا چه حد معرف محتوایی هستند که برای سنجش آن تهیه شده‌اند، پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. برای تعیین روایی محتوایی، ۵ داور انتخاب شدند و با توجه به اینکه پژوهش و پرسشنامه آن، دو حوزه کتابداری و مدیریت را در بر می‌گیرد، ۳ نفر از داوران از متخصصان کتابداری، دارای مدرک کارشناسی ارشد و عضو هیئت علمی؛ و ۲ نفر دیگر از متخصصان علوم اجتماعی و مدیریت آموزشی، دارای مدرک دکترا و عضو هیئت علمی انتخاب شدند. سپس به هر کدام از داوران، یک پرسشنامه به همراه فرمی برای تعیین درجه اعتبار هر کدام از سؤالات داده شد. در این فرم برای تعیین درجه اعتبار سؤالات، از نمرات ۱ و ۲ و ۳

و ۴ و ۵ که به ترتیب نشانه اعتبار ضعیف تا عالی است، استفاده شده است. پس از اینکه درجه اعتبار سؤالات پرسشنامه توسط داوران تعیین شد، میانگین نمرات ۵ داور محاسبه شد. با توجه به ارزشیابی سؤالات توسط داوران دریافتیم که پرسشنامه از روایی خوب تا عالی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

همان‌طور که گفته شد، در این تحقیق از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه اول (مخصوص مدیران) شامل سؤالاتی برای به دست آوردن اطلاعاتی در زمینه ویژگی‌های فردی مدیران است؛ و در پرسشنامه دوم (مخصوص کتابداران شاغل) سؤالاتی برای سنجش عملکرد مدیران از لحاظ انجام وظایف مدیریتی آنها گنجانده شده است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و انجام محاسبات اولیه، داده‌های حاصل، به کامپیوتر وارد و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS عملیات آماری مورد نیاز بر روی آنها انجام شد. این عملیات و روش‌های آماری شامل دو بخش است:

- بخش آمار توصیفی
- بخش آمار استنباطی

در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد، برای تجزیه و تحلیل پرسشنامه مدیران و نیز از میانگین، برای به دست آوردن میانگین نمرات عملکرد مدیران از دیدگاه کارکنان، استفاده شد. در بخش آمار استنباطی نیز برای مقایسه دوجه‌دوی میانگین نمرات وظایف پنج‌گانه دو گروه مستقل مدیران متخصص و غیرمتخصص از دیدگاه کارکنان واجد و فاقد مدرک کتابداری از آزمون t استفاده شد.

الف. یافته‌های حاصل از آمار توصیفی

همان‌طور که یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد، در کتابخانه‌های مورد بررسی تعداد بیشتری از مدیران غیرمتخصص، نسبت به مدیران متخصص، عضو هیئت علمی دانشگاه می‌باشند؛ به عبارتی ۲۰ درصد از مدیران متخصص، و ۷۳/۳ درصد از مدیران غیرمتخصص عضو هیئت علمی هستند. براساس یافته‌های جدول ۲، در کتابخانه‌های مورد بررسی، ۸۰ درصد مدیران غیرمتخصص هیچ‌گونه دوره کتابداری

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی مدیران بر اساس عضویت یا عدم عضویت در هیئت علمی

کل	وضعیت عضویت یا عدم عضویت در هیئت علمی		عضو هیئت علمی		مدیران
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
متخصص	۱۵	۱۰۰	۱۲	۲۰	۳
غیرمتخصص	۱۵	۱۰۰	۴	۷۳/۳	۱۱
کل	۳۰	۱۰۰	۱۶	۴۶/۷	۱۴

انگیزه)، نوآوری، و کنترل در پنج بخش مجزا، که هر بخش شامل ۵ سؤال است، ارائه شد. یعنی برای سنجش فرایند برنامه‌ریزی مدیران ۵ سؤال، سازماندهی ۵ سؤال، هدایت ۵ سؤال، نوآوری ۵ سؤال، و کنترل ۵ سؤال در هر پرسشنامه آمده است. پس از دریافت پرسشنامه‌های تکمیل شده توسط مدیران، پرسشنامه‌ها براساس کتابخانه‌ها دسته‌بندی و گزینه‌های سؤالات بر حسب نمرات ۰-۴ (همیشه = ۴، غالباً = ۳، گاهی = ۲، بندرت = ۱، هرگز = ۰) رتبه‌بندی شد. چنانچه ملاحظه می‌شود نمرات مدیران متخصص در کلیه فرایندهای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نوآوری، و کنترل بالاتر از نمرات مدیران غیرمتخصص است (جدول‌های ۴-۸). همچنین میانگین نمره عملکرد مدیران متخصص نیز بالاتر از مدیران غیرمتخصص است (جدول ۹). مقایسه انحراف معیار به دست آمده در

نگذرانده‌اند؛ تنها ۳ نفر (۲۰ درصد) آنها دوره کتابداری را گذرانده‌اند که از این ۳ نفر، مدرک تحصیلی کاردانی ۲ نفر آنها کتابداری است. یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که در کتابخانه‌های مورد بررسی، ۷۳/۳ درصد از مدیران غیرمتخصص سابقه کار در کتابخانه ندارند؛ و ۲۶/۷ درصد مابقی میزان سابقه کار خود را بیش از ۵ سال ذکر کرده‌اند. اما ۸۳/۳ درصد از مدیران متخصص، تجربه کار در کتابخانه داشته‌اند که ۵۵ درصد آنها سابقه کار خود را بین ۲-۳ سال و ۴۵ درصد آنها سابقه کار خود را بیشتر از ۵ سال ذکر کرده‌اند. لازم به ذکر است که ۳ نفر از مدیران متخصص به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

برای تعیین نمرات فرایندهای پنج‌گانه مدیریت در پرسشنامه مخصوص کارکنان، ۲۵ سؤال برای سنجش عملکردهای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (ایجاد

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی مدیران غیرمتخصص براساس گذاردن دوره کتابداری

کل		گذاردن دوره کتابداری				مدیران
		خیر		بله		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۰۰	۱۵	۸۰	۱۲	۲۰	۳	غیرمتخصص

جدول ۳. فراوانی و درصد فراوانی مدیران براساس سابقه کار در کتابخانه

کل		سابقه کار در کتابخانه				مدیران
		خیر		بله		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۰۰	۱۲	۱۶/۷	۲	۸۳/۳	۱۰	متخصص
۱۰۰	۱۵	۷۳/۳	۱۱	۲۶/۷	۴	غیرمتخصص
۱۰۰	۲۷	۴۸/۱	۱۳	۵۱/۹	۱۴	کل

جدول ۴. میانگین نمره برنامه‌ریزی مدیران

متخصص و غیرمتخصص			
مدیران	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
متخصص	۱۵	۲/۹۰	۰/۵۰
غیرمتخصص	۱۵	۱/۸۶	۱/۱۱

جدول ۷. میانگین نمره نوآوری مدیران متخصص و غیرمتخصص

غیرمتخصص			
مدیران	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
متخصص	۱۵	۲/۷۳	۰/۵۶
غیرمتخصص	۱۵	۱/۵۶	۰/۸۹

جدول ۵. میانگین نمره سازماندهی مدیران متخصص و غیرمتخصص

غیرمتخصص			
مدیران	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
متخصص	۱۵	۲/۹۴	۰/۵۰
غیرمتخصص	۱۵	۱/۹۵	۰/۸۳

جدول ۸. میانگین نمره کنترل مدیران متخصص و غیرمتخصص

غیرمتخصص			
مدیران	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
متخصص	۱۵	۲/۸۸	۰/۵۴
غیرمتخصص	۱۵	۱/۵۵	۰/۹۴

جدول‌های فوق نشان می‌دهد که پراکندگی نمرات مدیران غیرمتخصص از میانگین، نسبت به مدیران متخصص، بیشتر است که می‌تواند بیانگر این موضوع باشد که ممکن است در میان مدیران غیرمتخصص، مدیرانی باشند که نمرات عملکردی بالایی داشته باشند. نتایج جدول‌های ۴-۹ در نمودار ۱ ارائه شده است.

ب. یافته‌های حاصل از آمار استنباطی برای مقایسه میانگین نمرات عملکردهای پنج‌گانه مدیریتی از آزمون t استفاده شد. مقایسه میانگین نمرات عملکردهای دو گروه مدیران متخصص و غیرمتخصص، از لحاظ انجام فرایندهای برنامه‌ریزی،

سازماندهی، هدایت، نوآوری، و کنترل از دیدگاه کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها (نتایج آزمون t) در جدول‌های ۱۰-۱۵ آمده است. همان‌طور که جدول‌های ۱۰ تا ۱۵ نشان می‌دهد، مقدار p به دست آمده در آزمون t برای مقایسه میانگین نمرات برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نوآوری، کنترل، و عملکرد کلی مدیران، کمتر از $۰/۰۵$ (سطح معناداری) است، بنابراین تفاوت عملکرد مدیران متخصص و غیرمتخصص معنادار است و از آنجا که میانگین نمرات عملکردهای مدیران متخصص بالاتر است، نتیجه می‌گیریم که مدیران متخصص نسبت به مدیران غیرمتخصص عملکرد بهتری دارند.

جدول ۶. میانگین نمره هدایت مدیران متخصص و غیرمتخصص

غیرمتخصص			
مدیران	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
متخصص	۱۵	۲/۸۸	۰/۵۲
غیرمتخصص	۱۵	۱/۹۸	۰/۸۰

جدول ۹. میانگین نمره عملکرد کلی مدیران متخصص و غیرمتخصص

غیرمتخصص			
مدیران	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
متخصص	۱۵	۲/۸۷	۰/۴۷
غیرمتخصص	۱۵	۱/۷۸	۰/۸۶

جدول ۱۰. مقایسه اختلاف میانگین نمرات
برنامه‌ریزی مدیران متخصص و غیرمتخصص

مدیران	میانگین	درجه آزادی	مقدار t	p
متخصص	۲/۹۰	۲۸	۳/۲۸	۰/۰۰۳
غیرمتخصص	۱/۸۶			

جدول ۱۳. مقایسه اختلاف میانگین نمرات نوآوری

مدیران متخصص و غیرمتخصص

مدیران	میانگین	درجه آزادی	مقدار t	p
متخصص	۲/۷۳	۲۸	۴/۳۲	۰/۰۰۰
غیرمتخصص	۱/۵۶			

جدول ۱۱. مقایسه اختلاف میانگین نمرات سازماندهی

مدیران متخصص و غیرمتخصص

مدیران	میانگین	درجه آزادی	مقدار t	p
متخصص	۲/۹۴	۲۸	۳/۹۳	۰/۰۰۱
غیرمتخصص	۱/۹۵			

جدول ۱۴. مقایسه اختلاف میانگین نمرات کنترل مدیران

متخصص و غیرمتخصص

مدیران	میانگین	درجه آزادی	مقدار t	p
متخصص	۲/۸۸	۲۸	۴/۷۴	۰/۰۰۰
غیرمتخصص	۱/۵۵			

جدول ۱۲. مقایسه اختلاف میانگین ایجاد انگیزه مدیران

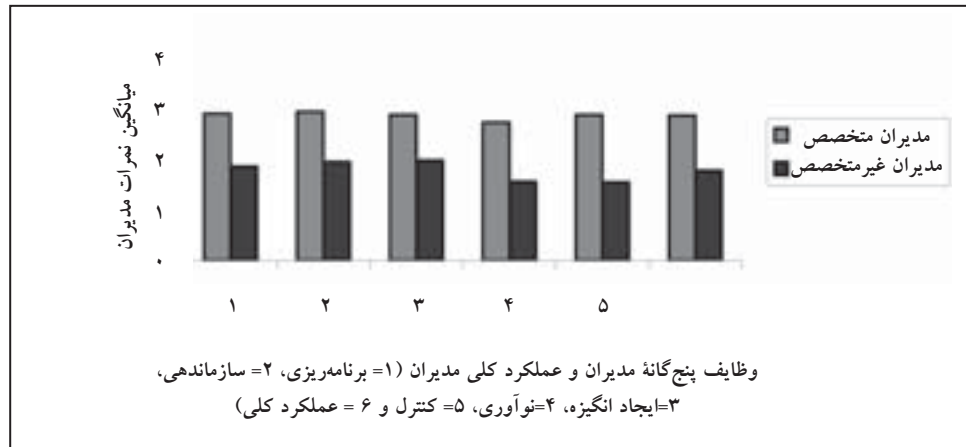
متخصص و غیرمتخصص نمرات

مدیران	میانگین	درجه آزادی	مقدار t	p
متخصص	۲/۸۸	۲۸	۳/۶۳	۰/۰۰۱
غیرمتخصص	۱/۹۸			

جدول ۱۵. مقایسه اختلاف میانگین نمرات

عملکرد کلی مدیران متخصص و غیرمتخصص

مدیران	میانگین	درجه آزادی	مقدار t	p
متخصص	۲/۸۷	۲۸	۴/۲۸	۰/۰۰۰
غیرمتخصص	۱/۷۸			



نمودار ۱. مقایسه میانگین نمرات عملکرد کلی و وظایف پنج گانه مدیران متخصص و غیرمتخصص

بحث و نتیجه گیری

همان طور که نتایج تحقیق نشان می دهد، مدیران متخصص از لحاظ انجام فعالیت های برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، نوآوری، و کنترل عملکرد بهتری نسبت به مدیران غیرمتخصص کتابداری دارند و نمرات عملکردهای آنها با هم تفاوت معناداری دارند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که مهارت تخصصی، که موضوع این تحقیق است، از نیازهای مبرم مدیر و یکی از عوامل موفقیت او در انجام فرایند مدیریت در کتابخانه است. حتی آن دسته از فعالیت هایی که به نظر می رسد به مهارت تخصصی نیاز ندارد (از جمله هدایت در کارکنان و کنترل) به نحوی تحت تأثیر مهارت تخصصی مدیران قرار دارند؛ زیرا نتایج تحقیق نشان داد مدیرانی که دارای تخصص کتابداری هستند، در انجام فرایندهای ایجاد انگیزه و کنترل کارکنان، موفق تر عمل کرده اند. این

امر نشان می دهد که کارکنانی که دارای مدیر متخصص هستند، انگیزه بالاتری برای کار دارند.

یافته های این پژوهش همچنین نشان می دهد که ۶۶/۶۷ درصد مدیران غیرمتخصص در کتابخانه های مورد بررسی، هیچ گونه دوره مدیریت و کتابداری نگذرانده اند، و سابقه مدیریت و تجربه کار در کتابخانه هم ندارند. از طرفی ۷۳/۳ درصد مدیران غیرمتخصص عضو هیئت علمی هستند. بنابراین به نظر می رسد که انتخاب این مدیران، بدون در نظر گرفتن معیار و ملاک مناسبی صورت گرفته است و ظاهر امر نشان می دهد که صرف هیئت علمی بودن، و شاید روابط، ملاک انتخاب بوده است.

پیشنهادها

براساس نتایج به دست آمده از این تحقیق، جهت بهبود وضعیت کتابخانه ها و

بالا بردن انگیزه و کارآیی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. برای اینکه مدیر کتابخانه همواره شایسته‌ترین فرد باشد، لازم است که شرایط انتصاب مدیران قبلاً تعیین شده و مطابق آن عمل شود. آنچه که به ظاهر مشخص است و همچنین با سؤال از معاونت پژوهشی چندین دانشگاه روشن شد، به نظر می‌رسد هیچ‌گونه معیار و آیین‌نامه مناسبی، برای احراز پست مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی وجود ندارد و آنچه که با عنوان آیین‌نامه انتخاب مدیران کتابخانه‌ها موجود است، آیین‌نامه‌ای وزارتی و مصوب نیست. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، با همکاری انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران، روشن‌بینانه و آینده‌نگرانه، معیارهای صحیحی برای انتخاب و انتصاب مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی تدوین، و دانشگاه‌های ایران را ملزم به رعایت این معیارها کند؛

۲. یکی از اهداف دانشگاه‌ها تربیت نیروهای کارآمد برای به‌کارگیری آنها در کارهای اجرایی است که هزینه زیادی هم صرف آن می‌شود. بنابراین اگر نخواهیم از این نیروهای انسانی تحصیل‌کرده و آزموده به‌طور مناسب استفاده کنیم، همه هزینه‌ها و زحمات دانشگاه‌ها به هدر خواهد رفت. تربیت کارشناسان و کارشناسان ارشد کتابداری در دانشگاه‌ها هم به این منظور

صورت می‌گیرد و هزینه زیادی صرف تربیت این افراد می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود، به‌خاطر بهینه‌سازی فعالیت‌های کتابخانه، دانشگاه‌ها تلاش کنند، از میان کارشناسان ارشد یا دکترای کتابداری افرادی را برای مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی به‌صورت هیئت علمی استخدام کنند. در صورت عدم امکان سعی شود از متخصصان رشته کتابداری برای مدیریت کتابخانه‌ها استفاده شود؛

۳. با توجه به نتایج تحقیق، مبنی بر عملکرد بهتر مدیران متخصص کتابداری نسبت به مدیران غیرمتخصص، پیشنهاد می‌شود، برای اینکه کتابداران بر مسائل مدیریتی اشراف بیشتری داشته باشند، در سرفصل دروس رشته کتابداری در دوره‌های کارشناسی، و به‌ویژه کارشناسی ارشد، واحدهای مدیریتی بیشتری گنجانده شود. همچنین کتابداران شاغل، از طرف سازمان مادر خود، جهت گذراندن دوره‌های مدیریتی تشویق و ملزم شوند؛ و

۴. افراد غیرمتخصص (افرادی که رشته تحصیلی آنها غیرکتابداری است و فاقد تجربه کار در کتابخانه به مدت زیاد می‌باشند) از پذیرفتن مدیریت کتابخانه‌ها اجتناب کنند تا به وجهه علمی و شخصیتی آنها آسیبی وارد نشود.

پیشنهاد برای تحقیقات آینده

۱. پیشنهاد می‌شود، پژوهشی انجام شود تا معیارهای انتخاب مدیران کتابخانه‌های

دانشگاهی ایران، از نظر مسئولان رده بالای دانشگاه‌ها مشخص شود؛

۲. پیشنهاد می‌شود که تحقیقی در زمینه بررسی ویژگی‌های مدیران کنونی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران انجام شود و این ویژگی‌ها با ویژگی‌های مطلوب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی مقایسه شود.

منابع

۱. امیرحسینی، مازیار. «ضرورت استفاده از کتابداران متخصص در مدیریت کتابخانه‌ها». **پیام کتابخانه**، دوره دوم، ۴ (زمستان ۱۳۷۱): ۷۷-۸۴.
۲. اوانز، ادوارد جی. **فنون مدیریت برای کتابداران**. ترجمه فرشته ناصری. مشهد: آستان قدس رضوی، بنیاد پژوهش‌های اسلامی، ۱۳۷۷.
۳. حبیبی، محمد. **خصایص مدیران فرهنگی**. تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان، ۱۳۷۸.
۴. رضائیان، علی. **اصول مدیریت**. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۶۹.
۵. سلگی، غلامرضا. «سیر تحول مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی». **پژوهشیار: ویژه اطلاع رسانی**، شماره ۲۵ (تیر ۱۳۸۱): ۱۱-۲.
۶. سیف، علی اکبر. **روشهای اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی**. ویرایش ۲. تهران: نشر دوران، ۱۳۸۰.
۷. عباسی، زهره. «بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل مؤثر بر آن». **کتابداری و اطلاع رسانی**، دوره سوم، ۴

(زمستان ۱۳۷۹): ۱-۲۲.

۸. غنوی، غلامرضا. **سازمان و مدیریت آن**.

تهران: نشر ترمه، ۱۳۷۷.

۹. مزینانی، علی. «بررسی نیازهای مهارتی

کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی». **فصلنامه کتاب**، دوره نهم، ۱ (بهار ۱۳۷۷): ۴۴-۶۴.

۱۰. مگسن، م. «مدیریت کتابخانه‌های تخصصی

و مراکز اطلاعاتی». ترجمه عبدالحسین آذرنگ. **کتابداری**، دفتر هشتم (۱۳۶۰): ۵۵-۶۷.

۱۱. ناموراصل، حکمت‌اله. «ارزیابی نحوه مدیریت

رؤسای کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مستقر در تهران از دیدگاه کتابداران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۳۷۱.

۱۲. هویدا، علیرضا. «بررسی چگونگی

استفاده از مبانی مدیریت در اداره کتابخانه‌های دانشگاهی در تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۳۶۶.

13. Line, Maurice B. "Requirements for library and information work and role of library education". **Education for Information**, Vol. 1 (1983): 25-27.

14. Marchant, Maurice. "Participative management, job satisfaction & service". **Library Journal**, No. 15 (Apr. 1982): 782-784.

15. Stueart, Robert D; Eastlick, John T. **Library management**. Littleton: Libraries

Unlimited, Inc., 1977

تاریخ دریافت: ۱۳۸۳/۱/۸

