

میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست مدرن در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

ناهید سلیمانی^۱، احمد شعبانی^۲، سعید رجایی پور^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: با پیدایش مؤلفه‌های جدید مدیریت پست مدرن شامل ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری و هم‌آفرینی، مدل‌های سنتی مدیریت زیر سؤال برده شده است؛ از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست مدرن در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

روش بررسی: در این پژوهش توصیفی-پیمایشی، جامعه‌ی پژوهش، تمام کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۷۸ نفر) بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۵۵ نفر در سال ۱۳۸۹-۹۰ انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته در دو وضعیت موجود و مطلوب بود که روایی آن با استفاده از روایی محتوایی و صوری و پایایی آن با استفاده از محاسبه‌ی ضریب Cronbach's alpha در وضعیت موجود ۰/۹۷ و در وضعیت مطلوب ۰/۹۶ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های t تک نمونه‌ای، t مستقل، Hotelling t²، تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی LSD) توسط نرم‌افزار SPSS صورت گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمرات مؤلفه‌های مدیریت پست مدرن در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط (۳ < m) و در وضعیت مطلوب، بیشتر از حد متوسط (۳ > m) بود. همچنین بین میانگین مؤلفه‌های مدیریت پست مدرن در وضعیت موجود بر مبنای متغیر جمعیت‌شناختی جنسیت، در مؤلفه‌های «خودکنترلی»، «رهبری خدمتگزار» و «نوآوری» و در وضعیت مطلوب بر مبنای متغیر جمعیت‌شناختی نوع کار در خصوص مؤلفه‌ی «هم‌آفرینی» اختلاف معنی‌داری مشاهده شد (P < ۰/۰۵).

نتیجه‌گیری: با ظهور دوره‌ی پست مدرن و بنا به اهمیت مدیریت به عنوان رکن اساسی توسعه و پیشرفت، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی باید با مؤلفه‌های مدیریت پست مدرن آشنا شده و جهت اداری مناسب کتابخانه‌ها، این مؤلفه‌ها را به کار گیرند.
واژه‌های کلیدی: دانشگاه‌ها؛ رهبری؛ مدیریت کارکنان؛ نوآوری سازمانی

پذیرش مقاله: ۹۱/۹/۲۶

اصلاح نهایی: ۹۱/۹/۱۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۸/۱۲

ارجاع: سلیمانی ناهید، شعبانی احمد، رجایی پور سعید. میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست مدرن در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰ (۱): ۱-۱۰

مقدمه

در محیط متغیر و پر تلاطم دوره‌ی معاصر که آهنگ و شدت تغییرات در آن هر روز بیشتر از گذشته بوده است، علاوه بر سرعت تغییرات، پیچیدگی مسایل هم افزوده خواهد شد و از ویژگی‌های مهم آن، مخاطره‌پذیری، فردگرایی، و هنجارزدایی است و انعطاف‌پذیری فضای کار و ناامنی نیز در آن قابل مشاهده است، مدیران به ویژه مدیران کتابخانه‌های

* این مقاله حاصل تحقیق مستقل بدون حمایت مالی می‌باشد.

۱- کارشناس ارشد، کتابداری، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲- استاد، کتابداری، دانشکده‌ی علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: shabania@edu.ui.ac.ir

۳- استادیار، مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

دانشگاهی باید پیچیدگی‌ها و ابهامات را مدیریت کنند و در نتیجه باید عکس‌العمل‌هایشان به موقع بوده و اثربخشی کافی داشته باشد. در این فضا، رهبری فوق‌العاده‌ای که بتواند سازمان را از آسیب‌های تحولات بنیانی نگهداری کرده اهمیت پیدا می‌کند (۱). چرا که دیگر با تکیه بر روش‌های سنتی مدیریت نمی‌توان مسایل پیچیده و چند بعدی حاضر را حل نمود. هرچند با وجود تغییراتی که در اصول و مؤلفه‌های مدیریت ایجاد شده است اما همواره هدف همه‌ی مدیران (چه در عصر سنت، چه در عصر مدرن یا پست‌مدرن) این موضوع بوده است که محیطی را به وجود آورند که در آن مردم بتوانند با صرف کمترین زمان، پول، مواد و تحمل کمترین ناخشنودی فردی به هدف‌های گروهی دست یابند یا با منابعی که در دست دارند بتوانند به بیشترین اندازه‌ی ممکن به هدف‌های دلخواه برسند (۲). مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی هم باید قادر به مشاهده‌ی افقی فراتر از موانع کوتاه مدت و یا مسایل موقتی سازمان باشند، به عقاید کنابداران احترام گذاشته، در ضمن خلاق و نوآور بودن با ترغیب کارکنان، آنان را نیز خلاق، خودکنترل، خود سازمان دهنده و هم‌آفرین بار آورند و در یک کلام مدیر پست‌مدرن باشند.

در دیدگاه پست‌مدرن، سازمان‌ها مجموعه‌ای از تنوع، خود راهبری و تیم‌های خودکنترل‌اند که رفتار سازمانی خود را به اقتضای شرایط هماهنگ می‌کنند (۳). بنابراین در مدیریت پست‌مدرن، همفکری، تصمیم‌گیری مشارکتی و چند صدایی دیده می‌شود. بر همین اساس در پژوهش حاضر به شناسایی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن به عنوان روشی برای ارتقای کیفیت مدیریت و به تبع آن افزایش میزان رضایت کنابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و در نتیجه افزایش و بهبود خدمات به مراجعان مبادرت شده است.

اصول و مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن

مدیریت فوق جدید (Post modern management) عبارت است از مباحثی در خصوص موضوعاتی همچون انسجام، روابط، علاقه، وابستگی و رد روش مدرنیسم که اصول و مؤلفه‌های اساسی آن عبارتند از: رهبری خدمتگزار، نوآوری، سازماندهی فعال، هم‌آفرینی، ترغیب و خودکنترلی (۴) که این

مؤلفه‌ها به شرح زیر می‌باشند:

ترغیب (Persuading): که در پست‌مدرن در تقابل با فرماندهی مطرح می‌شود، به این اشاره دارد که مدیر سعی می‌کند از راه نفوذ و تأثیرگذاری غیر مستقیم در کارکنان به هدایت آنان پرداخته و از راه ترغیب، افراد را توانمند سازد (۵). خودکنترلی (Self- controlling): خودکنترلی ایجاد حالتی در درون فرد است که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آن که عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد (۶).

رهبری خدمتگزار (Servant leadership): رهبر فرانوگرا، رهبر خدمتگزار است که منافع دیگران را بر تمایل و علاقه‌ی خویش ارجح می‌داند (۷) و به دنبال توسعه‌ی فردی اعضای سازمان است.

سازماندهی فعال (Proactive organizing): عبارت است از الگویی که بر مبنای اطلاعات حاصل از شناسایی شرایط محیط، هدف‌ها و وظایف سازمان انتخاب می‌شود و به عبارتی سازماندهی پهن، غیر متمرکز، با لایه‌ها و طبقات کم، منعطف و مسطح برای تیم‌های خود مختار مورد تأکید است (۸).

نوآوری (Innovation): در شرایط متحول امروزی واکنش‌های تکراری دیگر کارآمد نیست، بنابراین سازمان‌ها برای ماندگاری خود باید به طور مستمر ایده‌های نو ارائه دهند (۵)، بر این قرار مفهوم نوآوری و خلاقیت مطرح می‌شود.

هم‌آفرینی (Co-creating): هنگامی که هماهنگی داوطلبانه و غیر رسمی توسط افراد و واحدهای سازمانی ایجاد شود، هم‌آفرینی صورت می‌پذیرد (۹). در هم‌آفرینی از ساز و کارهای غیر رسمی و هماهنگی گروه‌های کاری توسط خود آن گروه‌ها استفاده می‌شود.

رسته مقدم، در پژوهشی تحت عنوان «مطالعه‌ی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در یک سازمان یاد دهنده» و با استفاده از روش توصیفی- پیمایشی، به بررسی ویژگی‌هایی از جمله رهبر فرابین و خدمتگزار، برنامه/ ارزیابی، اطلاعات، نوآوری/ ابتکار و اجرا به عنوان ویژگی‌های سازمان یاد گیرنده، در سازمان‌های آموزشی تهران پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سازمان‌های آموزشی در حال حاضر، از

سازمان‌های مسیحی این است که رهبران این سازمان‌ها تاکنون هیچ مدلی از رهبری خدمتگزار را مشاهده ننموده‌اند. طبق پژوهش وی دیگر موانع اجرای رهبری خدمتگزار در سازمان‌ها عبارتند از: عوامل فرهنگی- اجتماعی، تعصب نسبت به رهبری زنان، نافرمانی از اصول کتاب مقدس، تفاوت در موضوع صلاحیت عقلانی و آکادمیک و فقدان ژرف‌بینی (۱۵). در دیدگاه پست‌مدرن، سازمان‌ها مجموعه‌ای از تنوع، خود راهبری و تیم‌های خودکنترل‌اند که رفتار سازمانی خود را به اقتضای شرایط هماهنگ می‌کنند (۳). بر همین اساس در پژوهش حاضر به شناسایی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن به عنوان روشی برای ارتقای کیفیت مدیریت و به تبع آن افزایش میزان رضایت کنابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و در نتیجه افزایش و بهبود خدمات به مراجعان مبادرت گردید.

روش بررسی

روش پژوهش حاضر، توصیفی- پیمایشی بود. جامعه‌ی پژوهش تمام کارکنان شاغل در کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شامل ۷۸ نفر در سال ۹۰-۱۳۸۹ بود. دلیل گزینش این دانشگاه به جهت سطح این مؤسسه‌ی آموزشی، نگرش این دانشگاه به حوزه‌های پژوهش، وضعیت مطلوب کارکنان و کنابداران و کتابخانه‌های این دانشگاه در منطقه‌ی مرکزی کشور و مکان زندگی پژوهشگران در این منطقه‌ی جغرافیایی بود. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری عمومی Cochran استفاده گردید، بر این اساس تعداد ۵۵ پرسش‌نامه در بین جامعه‌ی آماری توزیع شد که تعداد ۵۱ پاسخ‌نامه عودت گردید. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته بود که در دو وضعیت موجود و مطلوب و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تهیه گردید. روایی صوری محتوایی پرسش‌نامه توسط ۶ نفر از اساتید مجرب دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان و دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تأیید و به منظور پایایی آن ضریب

لحاظ سازمانی به میزان خیلی کمی از ویژگی‌های سازمان یاد گیرنده برخوردار هستند و با وضعیت مطلوب فاصله‌ی زیادی دارند (۱۰).

طاهرپور، در رساله‌ی خود با عنوان «بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان» به این نتایج دست یافت که میزان کاربست مؤلفه‌های مورد بررسی کمتر از سطح متوسط بود (۱۱).

هاشمیان، در مطالعه‌ی خود با عنوان «بازخوانی مؤلفه‌های کلیدی مدیریت از منظر پست‌مدرنیسم» به بررسی نظریه‌های ارائه شده درباره‌ی وظایف مدیریت در دو پارادایم مدرنیسم و پست‌مدرنیسم پرداخت. بدین منظور ابتدا، کارکردهایی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و تصمیم‌گیری در پارادایم مدرنیسم مورد بررسی قرار داد و سپس تلاش نمود تا با جایگزینی مبانی فلسفی مدرنیسم با دیدگاه‌های پست‌مدرن، این نظریات در بستر جدید مورد بحث قرار گیرد. این مطالعه کوشید چارچوب و ادبیات جدیدی را برای توسعه‌ی گفتمان‌های مدیریت پست‌مدرن مهیا سازد (۱۲).

Jahson در پژوهشی با عنوان «تأثیر پست‌مدرنیسم در سازمان» ویژگی‌های سازمان‌های پست‌مدرن راه، برنامه‌ریزی افقی، همکاری مدیریت و کارکنان، خودتنظیمی کارکنان، نظارت غیر متمرکز، تیم‌های کاری و کارکنان چند مهارتی، کارکنان را به عنوان سرمایه و مشوق‌های تیمی معرفی کرد (۱۳). Whalen و Samaddar در پژوهشی با عنوان «علم مدیریت پست‌مدرن» در دانشگاه جورجیا، ساختارزدایی و تأکید بر گفتگو و مباحثه را از ویژگی‌های مدیریت پست‌مدرن معرفی کردند و در ادامه بیان داشتند که مدیریت پست‌مدرن از اطلاعات و مدیریت دانش بهره می‌گیرد (۱۴).

Anderson (به نقل از Irving و McIntosh) در رساله‌ی خود تحت عنوان «بررسی موانع اجرای رهبری خدمتگزار در سازمان‌های مسیحی (انجیلی) آمریکای لاتین» در مصاحبه با بیش از ۲۰ رهبر مسیحی، دریافت که به هیچ وجه رهبری خدمتگزار در این سازمان‌ها اجرا نمی‌شود و بزرگترین مانع برای اجرای مدل رهبری خدمتگزار در

پست‌مدرن شامل مؤلفه‌ی ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری و هم‌آفرینی در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در وضعیت موجود در حد پایین‌تر از متوسط ($m < 3$) و در وضعیت مطلوب در حد بالاتر از متوسط ($m > 3$) بود.

بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت

بر حسب اطلاعات جدول ۲، در وضعیت موجود اختلاف مشاهده شده بین میانگین نمرات کارکنان مرد و زن در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان فقط در خصوص مؤلفه‌های «خودکنترلی»، «رهبری خدمتگزار» و «نوآوری» معنی‌دار بود ($Sig \leq 0/05$) به گونه‌ای که در مؤلفه‌ی «خودکنترلی»، «رهبری خدمتگزار» و «نوآوری» به ترتیب کارکنان زن با میانگین ۲/۷۱، ۲/۹۱ و ۲/۷۸ در مقایسه با کارکنان مرد با میانگین ۲/۳۱، ۲/۴۸ و ۲/۲۹ میزان موجود بودن این سه مؤلفه را بیشتر ارزیابی کرده‌اند و در مورد دیگر مؤلفه‌ها، مردان و زنان نظرات مشابه و یکسانی نسبت به سؤال‌های پژوهش در کل ابراز داشتند. در وضعیت مطلوب نیز،

Cronbach's alpha در وضعیت موجود ۰/۹۷ و در وضعیت مطلوب ۰/۹۶ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی (میانگین، انحراف معیار و خطای معیار) و استنباطی (آزمون‌های t، آزمون تحلیل واریانس یک راهه و آزمون LSD) توسط نرم‌افزار SPSS (SPSS Inc., Chicago, IL) صورت گرفت.

یافته‌ها

در این قسمت ابتدا نتایج حاصل از بررسی میزان کاربرد هر یک از مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن با استفاده از آزمون t تک متغیره ذکر شده و سپس بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی مذکور بیان گردیده است.

بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن

داده‌های جدول ۱ نشان داد، چون مقدار Sig در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین آزمون معنی‌دار بوده است و آزمودنی‌ها معتقدند، میزان کاربرد هر یک از مؤلفه‌های مدیریت

جدول ۱: نتایج آزمون t تک متغیره‌ی مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن، مقایسه‌ی میانگین با میانگین فرضی ($m = 3$)

وضعیت	مؤلفه	آماره	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	Sig
موجود	مدیریت پست‌مدرن	۲/۵۵	۰/۵۵	۰/۰۸	۰/۸۴	-۵/۸۴	۰/۰۰۱
	ترغیب	۲/۵۳	۰/۶۱	۰/۰۹	۰/۴۸	-۵/۴۸	۰/۰۰۱
	خودکنترلی	۲/۵۷	۰/۶۶	۰/۰۹	۰/۶۴	-۴/۶۴	۰/۰۰۱
	رهبری خدمتگزار	۲/۷۶	۰/۷۲	۰/۱۰	۰/۳۶	-۲/۳۶	۰/۰۲۲
	سازماندهی فعال	۲/۵۲	۰/۵۲	۰/۰۷	۰/۵۹	-۶/۵۹	۰/۰۰۱
	نوآوری	۲/۶۲	۰/۷۹	۰/۱۱	۰/۴۶	-۳/۴۶	۰/۰۰۱
مطلوب	مدیریت پست‌مدرن	۴/۱۰	۰/۳۲	۰/۰۴	۲۴/۸۸	۲۴/۸۸	۰/۰۰۱
	هم‌آفرینی	۲/۲۷	۰/۶۴	۰/۰۹	-۸/۱۸۴	-۸/۱۸۴	۰/۰۰۱
	ترغیب	۴/۱۸	۰/۳۸	۰/۰۵	۲۲/۱۵	۲۲/۱۵	۰/۰۰۱
	خودکنترلی	۳/۹۴	۰/۳۸	۰/۰۵	۱۷/۵۸	۱۷/۵۸	۰/۰۰۱
	رهبری خدمتگزار	۴/۰۶	۰/۴۳	۰/۰۶	۱۷/۴۴	۱۷/۴۴	۰/۰۰۱
	سازماندهی فعال	۴/۰۳	۰/۴۲	۰/۰۶	۱۷/۷۸	۱۷/۷۸	۰/۰۰۱
	نوآوری	۴/۳۴	۰/۳۹	۰/۵۰	۲۴/۵۲	۲۴/۵۲	۰/۰۰۱
	هم‌آفرینی	۴/۰۷	۰/۳۵	۰/۰۵	۲۱/۴۸	۲۱/۴۸	۰/۰۰۱

جدول ۲: آماره و مقایسه‌ی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت با توجه به مؤلفه‌های پژوهش

وضعیت مؤلفه	موجود				مطلوب			
	میانگین		Sig	t مستقل	میانگین		Sig	t مستقل
	مرد	زن			مرد	زن		
ترغیب	۲/۳۳	۲/۶۳	۰/۰۹	-۱/۷۳	۴/۲۸	۴/۱۵	۰/۴۱	۰/۲۱
خودکنترلی	۲/۳۱	۲/۷۱	۰/۰۴	-۲/۱۱	۴/۰۴	۳/۸۹	۰/۱۹	۰/۵۷
رهبری خدمتگزار	۲/۴۸	۲/۹۱	۰/۰۴	-۲/۰۹	۴/۱۸	۴/۰۰	۰/۱۸	۰/۸۲
سازماندهی فعال	۲/۲۸	۲/۶۴	۰/۲۰	-۲/۰۴	۴/۱۱	۴/۰۰	۰/۳۶	۰/۱۹
نوآوری	۲/۲۹	۲/۷۸	۰/۰۴	-۲/۱۶	۴/۴۳	۴/۲۹	۰/۲۴	۰/۹۰
هم‌آفرینی	۲/۰۹	۲/۳۶	۰/۱۶	-۱/۴۳	۴/۱۰	۴/۰۵	۰/۷۰	۰/۲۱

t مشاهده شده در سطح $Sig \geq 0/05$ معنی‌دار نبود، بنابراین مردان و زنان نظرات مشابه و یکسانی نسبت به سؤال‌های پژوهش در کل ابراز داشتند.

رشته‌ی تحصیلی

بر حسب اطلاعات جدول ۳، در وضعیت موجود و مطلوب اختلاف مشاهده شده بین میانگین نمرات کارکنان متخصص و غیر متخصص در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در هر دو وضعیت تفاوت معنی‌دار نبود ($Sig \geq 0/05$). بنابراین پاسخگویان نظرات مشابه و یکسانی نسبت به سؤال‌های پژوهش در کل ابراز داشتند.

سطح تحصیلات

بر حسب یافته‌های جدول ۴، بر حسب متغیر جمعیت‌شناختی سطح تحصیلات، F مشاهده شده در سطح $Sig \geq 0/05$ در خصوص هیچ یک از مؤلفه‌ها معنی‌دار نبود. بنابراین بین نظرات کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه علوم

پزشکی اصفهان بر حسب سطح تحصیلات در وضعیت موجود و مطلوب تفاوت وجود نداشت. اما بر حسب متغیر جمعیت‌شناختی نوع کار در کتابخانه‌ها، F مشاهده شده در سطح $Sig \leq 0/05$ فقط در وضعیت مطلوب و در خصوص مؤلفه‌ی هم‌آفرینی معنی‌دار بود. بنابراین بین نظرات کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر حسب نوع کار در کتابخانه در وضعیت مطلوب، در مؤلفه‌ی هم‌آفرینی تفاوت وجود داشت که برای تعیین منبع تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی LSD استفاده گردید که مقایسه‌ی زوجی اختلاف میانگین نمره‌ی هم‌آفرینی با توجه به نوع کار در کتابخانه در وضعیت مطلوب نشان داد که کارکنان مشغول به خدمت در بخش خدمات عمومی با میانگین $3/97$ به مطلوبیت مؤلفه‌ی هم‌آفرینی نسبت به کارکنان سرپرست یا بخش خدمات فنی به ترتیب با میانگین $4/33$ و $4/22$ کمتر معتقدند.

جدول ۳: آماره و مقایسه‌ی آزمودنی‌ها بر حسب رشته‌ی تحصیلی با توجه به مؤلفه‌های پژوهش

وضعیت مؤلفه	موجود				مطلوب			
	میانگین		Sig	t مستقل	میانگین		Sig	t مستقل
	غیر کتابداری	کتابداری			غیر کتابداری	کتابداری		
ترغیب	۲/۳۶	۲/۶۳	۰/۱۴	۱/۵۱	۴/۲۴	۴/۰۸	۰/۱۷	۱/۴۱
خودکنترلی	۲/۳۸	۲/۶۸	۰/۱۱	۱/۶۲	۳/۹۷	۴/۸۷	۰/۳۵	۰/۹۵
رهبری خدمتگزار	۲/۸۷	۲/۷۰	۰/۴۴	-۰/۷۹	۴/۱۲	۳/۹۵	۰/۲۰	۱/۳۱
سازماندهی فعال	۲/۵۶	۲/۴۹	۰/۶۵	-۰/۴۵	۴/۱۱	۳/۸۹	۰/۰۶	۱/۸۹
نوآوری	۲/۴۳	۲/۷۲	۰/۲۰	۱/۳۰	۴/۳۷	۴/۲۸	۰/۴۵	۰/۷۵
هم‌آفرینی	۲/۱۸	۲/۳۲	۰/۴۶	۰/۷۵	۴/۱۲	۳/۹۷	۰/۱۵	۱/۴۸

جدول ۴: آماره و مقایسه‌ی آزمودنی‌ها بر حسب متغیر جمعیت‌شناختی سطح تحصیلات و نوع کار در کتابخانه‌ها با توجه به مؤلفه‌های پژوهش

مطلوب		موجود		وضعیت	مؤلفه	متغیر جمعیت‌شناختی
Sig	F	Sig	F			
۰/۴۰	۱/۰۱	۰/۲۳	۱/۴۹		ترغیب	سطح تحصیلات
۰/۹۷	۰/۰۸	۰/۴۹	۰/۸۳		خودکنترلی	
۰/۰۶	۲/۶۳	۰/۹۶	۰/۰۹		رهبری خدمتگزار	
۰/۷۶	۰/۳۹	۰/۹۵	۰/۱۱		سازماندهی فعال	
۰/۲۴	۱/۴۶	۰/۳۶	۱/۱۱		نوآوری	
۰/۱۷	۱/۷۳	۰/۵۴	۰/۷۲		هم‌آفرینی	
۰/۸۵	۰/۱۶	۰/۴۹	۰/۷۳		ترغیب	نوع کار در کتابخانه‌ها
۰/۲۶	۱/۳۹	۰/۵۲	۰/۶۷		خودکنترلی	
۰/۵۸	۰/۵۶	۰/۵۰	۰/۷۱		رهبری خدمتگزار	
۰/۸۳	۰/۱۹	۰/۷۸	۰/۲۵		سازماندهی فعال	
۰/۷۳	۰/۳۲	۰/۴۰	۰/۹۶		نوآوری	
۰/۰۲	۴/۲۰	۰/۴۲	۰/۸۸		هم‌آفرینی	

بحث

بهره‌جویی از مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در وضعیت موجود مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پایین‌تر از حد مطلوب بود، اما مدیران و کتابداران به کاربری مؤلفه‌های مزبور در وضعیت مطلوب امیدواری شایسته‌ای دارند.

مؤلفه‌های مورد بررسی مبتنی بر متغیر جمعیت‌شناختی مشتمل بر رشته‌ی تحصیلی و سطح تحصیلات معنی‌دار نبود؛ اما بر حسب متغیر جمعیت‌شناختی جنسیت در وضعیت موجود در خصوص سه مؤلفه‌ی «خودکنترلی»، «رهبری خدمتگزار» و «نوآوری» و بر حسب متغیر جمعیت‌شناختی نوع کار در خصوص مؤلفه‌ی «هم‌آفرینی» معنی‌دار بود، که نیازمند توجهی شایسته به کارکنان این حوزه‌های خدماتی در ارتقای کاری است.

پیشنهادها

با افزایش انگیزش کتابداران از طریق تشویق‌های مادی و معنوی و ارج نهادن به فعالیت‌های آنان، توجه به دانش تخصصی، حمایت از طرح‌ها و تقدیر از ابتکارات و ایجاد تعهد فردی از طریق واگذاری اختیار به کتابداران می‌توان در آن‌ها

یافته‌های تحقیق نشان داد که کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان میزان کاربرد همه‌ی مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن را در مدیریت کتابخانه‌ها در وضعیت موجود در حد پایین‌تر از متوسط ارزیابی نمودند و به مطلوبیت این مؤلفه‌ها در مدیریت کتابخانه‌ها معتقدند. این زمینه با تحقیق طاهرپور (۱۱) که سعی دارد مدیریت پست‌مدرن را در سطح مطلوب ارتقا بخشد هم راستا می‌باشد. بنابراین باید در صدد افزایش و تقویت این مؤلفه‌ها بر آمد. تحقیق حاضر همچنین با پژوهش Jahnson (۱۳) و Anderson (به نقل از McIntosh و Irving) که برنامه‌ریزی افقی و همکاری مدیریت و کارکنان و نظارت غیر متمرکز را به عنوان سرمایه معرفی نموده یا این‌که بزرگترین مانع برای اجرای مدل رهبری خدمتگزار را در سازمان‌ها فقدان مدل ارزیابی نموده‌اند و همچنین با پژوهش Whalen و Samaddar (۱۴) که تأکید بر گفتگو و مباحثه را از ویژگی‌های مدیریت پست‌مدرن تلقی نموده‌اند همخوانی داشت.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها و نتایج این بررسی نشان دهنده‌ی این حقیقت بود که

توجه به خلاقیت و نوآوری کتابداران، فراهم‌آوری شرایط جهت طرح ایده‌های نو، افزایش پذیرش نوآوری در سطح کتابخانه، برنامه‌ریزی شبکه‌ای و تیمی و پیش‌بینی دقیق‌تر نیاز مراجعان می‌باشد.

توجه بیشتر به برگزاری همایش‌ها، دوره‌های آموزشی و ضمن خدمت با همکاری دانشگاه‌های مختلف برای کتابداران، ترویج فرهنگ بحث و گفت‌وگو در بین کتابداران، همکاری و تشویق مساعی کتابداران در حل مسایل و مشکلات مربوط به کتابخانه‌ها، تشویق کتابداران به داشتن ارزش‌های مشترک در مورد کتابخانه و کتابداری، رواج روحیه‌ی انتقاد و انتقادپذیری در کتابخانه، تدریس برخی واحدهای درسی مرتبط با مباحث علوم کتابداری با همکاری کتابداران با تجربه، ترویج فعالیت‌های پژوهشی به صورت تیمی در بین کتابداران و مراد و ارتباط غیر رسمی میان کتابداران می‌تواند مؤلفه‌ی هم‌آفرینی را بیشتر در کتابخانه‌ها تقویت نماید.

تشکر و قدرانی

از کلیه‌ی افرادی که در انجام این پژوهش ما را یاری رسانده‌اند تشکر و قدردانی می‌نماییم.

حس تعهد و مسؤلیت‌پذیری را بیشتر کرده و مؤلفه‌ی ترغیب را تقویت نمود.

توجه بیشتر به خودارزیابی، افزایش آزادی عمل کتابداران، ارایه‌ی فرصت تصمیم‌گیری به آن‌ها، تقویت روحیه‌ی خودانگیزگی از طریق برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، می‌تواند مؤلفه‌ی خودکنترلی را در کارکنان کتابخانه‌ها تقویت نماید.

با کاهش اقتدار مدیر، افزایش انعطاف و تحمل‌پذیری مدیر در برابر تغییرات سازمان، قرار گرفتن مدیر در خدمت ایده‌ها و افکار دیگران، توجه مدیر به علایق و نیازهای مراجعان و همکاری مدیریت و کتابداران، می‌تواند مؤلفه‌ی رهبری خدمتگزار را در سطح کتابخانه‌ها گسترش داد.

توجه بیشتر به تمرکززدایی، تصمیم‌گیری غیر متمرکز، سازماندهی پهن و مسطح، با لایه‌ها و طبقات کم و منعطف برای تیم‌های خود مختار (خودگردان)، وجود مجاری ارتباطی باز جهت ارتباط با کلیه‌ی کتابداران و کتابداران دانشگاه‌های مجاور می‌تواند مؤلفه‌ی سازماندهی فعال را در کتابخانه‌ها تقویت کند.

تقویت مؤلفه‌ی نوآوری در سطح کتابخانه‌ها مستلزم

References

- Hedge YS, Krishna R. The A to B of Management Skill. Trans. Ansari Q, Dehdashti Shahrokh Z. Tehran, Iran: Charmeh Publication; 1997. p. 5. [In Persian].
- Koontz H, Odonnell C, Weihrich H. Essential of Management. Trans. Tossi M, Alavi S, Farhangi A, Mahdavian A. Tehran, Iran: State Management Training Center Publication; 1999. p. 58-9. [In Persian].
- Rajaeepour S, Taherpour F, Jamshidian A. Postmodernism in Organization and Management Theory. Isfahan, Iran: Kankash Publication; 2009. p. 5-143. [In Persian].
- Mirsepasi N. Human resource management training: Proceedings. Tehran, Iran: Chapar Publication p. 27; 1998. [In Persian].
- Keough T, Tobin B. Postmodern Leadership and the Policy Lexicon: From Theory, Proxy to Practice. Proceedings of the 2001 Pan-Canadian Education Research Agenda Symposium Teacher Education/Educator Training: Current Trends and Future Directions; 2001 May 22-23; Quebec City, Canadian; 2001.
- Alvani M. General Management. Tehran, Iran: Ney Publication; 1992. p. 73. [In Persian].
- Laub J. Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership Studies [Online]. 2004; Available from: URL: http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2004/laub_defining_servant.pdf/
- Boje DM, Dennehy RF. Managing in the postmodern world: America's revolution against exploitation. Dubuque, IA: Kendall/Hunt Pub. Co p. 120-30; 1993.
- Amirkabiry A. An overview of the theory and principles of management. Tehran, Iran: Negahe Danesh Publication; 2010. p. 234.
- Rasteh Moghadam A. Study of Characteristics of a learning organization in a learning organization. Knowledge Management 2005; 18(69): 73-101.
- Taherpour F. Evaluation of application postmodern management component in the management of Isfahan

- University of Medical Sciences & Isfahan [Thesis]. Isfahan, Iran: School of Educational Sciences, The University of Isfahan; 2007. [In Persian].
12. Hashemian MM. Reciting Key managerial Elements from postmodern perspective [Thesis]. Tehran, Iran: School of Management, University of Tehran; 2009. [In Persian].
 13. Jahnson JB. Educational Administration in the Postmodern Age. In: Maxcy SJ, Editor. Postmodern School Leadership: Meeting the Crisis in Educational Administration. New York, NY: Greenwood Publishing Group; 1994. p. 9-12.
 14. Whalen T, Samaddar S. Post-modern management science: a likely convergence of soft computing and knowledge management methods. *Human Systems Management* 2001; 20(4): 291-300.
 15. Irving J, McIntosh T. Investigating the Value of and Hindrances to Servant Leadership in the Latin American Context: Initial Findings from Peruvian Leaders. *Journal of International Business and Cultural Studies* 2010; 1-16.



Application of Postmodern Management in Libraries of Isfahan University of Medical Sciences*

Nahid Soleymani, MSc¹; Ahmad Shabani, PhD²; Saeed Rajae Pour, PhD³

Original Article

Abstract

Introduction: The emergence of postmodern management components such as persuading, self-controlling, servant leadership, proactive organizing, innovation and co-creating, have raised doubts about traditional management models. The present study aimed to review the application rate of postmodern management components in the libraries of Isfahan University of Medical Sciences.

Methods: In this descriptive survey, the study population consisted of all the staff of libraries in Isfahan University of Medical Sciences (n = 78). The sample size was estimated as 55 subjects that were recruited using the stratified random sampling method in 2010-2011. To collect the data, a researcher-made questionnaire was used for the existing and the ideal situations. Its validity was confirmed by the face validity and using Cronbach's Alpha the reliability of the questionnaire was estimated as 0.97 for the existing situation and 0.96 for the ideal situation. Data analysis was done using descriptive and inferential statistics i.e. one-sample t-test, independent t-test, chi-square, Hotelling, analysis of variance (ANOVA) and Fisher's least significant difference (LSD) test by the SPSS software.

Results: The mean scores of postmodern management components in the existing situation were lower than the average and in ideal situation were higher than the average. There was also a significant difference between mean scores of postmodern management components in the existing situation based on demographic factor of gender in components of self-controlling, servant leadership, and innovation; and in ideal situation based on demographic factor of type of work in co-creating ($P < 0.05$).

Conclusion: With the advent of the postmodern era and considering the importance of management as an essential pillar of development and progress, managers of academic libraries should be acquainted with postmodern management and should apply its components for appropriate management of libraries.

Keywords: Universities; Leadership; Staff Management; Organizational Innovation

Received: 2 Nov, 2012

Accepted: 16 Dec, 2012

Citation: Soleymani N, Shabani A, Rajae Pour S. **Application of Postmodern Management in Libraries of Isfahan University of Medical Sciences.** Health Inf Manage 2013; 10(1): ??

* This article was an independent research with no financial aid.

1- Library, School of Education Sciences and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding Author)
Email: shabania@edu.ui.ac.ir

2- Professor, Library, School of Education Sciences and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

3- Assistant Professor, Educational Administration, School of Education Sciences and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran