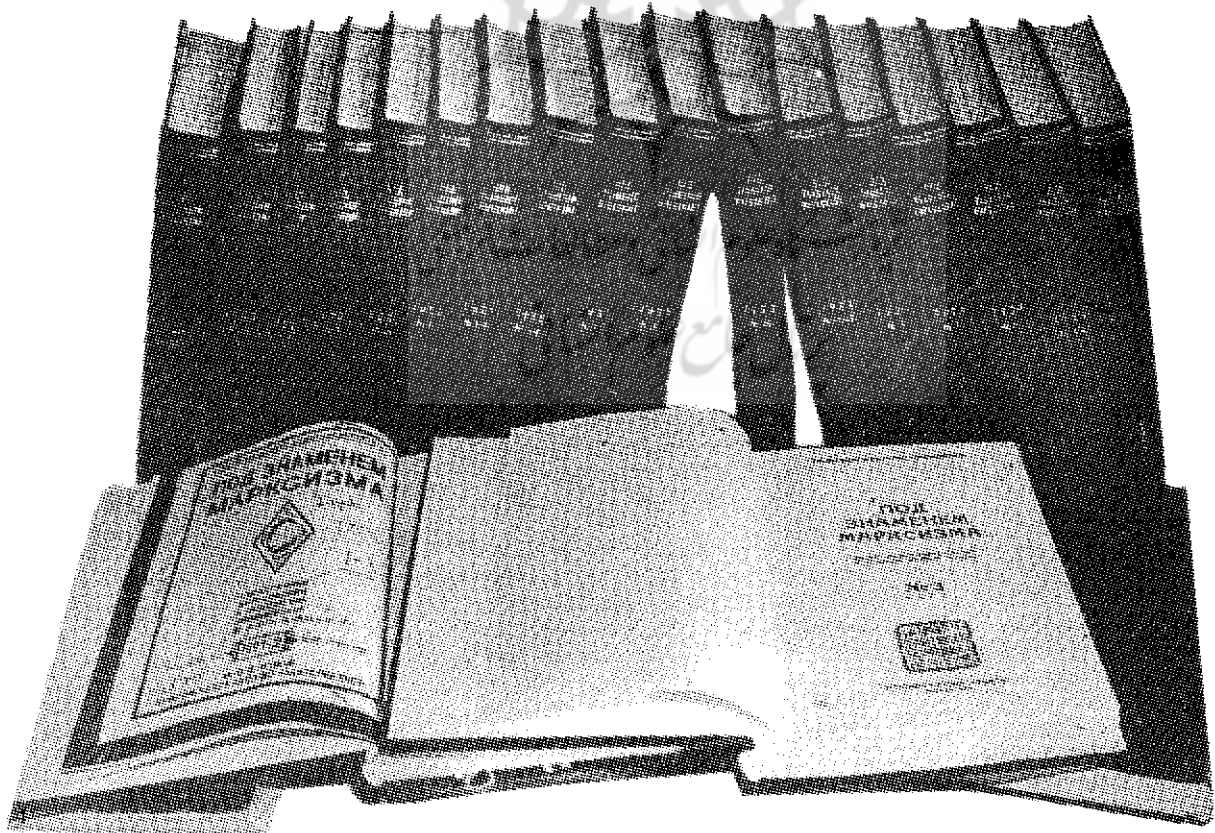




ضرورت استفاده از کتابداران متخصص در مدیریت کتابخانه‌ها

مازیار امیرحسینی



دورنمای هر تحقیقی مسأله بنیادینی است که در حل و ارائه پیشنهاد در زمینه آن می‌کوشد. هر تحقیق از این جهت به طرح مسائل، مشکلات، معضلات، نقاط تاریک و یا مسائل دورمانده از نظر می‌پردازد، تا شاید فتح بابی برای اصلاح امور و رویه‌ها باشد. بنابراین اصل، در اینجا مسأله بنیادین مدیریت در حوزه کتابخانه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

روش تحقیق

بررسی حاضر با استفاده از روش تحقیق پیمایشی در بهمن ماه ۱۳۶۷ صورت گرفت. کتابداران و مدیران کتابخانه‌های عمومی، دانشگاهی و تخصصی، جامعه مورد مطالعه این تحقیق را تشکیل می‌دهند. به دلیل گستردگی جامعه مورد مطالعه به انتخاب نمونه از انواع کتابخانه‌ها پرداخته شد. انتخاب نمونه‌ها از راهنمای کتابخانه‌های عمومی کشور^۱ و راهنمای مراکز اسناد و کتابخانه‌های تخصصی، اختصاصی و دانشگاهی^۲ به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده، انجام گرفت. بعد از انتخاب نمونه‌ها با ۱۳ کتابخانه عمومی، ۱۴ کتابخانه دانشگاهی و ۱۲ کتابخانه تخصصی مکاتبه شد و مجموعاً ۲۴۹ پرسشنامه برای آنها ارسال گردید. در پایان مهلت مقرر و پیگیری پرسشنامه‌های ارسال نشده، حدود ۷۰ درصد از پرسشنامه‌ها عودت داده شد. در تجزیه و تحلیل اطلاعات - با توجه به رابطه‌ای که بین دو یا چند متغیر وجود داشت - از فرمول ضریب همبستگی پیرسن^۳ استفاده گردید.

مسأله تصمیم‌گیری در مدیریت کتابخانه‌ها

تمام اعمال ارادی نتیجه تصمیم‌هایی است که توسط فرد یا گروه گرفته می‌شود. گفته شده است که مدیریت مترادف تصمیم‌گیری است. برای اینکه قادر باشیم تصمیم خردمندانه‌ای بگیریم باید از همه حقایق راجع به وضعیت و یا مشکلات مربوط به موضوعی که می‌خواهیم درباره آن تصمیم بگیریم، آگاه باشیم. این بدان معنی است که باید اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیرنده فراهم باشد. تصمیم‌گیری درست بستگی به دسترسی به اطلاعات صحیح و روزآمد دارد.^۴

در کتابخانه‌ها بسیار مشاهده می‌شود که برای پیشبرد اهداف سازمان یا حل مسأله‌ای، از طرف کارمندان یا مدیران بخشهای مختلف کتابخانه پیشنهادهای متفاوتی ارائه می‌شود و مدیر غیرمتخصص به علت عدم شناخت راه صحیح انجام فعالیت و یا نیل به هدف، روش‌های پیشنهادی مورد توجه قرار گرفته؛ و سپس میانه‌ای از بین روشها توسط مدیریت سازمان انتخاب می‌گردد. انجام میانه‌گیری معمولاً برای راضی نگاه داشتن مدیران داخلی یا کارمندان و در حقیقت نرنجاندن آنها انجام می‌شود. در برخی

اوقات نیز از روش میانه‌گیری به علت نداشتن دید و اطلاعات کافی راجع به بهترین روش انجام یک کار یا مسؤلیت توسط مدیریت دستگاه، پیروی می‌گردد.

پیروی از روش میانه‌گیری نه تنها رضایت مدیران و کارکنان سازمان را فراهم نخواهد ساخت بلکه در عمل به علت عدم امکان اجرای فعالیت براساس راه حل پیشنهاد شده و غیرمنطقی بودن آن نارساییهای زیادی در سطح مدیران و انجام مسؤلیت‌ها به وقوع خواهد پیوست. آنچه مسلم است به ندرت می‌توان بین دوروش برای انجام فعالیتی حد وسطی پیدا کرد که بتواند منطقی و قابل اجرا باشد.

به کارگماری افراد غیرمتخصص، بهره‌وری کم از کتابداران متخصص و تمرکز نیروهای متخصص در مراکز از جمله نقاط ضعف کتابخانه‌های عمومی ایران است.

مدیریت غیرمتخصص در کتابخانه‌ها به علت عدم اطلاع از سیستم صحیح انجام کار و بهره‌مند نبودن از اطلاعات تخصصی در این حوزه و تعریف صحیح هدفها، گاهی اوقات متوسل به استفاده از نوعی تصمیم‌گیری می‌شود که با عنوان «تأخیر در تصمیم‌گیری» شناخته می‌شود. به این ترتیب که مدیران عادت کرده‌اند که با معوق‌گذاردن تصمیمات به نظر خودشان از ایجاد اشکالات دوری کنند و یا اینکه احتمال زیاد اشکالات را به زمانی که فرصت و حوصله بیشتری باشد، به تأخیر بیندازند. به وضوح این نوع تصمیم‌گیری در اغلب مواقع منتج عدم قدرت تجزیه و تحلیل مسائل و تصمیم‌گیری در سطح مدیریت سازمان است. این عدم تصمیم‌گیری و یا پیروی از روش میانه‌گیری در تصمیم‌گیری و یا تعریف هدفها، باعث گمراهی شدید و تعویق در انجام کارهای سازمان می‌گردد.

در هر سازمان یک سرعت انجام کار (در محتوای فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد) وجود دارد. این سرعت کار رابطه مستقیم با درجه قدرت تصمیم‌گیری و سرعت در تصمیم‌گیری مدیریت آن سازمان دارد.^۵

در این بررسی کتابخانه‌های مورد مطالعه براساس تقسیمات سنتی مقوله‌بندی شده و تجزیه و تحلیل اطلاعات دریافت شده مربوط به هر نوع جداگانه صورت گرفته است.



کتابخانه‌های عمومی

در بنیاد کتابخانه عمومی، هدف اجتماعی مافوق همه چیز است و کتابخانه را به چشم وسیله خدمتی اجتماعی می‌نگرد. هدف آن ایجاد امکاناتی برای همگان و براساس نیازها و موقعیتها است تا بتوانند با دسترسی کامل به کتابها و پیشینه‌های مربوط، به اشکال گوناگون، از بهره‌گیری آنها لذت ببرند.^۶

توسعه کتابخانه‌های عمومی از رفاه اجتماعی ملتها حکایت می‌کند. این قبیل کتابخانه‌ها نه تنها در شناخت معیارهای رفاه اجتماعی از موارد قابل توجه برای اقتصاددانان، جغرافی‌دانان و جامعه‌شناسان به شمار می‌آید بلکه کتابخانه‌های عمومی خود در توسعه اقتصادی و توسعه اجتماعی نقش مهمی برعهده دارند.

در ذیل اصل ۷۳ استانداردهای ایفلا برای کتابخانه‌های عمومی آمده است: در نقاطی که کتابخانه عمومی واحدی^۷ خدمات گسترده و همه‌جانبه‌ای به عهده دارد، لازم است در هر یک از پایگاههای اصلی وابسته آن و در هر یک از بخشهای کتابخانه‌های مادر و نیز کتابخانه‌های شاخه بزرگ، لااقل یک نفر کتابدار متخصص به کار گمارده شود. در تمام شرایط حتی در کوچکترین پایگاه کتابخانه‌ای لازم است متصدی دائمی و آشنا به وظایف و شیوه کار کتابخانه، تحت نظارت کتابدار متخصص خدمت کند.^۸

اصل ۶۹ اشاره به این دارد که کتابداران کتابخانه‌های عمومی وظایف زیر را برعهده دارند: سرپرستی و اداره بخشهای کتابخانه، انتخاب و تهیه و رده‌بندی کتاب و دیگر رسانه‌ها،

راهنمایی‌های فنی و تخصصی به مراجعین، تماس و ارتباط با سازمانهای آموزشی، فرهنگی، و رفاه اجتماعی ناحیه، برنامه‌ریزی چگونگی گسترش خدمات کتابخانه.^۹

در ویرایش جدید استانداردهای ایفلا برای کتابخانه‌های عمومی (۱۹۸۶) با عنوان رهنمودهایی برای کتابخانه‌های عمومی، در ارتباط با گروههای مختلف کارمندان کتابخانه در قسمت کتابداران حرفه‌ای آورده است که تحصیلات تخصصی، معمولاً در سطح کارشناسی و کارشناسی ارشد، از شرایط لازم آنهاست. آنان مسؤول برنامه‌ریزی و مدیریت خدمات به منظور برآوردن نیازهای جامعه، انتخاب و اداره مجموعه‌ها، کمک به استفاده‌کنندگان، و برقراری و حفظ ارتباط مؤثر میان خدمات کتابخانه و جامعه آن هستند. در ارتباط با مدیران بطور خلاصه این‌طور بیان داشته که، بسیاری از آنان به احتمال کتابداران متخصص اند.

گروه کار بخش کتابخانه‌های عمومی ایفلا بعد از تحقیق و مکاتباتی که انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که اکثریت مدیران را کتابداران متخصص تشکیل می‌دهند و به علت اینکه تحقیقی که توسط گروههای کار صورت گرفته به ناگزیر از طریق مکاتبه بوده است، لفظ «احتمالاً» به آن افزوده شده است.^{۱۰}

کتابداران و مدیران در کتابخانه‌های عمومی ایران

با اینکه کتابخانه‌های عمومی نقش پایه‌ای در ارتقاء سطح علمی، آموزشی و فرهنگی جامعه بازی می‌کنند و به عنوان ملاکی جهت شناخت رفاه اجتماعی جوامع مدنظر قرار می‌گیرند، متأسفانه

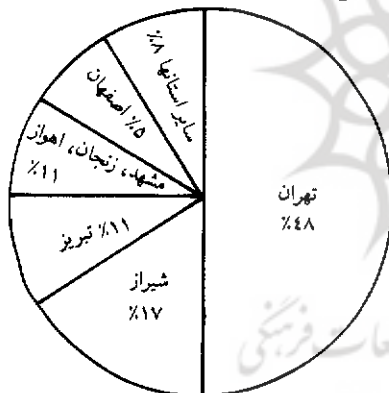


کتابداران و مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران

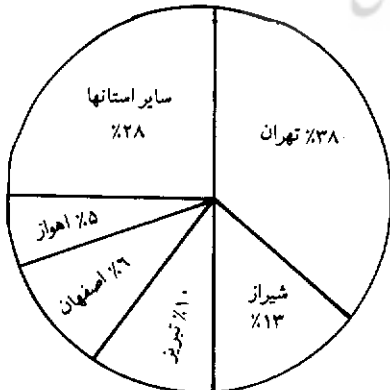
وضعیت استفاده از کتابداران متخصص در کتابخانه‌های دانشگاهی چندان بهتر از کتابخانه‌های عمومی نیست، اما بالنسبه در وضعیت مناسبتری قرار دارند. با توجه به آمارهای اخذ شده از راهنمای مراکز اسناد و کتابخانه‌های تخصصی، اختصاصی، دانشگاهی، میزان بهره‌مندی کتابخانه‌های دانشگاهی از کتابداران متخصص به شرح زیر است:

۳۸/۳۸ درصد از کتابخانه‌های دانشگاهی از کتابداران متخصص - اعم از مدیر یا کارمند - استفاده می‌کنند. ۲۶/۲۶ درصد از این تعداد را مدیران متخصص و ۱۲/۱۲ درصد از آنها را کتابداران متخصص تشکیل می‌دهند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کتابخانه‌های دانشگاهی در به کارگیری نیروهای متخصص در وضعیت مناسب و مطلوبی قرار ندارند.

در اینجا نیز مانند کتابخانه‌های عمومی تمرکز متخصصان در تهران و مراکز استانها چشمگیر است. با نگاهی به تصویر ۲ و ۳ مشخص می‌شود که ۳۸ درصد از کتابداران متخصص و ۴۸ درصد از مدیران متخصص در تهران تمرکز یافته‌اند.



تصویر ۲. تمرکز مدیران متخصص در کتابخانه‌های دانشگاهی در مناطق مختلف کشور

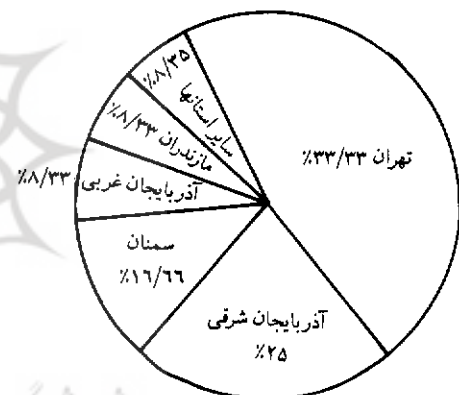


تصویر ۳. تمرکز کتابداران متخصص در کتابخانه‌های دانشگاهی در مناطق مختلف کشور

از موقعیت مطلوبی در ایران برخوردار نیستند و تاکنون به میزان شایسته به آنها توجه نشده است. به کارگیری افراد غیرمتخصص، بهره‌وری کم از کتابداران متخصص و تمرکز نیروهای متخصص در مراکز از جمله نقاط ضعف کتابخانه‌های عمومی ایران است.

با ارائه آمارهای ذیل (اخذ شده از راهنمای کتابخانه‌های عمومی کشور) مسأله روشنتر می‌شود:

۲/۲۲ درصد از کتابخانه‌های عمومی سطح کشور از کتابداران متخصص - اعم از کارمند و مدیر - استفاده می‌کنند. ۱/۸۵ درصد از این تعداد را مدیران متخصص و ۰/۳۷ درصد آن را کتابداران متخصص تشکیل می‌دهند. به این آمارهای تأسف بار، مسأله تمرکز نیروهای متخصص در مراکز اضافه شده، کما اینکه، از این تعداد نیروی متخصص ۳۳/۳۳ درصد آنها در تهران خدمت می‌کنند. (تصویر ۱).



تصویر ۱. تمرکز کتابداران متخصص در کتابخانه‌های عمومی کشور

کتابخانه‌های دانشگاهی

اهمیت و اعتبار یک نهاد آموزش عالی، تا حد زیادی، با چگونگی کتابخانه‌اش سنجیده می‌شود. عمدتاً کتابخانه‌های دانشگاهی به خاطر پشتیبانی و تقویت برنامه‌های آموزشی و پژوهشی مؤسسه مادر به وجود می‌آید.^{۱۱}

استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی تهیه شده بوسیله انجمن کتابخانه‌های تحقیقاتی و انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی امریکا به این نکته تأکید می‌نماید که مجموعه یک کتابخانه دانشگاهی بطور سیستماتیک و مداوم و با توجه به خط و مشی‌های مفصل و معین توسعه بیابد، و در تفسیر این مسأله بیان می‌دارد که مشورت نزدیک با اعضای هیأت علمی و مدیریت کتابداران و مخصوصاً متخصصان موضوعی، مسئولیت تهیه و اجرای این خط و مشی را تضمین خواهد کرد.^{۱۲}



جدول ۱. تمرکز مدیران متخصص در کتابخانه های دانشگاهی کشور

دانشگاهها	پراکنندگی (درصد)
دانشگاه تهران	۲۳٪
دانشگاه شیراز	۱۷٪
دانشگاه تبریز	۱۱٪
دانشگاه اصفهان	۵٪

جدول ۲. تمرکز کتابداران متخصص در کتابخانه های دانشگاهی کشور

دانشگاهها	پراکنندگی (درصد)
دانشگاه تهران	۲۰٪
دانشگاه شیراز	۱۳٪
دانشگاه تبریز	۱۰٪
دانشگاه شهید چمران (اهواز)	۵٪
دانشگاه مشهد	۵٪
دانشگاه اصفهان	۵٪

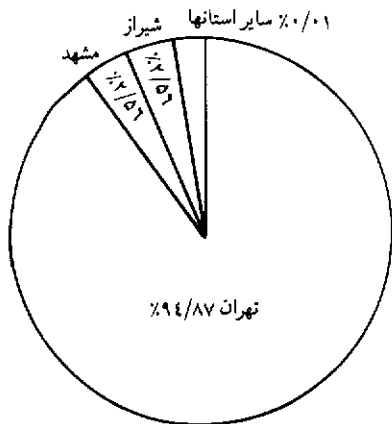
با توجه به جدول ۱ و ۲ نیز می توان پراکنندگی کتابداران و مدیران متخصص را به تفکیک دانشگاهها مشاهده کرد.

کتابخانه های تخصصی

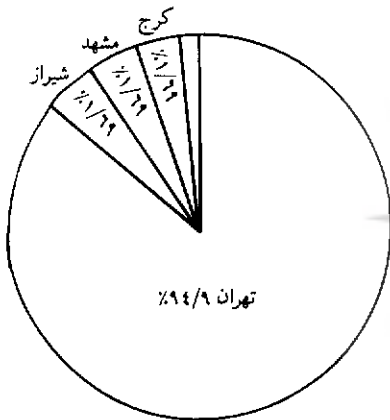
کتابخانه های تخصصی اساساً مراکزی هستند که مجموعه آنها آینده ای از مواد و انتشارات مربوط به امور علمی، فنی، اقتصادی و زمینه های دیگر است و برای پاسخگویی به نیازهای جاری بنیاد یافته اند. این گونه مراکز به سرعت گسترش می یابند و معمولاً به واحدهایی تبدیل می شوند که از جهت نقش اطلاع رسانی و رویارویی با احتیاجهای سازمان مادر یا واحد متبوع خود بسیار فعالند^{۱۳}. به عبارت دیگر کتابخانه اختصاصی در سازمانی که در خدمت آن قرار دارد، منبع عمده اطلاعاتی است و نیازهای اطلاعاتی مراجعان به کتابخانه را در زمینه های مربوط به هدفها و کارآن سازمان برمی آورد^{۱۴}.

کتابداران و مدیران در کتابخانه های تخصصی ایران

کتابخانه های تخصصی در این خصوص تقریباً دارای وضعیت مشابهی مانند کتابخانه های دانشگاهی هستند. به این ترتیب که ۳۰/۱ درصد از کتابخانه های تخصصی دارای کتابداران متخصص — اعم از مدیر و کارمند — هستند و از این تعداد ۱۹/۸ درصد از آنها را مدیران متخصص و ۱۰/۳ درصد را کتابداران متخصص تشکیل می دهند. بنابراین می توان گفت وضعیت موجود در به کارگماری نیروهای متخصص حدوداً شبیه و کمی ضعیفتر از وضعیت کتابخانه های دانشگاهی است. اختلاف بسیار چشمگیری که در



تصویر ۴. تمرکز مدیران متخصص در کتابخانه های تخصصی مناطق مختلف کشور



تصویر ۵. تمرکز کتابداران متخصص در کتابخانه های تخصصی مناطق مختلف کشور

این خصوص به چشم می خورد مربوط به تمرکز کتابداران و مدیران متخصص در تهران است؛ یعنی ۹۴/۹ درصد از کتابداران متخصص و ۹۴/۸۷ درصد از مدیران متخصص در تهران تمرکز یافته اند (تصویر ۴ و ۵).

جدول ۳. تمرکز مدیران متخصص در کتابخانه های تخصصی سازمانهای مختلف

سازمانها	پراکنندگی (درصد)
صدا و سیما	۱۲/۸۲٪
وزارت فرهنگ و آموزش عالی	۱۲/۸۲٪
وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۷/۶۹٪

رابطه تخصص مدیر و کارآیی کارمندان

در این بخش در پی یافتن رابطه‌ای بین تخصص مدیر و ایجاد علاقه، انگیزه و اطلاعات تخصصی کارمندان کتابخانه، نسبت به هریک از بخشهای فهرست‌نویسی، خدمات مرجع و خدمات عمومی هستیم. به تعبیر دیگر می‌خواهیم پی ببریم که کدام نوع از مدیران (متخصص یا غیرمتخصص) در ایجاد و افزایش علاقه، انگیزه و اطلاعات تخصصی کارمندان در خدمات اصلی کتابخانه نقش مؤثرتری را بازی می‌کنند.

با توجه به آمارهای گردآوری شده، جداول ۵ و ۶ میزان علاقه، انگیزه و اطلاعات تخصصی کارمندان را به هریک از خدمات کتابخانه به تفکیک مدیران متخصص و غیرمتخصص به نمایش می‌گذارد. در کتابخانه‌هایی که مدیران متخصص سرپرستی امور را به عهده دارند، تفاوت قابل ملاحظه‌ای در میزان علاقه، انگیزه و اطلاعات تخصصی کارمندان آنها نسبت به انواعی که توسط مدیران غیرمتخصص اداره می‌شود، نمودار است. بنابراین می‌توان گفت حضور کتابداران متخصص در سرپرستی کتابخانه‌ها به عنوان یکی از عوامل افزایش علاقه، انگیزه و اطلاعات تخصصی کارمندان، قابل شناسایی است.



تفاوت دیگری که بین کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی در این زمینه وجود دارد عدم تمرکز کتابداران در یک یا دو سازمان در سطح تهران است. با توجه به جداول ۳ و ۴، پراکندگی کتابداران و مدیران متخصص در سازمانهای مختلف کاملاً مشهود است.

جدول ۴. تمرکز کتابداران متخصص در کتابخانه‌های تخصصی سازمانهای مختلف

سازمانها	پراکندگی (درصد)
صدا و سیما	۸/۴۶٪
وزارت فرهنگ و آموزش عالی	۸/۴۶٪
نخست‌وزیری	۶/۶۶٪
وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۶/۶۶٪
وزارت بهداشتی	۶/۶۶٪

جمع‌بندی

در یک جمع‌بندی کلی در مورد به کارگماری کتابداران و مدیران متخصص در انواع کتابخانه‌ها می‌توان گفت: ۱۴/۷۷ درصد از کتابخانه‌های عمومی، دانشگاهی و تخصصی از وجود کتابداران متخصص بهره‌مند هستند و ۱۰/۸۱ درصد از کتابخانه‌ها مدیران متخصص را جهت اداره امور خود به کار گمارده‌اند. بنابراین ضعف شدید کتابخانه‌ها در خصوص استفاده از کتابداران متخصص کاملاً نمایان است. و با توجه به آمارهای ارائه شده تفاوت فاحش بین کتابخانه‌های عمومی و انواع تخصصی و دانشگاهی در زمینه به کارگماری نیروهای متخصص به وضوح دیده می‌شود. با احتساب تفاوت‌هایی که در خصوص به کارگماری نیروهای متخصص در کتابخانه‌های عمومی و انواع دانشگاهی و تخصصی وجود دارد به رقم ۳۵ درصد اختلاف دست می‌یابیم. بنابراین کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی نسبت به کتابخانه‌های عمومی در وضعیت نسبتاً بهتری به سر می‌برند. اما با توجه به ارقام و آمارهای موجود در شرایط مطلوب و قابل انتظاری قرار ندارند.

یکی از مسائل قابل ذکر دیگر عدم پراکندگی کتابداران متخصص در سطح کشور و تمرکز این تعداد محدود در شهرهای بزرگ، خصوصاً تهران است. با نگاهی به تصویرهای ۱ تا ۵، تمرکز کتابداران و مدیران متخصص را در شهرهای بزرگ بالاخص در شهر تهران مشاهده می‌کنیم، و نقطه اوج این تمرکز در کتابخانه‌های تخصصی سطح شهر تهران مشاهده می‌شود. البته یکی از دلایل مهم این امر تمرکز اغلب سازمانها و مؤسسات دولتی و غیردولتی در سطح شهر تهران است.



جدول ۵. میزان علاقه و انگیزه کارمندان به هریک از خدمات کتابخانه

مدیریت خدمات	فهرست‌نویسی	خدمات مرجع	خدمات عمومی
متخصص	۹۲/۵٪	۹۲/۹٪	۸۹/۱۶٪
غیرمتخصص	۷۴/۶۶٪	۷۴/۶۶٪	۸۴٪
تفاوت	۱۷/۸۴٪	۱۸/۲۴٪	۵/۱۶٪

جدول ۶. میزان اطلاعات تخصصی کارمندان در هریک از خدمات کتابخانه

مدیریت خدمات	فهرست‌نویسی	خدمات مرجع	خدمات عمومی
متخصص	۷۸/۳۳٪	۸۰٪	۸۵/۸۳٪
غیرمتخصص	۶۴٪	۶۲/۶۶٪	۷۱/۲۳٪
تفاوت	۱۴/۳۳٪	۱۷/۳۴٪	۱۴/۵٪

هیچ نوع رابطه‌ای بین دو متغیر وجود نداشته باشد، همبستگی برابر است با صفر. روشن است که کمتر مطالعه‌ای می‌توان یافت که متغیرهای آن صد در صد همبستگی مثبت یا منفی داشته باشند، بلکه معمولاً همبستگیها بین -۱ و +۱ قرار دارند. ارزش همبستگیهای حاصل از هر مطالعه و بررسی، تابع ویژگیهای همان مطالعه است. مؤلف کتاب (مقدمه‌ای بر روشهای تحقیق کمی در کتابداری)، جدول ۷ را به عنوان راهنما پیشنهاد کرده است^{۱۶}.

جدول ۷. ارزش همبستگیها

همبستگی ضعیف	۰-۰/۵
همبستگی متوسط	۰/۵-۰/۷
همبستگی مهم	۰/۷-۰/۸
همبستگی قوی	۰/۸-۱

رابطه میان تخصص مدیر و ایجاد انگیزه و اطلاعات شغلی

آمارهای بدست آمده نشان می‌دهد که در کتابخانه‌هایی که مدیران متخصص در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی اداره امور را به عهده داشته‌اند، میزان اطلاعات، علاقه و انگیزه کارکنان کتابخانه نسبت به شغل خود ۹۱/۵ درصد و در مقابل در کتابخانه‌هایی که مدیران غیرمتخصص حضور داشته‌اند میزان علاقه و اطلاعات کارکنان کتابخانه نسبت به شغل خود ۶۱/۲۴ درصد بوده است. همچنین ضریب همبستگی بین تخصص و اطلاعات مدیر با میزان اطلاعات کارمندان کتابخانه نسبت به شغل خود برابر با ۰/۶۳ و ضریب همبستگی بین تخصص مدیر با ایجاد علاقه در کارمندان کتابخانه، نسبت به شغل خود برابر با ۰/۵۱ بوده است.

ارقام بدست آمده به علاوه همبستگی‌های موجود، نمایشگر ضرورت وجود کتابداران متخصص در تصدی و اداره کتابخانه‌هاست. بنابر آمارهای موجود، مدیران متخصص در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی نقش مهمی را در ایجاد علاقه، انگیزه و اطلاعات در کارکنان کتابخانه، نسبت به شغل خود ایفا می‌کنند. بنابراین به همین نسبت قادر به ایفای نقش بسیار مهمی در هدایت سازمان کتابخانه به هدفهای مورد نظر هستند.

ضریب همبستگی بین تخصص مدیر با میزان اطلاعات و علاقه کارمندان فهرست‌نویس

متغیر اول در این قسمت تخصص و اطلاعات مدیر و متغیر دوم اطلاعات و علاقه کارمندان به خدمات فهرست‌نویسی است. در اینجا به سؤالاتی از این دست پاسخ می‌گوییم. آیا بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد؟ آیا همبستگی مستقیم است یا معکوس؟ چه میزان همبستگی بین این دو متغیر موجود است؟ آیا افزایش یکی از متغیرها باعث افزایش یا کاهش متغیر دیگری می‌شود؟

تفاوت میان این دو گروه کتابخانه یقیناً ما را به نقش مؤثر مدیر در هدایت کارمندان کتابخانه راهنمایی می‌کند، زیرا مدیر متخصص از طریق هدایت رسمی و غیررسمی، اطلاعات تخصصی را در اختیار کارمندان کتابخانه قرار داده، و انگیزه آنها را جهت همکاری و سهم شدن بیشتر و بهتر در روند خدمات کتابخانه تقویت می‌کند. بنابراین مدیر متخصص باعث افزایش کارایی و بازده کارمندان شده، و نهایتاً افزایش بازده کارمندان، تأثیر خود را بر بهره‌وری بیشتر مراجعه‌کنندگان از خدمات کتابخانه باقی خواهد گذاشت.

ضریب همبستگی

مطالعات کتابداری مانند بسیاری از مطالعات که در سایر علوم انجام می‌گیرد، همواره به توصیف یک گروه متغیر نمی‌پردازد. موارد زیادی وجود دارد که محققان کتابداری لازم می‌بینند تا به مطالعه بین دو گروه پردازند. یکی از روشهای بررسی روابط بین دو متغیر، کشف همبستگی میان آنهاست. به طور کلی، هرگاه مشاهده شود که با تغییر یکی از متغیرهای مورد مطالعه، متغیر دیگر نیز تغییر می‌یابد ادعا می‌شود که بین دو متغیر نوعی همبستگی وجود دارد^{۱۵}.

روشی که این بررسی برای یافتن همبستگی میان متغیرهای موجود، از آن استفاده کرده، ضریب همبستگی پیرسن نام دارد. ضریب همبستگی پیرسن دارای سه محدوده مشخص است. هرگاه همبستگی بین دو متغیر صد در صد و در جهت مثبت باشد، همبستگی برابر است با عدد یک. هرگاه همبستگی بین دو متغیر صد در صد منفی باشد، همبستگی برابر است با منفی یک. هرگاه

مدیران عادت کرده‌اند که با معوق گذاردن تصمیمات به نظر خودشان از ایجاد اشکالات دوری کنند.

در بنیاد کتابخانه عمومی، هدف اجتماعی مافوق همه چیز است.

ضریب همبستگی بین تخصص مدیر با میزان اطلاعات و علاقه کارمندان خدمات عمومی

ضریب همبستگی در این خصوص برابر با $0/71$ است. بنابراین اولاً بین دو متغیر همبستگی وجود دارد ثانیاً این همبستگی مثبت است ثالثاً همبستگی مهمی بین دو متغیر وجود دارد. به این معنی که 71% از تغییرات متغیر اول (اطلاعات و تخصص مدیر) مربوط به تغییرات متغیر دوم (اطلاعات و علاقه کارمندان به حوزه خدمات عمومی) است. یعنی به میزان قابل توجهی وجود مدیر متخصص در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی باعث افزایش علاقه و اطلاعات کارمندان کتابخانه به خدمات عمومی می‌شود.

ضریب همبستگی بین میزان علاقه و انگیزه با میزان اطلاعات تخصصی کارمندان در کتابخانه‌ها

همبستگی بسیار مهم و قابل توجهی که از یافته‌های آماری بدست آمد، رابطه بسیار قوی بین میزان علاقه و انگیزه کارمندان کتابخانه را با میزان اطلاعات تخصصی آنها در کتابخانه‌ها نشان می‌داد. بنابر محاسبات انجام شده، ضریب همبستگی در این خصوص برابر با $0/95$ است. یعنی اولاً بین دو متغیر همبستگی وجود دارد، ثانیاً همبستگی مثبت است، ثالثاً همبستگی قوی بین دو متغیر وجود دارد. یعنی 95% از تغییرات متغیر اول (میزان علاقه و انگیزه کارمندان) مربوط به تغییرات متغیر دوم (میزان اطلاعات تخصصی کارمندان کتابخانه) است.

نتیجه‌گیری

از خانواده به عنوان یک نهاد اجتماعی گرفته تا سازمانهای عریض و طویل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، نیاز به سرپرستی جهت اداره امور خود دارند. در اینجا سرپرستی مورد نظر است که به برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و کنترل سازمان تحت نظارت خود پردازد، و با آگاهی از امکانات و نیازها، سازمان را به طرف اهداف مورد نظر رهنمون سازد. گاه مدیریت را برابر با تصمیم‌گیری قرار می‌دهند و مجموعه تصمیمات متخذه را مدیریت قلمداد می‌کنند. زمینه اصلی هر تصمیم‌گیری، اطلاعات و آگاهی کافی و کامل از امکانات، نیازها، سیستم داخلی سازمان، اهداف مورد نظر... است. لذا سرپرستان سازمانها بدون آگاهی و اطلاعات، پیرامون هریک از زمینه‌های مذکور، قادر به اداره سازمان تحت نظارت خود نیستند.

این بررسی در پی روشن کردن این مقصود است که آیا می‌توان از افراد غیرمتخصص (در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی) در رأس سازمان کتابخانه‌ها بهره جست. آیا این افراد در وظایف اصلی خود کامیاب خواهند بود؟ تا چه حد به هدفهای سازمان جامعه عمل می‌پوشانند؟ آیا باعث تحول سازمان تحت سرپرستی خود می‌شوند؟ جهت پاسخگویی به این سئوالات بررسی حاضر صورت

بنابر آمارهای اخذ شده و با استفاده از فرمول ضریب همبستگی پیرسن، بین دو متغیر مذکور میزان همبستگی برابر با $0/75$ است. این مقدار همبستگی روشن می‌کند که اولاً بین دو متغیر همبستگی وجود دارد، ثانیاً این همبستگی مثبت است — یعنی افزایش متغیر اول، افزایش متغیر دیگر را به همراه دارد — ثالثاً همبستگی مهمی بین این دو متغیر وجود دارد.

بنابراین همبستگی مهمی بین وجود مدیر متخصص در کتابخانه‌ها و افزایش علاقه و اطلاعات تخصصی کارمندان در حوزه فهرست‌نویسی وجود دارد. یعنی 75% از تغییرات متغیر اول (تخصص مدیر) مربوط به تغییرات متغیر دوم (میزان اطلاعات و علاقه کارمندان در حوزه فهرست‌نویسی) است. واضحتر اینکه به میزان مهم و مؤثری وجود مدیر متخصص (در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی) باعث افزایش میزان علاقه و اطلاعات تخصصی کارمندان در حوزه فهرست‌نویسی می‌شود.

ضریب همبستگی بین تخصص مدیر با میزان اطلاعات و علاقه کارمندان مرجع

نتیجه حاصل از آمارگیری و محاسبات انجام شده، ضریب همبستگی بین این دو متغیر را برابر با $0/58$ نشان می‌دهد. به این مفهوم که اولاً بین دو متغیر همبستگی وجود دارد ثانیاً این همبستگی مثبت است ثالثاً همبستگی در حد متوسطی بین دو متغیر برقرار است.

شاید یکی از دلایل این میزان همبستگی، عدم توجه مدیران کتابخانه‌ها به خدمات مرجع باشد. به نحوی که مدیران کتابخانه‌ها خصوصاً مدیران غیرمتخصص، جنبه‌های فنی خدمات کتابداری (مانند فهرست‌نویسی و طبقه‌بندی) را بر خدمات مرجع ارجح می‌دانند یا اینکه کتابداری را در خدمات فنی خلاصه می‌کنند. خصوصاً اینکه نوعی تکنوکراسی نیز بین کتابداران متخصص در ایران بوجود آمده است، به این شکل که اعتبار و توجه به آن بخش از خدمات کتابداری معطوف است که ناظر بر فنون فهرست‌نویسی و رده‌بندی است.



گرفت. براساس آمار، ارقام و ضرایب همبستگی بدست آمده، این نتیجه حاصل آمد که جهت اداره و سرپرستی کتابخانه‌ها باید از کتابداران متخصص بهره جست. با توجه به مطالبی که از نظر گذشت، کارآیی و نقش مثبت کتابداران متخصص (در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی) در امر هدایت و سرپرستی سازمان کتابخانه مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین کتابداران متخصص در ایفای نقش مدیریت به مراتب بهتر و مؤثرتر از مدیران غیرمتخصص عمل می‌کنند. البته این نکته را نباید از نظر دور داشت که مدیران غیرمتخصصی هم هستند که در مسند خود به بهترین شکل ممکن عمل می‌کنند.

چند پیشنهاد

موارد زیر را می‌توان به عنوان توصیه‌های مفید مد نظر داشت:
 — انتصاب کتابداران متخصص برای مدیریت کتابخانه‌ها.
 — برای آنکه مسؤلیت سرپرستی کتابخانه‌ها در آینده بیشتر به دست کتابداران متخصص سپرده شود، گنج‌نایدن واحدهای تکمیلی در حوزه مدیریت به سرفصل دروس آموزش کتابداری ضروری به نظر می‌رسد.

— در وضعیت فعلی که نیروی متخصص در کتابخانه‌ها محدود است، و این نیروهای متخصص به طور پراکنده در سازمانها، دانشگاهها و کتابخانه‌های عمومی عمل می‌کنند، اقدام به ایجاد شبکه‌های متمرکز مدیریت خالی از فایده نیست. تا از این راه، هم سازمانها زیر نظر کتابداران متخصص اداره شوند و هم در بودجه، امکانات و پرسنل متخصص صرفه‌جویی به عمل آید.
 — برگزاری کلاسهای برای آشنایی کتابداران متخصص با اصول علمی مدیریت ضروری است و لازم است که این کلاسها به صورت مستمر برقرار باشند.

— تهیه قواعد و استانداردهایی برای هماهنگی در فعالیت‌های مدیران و بررسی و تحقیق در مورد روشهای جدید مدیریت در کتابخانه‌ها جهت تدوین اصول علمی مدیریت کتابخانه، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. ضمناً با ارائه نشریات و خبرنامه‌هایی می‌توان کتابداران را از وضعیت مدیریت کتابخانه‌های ایران و جهان و آخرین تحولات صورت گرفته در این زمینه باخبر ساخت.

— برای رفع تمرکز کتابداران متخصص در تهران بهتر است دانشگاههایی که در مراکز استانها گروه آموزش کتابداری دارند با سهمیه‌های خاصی از دانشجویان بومی جهت پرورش کتابدار استفاده کنند. تا بعد از اتمام تحصیلات، کتابداران — به احتمال زیاد — در کتابخانه‌های همان استان مشغول کار شوند.

— در نظر گرفتن مزایا و امتیازات خاصی برای کارمندان کتابخانه‌های شهرستانهای مختلف جهت جذب نیروهای متخصص، به آن مراکز.

— در شرایطی که به علت کمبود کتابدار متخصص،

کتابخانه‌ها از وجود آنها بی بهره مانده‌اند. با توجه به همبستگی بالایی که بین میزان اطلاعات و علاقه کارمندان کتابخانه وجود دارد. پیشنهاد می‌شود که از افراد علاقه‌مند به حرفه کتابداری برای اداره امور کتابخانه‌ها یا فعالیت در بخشهای مختلف کتابخانه استفاده شود. و نیز قبل از استخدام از این افراد گزینشهای لازم جهت حصول اطمینان از علاقه‌مندی آنها به این حرفه به عمل آید.

— با در نظر گرفتن اینکه این بررسی به طرح کلیاتی پیرامون مسائل کتابخانه‌های عمومی، دانشگاهی و تخصصی از دیدگاه مدیریت پرداخته است. جای بررسی‌های تطبیقی در این خصوص خالی به نظر می‌رسد. بررسی‌های تطبیقی بین کتابخانه‌هایی که توسط مدیران متخصص و غیرمتخصص اداره می‌شوند، ضروری است. در این موارد سعی شود با مقایسه اصول اولیه مدیریت و وظایف مدیر و مسائل اجرایی به بررسی دقیق سازمان هر دو کتابخانه پرداخت و دلایل ضعف و قوت را بدست آورد. تا از این طریق به استخراج قواعد کلی و ارائه رهنمود پرداخت.

نویسندگان:

۱. مؤسسه تحقیقات و برنامه‌ریزی علمی و آموزشی. مرکز خدمات کتابداری، راهنمای کتابخانه‌های عمومی ایران: کودکان و بزرگسالان (تهران: مرکز خدمات کتابداری، ۱۳۶۰)، ص ۱۷۴.
۲. شیرین تعاونی؛ بیژن بیجاری. راهنمای مراکز اسناد و کتابخانه‌های تخصصی، اختصاصی و دانشگاهی (تهران: مرکز اسناد و مدارک علمی، ۱۳۶۴)، ص ۲۳۷.
3. Pearson's Correlation Coefficient
۴. توریج امیدی. «نقدی بر مدیریت بر مبنی هدف و نحوه استفاده آن در سازمانهای ایران» مدیریت امروز، دوره هشتم، شماره چهارم، ص ۳۶۸-۳۶۹.
۵. همانجا.
۶. ا. ک. موکهرجی. تاریخ و فلسفه کتابداری، ترجمه اسدالله آزاد (مشهد: آستان قدس رضوی، ۱۳۶۸)، ص ۴۸.
۷. یک واحد خدماتی کتابخانه عمومی که قائم به ذات است. به این معنی که دارای هیئت مدیره جداگانه و بودجه ویژه بوده و اختیار استخدام کارمند خود را دارد.
۸. فدراسیون بین‌المللی انجمن‌های کتابداری. استانداردهای ایفلا برای کتابخانه‌های عمومی، ترجمه شیرین تعاونی (تهران: مرکز خدمات کتابداری، ۱۳۵۴)، ص ۴۸.
۹. همانجا.
۱۰. فدراسیون بین‌المللی انجمن‌های کتابداری. رهنمودهایی برای کتابخانه‌های عمومی، ترجمه رحمت‌الله فتاحی، ویرایش دوم (مشهد: آستان قدس رضوی، ۱۳۶۸)، ص ۴۰.
۱۱. ا. ک. موکهرجی، ص ۵۰.
۱۲. انجمن کتابخانه‌های تحقیقاتی؛ انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی «استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی»، ترجمه اصغر دلیری پور، کتابداری. دفتر نهم، ۱۳۶۲، ص ۱۸۴.
۱۳. ا. م. مکسن؛ «مدیریت کتابخانه‌های تخصصی»، ترجمه عبدالحسین آذرنگ. کتابداری. دفتر هشتم، ص ۵۶.
۱۴. ا. ک. موکهرجی، ص ۵۱.
۱۵. محمدحسین دیانی، روشهای تحقیق کتابداری (تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۹)، ص ۶۵-۶۶.
۱۶. همان، ص ۶۶-۶۷.