

بررسی تفاوت عملکرد مدیران کتابدار و غیرکتابدار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر سید علی اکبر فامیل روحانی^۱

دکتر سعید غفاری^۲

دکتر رسول داوودی^۳

فاطمه اسلامیان^۴

چکیده

هدف: از این تحقیق بررسی عملکرد مدیران متخصص کتابداری در دستیابی به مدیریت مطلوب کتابخانه‌های دانشگاهی در مقایسه با مدیران غیر کتابدار منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی است. عملکرد مدیران در پنج زمینه برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، پایش و فعالیت‌های سازمانی (تخصصی) کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

روش تحقیق: برای نیل به این هدف، علاوه بر مطالعات نظری و بررسی ادبیات پژوهش، داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته درباره سنجش عملکرد مدیران کتابخانه‌ها جمع‌آوری شد که پایایی آن ۰/۸۵ به دست آمد. جامعه و نمونه آماری این پژوهش، همه مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی در سال جاری (۱۳۸۹) شامل ۶۲ نفر بودند که ۵۶ نفر آنان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی-تحلیلی بود.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها از طریق آمار توصیفی و استنباطی نتایج نشان داد که به طور کلی تخصص کتابداری بر عملکرد مدیران کتابخانه‌ها مؤثر است، هم‌چنین بررسی‌ها نشان داد که بین عملکرد مدیران کتابخانه‌ها و ویژگی‌های جامعه‌شناختی همچون جنسیت، سابقه خدمت و مقطع تحصیلی رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه‌گیری: پژوهش انجام شده نقش مهم تخصص کتابداری در عملکرد مطلوب در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی را تأیید نمود.

کلید واژه‌ها: عملکرد مدیران، مدیران کتابدار، مدیران غیر کتابدار، کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیریت کتابخانه‌ها.

۱. استادیار و عضو هیات علمی گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان

۲. استادیار و عضو هیات علمی گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان ghaffari13@yahoo.com

۳. استادیار و عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان rasold@yahoo.com

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان fslamiyan@yahoo.com

مقدمه

فلسفه‌ی وجودی هر سازمانی نیاز جامعه است، و هر سازمانی اهدافی را دنبال می‌کند، که اعضاء و افراد، مساعی خود را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار می‌برند. در میان اعضاء، مدیران باید نقش کلیدی و اساسی ایفا کنند، بطور مشخص مدیران زمانی می‌توانند نقش خود را بخوبی ایفا نمایند که دانش و تخصص لازم را برای عملکردهای مدیریتی داشته باشند. کتابخانه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. به کمک مدیران متخصص، توانمند و واجد مهارت‌های مدیریتی می‌توان چهره کتابخانه‌ها را دگرگون ساخت و از منابع مختلف، برای انجام رسالت کتابخانه به ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی، حداکثر استفاده را نمود نقش کتابخانه‌های دانشگاهی در زمینه‌های علمی و پژوهشی بر کسی پوشیده نیست، چرا که ابزارهای اساسی پژوهش کتاب و کتابخانه است و کتابخانه جایگاه شایسته‌ای در دانشگاه دارد. اهداف ارزشمند کتابخانه در دانشگاه کمک مؤثر به آموزش و پژوهش است. ایجاد فضای مناسب و بهره‌وری بیشتر از کتابخانه نیاز به شناخت اجزاء و عوامل مؤثر در آن دارد. کارشناسان مجرب معتقدند برای پویایی و تحرک کتابخانه و همچنین مسئولیت و رهبری درست آنان به وجود افراد کتابدار-مدیر حرفه‌ای نیاز است. در غیر این صورت در برنامه‌ریزی دقیق و اصولی که یکی از اساسی‌ترین وظایف مدیر است، با مشکل جدی و یا عدم حصول اهداف کتابخانه مواجه خواهد بود.

بیان مسأله

در سال‌های اخیر، در مواجهه با افزایش روزافزون اطلاعات و انتشارات، کتابخانه‌های دانشگاهی بعنوان گذرگاه اطلاعاتی در محافل علمی ایفای نقش می‌کنند، و رفع نیازهای دانشجویان و اساتید در فعالیتهای آموزشی و پژوهشی، در راستای اهداف دانشگاه "حفظ، اشاعه و اعتلای دانش"، از وظایف و اهداف آن بر شمرده می‌شود (دایره المعارف کتابداری و اطلاع رسانی، نسخه الکترونیکی).

از آن جایی که چالش‌های مدیریتی در کتابخانه‌های دانشگاهی به شدت افزایش یافته است، کتابخانه‌های مذکور زمانی می‌توانند نقش قلب دانشگاه را به خوبی ایفاء کنند که بر این مشکلات و چالش‌ها فائق آیند (اسدی، ۱۳۷۹). با توجه به پیشرفت فناوری‌های اطلاعاتی و تخصصی شدن فعالیت‌های کتابخانه‌ای، حضور مدیرانی متخصص در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی، امری ضروری به نظر می‌رسد. این مهم در استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی نیز آمده است که مسئولیت امور مدیریت و خدمات حرفه‌ای باید به عهده کتابداران متخصص محول گردد و مدیریت کتابخانه، علاوه بر تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی باید از تجربه کافی، علایق حرفه‌ای، توان و استعداد مدیریتی ب‌خوردار باشند. نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف درباره‌ی مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی در کشور نشان‌دهنده‌ی فاصله نسبتاً زیاد وضعیت مدیریت و عملکرد مدیران کتابخانه‌ها از حد مطلوب بوده، و نتوانسته این شاخص مهم کیفیت آموزشی و پژوهشی دانشگاه "کتابخانه دانشگاهی" را همگام با رشد جامعه دانشگاهی، تنوع رشته‌های دانشگاهی، فناوری‌های نوین پیش برد (ترکیان تبار، ۱۳۸۷). به بیانی دیگر عملکرد نامطلوب مدیران غیرکتابدار در بیش از نیمی از کتابخانه‌های دانشگاهی کاملاً مشهود و مشخص است (امیری، ۱۳۸۵).

پر واضح است با توجه به رسالت و نقش کلیدی کتابخانه‌های دانشگاهی در دانشگاه‌ها، بررسی و شناخت شکاف بین وضعیت موجود مدیریت و آنچه برای عملکرد مؤثر مورد نیاز است، امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد. بر خلاف وظایف عمومی که درباره‌ی آن تحقیقات مختلفی صورت گرفته، وظایف تخصصی و سازمانی مدیران کتابخانه‌ها مقوله‌ای است که متأسفانه محققان کمتر بدان پرداخته‌اند. شواهد بسیاری نشان می‌دهند افرادی که دارای تخصص کتابداری هستند، همواره عملکرد مطلوب‌تری ارائه داده و در نهایت بهره‌وری کتابخانه‌ها را ارتقاء می‌دهند. کسانی که تسلط کافی بر فعالیت و وظایف کتابخانه‌ها نداشته باشند توانایی اداره کتابخانه‌ها در حد مطلوب را نداشته و همین امر موجب کاهش انرژی فعال سیستم می‌شود.

لذا در این پژوهش سعی بر آن است تا به بررسی وضعیت عملکرد مدیران در انجام فعالیت‌های مدیریتی و تخصصی کتابخانه‌ها و رابطه آن با تخصص مدیران پرداخته، و نقش تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی را در بهبود وضعیت مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی مورد بررسی قرار دهد.

این پژوهش از آن جهت حائز اهمیت است که پس از کشف رابطه‌ی مذکور می‌توان به تجزیه و تحلیل آن پرداخت، کاستی‌ها و ایرادهای احتمالی را مشخص نمود و جهت رفع آنها پیشنهادهای را ارائه کرد. همچنین در صورت نیاز با افزایش شناخت و دادن اطلاعات لازم به مدیران در زمینه‌ی عملکردهای بخصوص، شاهد عملکرد مؤثرتر و مطلوب‌تر آنان باشیم.

اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش آن است تا با بررسی عملکرد مدیران کتابدار و غیر کتابداری که در سمت مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی قرار دارند، میزان تفاوت در عملکرد آنان را مشخص نماید.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی با تخصص کتابداری و غیر کتابداری و عملکرد مطلوب آنان (در زمینه‌های برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، پایش و وظایف سازمانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه‌ی خدمت و مقطع تحصیلی) تأثیر معنی‌داری بر عملکرد مدیران دارند.

پیشینه پژوهش در ایران

در سال‌های اخیر پژوهش‌های کاربردی مختلفی در راستای مدیریت کتابخانه‌ها، به عنوان یک عامل کلیدی به خصوص در دانشگاه‌ها، و هم چنین ارتباط آن با عوامل مختلف انجام شده است.

هویدا (۱۳۶۶) در تحقیقی با عنوان " بررسی چگونگی استفاده از مبانی مدیریت در اداره کتابخانه‌های دانشگاهی در تهران" به نحوه اعمال مدیریت و چگونگی استفاده از مبانی و ارکان آن: برنامه‌ریزی، سازماندهی، ایجاد انگیزه، تحول و نوآوری، کنترل و نظارت در هشت کتابخانه دانشگاهی در تهران پرداخته، در این پژوهش از روش تحلیلی استفاده شده که نتیجه پژوهش نشان‌دهنده آن بوده که مساعی مدیران در زمینه برنامه‌ریزی و چگونگی انجام آن، سازماندهی، ایجاد انگیزه در کتابداران، ایجاد تحول و نوآوری در سطح کتابخانه و برقراری مکانیزم علمی نظارت و پایش، آن طور که لازمه یک واحد علمی دانشگاهی می‌باشد، ثمربخش نبوده است.

نامور اصل (۱۳۷۱) در پژوهشی با عنوان " ارزیابی نحوه مدیریت رؤسای کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مستقر در تهران از دیدگاه کتابداران" به ارزیابی نحوه مدیریت از دیدگاه کتابداران پرداخته، و روش پژوهش توصیفی- تحلیلی بوده که نتایج نشان می‌دهند: اکثر رؤسای کتابخانه‌ها (۶۳/۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس غیر کتابداری بوده، در رابطه با نحوه مدیریت در زمینه برنامه‌ریزی ۵۷/۹ درصد از رؤسا و سازماندهی ۵۷/۸ درصد آنان در سطح خوبی قرار داشته، در زمینه ایجاد انگیزه ۴۷/۳ درصد، نحوه نوآوری ۴۲/۱ درصد، نحوه نظارت و کنترل ۳۶/۸ درصد در سطح متوسط قرار داشته‌اند. نتایج آزمون‌های آماری نشانگر این مطلب بود که از میان عوامل مورد بررسی در این پژوهش گذراندن دوره مدیریت بر نحوه برنامه‌ریزی و نوآوری مدیران، و میزان تحصیلات بر نحوه سازماندهی مؤثر بوده و رابطه معناداری بین گذراندن دوره مدیریت و رشته تحصیلی با ایجاد انگیزه وجود دارد.

امیری (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان " مقایسه عملکرد مدیران واجد مدرک تحصیلی کتابداری و فاقد مدرک تحصیلی کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه کتابداران" عملکرد دو گروه مدیران متخصص و غیرمتخصص کتابداری را از لحاظ انجام فرایندهای برنامه‌ریزی، کنترل سازماندهی، هدایت و نوآوری مقایسه نموده‌اند و در نهایت ضرورت استفاده از مدیران متخصص را در کتابخانه‌های دانشگاهی مورد تأکید قرار داده‌اند.

شهبازی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان "ارزیابی درونی در کتابخانه‌های دانشگاهی" به بررسی میزان توفیق کتابخانه‌ها از بعد مدیریت پرداخته و تحقق هدف‌های کتابخانه را منوط به راهبرد صحیح علمی و مناسب در زمینه کارکرد کتابخانه دانسته که آن هم به نوبه خود نیازمند تشکیلاتی قوی، کارآمد و مدیری متخصص و با تجربه در حوزه مدیریت اطلاعات و اطلاع‌رسانی می‌باشد.

پیشینه پژوهش در خارج از ایران

پژوهش‌های انجام شده در خارج از ایران نیز حائز نتایج قابل توجهی است:

گرین^۱ (۱۹۹۵) در پژوهشی با عنوان "برتری‌های حرفه‌ای و مشتری‌مداری در کتابخانه‌های دانشگاهی" تغییر نقش کتابداران دانشگاهی را آشکارا به تغییر در مدیریت، اقتصاد، فناوری اطلاعات، و تغییرات آموزشی نسبت داده است و با بیان نیاز به تخصص اطلاعاتی و مدیریتی، یافته‌ها توجه به مهارت‌های سنتی را بیش از صلاحیت‌های حرفه‌ای و علمی نشان می‌دهد و این در حالی است که تقاضای بالایی برای مهارت‌های اطلاعاتی وجود داشته است. طبق نتایج این پژوهش تخصص اطلاعاتی در سطح مشتری‌مداری و مهارت‌های فردی جهت در حل مسائل استراتژیک ضروری است.

نون^۲ (۱۹۹۷) در پژوهش "مدیریت موفق" کم‌توجهی به توسعه مهارت‌های مدیریتی کتابداران ارشد دانشگاهی را به عنوان چالشی مهم برای آینده کتابخانه‌ها بیان نموده است و با توجه به اهمیت مدیریت راهبردی و توسعه آن، به مراحل و برنامه‌های آتی جهت توسعه مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته است.

ادواردز^۳ (۲۰۰۰) در تحقیقی تحت عنوان "دگرگونی و تضاد در کتابخانه‌های دانشگاهی" به تغییر و دگرگونی سریع‌تر کتابخانه‌های دانشگاهی نسبت به سازمان‌های مادر اشاره کرده است. وی بر کاربرد دو رشته مدیریت و کتابداری و مفاهیم کلی علل تضاد و اثرات مثبت و منفی تکنیک‌های مختلف اداره تمرکز داشته و نتایج نشانگر وجود تضاد در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی بوده است.

روی^۴ (۲۰۰۶) نیز از چالش‌ها برای کتابداران، بیشتر دیدگاه کلی‌تر و استراتژیک، پیشبرد نقش‌ها، تصویر و موقعیت خود در سازمان را، به جای ارائه خدمات پشتیبانی مهم می‌نماید. لذا کتابداران نیاز به کسب مهارت‌های مدیریت و دانش تخصصی دارند که فقدان آن در میان کتابداران دلایل اصلی وضعیت پایین کتابدار و تصور کارفرمایان مربوطه است. اگر کتابداران خود را با صلاحیت‌های حرفه‌ای (به عنوان مثال مهارت‌های تفکر جانبی، توانایی‌های برنامه‌ریزی استراتژیک، ظرفیت بازاریابی و غیره) تجهیز کرده و درک عمیق‌تر و کامل‌تر در مورد چگونگی سازمان و موارد مربوطه پیدا کنند این تصور تغییر کرده و وضعیت کتابخانه‌ها بهبود خواهد یافت.

این در حالی است که پژوهش حاضر نشان از موفقیت کتابداران در مدیریت کتابخانه‌ها داشته و به نظر می‌رسد استفاده از کتابداران در مدیریت مطلوب‌تر خواهد بود.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. زیرا که هدف آن، کمک و کاربرد نتایج برای اتخاذ تصمیم‌های مربوط به مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی است. از طرف دیگر این پژوهش از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی-تحلیلی است. چون پژوهشگر قصد دارد تا با جمع‌آوری اطلاعات درباره عملکرد مدیران، وضعیت موجود را آن گونه که هست گزارش کرده و هم چنین نقش تخصص کتابداری را با عملکرد آنان در مدیریت به دست آورد.

1. Green, Lois

2. Noon, Patrick

3. Edwards, Catherine

4. Rooi, Hazelvan

جامعه آماری این پژوهش، شامل همه مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی (استان‌های زنجان، اردبیل و آذربایجان غربی) با ۱۷ کتابخانه دانشگاهی می‌باشند که در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ مشغول به کار هستند، و تعداد آنان در سال تحصیلی مذکور قریب به ۶۲ نفر می‌باشند از این میان ۱۴ نفر را مدیران تشکیل می‌دادند که ۹ نفر کتابدار و ۵ نفر غیر کتابدار هستند. به علت محدودیت جامعه مورد نظر پرسشنامه بین تمام افراد جامعه مورد نظر توزیع گردید. در این پژوهش ابزار مورد نظر برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. برای سنجش عملکرد مدیران، پرسشنامه محقق‌ساخته با ۵۶ گویه در پنج حیطه؛ «برنامه ریزی»، «سازماندهی»، «هدایت»، «پایش» و «وظایف سازمانی و تخصصی» تنظیم شده و به صورت حضوری و در برخی موارد از طریق پستی در اختیار جامعه آماری مورد نظر قرار گرفت. برای اطلاع از میزان روایی^۱ صوری و محتوایی پرسشنامه، نظرات اصلاحی چند نفر از متخصصین امر و اعضای جامعه آماری دخیل گردید. برای محاسبه پایایی^۲ نیز پرسشنامه تدوین شده به طور مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری اجرا، سپس داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS تحلیل و میزان ضریب همسانی درونی سوالات به وسیله آلفای کرونباخ (۰/۸۵) محاسبه گردید. میزان آلفای به دست آمده از تحلیل مذکور به تفکیک هر یک از حیطه‌ها در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱: ضرایب آلفای بدست آمده هر یک از حیطه‌ها

ضرایب آلفا	حیطه‌ها
۰/۹۲	برنامه‌ریزی (گویه‌های ۱ الی ۱۶ شامل تعیین خط مشی و تصمیم‌گیری و...)
۰/۷۳	سازماندهی (گویه‌های ۱۷ الی ۲۴ شامل تعیین ساختار سازمانی، هماهنگی، اصل وحدت)
۰/۸۹	هدایت (گویه‌های ۲۵ الی ۴۰ شامل ارتباطات، رهبری، انگیزش)
۰/۸۶	پایش (گویه‌های ۴۰ الی ۴۶ شامل کنترل، نظارت، ارزشیابی)
۰/۸۹	وظایف سازمانی (گویه‌های ۴۷ الی ۵۶ شامل تعیین خط مشی کتابخانه، بودجه، آشنایی با فعالیت‌های تخصصی کتابخانه)
۰/۸۵	کل

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 16 استفاده شده است. اطلاعات به دست آمده از داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون t جهت تعیین تفاوت یا عدم تفاوت بین دو میانگین در دو گروه مدیران کتابدار و غیر کتابدار؛ آزمون تحلیل واریانس دو عاملی برای بررسی تأثیر عوامل جنسیت، سابقه‌ی خدمت و مقطع تحصیلی بر عملکرد مدیران کتابدار و غیر کتابدار استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: آیا بین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی با تخصص کتابداری و غیر کتابداری و عملکرد مطلوب آنان (در برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، پایش و وظایف سازمانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
طبق تحلیل‌های صورت گرفته بر روی گویه‌های پرسشنامه، عملکرد کلی مدیران کتابخانه‌ها و رابطه آن با تخصص کتابداری به شرح جدول زیر می‌باشد:

¹. Validity

². Reliability

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی عملکرد کلی در دو گروه مورد مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
عملکرد کلی مدیران	مدیر کتابدار	۲۴	۳.۴۹۰	۰.۲۴۶	۰.۰۵۰
	مدیر غیر کتابدار	۳۲	۳.۱۳۷	۰.۳۹۱	۰.۰۶۹

جدول ۳: آزمون t انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌ها

آزمون T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل					آزمون آماری متغیر
مقدار t	درجه آزادی d.f	مقدار احتمال P-value	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد	
۳.۸۷۱	۵۴	۰.۰۰۰	۰.۳۵۲	۰.۰۹۱	عملکرد کلی

همان‌طوری در جداول شماره ۳ و ۲ ملاحظه می‌شود اختلاف معنی‌داری بین میانگین دو گروه مورد مطالعه وجود دارد. و از آنجا که میانگین متغیر مورد بررسی در گروه مدیران کتابدار و افراد تحت مدیریت آنان بزرگتر از مقدار آن در گروه مدیران غیر کتابدار و افراد تحت مدیریت آنان می‌باشد، پس می‌توان پذیرفت که تخصص کتابداری مدیران بر عملکرد مطلوب آنها مؤثر بوده، به عبارتی بین تخصص مدیران و عملکرد مطلوب آنان در مدیریت کتابخانه‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. و فرضیه اول محقق در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ پذیرفته می‌شود.

هم چنین تحلیل‌های صورت گرفته بر روی عملکرد مدیران کتابخانه‌ها به صورت مجزا در حیطه‌های پنج‌گانه عملکرد مدیریت کتابخانه‌ها «برنامه‌ریزی»، «سازماندهی»، «هدایت»، «پایش» و «وظایف سازمانی و تخصصی» به شرح در ادامه مبحث می‌آید.

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی برنامه‌ریزی در دو گروه مورد مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
برنامه‌ریزی	مدیر کتابدار	۲۴	۳.۴۳۷	۰.۴۵۵	۰.۰۹۳
	مدیر غیر کتابدار	۳۲	۳.۱۹۵	۰.۵۴۴	۰.۰۹۶

جدول ۵: آزمون t انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌ها

آزمون T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل					آزمون آماری متغیر
مقدار t	درجه آزادی d.f	مقدار احتمال P-value	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد	
۱.۷۶۵	۵۴	۰.۰۸۳	۰.۲۴۲	۰.۱۳۷	برنامه‌ریزی مطلوب

همان‌طوری که در جداول ۴ و ۵ ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار $P\text{-value} = 0.083$ که بزرگتر از مقدار 0.05 می‌باشد، اختلاف معنادار بین میانگین دو جامعه مورد مطالعه وجود ندارد. بنابراین بین تخصص مدیران و برنامه‌ریزی مطلوب آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد. وجود رابطه بین عملکرد در زمینه برنامه‌ریزی و تخصص در سطح معنی‌داری 0.05 رد می‌شود.

جدول ۶: شاخص‌های توصیفی سازماندهی در دو گروه مورد مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
سازماندهی	مدیر کتابدار	۲۴	۳.۳۴۹	۰.۴۹۹	۰.۱۰۲
	مدیر غیر کتابدار	۳۲	۳.۱۶۰	۰.۵۴۱	۰.۰۹۵

جدول ۷: آزمون t انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌ها

آزمون T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل					آزمون آماری متغیر
مقدار t	درجه آزادی d.f	مقدار احتمال P-value	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد	
۱.۳۳۵	۵۴	۰.۱۸۸	۰.۲۴۲	۰.۱۴۱	سازماندهی

همان‌طوری که در جداول ۶ و ۷ ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار $P\text{-value} = 0.188$ که بزرگتر از مقدار 0.05 می‌باشد، اختلاف معنادار بین میانگین دو جامعه مورد مطالعه وجود ندارد. بنابراین بین تخصص مدیران و سازماندهی مطلوب آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد. وجود رابطه بین عملکرد مدیران در زمینه سازماندهی و تخصص آنان در سطح معنی‌داری 0.05 رد می‌شود.

جدول ۸: شاخص‌های توصیفی هدایت در دو گروه مورد

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
هدایت	مدیر کتابدار	۲۴	۳.۵۰۶	۰.۴۵۱	۰.۰۹۲
	مدیر غیر کتابدار	۳۲	۳.۲۲۵	۰.۵۴۱	۰.۰۹۶

جدول ۹: آزمون t انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌ها

آزمون T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل					آزمون آماری متغیر
مقدار t	درجه آزادی d.f	مقدار احتمال P-value	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد	
۲.۰۵۹	۵۴	۰.۰۴۴	۰.۲۸۰	۰.۱۳۶	هدایت

همان‌طوری که در جداول ۸ و ۹ ملاحظه می‌شود بین میانگین دو گروه مورد مطالعه اختلاف وجود دارد. با توجه به مقدار $P\text{-value} = 0.044$ که کوچکتر از مقدار 0.05 می‌باشد، اختلاف معنادار بین میانگین دو جامعه مورد مطالعه وجود دارد. بنابراین بین تخصص مدیران و هدایت مطلوب آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. لذا وجود رابطه بین عملکرد مدیران در زمینه هدایت و تخصص آنان در سطح معنی‌داری 0.05 پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۰: شاخص‌های توصیفی پایش در دو گروه مورد مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
پایش	مدیرکتابدار	۲۴	۳.۵۹۰	۰.۵۳۲	۰.۱۰۸
	مدیرغیرکتابدار	۳۲	۲.۹۸۹	۰.۵۸۲	۰.۱۰۳

جدول ۱۱: آزمون t انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌ها

آزمون T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل					آزمون آماری متغیر
مقدار t	درجه آزادی d.f	مقدار احتمال P-value	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد	
۳.۹۶۵	۵۴	۰.۰۰۰	۰.۶۰۰	۰.۱۵۱	پایش

همان‌طوری که در جداول ۱۰ و ۱۱ ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار $P\text{-value} = 0.000$ ، بنابراین وجود اختلاف معنی‌دار بین میانگین دو جامعه مورد مطالعه پذیرفته می‌شود و از آنجا که میانگین متغیر مورد بررسی در گروه مدیران کتابدار و افراد تحت مدیریت آنان بزرگتر از مقدار آن در گروه مدیران غیرکتابدار و افراد تحت مدیریت آنان می‌باشد، پس می‌توان پذیرفت تخصص مدیران در پایش مطلوب آنها مؤثر بوده و بین تخصص مدیران و پایش مطلوب رابطه معنی‌داری وجود دارد. لذا وجود رابطه در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۲: شاخص‌های توصیفی وظایف سازمانی در دو گروه مورد مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
وظایف سازمانی	مدیرکتابدار	۲۴	۳.۵۷۹	۰.۴۵۰	۰.۰۹۲
	مدیرغیرکتابدار	۳۲	۳.۰۰	۰.۴۶۸	۰.۰۸۳

جدول ۱۳: آزمون t انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌ها

آزمون T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل					آزمون آماری متغیر
مقدار t	درجه آزادی d.f	مقدار احتمال P-value	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد	
۴.۶۳۳	۵۴	۰.۰۰۰	۰.۵۷۶	۰.۱۲۴	وظایف سازمانی

همان‌طوری که در جداول ۱۲ و ۱۳ ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار $P\text{-value} = 0.000$ ، بنابراین وجود اختلاف معنی‌دار بین میانگین دو جامعه مورد مطالعه پذیرفته می‌شود و از آنجا که میانگین متغیر مورد بررسی در گروه مدیران کتابدار و افراد تحت مدیریت آنان بزرگتر از مقدار آن در گروه مدیران غیرکتابدار و افراد تحت مدیریت آنان می‌باشد، پس می‌توان پذیرفت تخصص مدیران در عملکرد سازمانی مطلوب آنان مؤثر بوده و بین تخصص مدیران و عملکرد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: آیا عوامل جمعیت‌شناختی همچون جنسیت، سابقه‌ی خدمت و درجه‌ی تحصیلی تأثیر معنی‌داری بر عملکرد مدیران دارند؟

جدول ۱۴: خصوصیات دو عامل جنسیت و تخصص

تعداد	سطوح عامل‌ها	شناسه عوامل	دو عامل مورد نظر
۲۴	مدیر کتابدار	۱	تخصص
۳۲	مدیر غیر کتابدار	۲	
۳۱	زن	۱	جنسیت
۲۵	مرد	۲	

جدول ۱۵: آنالیز واریانس دوطرفه تخصص و جنسیت

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	Sig.
Corrected Model	۱/۷۰۸۱a	۳	۰/۵۶۹	۴/۸۸۰	۰/۰۰۵
Intercept	۵۶۶/۸۱۵	۱	۵۶۶/۸۱۵	۴۸۵۷/۷۱	۰/۰۰۰
تخصص	۱/۶۵۱	۱	۱/۶۵۱	۱۴/۱۵۲	۰/۰۰۰
جنس	۰/۰۰۹	۱	۰/۰۰۹	۰/۰۷۵	۰/۷۸۵
جنس * تخصص	۰/۱۱۶	۱	۰/۱۱۶	۰/۹۹۷	۰/۳۲۳
Error	۵/۹۵۱	۵۱	۰/۱۱۷	--	--
Total	۵۹۹/۷۹۳	۵۵	--	--	--
Corrected Total	۷/۶۵۹	۵۴	--	--	--

همان‌طوری که در جدول شماره ۱۵ ملاحظه می‌شود سطح معنی‌داری (Sig) مربوط به تخصص کمتر از ۰/۰۵ است. این به آن معنی است که سطوح مختلف عامل تخصص یکسان نیستند و این سطوح بر متغیر وابسته عملکرد تأثیر معنی‌داری دارند. اما سطح معنی‌داری مربوط به سطوح جنسیت بیشتر از ۰/۰۵ بوده و این بدان معنی است که سطوح مختلف عامل جنسیت یکسان هستند و فرض برابری سطوح عامل جنسیت پذیرفته شده لذا بر عملکرد مدیران تأثیر معنی‌داری ندارد و نیز با توجه به بزرگ بودن مقدار Sig برای اثر متقابل دو عامل جنس و تخصص می‌توان گفت این اثر نیز معنی‌دار نمی‌باشد.

سابقه‌ی خدمت و عملکرد مدیران

جدول ۱۶: خصوصیات دو عامل سابقه‌ی خدمت و تخصص

تعداد	سطوح عامل‌ها	شناسه عوامل	دو عامل مورد نظر
۲۴	کتابدار	۱	تخصص
۳۲	غیر کتابدار	۲	
۱۴	۵-۰ سال	۱	سابقه‌ی خدمت
۲۰	۱۰-۵ سال	۲	
۸	۱۵-۱۰ سال	۳	
۱۰	۲۰-۱۵ سال	۴	
۴	۲۵-۲۰ سال	۵	

¹a. R Squared =0.177 (Adjusted R Squared=0.177).

جدول ۱۷: آنالیز واریانس دوطرفه تخصص و سابقه‌ی خدمت

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	Sig.
Corrected Model	۱/۹۰۱a	۸	۰/۲۳۸	۱/۸۷۹	۰/۰۸۶
Intercept	۴۸۰/۹۰۶	۱	۴۸۰/۹۰۶	۳۸۰۳/۴۶۲	۰/۰۰۰
تخصص	۱/۳۶۱	۱	۱/۳۶۱	۱۰/۷۶۱	۰/۰۰۲
سابقه‌ی خدمت	۰/۰۳۲	۴	۰/۰۰۸	۰/۰۶۳	۰/۹۹۳
سابقه‌ی خدمت * تخصص	۰/۱۷۸	۳	۰/۰۵۹	۰/۴۶۸	۰/۷۰۶
Error	۵/۹۴۳	۴۷	۰/۱۲۶	--	--
Total	۶۱۳/۵۸۹	۵۶	--	--	--
Corrected Total	۷/۸۴۳	۵۵	--	--	--

طبق جدول شماره ۱۷ سطح معنی‌داری مربوط به تخصص کمتر از ۰/۰۵ است. این بدان معنی است که سطوح مختلف عامل تخصص یکسان نیستند و این سطوح بر متغیر وابسته عملکرد تأثیر معنی‌داری دارند. اما سطح معنی‌داری مربوط به سطوح سابقه‌ی خدمت بیشتر از ۰/۰۵ بوده و این یعنی سطوح مختلف عامل سابقه‌ی خدمت یکسان هستند و برابری سطوح فاکتور سابقه‌ی خدمت پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر سابقه‌ی خدمت بر متغیر وابسته عملکرد مدیران تأثیر معنی‌داری ندارد. همچنین با توجه به بزرگ‌تر بودن مقدار Sig برای اثر متقابل دو عامل سابقه‌ی خدمت و تخصص می‌توان گفت این اثر نیز معنی‌دار نمی‌باشد. لذا تأثیر عامل سابقه‌ی خدمت بر عملکرد مدیران و اثر متقابل دو عامل سابقه‌ی خدمت و تخصص نیز رد می‌شود.

مقطع تحصیلی و عملکرد مدیران

جدول ۱۸: خصوصیات دو عامل تخصص و مقطع تحصیلی

دو عامل مورد نظر	شناسه عوامل	سطوح عامل‌ها	تعداد
تخصص	۱	کتابدار	۲۴
	۲	غیرکتابدار	۳۲
مقطع تحصیلی	۱	دیپلم	۵
	۲	فوق دیپلم	۶
	۳	کارشناسی	۳۶
	۴	کارشناسی ارشد	۸
	۵	دکتری	۱

جدول ۱۹: آنالیز واریانس دو طرفه تخصص و مقطع تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	Sig.
Corrected Model	۲/۲۰۱a	۸	۰/۲۷۵	۲/۲۹۲	۰/۰۳۷
Intercept	۲۰۵/۸۲۱	۱	۲۰۵/۸۲۱	۱/۷۱۵۳	۰/۰۰۰
تخصص	۰/۶۶۸	۱	۰/۶۶۸	۵/۵۶۴	۰/۰۲۳
مقطع تحصیلی	۰/۲۲۸	۴	۰/۰۵۷	۰/۴۷۴	۰/۷۵۴
مقطع تحصیلی * تخصص	۰/۱۵۱	۳	۰/۰۵۰	۰/۴۲۰	۰/۷۳۹
Error	۵/۶۴۲	۴۷	۰/۱۲۰	--	--
Total	۶۱۳/۵۸۹	۵۶	--	--	--
Corrected Total	۷/۸۴۳	۵۵	--	--	--

طبق جدول شماره ۱۹ سطح معنی‌داری مربوط به تخصص کمتر از ۰/۰۵ است. این مشخص می‌سازد که سطوح مختلف عامل تخصص یکسان نیستند و این سطوح بر متغیر وابسته عملکرد تأثیر معنی‌داری دارند. اما سطح معنی‌داری مربوط به سطوح مقطع تحصیلی بیشتر از ۰/۰۵ بوده و این یعنی سطوح مختلف عامل مقطع تحصیلی یکسان هستند و برابری سطوح فاکتور مقطع تحصیلی پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر مقطع تحصیلی بر متغیر وابسته عملکرد مدیران تأثیر معنی‌داری ندارد. همچنین با توجه به بزرگ‌تر بودن مقدار Sig برای اثر متقابل دو عامل مقطع تحصیلی و تخصص می‌توان گفت این اثر نیز معنی‌دار نمی‌باشد. لذا تأثیر عامل مقطع تحصیلی بر عملکرد مدیران و اثر متقابل دو عامل سابقه‌ی خدمت و تخصص نیز رد می‌شود.

لذا با توجه به رد شدن این سه مورد مذکور، فرضیه دوم محقق یعنی معنی‌دار بودن تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر عملکرد مدیران رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که عملکرد مدیران متخصص در وضعیت مطلوب‌تری نسبت به عملکرد مدیران غیرمتخصص قرار دارند (جدول ۱)، ولی عملکرد آنان در حیطه‌های مختلف متفاوت است.

فرضیه اول مبنی بر رابطه بین تخصص و عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی، به پنج فرضیه فرعی در زمینه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، پایش و وظایف سازمانی (تخصصی) مدیران کتابخانه‌ها تقسیم گردید. هر یک از موارد مذکور، از وظایف مهم و کلیدی مدیران در سازمان‌های مختلف از جمله کتابخانه‌ها می‌باشد.

در حیطه برنامه‌ریزی، عملکرد مطلوب مدیران در زمینه برنامه‌ریزی با تخصص و دانش آنان در زمینه کتابداری رابطه معناداری ندارد. از آن جایی که برنامه‌ریزی بر جنبه‌های دیگر مدیریت مؤثر بوده و مدیران لازم است از مراحل مختلف برنامه‌ریزی، تقدم، تأخر و توالی برنامه‌ها آگاهی داشته باشند تا بتوانند در مواقع لزوم به درستی تصمیم‌گیری نمایند. این موضوع را می‌توان به این صورت تحلیل کرد که مدیر یک کتابخانه برای داشتن عملکرد مطلوب در زمینه برنامه‌ریزی علاوه بر تخصص کتابداری نیازمند آموزش در زمینه برنامه‌ریزی می‌باشد.

از سوی دیگر در حیطه سازماندهی، به یقین مدیری که به اصول تقسیم کار، حیطه نظارت و تفویض اختیار آگاهی داشته باشد و امور کتابخانه را به شکل بهینه و با توجه به توانایی کارکنان خود تقسیم کرده و عوامل مؤثر بر عملکرد آنان را شناسایی نماید، عملکرد مطلوب‌تری در بهبود وضعیت کتابخانه تحت مدیریت خود خواهد داشت. آزمون این فرضیه نشان داد مدیران

کتابدار تأثیر چندانی بر این مبحث نداشته و لازم است جهت رفع این کاستی تلاش بیشتری نمایند تا بتوانند عملکرد بهتری را در حیطة سازماندهی کتابخانه‌ها ارائه دهند.

مبحث هدایت خود شامل سه بحث مهم انگیزش، رهبری و ارتباطات است. و در دنیای امروز مدیر باید بتواند از طرفی انگیزه لازم برای آغاز کردن، جهت دادن و تداوم فعالیت در کارکنان را به وجود آورد، و از طرفی دیگر توان رهبری، نفوذ و تأثیر در کارکنان مجموعه را جهت کسب هدف‌های تعریف شده، داشته باشد تا در نهایت با ایجاد ارتباطات موفق و تبادل مفاهیم و اطلاعات مجموعه کتابخانه را هدایت نماید. آزمون فرضیه نشان داد که مدیران کتابدار در این زمینه موفق بوده‌اند و توانایی هدایت مجموعه کتابخانه را در سطح نسبتاً بالایی داشتند.

تحلیل رابطه بین تخصص کتابداری مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و پایش نیز معناداری رابطه مذکور را تأیید کرد. از دیگر عملکردهای اساسی مدیریت پایش می‌باشد. ضمن پایش عملیات پیش‌بینی شده با عملیات انجام شده مقایسه گردیده، در صورت وجود، نقاط ضعف شناسایی، رفع و اصلاح می‌شوند. از طریق پایش می‌توان حداکثر کارایی و اثربخشی را در جهت اهداف کتابخانه به دست آورد و مدیر بدون برقراری سیستم پایش نمی‌تواند در مأموریت‌های خود موفق باشد، و از منابع خود به درستی استفاده نماید. آزمون این فرضیه هم نشان از موفقیت مدیران کتابدار در زمینه پایش فعالیت‌های کارکنان زیر دست دارد.

در ادامه وجود رابطه بین تخصص کتابداری مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و وظایف سازمانی کتابخانه مورد بررسی قرار گرفت، و مشخص کرد که عملکرد مطلوب مدیران در زمینه وظایف سازمانی با تخصص آنان در زمینه کتابداری رابطه‌ای معنادار دارد. چرا که کتابخانه‌ها علاوه بر امور رایج در هر سازمانی، فعالیت‌های خاصی از جمله مجموعه‌سازی، سازماندهی و اشاعه اطلاعات و... را بر عهده دارند. مدیر کتابخانه بدون اطلاع از عملکردهای ویژه کتابخانه توانایی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و پایش مجموعه را در جهت اهداف متعالی نخواهد داشت. و مدیر غیرکتابدار در صورت تلاش نیز نتایج ضعیفی حاصل خواهد کرد. نتایج آزمون فرضیه نشان داد مدیران کتابدار به دلیل آشنایی با علم کتابداری در شناسایی منابع، تکنولوژی اطلاعات، تجهیز کتابخانه‌ها، اشاعه اطلاعات و راهنمایی کارکنان موفق‌تر بوده‌اند.

در نهایت تأثیر جنسیت، سابقه خدمت و مقطع تحصیلی بر عملکرد مدیران مورد بررسی قرار گرفت که نشان داد، نه تنها عوامل مذکور تأثیر معنی‌داری بر عملکرد مدیران اعم از کتابدار و غیرکتابدار نداشته، بلکه رابطه متقابل معناداری با تخصص هم ندارد.

تحلیل‌های انجام شده نقش مهم تخصص کتابداری در عملکرد مطلوب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی را تأیید نمود. لذا توجه به این ویژگی در مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نقش بسزایی در مدیریت مطلوب کتابخانه‌ها در دستیابی به اهداف علمی و پژوهشی دانشگاه‌ها خواهد داشت. تأکید بر این امر از آن جا اهمیت دارد که سایر محققان نیز بر ضرورت آن اصرار نموده‌اند. از جمله نتایج پژوهش هویدا (۱۳۶۶) نشان داد که مساعی مدیران در زمینه برنامه‌ریزی و چگونگی انجام آن، سازماندهی، ایجاد انگیزه در کتابداران، ایجاد تحول و نوآوری در سطح کتابخانه و برقراری مکانیزم علمی نظارت و پایش آن طور که لازمه یک واحد علمی دانشگاهی می‌باشد، ثمربخش نبوده است. این در حالی است که پژوهش حاضر نشان از موفقیت کتابداران در مدیریت کتابخانه‌ها بوده و به نظر می‌رسد استفاده از کتابداران در مدیریت مطلوب مثمر ثمر خواهد بود. از سوی دیگر بنابر بر یافته‌های نامور اصل (۱۳۷۱) اکثر رؤسای کتابخانه‌ها دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس غیرکتابداری بوده، در رابطه با نحوه مدیریت در زمینه برنامه‌ریزی و سازماندهی در سطح خوبی قرار داشته ولی در ایجاد انگیزه، نوآوری، نحوه نظارت و پایش در سطح متوسط قرار داشته‌اند. بر اساس یافته‌های امیری (۱۳۸۵) که عملکرد دو گروه مدیران متخصص و غیرمتخصص کتابداری را از لحاظ انجام فرایندهای برنامه‌ریزی، پایش، سازماندهی، هدایت و نوآوری مقایسه شده است، در نهایت ضرورت استفاده از مدیران متخصص را در کتابخانه‌های دانشگاهی مورد تأکید قرار گرفته است. شهبازی (۱۳۸۶) نیز در تحقیقی به بررسی میزان توفیق کتابخانه‌ها از بعد مدیریت پرداخته و تحقق هدف‌های کتابخانه را منوط به راهبرد صحیح علمی و مناسب در زمینه کارکرد کتابخانه دانسته و آن هم به نوبه خود نیازمند تشکیلاتی قوی، کارآمد و مدیری متخصص و با تجربه در حوزه مدیریت اطلاعات و اطلاع‌رسانی می‌باشد که خود تأکیدی بر اهمیت تخصص کتابداری مدیران کتابخانه‌ها بوده است.

در این راستا نون (۱۹۹۷) در پژوهشی کم توجهی به توسعه مهارت‌های مدیریتی کتابداران ارشد دانشگاهی را به عنوان چالشی مهم برای آینده کتابخانه‌ها بیان نموده است. و با توجه به اهمیت مدیریت راهبردی و توسعه‌ی آن، به مراحل و برنامه‌های آتی جهت توسعه‌ی مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته است. لازم به ذکر است رد شدن دو فرضیه‌ی فرعی در زمینه برنامه‌ریزی و سازماندهی در این پژوهش شاید مؤکد نیاز مدیران کتابدار در توسعه مهارت‌های مدیریتی باشد. در پژوهشی دیگر ادواردز (۲۰۰۰) به تغییر و دگرگونی سریع‌تر کتابخانه‌های دانشگاهی نسبت به سازمان‌های مادر اشاره کرده است. وی نیز بر کاربرد دو رشته‌ی مدیریت و کتابداری و مفاهیم کلی علل تضاد و اثرات مثبت و منفی تکنیک‌های مختلف اداره تمرکز داشته و نتایج نشانگر وجود تضاد در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی بوده است. روی (۲۰۰۶) نیز کتابداران را ملزم به کسب مهارت‌های مدیریتی و دانش تخصصی دانسته. که فقدان آن در میان کتابداران دلایل اصلی وضعیت پایین کتابدار و تصور کارفرمایان مربوطه است. با تجهیز کتابداران به صلاحیت‌های حرفه‌ای وضعیت کتابخانه‌ها بهبود خواهد یافت. والتون (۲۰۰۹) نیز در به بررسی عملکرد مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاهی استرالیا و بریتانیا پرداخته، با اشاره به چالش‌های مدیریتی، بر کسب مهارت‌های مورد نیاز مدیریت کتابخانه دانشگاهی تأکید شده است.

پس می‌توان گفت، مدیریت فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و پایش برای دستیابی به اهداف سازمانی است. از آن جایی که اهمیت و اعتبار یک نهاد آموزش عالی تا حد زیادی، بر حسب اداره کتابخانه‌ها سنجیده می‌شود. در نتیجه شغل مدیریت در کتابخانه‌های پژوهشی دانشگاه را باید یکی از مشاغل دانست که کسب تخصص را می‌طلبد. حاکمیت مدیریت غیرمتخصص در کتابخانه‌ها به علت عدم اطلاع از روند صحیح انجام امور و بهره‌مند نبودن از اطلاعات تخصصی در این حوزه به تصمیم‌گیری‌های غیرمتناسب یا تأخیر منجر خواهد شد. اداره یک کتابخانه تنها از عهده‌ی "مدیر کتابدار" حرفه‌ای ساخته است. ایجاد این شبهه که هر فرد غیر کتابدار قادر به اداره کتابخانه است شاید ناشی از آن باشد که هنوز بسیاری از کتابخانه‌ها از قید اصول سنتی حاکم بر سازمان خود رها نشده‌اند، سلسله مراتب غیرمنطقی، برخورد کتاب به عنوان یک واحد فیزیکی، و بدتر از آن، به‌عنوان شکلی از اموال غیر قابل استهلاک، بی‌توجهی به نیازهای مراجعین و مسائلی از این قبیل سبب این اعتقاد شده است که کتابخانه به هر حال، سازمانی است نظیر سایر سازمان‌ها که تنها شکل مواد تشکیل‌دهنده‌اش تفاوت دارد و بنابراین دلیلی ندارد که اداره آن از فرد غیر کتابدار ساخته نباشد!

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی نزدیکی دارد. با این حال علاوه بر وظایف عمومی مدیران که بیشتر مورد توجه محققان بوده است در این پژوهش به وظایف تخصصی و سازمانی مدیران کتابخانه‌ها نیز پرداخته شد که رابطه معنی‌داری با تخصص مدیران کتابخانه‌ها داشت.

پیشنهادات

نتایج به دست آمده از تحلیل‌های این پژوهش هم چنین می‌تواند نکات پیشنهادی لازم را برای دانشگاه‌ها و مسئولین امر به همراه داشته باشد که عبارتند از: سعی در انتخاب و انتصاب مدیران کتابخانه‌ها از میان کتابداران متخصص، آموزش نیروی انسانی متخصص متناسب با پیشرفت‌های جهانی، اعزام متخصصین اطلاع‌رسانی به خارج از کشور (به منظور آشنایی با پیشرفت‌های اطلاع‌رسانی و ایجاد امکاناتی جهت کارورزی آنان در مراکز معتبر)، تشکیل دوره‌های آموزشی کوتاه مدت مدیریت علمی در واحدهای مختلف دانشگاهی، برگزاری دوره‌های آموزشی برای همه مدیران به خصوص مدیران غیر کتابدار جهت توانمندسازی آنان در خصوص فعالیت‌های کتابداری، بازنگری نسبت به دروس ارائه شده به متخصصین اطلاع‌رسانی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد با توجه به نقش مدیریت و تکنولوژی اطلاعات در جهان امروز، توجه بیشتر رؤسای محترم دانشگاه‌ها به توانایی کتابداران در مدیریت کتابخانه‌ها، حمایت بیشتر رؤسای محترم دانشگاه‌ها از برنامه‌ها و پیشنهادهای کتابداران در پیشبرد کتابخانه‌ها به سمت وضعیت مطلوب و ایده‌آل.

منابع

- اسدی، اصغر، ۱۳۷۹. ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی. تهران، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- امیری، محمد رضا، ۱۳۸۵. مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه کتابداران. فصلنامه کتاب، شماره ۶۸.
- اوانز، جی ادوارد، ۱۳۸۴. فنون مدیریت برای کتابداران. ترجمه فرشته ناصری، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی.
- ترکیان تبار، منصور، ۱۳۸۷. بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه پنج دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه راه کارهای عملی جهت بهبود وضع موجود. فصلنامه کتاب، شماره ۷۶.
- حیدری تفرشی، غلام حسین، ۱۳۸۶. مبانی سازمان و مدیریت. اراک، نشر نویسنده.
- شهبازی، رحیم، ۱۳۸۶. ارزیابی درونی در کتابخانه‌های دانشگاهی. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۴۰، ج. ۱۰.
- نامور اصل، حکمت‌اله، ۱۳۷۱. ارزیابی نحوه مدیریت رؤسای کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مستقر در تهران. استاد راهنما: سید جمال‌الدین طبیبی، استاد مشاور: علیرضا هویدا، استاد مشاور و آمار: فاطمه حسینی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی.
- هویدا، علیرضا، ۱۳۶۶. بررسی چگونگی استفاده از مبانی مدیریت در اداره کتابخانه‌های دانشگاهی در تهران. استاد راهنما: حسین داوودی فر، استادان مشاور: مهرانگیز حریری، سید جمال‌الدین طبیبی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی.
- حری، عباس، ۸۵-۱۳۸۱. دایرة المعارف کتابداری و اطلاع رسانی. نرگس نشاط، تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران (نسخه آزمایشی الکترونیکی).
- Dubrin, Andrew, 1990. **Essential of management**. second Ed, new York , Mc Grow Hill publishing company.
- Edwards, Catherine(2000). **Change and conflict in the academic library**. library management, Vol: 21, No: 1, pp: 35-41.
- Green, Lois. V.(1995). **Professional excellence and customer care**. library management, Vol: 16, No: 6, pp: 16-23. Available in: www.Emeraldinsight.com
- Noon, Patrick(1997). **Managing for success, Librarian career development** v:5, no:4, pp:128-135.
- Rooi, Hazelvan(2006). **Librarians Knowledge management**. Aslib Proceedings : New Information Perspectives. Vol:58, no:3, p:261-271)
- Stoner, James ,1995. **Management**. 6th Ed, New Jersey, Prentice Hal Inc.
- Walton, Graham ; Liz, Durke (2009). **Managing university libraries**. library management, Vol:30, No:4/5.