

ویژگی‌های جمعیت شناختی و احساس استقلال و موفقیت مدیران زن و مرد در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی

دکتر نجلا حریری^۱

چکیده

پژوهش حاضر ضمن بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران و سرپرستان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی با تأکید بر جنسیت، به مقایسه مدیران زن و مرد از نظر احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت، امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها، و احساس رضایت از حجم کار می‌پردازد. روش پژوهش پیمایشی و جامعه پژوهش شامل مدیران و سرپرستان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی واقع در مراکز استان‌هاست. یافته‌های پژوهش نشان داد که درصد مدیران مرد در کتابخانه‌های مورد مطالعه بیش از مدیران زن است و بیشترین درصد مدیرانی که صرفاً به امور مدیریتی اشتغال دارند، فاقد تحصیلات رسمی کتابداری هستند و سابقه آنها در کتابداری و در محل کار فعلی کمتر از ۴ سال است. بر اساس سایر یافته‌ها، احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت و امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها، در شاغلان پست‌های مدیریت کتابخانه‌ها از حد متوسط بالاتر است و در میان زنان و مردان تفاوت معناداری بر حسب متغیرهای فوق وجود ندارد؛ اما احساس رضایت از حجم کار در مدیران زن به نحو معناداری کمتر از مدیران مرد است.

کلیدواژه‌ها

مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، استقلال، موفقیت، استفاده از قضاوت شخصی، حجم‌کار، زنان

مقدمه و بیان مسئله

دهه گذشته بوده است. چرا زنان به رغم اینکه بخش عظیمی از نیروی کار سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند، از

تفاوت‌های جنسیتی در مدیریت سازمان‌های مختلف، از زمینه‌های مطالعاتی مورد توجه پژوهشگران در سه

۱. دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات nadjlahari@hotmai.com

موقعیت‌های مدیریتی در سطوح بالا بهره‌ کمتری دارند؟ براساس آمار ۱۹۹۱، زنان در کشور کویت ۲ درصد، اسپانیا ۶/۶ درصد و شیلی ۱۷/۸ درصد از مشاغل مدیریتی را دارا بودند. برحسب اطلاعات مرکز آمار ایران (سال ۱۳۷۸) میزان مشارکت زنان در نیروی کار ۲۹/۱۷ درصد بوده است که فقط ۵/۳۲ درصد از کل مشاغل مدیریتی را زنان اشغال کرده‌اند (۱: ۹۶). با توجه به اینکه حضور زنان در برخی حرفه‌ها گسترده‌تر از حضور مردان است، آیا در این حرفه‌ها نیز مدیریت عرصه‌ای مردانه به حساب می‌آید؟

کتابخانه‌ها، سازمان‌هایی هستند که بخش عمده‌ای از نیروی انسانی آنها را زنان تشکیل می‌دهند. آیا زنان، متناسب با حضور گسترده‌ای که در نیروی انسانی کتابخانه‌ها دارند، در امور مدیریتی کتابخانه‌ها نیز

آیا زنان، متناسب با حضور گسترده‌ای که در نیروی انسانی کتابخانه‌ها دارند، در امور مدیریتی کتابخانه‌ها نیز مشارکت دارند؟

مشارکت دارند؟ پژوهشگران برای پاسخگویی به این گونه پرسش‌ها در دهه‌های گذشته مطالعات متعددی در مورد مدیریت کتابخانه‌ها و سهم زنان در امور مدیریتی، انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش‌ها کم و بیش نشان از سهم اندک زنان در مدیریت کتابخانه‌ها دارد. پژوهشی که در سال‌های ۱۹۷۲ تا ۱۹۷۷ در زمینه حضور زنان در مدیریت کتابخانه‌ها با جامعه‌ای متشکل از ۱۲۶ کتابخانه در ایالات متحده انجام گرفت، حاکی از این بود که زنان سه چهارم نیروی کار کتابخانه‌ها را تشکیل می‌دهند، اما کمتر از یک دوم موقعیت‌های مدیریتی را در دست دارند و این آمار در فاصله پنج سال که از مرحله اول مطالعه می‌گذشت تغییری نشان نمی‌داد (۵: ۶).

در ۱۹۸۷، نزوتا در پژوهشی که در مورد کتابداران نیجریه انجام داد، به این نتیجه رسید که آمار زنان شاغل در پست‌های مدیریتی کتابخانه بسیار کمتر از مردان و در حدود ۲۶/۷ درصد است؛ در حالی که این آمار در بخش خدمات عمومی ۳۵ درصد و در بخش خدمات فنی ۴۱/۷ درصد است. براساس دیگر یافته‌های پژوهش، کتابداران

شاغل در پست مدیریت نسبت به شاغلان دیگر بخش‌ها در سنین بالاتری قرار داشتند که علت آن احراز پست مدیریت پس از سال‌ها کسب تجربه در دیگر بخش‌های کتابخانه است. همچنین، درصد بالایی از کتابداران شاغل در پست مدیریت بیش از ده سال در محل کار فعلی خود سابقه اشتغال داشتند (۸: ۱۶۷).

نتایج یک پیمایش از مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی پزشکی نشان داد که هر چند آمار زنان در پست مدیریت کتابخانه به‌طور کلی کمتر از مردان است، استخدام مدیران زن برای کتابخانه‌های دانشگاهی از اواخر دهه ۱۹۷۰ به گونه‌ای بوده است که تقریباً با درصد کلی زنان متخصص در حرفه کتابداری پزشکی همخوانی داشته باشد. مقایسه ویژگی‌های فردی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی برحسب جنسیت نشان داد که درصد مدیران مرد متأهل و دارای فرزند نسبت به زنان بیشتر است و مدیران مرد در هنگام تصدی اولین پست مدیریت خود جوان‌تر از مدیران زن هستند (۷: ۱۸۵).

یافته‌های پژوهشی که در ۱۹۹۵ در نیجریه انجام شد، نشان داد علی‌رغم تبعیض‌هایی که علیه مدیران زن در افریقای جنوبی وجود دارد زنان کتابداران از مهارت‌های مدیریتی لازم برای تصدی پست‌های مدیریتی کتابخانه‌ها برخوردار هستند (۴: ۱۷۲).

در کانادا یافته‌های مطالعه‌ای که به ارزیابی توانایی‌های رهبری زنان و مردان در مدیریت کتابخانه‌ها می‌پرداخت، حاکی از این بود که تفاوت در جنسیت فقط در ارزیابی یک ملاک خود را نشان می‌دهد: مدیران مرد تلاش سخت‌تری داشتند که منابع انسانی و دیگر منابع در حد کافی برای دستیابی به اهداف در اختیارشان باشد (۹: ۲۰). در ۱۹۹۶ در استرالیا نیز پژوهشی در مورد زنان موفق در پست مدیریت کتابخانه‌ها انجام گرفت که براساس یافته‌های آن مفاهیمی مانند همکاری و مشارکت در مدیریت زنان جایگاه ویژه‌ای داشت و به اعتقاد این مدیران موفق، زنان برای موفقیت در امر مدیریت باید سرسخت‌تر و استوارتر از مردان باشند (۱۰).

همچنین، یافته‌های پژوهش دیگری در کانادا حکایت از این داشت که زنان و مردان شاغل در امور مدیریت کتابخانه از عملکرد مستقل خود و فرصت‌های استفاده از قضاوت شخصی احساس خشنودی می‌کنند (۶: ۳۹).

بررسی تفاوت‌های جنسیتی در سبک مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاهی میثیگان نشان داد که سبک مدیریت مردان در مقایسه با زنان به نحو معناداری رقابت‌آمیزتر است و مدیران مرد تأکید کمتری روی توافق و تصمیم‌گیری‌های جمعی دارند، حال آنکه سبک مدیریت زنان در مقایسه با مردان، دموکراتیک‌تر است و زنان به کار جمعی براساس توافق و ایجاد روابط کاری به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف سازمانی اعتقاد بیشتری دارند (۱۱).

در ایران در ضمن برخی پژوهش‌ها به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران کتابخانه‌ها اشاره شده است، اما پژوهش نسبتاً جامعی که در اینجا قابل ذکر است مطالعه‌ای است که در ۱۳۷۳ در مورد وضعیت نیروی انسانی در بخش کتابداری و اطلاع‌رسانی انجام گرفته است. این پژوهش به روش پیمایشی انجام شده و جامعه آن کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی بوده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد و تعداد ۲۸۰ پرسشنامه تکمیل شده بررسی شد. در این پژوهش، یافته‌های مربوط به مدیریت کتابخانه‌ها نشان داد که از میان مدیرانی که به پرسشنامه پاسخ داده‌اند ۱۵۹ نفر مرد و ۱۰۲ نفر زن هستند. تعداد مدیران زن که مدرک تحصیلی آنها کتابداری و اطلاع‌رسانی است، نسبت به مدیران مرد این رشته ۱/۳۵ برابر است، حال آنکه در مورد مدیران غیرمتخصص، نسبت مردان به زنان ۲/۳ برابر است. براساس سایر یافته‌ها حدود ۷۰ درصد از کتابخانه‌ها به وسیله مدیرانی که تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی ندارند، اداره می‌شوند. میزان کارشناس ارشد‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی به کل مدیران کتابخانه‌ها ۱۳/۸ درصد است که با تعداد مدیران کارشناس ارشد در دیگر رشته‌ها برابر است. در مورد مدیران با مدرک کارشناسی، نسبت کارشناسان سایر رشته‌ها به کتابداری ۲/۹ برابر است. از مجموع مدیران ۴۱/۱ درصد تجربه‌ای بیش از ۱۰ سال در این رشته دارند و مدیران غیرمتخصص اغلب با احراز پست مدیریت کتابخانه به کسب تجربه در این رشته پرداخته‌اند (۳).

پس از گذشت نزدیک به یک دهه از پژوهشی که ذکر آن رفت و با توجه به اینکه تعداد کتابداران زن در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی نزدیک به دو برابر کتابداران مرد است (۲: ۱۴۷)، این مسئله مطرح می‌شود

که آیا میزان مشارکت زنان در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی تغییری در جهت افزایش داشته است؟ و آیا تفاوتی از نظر متغیرهایی مانند احساس استقلال و موفقیت در زنان و مردان شاغل در مدیریت و سرپرستی کتابخانه‌ها وجود دارد؟ پژوهش حاضر بر آن است که ضمن بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی واقع در مراکز استان‌ها، متغیرهای احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت، امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها، و رضایت از حجم کار را در مدیران زن و مرد بررسی و مقایسه کند. در این پژوهش ۵ فرضیه زیر به آزمون گذاشته شده است:

سبک مدیریت مردان در مقایسه با زنان به نحو معناداری رقابت‌آمیزتر است و مدیران مرد تأکید کمتری روی توافق و تصمیم‌گیری‌های جمعی دارند، حال آنکه سبک مدیریت زنان در مقایسه با مردان، دموکراتیک‌تر است و زنان به کار جمعی براساس توافق و ایجاد روابط کاری به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف سازمانی اعتقاد بیشتری دارند.

۱. بیش از ۵۰ درصد از کل مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی را مردان تشکیل می‌دهند؛
۲. بین میانگین احساس آزادی عمل و استقلال در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد؛
۳. بین میانگین موفقیت در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد؛
۴. بین میانگین امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد؛
۵. بین میانگین احساس رضایت از حجم کار در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

پرسش‌های اساسی پژوهش

۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مورد مطالعه، با تأکید بر جنسیت، چگونه است؟
۲. احساس آزادی عمل و استقلال مدیران برحسب جنسیت در چه حد است؟
۳. احساس موفقیت مدیران برحسب جنسیت در چه حد است؟
۴. امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌های مدیران برحسب جنسیت در چه حد است؟
۵. احساس رضایت مدیران از حجم کار خود برحسب جنسیت در چه حد است؟

تعاریف عملیاتی

ویژگی‌های جمعیت شناختی: در این پژوهش هفت ویژگی جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه در کتابداری و سابقه در محل کار فعلی بررسی شده است.

مدیریت: اشتغال به امور مدیریتی، بدون اشتغال در دیگر خدمات کتابخانه‌ای.

مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر: انجام امور مربوط به مدیریت و سرپرستی کتابخانه در کنار ارائه دیگر خدمات کتابخانه‌ای.

کل مدیران: مجموع کل مدیران اعم از مدیرانی که صرفاً به امور مدیریتی می‌پردازند و مدیران و سرپرستانی که در کنار مدیریت و سرپرستی به سایر خدمات کتابخانه‌ای نیز اشتغال دارند. تحلیل‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش در مورد کل مدیران برحسب جنسیت انجام گرفته است.

جامعه و روش پژوهش

جامعه پژوهش از مدیران و سرپرستان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی واقع در مراکز استان‌ها تشکیل می‌شود و روش پژوهش پیمایشی تحلیلی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای مشتمل بر دو بخش استفاده شده که در بخشی از آن پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی مطرح گردیده و بخش دیگر که از نوع مقیاس لیکرت است، پرسش‌های مربوط به متغیرهای احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت، امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها و احساس رضایت از حجم کار را مطرح می‌کند. برای تحلیل داده‌های حاصل از بخش دوم پرسشنامه و برای کمی کردن پاسخ‌ها، یک ارزش عددی برای هر یک از درجات پاسخ‌ها به شرح زیر تعیین گردیده است: بسیار کم=۱؛ کم=۲؛ متوسط=۳؛ زیاد=۴؛ و بسیار زیاد=۵. در تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

داده‌های حاصل از پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی در جدول‌های ۱ و ۲ و ۳ منعکس شده است. همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، از میان ۲۴ نفر مدیر کتابخانه‌های دانشگاهی ۳ نفر (۱۲/۵ درصد) زن و ۲۱ نفر (۸۷/۵ درصد) مرد هستند؛ اما وقتی مدیریت یا سرپرستی کتابخانه با خدمات کتابخانه‌ای دیگری همراه می‌شود، درصد زنان (۵۲/۶) بر مردان (۴۷/۴) پیشی می‌گیرد. از مجموع ۸۱ نفر که در پست‌های مدیریت کتابخانه و یا در امور مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر اشتغال دارند، ۳۳ نفر (۴۰/۷ درصد) زن و ۴۸

جدول ۱. توزیع فراوانی مدیران و سرپرستان کتابخانه‌ها بر حسب جنسیت

جمع		مرد		زن		مدیریت کتابخانه
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	مدیریت
۱۰۰	۲۴	۸۷/۵	۲۱	۱۲/۵	۲	مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر
۱۰۰	۵۷	۴۷/۴	۲۷	۵۲/۶	۳۰	کل
۱۰۰	۸۱	۵۹/۳	۴۸	۴۰/۷	۳۳	

جدول ۲. توزیع فراوانی مدیران و سرپرستان کتابخانه‌ها برحسب هر یک از ویژگی‌های جمعیت شناختی

کل		مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر		مدیریت		مدیریت کتابخانه	ویژگی‌ها
		درصد	تعداد	درصد	تعداد		
سن							
۲/۵	۲	۱/۸	۱	۴/۲	۱		۱۸ تا ۲۵ سال
۳۷	۳۰	۴۳/۹	۲۵	۲۰/۸	۵		۲۶ تا ۳۳ سال
۲۹/۶	۲۴	۲۸/۱	۱۶	۳۳/۳	۸		۳۴ تا ۴۱ سال
۱۷/۳	۱۴	۱۰/۵	۶	۳۳/۳	۸		۴۲ تا ۴۹ سال
۱۳/۶	۱۱	۱۵/۸	۹	۸/۳	۲		۵۰ سال و بالاتر
وضعیت تأهل							
۸۲/۷	۶۷	۷۷/۲	۴۴	۹۵/۸	۲۳		متاهل
۱۷/۳	۱۴	۲۲/۸	۱۳	۴/۲	۱		مجرد
میزان تحصیلات							
۱/۲	۱	۱/۸	۱	-	-		دیپلم
۸/۶	۷	۱۰/۵	۶	۴/۱	۱		فوق دیپلم
۵۳/۱	۴۳	۶۴/۹	۳۷	۲۵	۶		کارشناس
۲۸/۴	۲۳	۲۲/۸	۱۳	۴۱/۷	۱۰		کارشناس ارشد
۸/۶	۷	-	-	۲۹/۱	۷		دکتر
رشته تحصیلی							
۴۸/۱	۳۹	۵۲/۶	۳۰	۳۷/۵	۹		کتابداری
۵۱/۹	۴۲	۴۷/۴	۲۷	۶۲/۵	۱۵		غیرکتابداری
سابقه در کتابداری							
۲۵/۹	۲۱	۱۷/۵	۱۰	۴۵/۸	۱۱		کمتر از ۴ سال
۲۱	۱۷	۲۲/۸	۱۳	۱۶/۷	۴		۴ تا ۷ سال
۱۹/۸	۱۶	۲۲/۸	۱۳	۱۲/۵	۳		۸ تا ۱۱ سال
۱۱/۱	۹	۱۲/۳	۷	۸/۳	۲		۱۲ تا ۱۵ سال
۳/۱	۳	۵/۳	۳	-	-		۱۶ تا ۱۹ سال
۱۸/۵	۱۵	۱۹/۳	۱۱	۱۶/۷	۴		بیش از ۱۹ سال
سابقه در محل کار فعلی							
۳۳/۳	۲۷	۲۶/۳	۱۵	۵۰	۱۲		کمتر از ۴ سال
۲۴/۷	۲۰	۲۶/۳	۱۵	۲۰/۸	۵		۴ تا ۷ سال
۲۰/۹	۱۷	۲۲/۸	۱۳	۱۶/۷	۴		۸ تا ۱۱ سال
۶/۲	۵	۷	۴	۴/۲	۱		۱۲ تا ۱۵ سال
۸/۶	۷	۸/۸	۵	۸/۳	۲		۱۶ تا ۱۹ سال
۶/۲	۵	۸/۸	۵	-	-		بیش از ۱۹ سال

بیشترین درصد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی که صرفاً به امور مدیریتی اشتغال دارند در سنین میان ۳۴ تا ۴۹ سال قرار دارند (۶۶/۶ درصد) و بیشترین درصد مدیرانی که همراه با دیگر خدمات کتابخانه‌ای مدیریت کتابخانه

نفر (۵۹/۳ درصد) مرد هستند. با توجه به اینکه براساس یافته‌های پژوهش، بیش از ۵۰ درصد کل مدیران را مردان تشکیل می‌دهند، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. اطلاعات مندرج در جدول ۲ حاکی از این است که

زنان باید برای ارتقاء به مدیریت کتابخانه، در مقایسه با مردان، با احتمال بیشتری دارای تحصیلات کتابداری و سابقه نسبتاً زیاد در کتابداری و در محل کار فعلی خود باشند:

رانیز عهده‌دار هستند، در سنین ۲۶ تا ۳۳ سال هستند (۴۳/۹ درصد) و در مجموع نیز بیشترین درصد مربوط به مدیران ۲۶ تا ۳۳ ساله است (۳۷ درصد).

از نظر وضعیت تأهل، ۹۵/۸ درصد از شاغلان در سمت مدیریت کتابخانه‌ها و ۷۷/۲ درصد از مدیرانی که خدمات دیگر کتابخانه‌ای نیز انجام می‌دهند، متأهل هستند و در مجموع فقط ۱۷/۳ درصد از کل مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه مجرد هستند.

میزان تحصیلات بیشترین درصد (۴۱/۷) مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی که صرفاً در مدیریت کتابخانه خدمت می‌کنند، کارشناسی ارشد است، حال آنکه بالاترین درصد (۶۴/۹) مدیرانی که به دیگر امور کتابخانه نیز می‌پردازند، مدرک تحصیلی کارشناسی دارند و در مجموع نیز بیشترین درصد (۵۳/۱) کل مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه مدرک تحصیلی کارشناسی دارند.

در بررسی رشته تحصیلی مدیران ملاحظه گردید که ۶۲/۵ درصد شاغلانی که صرفاً به مدیریت کتابخانه اشتغال دارند، دارای تحصیلات غیرکتابداری هستند و فقط ۳۷/۵ درصد در رشته کتابداری تحصیل کرده‌اند. دیگر یافته‌ها نشان می‌دهد که ۵۲/۶ درصد از مدیرانی که به دیگر خدمات کتابخانه نیز اشتغال دارند، دارای تحصیلات کتابداری هستند و این درصد در کل مدیران ۴۸/۱ درصد است.

از نظر سابقه در کتابداری نیز بالاترین درصد مدیرانی که صرفاً کار مدیریتی انجام می‌دهند، کمتر از ۴ سال در کتابداری تجربه دارند (۴۵/۸ درصد). در گروه مدیرانی که به دیگر خدمات کتابخانه‌ای نیز اشتغال دارند، بیشترین درصدها متعلق به مدیرانی است که ۴ تا ۱۱ سال سابقه در کتابداری

دارند (۴۵/۶ درصد). در بررسی سابقه کتابداری در کل مدیران کتابخانه‌های مورد مطالعه، مشاهده شد که بیشترین درصد متعلق به مدیرانی است که کمتر از ۴ سال در کتابداری سابقه دارند (۲۵/۹ درصد).

سابقه مدیران در محل کار فعلی آنها نیز بررسی شد و یافته‌ها نشان داد که سابقه بالاترین درصد مدیرانی که صرفاً به امور مدیریتی اشتغال دارند در محل کار فعلی آنها، کمتر از ۴ سال است (۵۰ درصد). در میان مدیرانی که علاوه بر مدیریت، خدمات کتابخانه‌ای دیگری نیز انجام می‌دهند، بالاترین درصدها متعلق به مدیرانی است که کمتر از ۴ سال (۲۶/۳ درصد) و ۴ تا ۷ سال در محل کار فعلی خود سابقه دارند (۲۶/۳ درصد). در مجموع و در میان کل مدیران نیز، مدیرانی که سابقه آنها در محل کار فعلی کمتر از ۴ سال است، بیشترین درصد را به خود اختصاص دادند (۳۳/۳).

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران برحسب جنسیت، همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود حاکی از این بود که بیشترین درصد مدیران زن با ۳۹/۴ درصد و بیشترین درصد مدیران مرد با ۳۵/۴ درصد در سنین ۲۶ تا ۳۷ سال قرار دارند. از نظر وضعیت تأهل ۹۳/۸ درصد از مدیران مرد و ۶۲/۷ درصد مدیران زن متأهل هستند. دارندگان مدرک کارشناسی در هر دو گروه مدیران زن و مرد بالاترین درصد را دارا هستند (۵۴/۵ درصد مدیران زن و ۵۲/۱ درصد مدیران مرد)، و درصد مدیران زن که دارای تحصیلات کتابداری هستند، بیش از دو برابر درصد مدیران مرد با تحصیلات کتابداری است (۶۹/۷ درصد مدیران زن و ۳۳/۳ درصد مدیران مرد).

براساس دیگر یافته‌ها سابقه بیشترین درصد مدیران مرد (۳۷/۵ درصد) در کتابداری کمتر از ۴ سال است، حال آنکه بیشترین درصد مدیران زن (۳۳/۳ درصد) دارای ۴ تا ۷ سال سابقه کتابداری هستند. بررسی سابقه مدیران در محل کار فعلی نیز نشان داد که بیشتر مدیران مرد (۴۱/۷ درصد) کمتر از ۴ سال در محل کار فعلی خود سابقه اشتغال دارند، اما بیشتر مدیران زن (۳۰/۳ درصد) به مدت ۸ تا ۱۱ سال

جدول ۳. توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی کل مدیران (مدیریت + مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر) بر حسب جنسیت

مدیریت کتابخانه		مدیران زن		مدیران مرد		جمع	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
ویژگی‌ها							
سن							
۱۸ تا ۲۵ سال	۱	۳	۱	۲/۱	۲	۲/۵	
۲۶ تا ۳۳ سال	۱۳	۳۹/۴	۱۷	۳۵/۴	۳۰	۳۷	
۳۴ تا ۴۱ سال	۱۰	۳۰/۳	۱۴	۲۹/۲	۲۴	۲۹/۶	
۴۲ تا ۴۹ سال	۶	۱۸/۲	۸	۱۶/۷	۱۴	۱۷/۳	
۵۰ سال و بالاتر	۳	۹/۱	۸	۱۶/۷	۱۱	۱۳/۶	
وضعیت تأهل							
متاهل	۲۲	۶۶/۷	۴۵	۹۳/۸	۶۷	۸۲/۷	
مجرد	۱۱	۳۳/۳	۳	۶/۳	۱۴	۱۷/۳	
میزان تحصیلات							
دیپلم	۱	۳	—	—	۱	۱/۲	
فوق دیپلم	۴	۱۲/۱	۳	۶/۳	۷	۸/۶	
کارشناس	۱۸	۵۴/۵	۲۵	۵۲/۱	۴۳	۵۳/۱	
کارشناس ارشد	۹	۲۷/۳	۱۴	۲۹/۱	۲۳	۲۸/۴	
دکتر	۱	۳	۶	۱۲/۵	۷	۸/۶	
رشته تحصیلی							
کتابداری	۲۳	۶۹/۷	۱۶	۳۳/۳	۳۹	۴۸/۱	
غیر کتابداری	۱۰	۳۰/۳	۲۲	۶۶/۷	۳۲	۵۱/۹	
سابقه در کتابداری							
کمتر از ۴ سال	۳	۹/۱	۱۸	۳۷/۵	۲۱	۲۵/۹	
۴ تا ۷ سال	۱۱	۳۳/۳	۶	۱۲/۵	۱۷	۲۱	
۸ تا ۱۱ سال	۸	۲۴/۲	۸	۱۶/۷	۱۶	۱۹/۸	
۱۲ تا ۱۵ سال	۴	۱۲/۱	۵	۱۰/۴	۹	۱۱/۱	
۱۶ تا ۱۹ سال	۱	۳	۲	۴/۲	۳	۳/۷	
بیش از ۱۹ سال	۶	۱۸/۲	۹	۱۸/۸	۱۵	۱۸/۵	
سابقه در محل کار فعلی							
کمتر از ۴ سال	۷	۲۱/۲	۲۰	۴۱/۷	۲۷	۳۳/۳	
۴ تا ۷ سال	۹	۲۷/۳	۱۱	۲۲/۹	۲۰	۲۴/۷	
۸ تا ۱۱ سال	۱۰	۳۰/۳	۷	۱۴/۶	۱۷	۲۰/۹	
۱۲ تا ۱۵ سال	۲	۶/۱	۳	۶/۳	۵	۶/۲	
۱۶ تا ۱۹ سال	۳	۹/۱	۴	۸/۳	۷	۸/۶	
بیش از ۱۹ سال	۲	۶/۱	۳	۶/۳	۵	۶/۲	

مدیران مرد در حد زیاد و بسیار زیاد احساس آزادی عمل و استقلال می‌کنند و میانگین این متغیر در زنان ۳/۵۴ و در مردان ۳/۶۷ است (جدول ۴). برای آزمون فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه میان

در محل کار فعلی خود به خدمت اشتغال داشته‌اند. در پاسخگویی به پرسش شماره ۲ پژوهش مربوط به احساس آزادی عمل و استقلال مدیران زن و مرد؛ یافته‌ها نشان داد که ۵۴/۸ درصد از مدیران زن و ۶۶/۷ درصد از

جدول ۴. توزیع فراوانی و میانگین و انحراف معیار احساس آزادی عمل و استقلال در کل مدیران (مدیریت + مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر)

انحراف معیار	میانگین	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		احساس آزادی عمل و استقلال
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱/۰۳	۳/۵۴	۱۸۲	۶	۳۶/۴	۱۲	۳۰/۳	۱۰	۱۲/۱	۴	۳	۱	زن
۰/۸۳	۳/۶۷	۱۰۰۴	۵	۵۶/۳	۲۷	۲۵	۱۲	۶/۳	۳	۲/۱	۱	مرد

از این است که ۶۶/۷ درصد از مدیران زن و ۸۰/۱ درصد از مدیران مرد در کار خود احساس موفقیت زیاد و بسیار زیاد می‌کنند و میانگین احساس موفقیت در زنان ۳/۸۵ و در مردان ۳/۹۸ است (جدول شماره ۶). آزمون فرضیه سوم پژوهش با استفاده از آزمون t در سطح ۰/۰۵ انجام

مدیران زن و مرد کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی تفاوت معناداری بر حسب احساس آزادی عمل و استقلال وجود ندارد. آزمون t در سطح ۰/۰۵ انجام گرفت و بر اساس نتایج آزمون تفاوت معناداری در میانگین احساس آزادی عمل و استقلال در میان زنان و مردانی که مدیریت

جدول ۵. نتایج آزمون t در مورد مقایسه میانگین احساس آزادی عمل و استقلال در مدیران زن و مرد

آزمون t			متغیر مورد آزمون
درجه آزادی	P-value	مقدار آماره	احساس آزادی عمل و استقلال
۷۹	۰/۵۶۲	۰/۵۸۳	

شد. نتایج آزمون نشان داد که تفاوت معناداری در احساس موفقیت زنان و مردان مدیر کتابخانه‌های دانشگاهی وجود ندارد ($P = ۰/۵۰۶$) و به این ترتیب فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید شد.

کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی راه عهده دارند، مشاهده نگردید ($P = ۰/۵۶۲$). با این نتیجه‌گیری فرضیه دوم پژوهش مبنی بر نبود تفاوت معنادار، تأیید شد (جدول ۵). یافته‌های مربوط به پرسش شماره ۳ پژوهش حاکی

جدول ۶. توزیع فراوانی و میانگین و انحراف معیار احساس موفقیت در کل مدیران (مدیریت + مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر)

انحراف معیار	میانگین	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		احساس موفقیت
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۰/۷۱	۳/۸۵	۱۸۲	۶	۴۸/۵	۱۶	۳۳/۳	۱۱	-	-	-	-	زن
۰/۹۶	۳/۹۸	۳۱۰۳	۱۵	۴۵/۸	۲۲	۱۴/۶	۷	۶/۳	۳	۲/۱	۱	مرد

جدول ۷. نتایج آزمون t در مورد مقایسه میانگین احساس موفقیت در مدیران زن و مرد

آزمون t			متغیر مورد آزمون
درجه آزادی	P-value	مقدار آماره	میانگین احساس موفقیت
۷۹	۰/۵۰۶	۰/۶۶۸	

امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها، متغیر دیگری بود که برای پاسخگویی به پرسش شماره ۴ پژوهش بررسی شد. براساس یافته‌های پژوهش ۷۵/۸ درصد از مدیران زن و ۷۹/۱ درصد از مدیران مرد اظهار داشته‌اند که از امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها در حد زیاد و بسیار زیاد برخوردار هستند. میانگین این متغیر در زنان ۳/۷۹ و در مردان ۳/۸۹ است (جدول ۸). به‌منظور آزمون فرضیه چهارم پژوهش از آزمون

براساس سایر یافته‌های پژوهش، احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت و امکان استفاده از قضاوت شخصی در مدیران مرد و زن اندکی بالاتر از حد متوسط است و مقایسه متغیرهای یاد شده در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری نشان نمی‌دهد.

جدول ۸. توزیع فراوانی و میانگین و انحراف معیار امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها در کل مدیران (مدیریت + مدیریت همراه با خدمات کتابخانه‌ای دیگر)

انحراف معیار	میانگین	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		امکان استفاده از قضاوت شخصی
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۰/۹۹	۳/۷۹	۱۸/۲	۶	۵۷/۶	۱۹	۱۵/۲	۵	۳	۱	۶/۱	۲	زن
۰/۸۸	۳/۸۹	۲۰/۸	۱۰	۵۸/۳	۲۸	۱۲/۵	۶	۶/۳	۳	۲/۱	۱	مرد

زیاد و بسیار زیاد دارند: در حالی که ۵۴/۲ درصد از مدیران مرد از این متغیر در حد زیاد و بسیار زیاد رضایت داشتند (جدول ۹). نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش که با به‌کارگیری آزمون t در سطح ۰/۰۵ انجام گرفت، وجود تفاوت معنادار در میانگین رضایت از حجم کار را در مدیران زن و مرد تأیید کرد ($P = ۰/۰۰۹$) و با این نتیجه‌گیری فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر نبود تفاوت معنادار تأیید نشد (جدول ۱۱).

t در سطح ۰/۰۵ استفاده شد و نتایج آن حاکی از نبود تفاوت معنادار میان امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌های زنان و مردان شاغل در مدیریت کتابخانه‌ها بود ($P = ۰/۶۰۸$) و این یافته‌ها فرضیه چهارم پژوهش را تأیید کرد (جدول ۹).

یافته‌های مربوط به احساس رضایت از حجم کار که پاسخگوی پرسش شماره ۵ پژوهش بود، نشان داد که فقط ۲۷/۳ درصد از مدیران زن از حجم کار خود رضایت

جدول ۹. نتایج آزمون t در مورد مقایسه میانگین امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها در مدیران زن و مرد

آزمون t		متغیر مورد آزمون	
درجه آزادی	P-value	مقدار آماره	میانگین استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها
۷۹	۰/۶۰۸	۰/۵۱۵	

جدول ۱۰. توزیع فراوانی و میانگین و انحراف معیار احساس رضایت از حجم کار در کل مدیران (مدیریت + مدیریت همراه با خدمات دیگر)

انحراف معیار	میانگین	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		احساس رضایت از حجم کار
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱/۰۶	۳	۹/۱	۳	۱۸/۲	۶	۲۵/۵	۱۵	۱۸/۲	۶	۹/۱	۳	زن
۰/۸۲	۳/۵۶	۱۰/۲	۵	۲۳/۸	۲۱	۳۹/۶	۱۹	۲/۲	۲	۲/۱	۱	مرد

جدول ۱۱. نتایج آزمون t در مورد مقایسه میانگین رضایت از حجم کار در مدیران زن و مرد

آزمون t		متغیر مورد آزمون
درجه آزادی	P- value	مقدار آماره
۷۹	۰/۰۰۹	۲/۶۸۵

بحث و نتیجه‌گیری

بیش از ۵۰ درصد از مدیران کتابخانه‌های مورد مطالعه فاقد تخصص کتابداری هستند که این درصد در مقایسه با پژوهش انجام شده در سال ۱۳۷۳ که این میزان را ۷۰ درصد نشان می‌دهد (۳) بیانگر بهبود نسبی است.

در پژوهش حاضر درصد مدیران زن که دارای تحصیلات کتابداری هستند، بیش از دو برابر مدیران مرد است. همچنین، مدیران زن در حرفه کتابداری و در محل کار فعلی خود در مقایسه با مدیران مرد، سابقه اشتغال بیشتری دارند و سابقه اشتغال بالاترین درصد مدیران مرد کمتر از ۴ سال است. این یافته‌ها در مجموع این تصور را پیش می‌آورد که زنان باید برای ارتقاء به مدیریت کتابخانه، در مقایسه با مردان، با احتمال بیشتری دارای تحصیلات کتابداری و سابقه نسبتاً زیاد در کتابداری و در محل کار فعلی خود باشند؛ و تخصص در رشته و داشتن تجربه کاری اگر هم به عنوان بخشی از ملاک‌های انتخاب مدیران کتابخانه‌ها مطرح باشد، در مورد مدیران زن با احتمال بیشتری اعمال می‌گردد. دیگر یافته‌ها حاکی از این است که درصد مدیران مرد با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر در مقایسه با مدیران زن اندکی بیشتر است. با توجه به اینکه مردان بیشترین درصد مدیرانی را تشکیل می‌دهند که صرفاً کار مدیریت انجام می‌دهند و در این گروه مدارک تحصیلی بالاتر از کارشناسی درصد بالایی را نشان می‌دهد، یافته فوق نیز امری مورد انتظار است.

براساس سایر یافته‌های پژوهش، احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت و امکان استفاده از قضاوت شخصی در مدیران مرد و زن اندکی بالاتر از حد متوسط است و مقایسه متغیرهای یاد شده در

همان‌طور که در یافته‌های پژوهش مطرح گردید، فقط درصد بسیار اندکی از مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی که در کتابخانه صرفاً به امر مدیریت اشتغال دارند، زن هستند (۱۲/۵ درصد) و مدیریت و سرپرستی زنان در کتابخانه‌ها در بیشتر موارد همراه با فعالیت در دیگر خدمات کتابخانه‌ای است. در کل جامعه مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی نیز، اعم از مدیرانی که صرفاً کار مدیریت انجام می‌دهند و مدیرانی که خدمات کتابخانه‌ای دیگر نیز به عهده دارند، زنان با اندکی تفاوت در اقلیت قرار گرفته‌اند و این در حالی است که براساس نتایج پژوهش دیگری که در همان جامعه و همزمان با این پژوهش انجام گرفته است، ۶۵/۷۵ درصد از کارکنان کتابخانه‌های مورد بررسی را زنان تشکیل می‌دهند (۱۴۷: ۲). یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اندکی



مدیران زن و مرد تفاوت معناداری نشان نمی‌دهد. این یافته‌ها نشانگر این واقعیت است که به‌رغم حضور کمتر زنان در موقعیت‌های مدیریتی، زنان نیز به اندازه مردان در کار خود احساس استقلال و موفقیت می‌کنند و از امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها برخوردار هستند. این نتیجه‌گیری، ضرورت استفاده هر چه بیشتر از توانمندی‌های تخصصی زنان را در امور مدیریتی کتابخانه‌ها یادآور می‌شود.

خط مشی‌های مربوط به انتخاب مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی را یادآور می‌شود. استفاده از نیروهای متخصص در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و بهره‌گیری هر چه بیشتر از ظرفیت‌های تخصصی زنان در مدیریت کتابخانه‌ها ضرورتی است که یافته‌های پژوهش حاضر بر آن تأکید می‌نماید.

منابع

۱. الوانی، مهدی؛ صرغامی‌فرد، مژگان. «موفقیت زنان در کارراهه مدیریتی». مدیریت دولتی، ۵۳ و ۵۴ (۱۳۸۰): ۹۵-۱۰۲.
۲. حریری، نجلا. «مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری واقع در مراکز استان‌های کشور». پایان‌نامه دکتری کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، ۱۳۸۰.
۳. غریبی، حسین. «بررسی وضعیت نیروی انسانی در بخش کتابداری و اطلاع‌رسانی». کمیسیون اطلاع‌رسانی شورای پژوهش‌های علمی کشور (۱۳۷۳). به نقل از: <http://www.irandoc.ac.ir/commission-inf/data/hu-lib.#a>
4. Aina, J.O. "Leadership skills of women librarians in West Africa" *Journal of Educational Media and Library Sciences*, Vol.33, No.2(1995):172-177.
5. Goldstein, Rachael, K.; Hill, Dorothy. "The status of women in the administration of health sciences libraries: A five year follow-up study, 1972-1977". *Bulletin of the Medical Library Association*. Vol.68, No.1(1980):6-15.
6. Lekie, Gloria, J.; Brett, Jim. "Job satisfaction of Canadian university libraries". *Canadian Journal of Information and Library Science*, Vol.32, No.3/4(1996):31-47.
7. "Career progression in academic medical library directors". *Bulletin of the Medical Library Association*, Vol.77, No.2 (1989): 185-195.
8. Nzotta, Briggs C. "A comparative study of the jobsatisfaction of Nigerian librarians". *International Library Review*, Vol.19(1987):161-173.
9. Osborne, R. "Evaluation of leadership in Ontario public libraries". *Canadian Journal of Information and Library Science*, Vol.32, No.3/4 (1996):20-34.

استفاده از نیروهای متخصص در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و بهره‌گیری هر چه بیشتر از ظرفیت‌های تخصصی زنان در مدیریت کتابخانه‌ها ضرورتی است که یافته‌های پژوهش حاضر بر آن تأکید می‌نماید.

مقایسه مدیران زن و مرد از نظر احساس رضایت از حجم کار نشان داد که مدیران زن به نحو معناداری کمتر از مدیران مرد از حجم کار خود رضایت دارند. این نارضایتی می‌تواند ناشی از این امر باشد که در جامعه مورد مطالعه، از میان مجموع ۳۳ مدیر زن ۳۰ نفر یعنی ۹۰/۹ درصد از مدیران زن، کار مدیریت را همراه با سایر وظایف شغلی خود انجام می‌دهند، در حالی که فقط ۵۶/۲ درصد از مردان در کنار وظیفه مدیریت به سایر خدمات کتابخانه نیز اشتغال دارند؛ که همین امر می‌تواند تفاوت در رضایت از حجم کار را در مدیران زن و مرد توجیه نماید.

یافته‌های فوق در مجموع ضرورت بازنگری در

مقایسه مدیران زن و مرد از نظر احساس رضایت از حجم کار نشان داد که مدیران زن به نحو معناداری کمتر از مدیران مرد از حجم کار خود رضایت دارند.

10. Simon, Jane. "Success for women library managers – but in whose terms?" *Women in management review*, Vol.11, No.3(1996):12.

11. Voelck, Julie. "Directive and connective: Gender based differences in the management styles of academic library managers". *Portal: Librarians and the Academy*, Vol.3, No.3 (jul. 2003):393.

