

تعیین میزان تحقق شاخص‌های مدیریت بومی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

فهیمة باب الحوائجی

دانشیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران
f.babalhavaeji@srbiau.ac.ir

شادی سادات سجادی (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران
sajjadi.shadi@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۴/۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۱/۲۹

چکیده

هدف: این پژوهش در صدد است تا تعیین کند که شاخص‌های مدیریت بومی، که از برگرفته از الگوی میتزبرگ به‌علاوه یافته‌های حاصل از تحلیل متون این حوزه است، چقدر در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تحقق دارد. این شاخص‌ها در ۳ مؤلفه اصلی نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی، و نقش‌های تصمیم‌گیری، و ۱۰ مؤلفه فرعی بر اساس نظرات کتابداران مورد بررسی قرار گرفت.

روش: از روش پژوهش پیمایشی در این پژوهش استفاده شد. پایایی پرسشنامه محقق ساخته پژوهش، ۹۳٪ بود و روایی آن با نظر اساتید راهنما و مشاور تأیید شد. جامعه آماری شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۱۰ نفر محاسبه شد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ۱۰۶ پرسشنامه توسط جامعه نمونه تکمیل و برگردانده شد. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که در رابطه با نقش‌های ارتباطی، بیشترین میانگین مربوط به «شرکت در مراسم ترحیم اقوام همکاران» با میانگین ۳/۵۹ و کمترین میانگین مربوط به «برگزاری جشن‌های مختلف برای همکاران و خانواده‌های آنان» با میانگین ۱/۸۶ است. بنابراین می‌توان گفت از دیدگاه کتابداران نقش‌های ارتباطی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی به کار گرفته نشده است. در رابطه با نقش‌های اطلاعاتی، بیشترین میانگین مربوط به «ارزیابی اطلاعات ارسال شده» با میانگین ۳/۰۵ و کمترین میانگین مربوط به «شناساندن فرهنگ بومی منطقه به ارباب‌رجوعان» با میانگین ۲/۲۴ بود. بنابراین می‌توان گفت از دیدگاه کتابداران نقش‌های اطلاعاتی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی به کار گرفته نشده است. در رابطه با نقش‌های تصمیم‌گیری، بیشترین میانگین (۳/۱۱) مربوط به «مذاکره‌ای است که نتیجه مذاکره به نفع سازمان کتابخانه باشد»، و کمترین میانگین (۲) مربوط به «پاداش به پیشنهادهای مرتبط با مسائل بومی» بود.

اصالت/ارزش: موضوع مدیریت بومی از مسائل مهمی است که در پژوهش‌های مدیریتی کتابخانه‌های عمومی کمتر به آن توجه شده است. پژوهش حاضر می‌تواند مقدمه‌ای باشد تا پژوهش‌هایی با مسائل و دامنه‌های مختلف، با محوریت مدیریت بومی در حوزه کتابخانه‌های عمومی انجام گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت بومی، نقش ارتباطی، نقش اطلاعاتی، نقش تصمیم‌گیری، کتابخانه‌های عمومی،

استان مرکزی

مقدمه

سال‌هاست که کشورهای در حال توسعه با الهام از آرمان‌ها و اندیشه‌های اقتصادی کشورهای توسعه‌یافته، به‌ویژه الگهای رشد اقتصادی غرب، و با امید به دستیابی به موفقیت‌هایی نظیر آنچه که در این کشور به‌دست آمده است، تلاش بی‌وقفه‌ای را در به‌کار بستن الگوهای مدیریت غرب آغاز کرده‌اند و با تقلیدهای بی‌چون و چرا، تبعیت از تجربیات، پیروی از نظریه‌ها و روش‌های مدیریت غربی و آموزش آنها در سطح گسترده، نسبت به انتقال آن همت گماشته‌اند (امیری و حمیدیان، ۱۳۸۵). این بستر عمدتاً توسط کسانی فراهم گردید که با تحصیل در رشته‌های مختلف علم مدیریت از کشورهای غربی به ویژه آمریکا و انگلستان بازگشته و با اشتیاق فراوان تلاش نمودند تا دانشی را که اندوخته بودند عملاً در راه توسعه کشورشان به کاربندند (ایزمن^۱، ۱۹۹۸). فیضی (۱۳۸۷) معتقد است که علی‌رغم کوشش‌های فراوان، هنوز کشورهای در حال توسعه در نیمه راه دستیابی به رفاه مادی و توسعه اقتصادی و اجتماعی به سر می‌برند. اقتباس بی‌چون و چرا از روش‌ها و نظریه‌های مدیریت که بر زیربنای فکری و نظام ارزشی غرب استوار است از راه‌های متعدد در عدم کارآیی و عدم اثربخشی سازمانی کشورهای در حال توسعه نقش دارد. از این رو فقدان سازمان‌های اثربخش، و ناکارآمدی سازمان‌های موجود در کشورهای در حال توسعه شاید مهمترین مشکل اساسی در راه توسعه این کشورها محسوب می‌شود. آنچه که می‌تواند به بهترین وجه ممکن در جامعه‌ای کارساز باشد باید منعکس‌کننده ارزش‌های حاکم و اقدامات شناخته‌شده‌ای باشد که برای مردم آن جامعه به خوبی قابل پذیرش است؛ ارزش‌ها و اقداماتی که به بهترین وجه ممکن به ایجاد انگیزش منجر گردد و متضمن بروز رفتار مطلوب بین افراد و گروه‌ها باشد. از آنجا که چنین ارزش‌ها و رفتارهایی به شرایط و ویژگی‌های محیطی و به ویژه فرهنگی هر کشور بستگی دارد، روش‌های مدیریتی که مردم هر جامعه بدان واکنش منطقی نشان می‌دهند نیز باید بر آنها مبتنی باشد. این برهان می‌تواند به روشنی بر مفهوم مدیریت بومی دلالت کند.

از آنجا که زادگاه دانش آکادمیک مدیریت عمدتاً کشور آمریکاست، حجم بسیار بالایی از پژوهش‌های مدیریت در این کشور و در فضای شرکت‌های آمریکایی انجام می‌گیرند.

1. Esman

بنابراین بسیاری از نظریه‌های بومی مدیریت ریشه در فرهنگ آمریکایی داشته و متأثر از عوامل ملی این کشور است. استفاده از این نظریه‌ها توسط مدیران در سایر کشورها و تدریس آنها در مدارس مدیریت این کشورها بر پایه یک پیش فرض انجام می‌شود و آن پذیرفتن جهان‌شمول بودن علم مدیریت است در حالی که پذیرش کامل این مطلب از جانب صاحب‌نظران مدیریت مورد تردید و بحث فراوان است (لطیفی، ۱۳۸۳).

یکی از مباحث مهم در نظریه‌های مدیریت بومی، نقش‌های مدیریتی است. تعبیر «فرزند زمان خویشتن باش» یعنی مصالح ملی و مملکتی خود را در نظر بگیرد و با آن دانشی که آموختید به نفع مصالح ملی خود عمل کنید و این یعنی بومی کردن مدیریت (غیمی فرد، ۱۳۸۵). بنابراین مدیریت بومی یعنی به کارگرفتن راه حل محلی با تکیه بر دانش جهانی مدیریت.

هنری مینتزرگ^۲ به بررسی این نقش‌ها پرداخت و نتایج تحقیقات خود را بدین شکل ارائه داد که مدیران وقت خود را صرف انجام ده نقش می‌نمایند که در سه دسته کلی نقش‌های ارتباطی^۳، اطلاعاتی^۴ و تصمیم‌گیری^۵ قرار می‌گیرد. از نقطه‌نظر نقش‌های ارتباطی، مدیران روابط خود را در سازمان حفظ می‌کنند و آن را گسترش می‌بخشند. این نقش به سه دسته تقسیم می‌شود: تشریفاتی^۶، رهبری^۷ و رابط^۸. از نقطه‌نظر نقش‌های اطلاعاتی مدیران با برقراری ارتباط متقابل، شبکه‌ای از روابط را در درون و بیرون سازمان ایجاد می‌کنند که موجب می‌شود مدیر موقعیت منحصر به فردی در دریافت و ارسال اطلاعات داشته باشد. این نقش به سه نقش گیرنده اطلاعات و ارزیاب (گردآوری اطلاعات)^۹، توزیع کننده اطلاعات (اطلاع‌رسانی)^{۱۰} و سخنگو^{۱۱} تقسیم می‌شود (فیضی، ۱۳۸۷). جنبه دیگر نقش‌های تصمیم‌گیری است که شاید از مهمترین نقش‌های مدیر باشد زیرا مدیران اطلاعات را برای تصمیم‌گیری به کار می‌برند تا سازمان را در نیل به اهداف و فعالیت‌های مورد نظر حرکت دهند. در این رابطه مدیران چهار نقش بازی می‌کنند: نقش‌های نوآور (کارآفرینی)^{۱۲}، آشوب‌زدایی (مشکل‌گشا)^{۱۳}،

1. Universalim
4. Information Roles
7. Leadership
10. Dissemination
13. Problem Solver

2. rgHenry Mintzbe
5. Making Decide Role
8. Liaison
11. Spokes Person

3. Communication Roles
6. Figurehead
9. Gathering Information
12. Entrepreneur

تخصیص‌دهنده منابع^۱، و مذاکره‌کننده^۲ (فیضی، ۱۳۸۷). از آنجا که محیط‌های سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه با کشورهای صنعتی غرب بسیار متفاوت است، ممکن است کارکردها، اقدامات و نظریه‌های مدیریت که در شرایط کشورهای توسعه‌یافته اجرا شده است، در شرایط کشورهای در حال توسعه عملاً با محدودیت مواجه شود. به همین دلیل در کشورهای در حال توسعه نیاز به مدیریت بومی پدید می‌آید.

نظریه‌ها و اقدامات مدیریتی که در جهان غرب ترویج می‌شود وقتی در سازمان‌های کشورهای با فرهنگ غیرغربی به کار گرفته می‌شود با محدودیت‌های جدی روبه‌رو است زیرا برخی نظریه‌های مدیریتی آنها بر فرضیاتی استوار است که تنها در مورد مردم این کشورها صادق است. لذا در تدوین نظریه‌های مدیریت بومی آنچه بیش از هر چیز ضرورت دارد و باید مورد توجه قرار بگیرد، شناخت دقیق عوامل محیطی از جمله عوامل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و قانونی و بالخصوص فرهنگ و ارزش‌های ملی و چگونگی تأثیرگذاری آنها در رفتار افراد و عملکرد سازمان‌ها است. بی‌تردید نادیده گرفتن هر یک از عوامل و ابعاد محیطی در بلندمدت و اصرار بر به‌کارگیری نظریه‌ها و روش‌های مدیریت وارداتی آثار زیانباری بر عملکرد سازمان‌ها خواهد داشت (دفت^۳، ۲۰۰۱). بدیهی است که دستیابی به توان لازم برای تعدیل و اصلاح الگوهای موفق مدیریت، چه غربی و چه شرقی، و استفاده از آنها به اقتضای شرایط محیطی، مستلزم شناخت کامل نظریه‌ها و روش‌های مدیریت آنهاست. بنابراین در جهت دستیابی به الگوی مدیریت بومی می‌توان به موازات تسلط بر مبانی نظری و روش‌های اثربخش مدیریت غرب و دیگر الگوهای موفق دنیا، از معیارهای بومی داخلی نیز استفاده کرد. روش‌های انتقالی باید از نظر خصوصیات و ویژگی‌ها، مکمل روش بومی و شیوه‌های مدیریت محلی باشد تا بتواند در عین حال از مجموع مزیت‌های هر دو روش انتقالی و بومی بهره‌مند شود و ضعف‌های هر یک مرتفع گردد تا در اجرا نیز کمترین اصطکاک به‌وجود آید. البته تلاش برای دستیابی به مدیریت بومی به معنای رد دانش یا فن‌آوری مدیریت غربی نیست، ولی به منزله هشدار در قبال اقتباس بی‌چون و چرا از آن تلقی می‌شود، لذا لازمه بهره‌برداری بیشتر از نظریه‌های آنها، شناخت بهتر فرهنگ و زمینه‌های ملی خود است. جهت حرکت در مسیر تحقق این امر، در

1. Resource Allocator

2. Negotiator

3. Daft

پژوهش حاضر تلاش سعی شد تا میزان به کارگیری نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی، و نقش‌های تصمیم‌گیری مبتنی بر مدیریت بومی در کتابخانه‌های مورد بررسی از دیدگاه کتابداران تعیین شود.

روش پژوهش

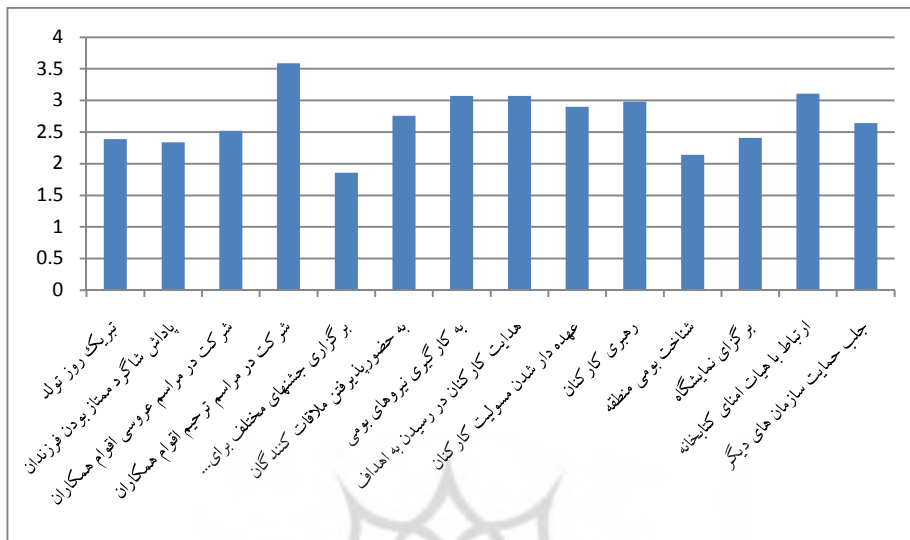
روش پژوهش حاضر پیمایشی است. به منظور ساخت ابزار پژوهش مؤلفه‌های مدیریت بومی براساس مطالعات کتابخانه‌ای شناسایی شد. سپس با تکی چند از صاحب‌نظران در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیران کتابخانه‌ها (به تعداد ۱۲ نفر) مصاحبه شد و مؤلفه‌هایی که می‌توانند در مدیریت بومی در ایران دخیل باشند به مؤلفه‌های مدیریت بومی میتزبرگ اضافه شد. لذا روایی پژوهش حاضر صوری است و با تأیید متخصصان نامبرده اعم از اساتید راهنما و مشاور حاصل شد. پایایی آن نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد که ۰/۹۳ به دست آمد که پایایی مقبولی را نشان می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی است که مدرک کاردانی به بالا داشتند و مطابق آمار اخذ شده برابر ۱۵۰ نفر بودند. برای به دست آوردن حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده گردید و از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب نمونه‌ها استفاده شد. لذا طبق جدول، تعداد ۱۱۰ پرسشنامه برای افرادی که تصادفاً انتخاب شده بودند ارسال شد و تعداد ۱۰۶ پرسشنامه بازگردانده شد. لذا یافته‌های ذیل با نرخ پاسخگویی ۹۶ درصد ارائه شده است.

یافته‌ها

در پاسخ به پرسش‌های پژوهش، نتایج زیر به دست آمدند:

پرسش اول: تا چه میزان نقش‌های ارتباطی در کتابخانه‌های مورد بررسی از دیدگاه

کتابداران به کار گرفته می‌شود؟



نمودار ۱. توزیع میانگین پاسخگویان نسبت به گویه‌های پرسش اول.

در پاسخ به پرسش اول مبنی بر میزان تحقق نقش‌های ارتباطی مدیریت بومی، یافته‌های نمودار ۱ نشان می‌دهد که بیشترین میانگین در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی مربوط به گویه ۴ (شرکت در مراسم ترحیم اقوام همکاران) با میانگین ۳/۵۹ و کمترین میانگین مربوط به گویه ۵ (برگزاری جشن‌های مختلف برای همکاران و خانواده‌های آنان) با میانگین ۱/۸۶ است.

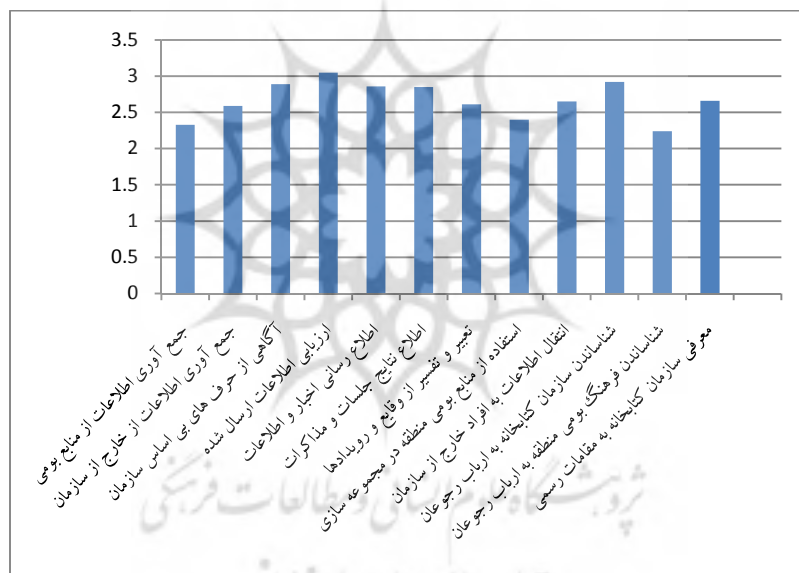
جدول ۱. نتایج آزمون t برای پرسش اول

df	Sig	T	انحراف معیار	میانگین	N	آماره‌ها
۱۰۵	۰/۶۶۱	-۵/۲۲۲	۰/۵۸۸۹۴	۲/۷۰۱۳	۱۰۶	نتایج

بر اساس جدول ۱، میانگین نقش‌های ارتباطی ۲/۷۰۱۳ محاسبه شد. با توجه به اینکه پرسشنامه در طیف لیکرت تنظیم شده است، طیف میانگین‌ها بین ۰ تا ۵ خواهد بود. آزمون t به این منظور برگزار شد تا مشخص شود که آیا اختلاف میانگین به دست آمده با میانگین متوسط (یعنی عدد ۳) معنی‌دار است یا خیر. معنی‌دار بودن نتیجه آزمون نشان خواهد داد که میانگین

به دست آمده با اطمینان این آزمون (در اینجا ۹۵ درصد) کمتر از متوسط (یعنی ۳) است. نتایج آزمون t تک متغیره نشان داد که مقدار متغیر آماره $t = 5/222$ - است. با توجه به اینکه Sig مشاهده شده ۰/۶۶۱ است و آزمون با فاصله اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است لذا عدد مذکور بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است و لذا اختلاف میانگین نقش‌های ارتباطی و مقدار متوسط (یعنی عدد ۳) معنی‌دار است. بنابراین می‌توان گفت از دیدگاه کتابداران نقش‌های ارتباطی مبتنی بر مدیریت بومی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی کمتر از متوسط به کار گرفته می‌شود.

پرسش دوم: تا چه میزان نقش‌های اطلاعاتی در کتابخانه‌های مورد بررسی از دیدگاه کتابداران به کار گرفته می‌شود؟



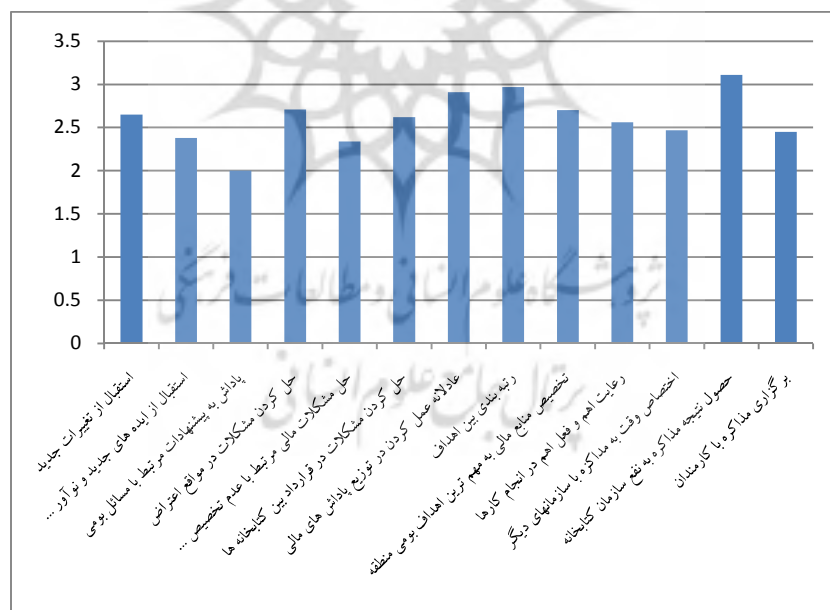
نمودار ۲. توزیع میانگین پاسخگویان نسبت به گویه‌های پرسش دوم

طبق نمودار ۲، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بیشترین میانگین در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی مربوط به گویه ۱۹ (ارزیابی اطلاعات ارسال شده) با میانگین ۳/۰۵ و کمترین میانگین مربوط به گویه ۲۶ (شناساندن فرهنگ بومی منطقه به ارباب رجوعان) با میانگین ۲/۲۴ است.

جدول ۲. نتایج آزمون t برای پرسش دوم

df	Sig	t	انحراف معیار	میانگین	N	آماره‌ها
۱۰۵	۰/۶۴۰	-۴/۹۶۹	۰/۶۸۴۰۹	۲/۶۶۹۸	۱۰۶	نتایج

بر اساس جدول ۲، میانگین نقش‌های اطلاعاتی ۲/۶۶۹۸ به دست آمد. مقدار آماره t -۴/۹۶۹ و Sig ۰/۶۴۰ به دست آمد که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. لذا می‌توان فهمید که اختلاف میانگین به دست آمده با میانگین متوسط (عدد ۳) با ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه کتابداران نقش‌های اطلاعاتی مبتنی بر مدیریت بومی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی کمتر از متوسط به کار گرفته می‌شود. پرسش سوم: تا چه میزان نقش‌های تصمیم‌گیری در کتابخانه‌های مورد بررسی از دیدگاه کتابداران به کار گرفته می‌شود؟



نمودار ۳. توزیع میانگین پاسخگویان نسبت به گویه‌های پرسش سوم

طبق نمودار ۳، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بیشترین میانگین در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی مربوط به گویه ۳۹ (به گونه‌ای مذاکره نمایند که نتیجه مذاکره به نفع سازمان کتابخانه باشد) با میانگین ۳/۱۱ و کمترین میانگین مربوط به پرسش ۳۰ (پاداش به پیشنهادهای مرتبط با مسائل بومی کارکنان) با میانگین ۲/۰۰ است.

جدول ۳. نتایج آزمون t برای پرسش سوم

df	Sig	t	انحراف معیار	میانگین	N	آماره‌ها
۱۰۵	۰/۷۱۵	-۵/۳۷۴	۰/۷۵۶۳۱	۲/۶۰۵۲	۱۰۶	نتایج

بر اساس جدول ۳، میانگین نظرات کتابداران به مولفه «نقش‌های تصمیم‌گیری» ۲/۶۰۵۲ به دست آمد. نتایج آزمون t تک متغیره نشان داد که مقدار آماره t -۵/۳۷۴ و Sig آن ۰/۷۱۵ است. از آنجا که عدد معنی‌داری آماری (۰/۷۱۵) بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که اختلاف میانگین به دست آمده با میانگین متوسط (عدد ۳) معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه کتابداران نقش‌های تصمیم‌گیری مبتنی بر مدیریت بومی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی کمتر از متوسط به کار گرفته می‌شود.

نتیجه‌گیری

همانگونه که پیش از این اشاره شد، در بررسی مدیریت بومی آنچه بیش از هر چیز ضرورت دارد و باید مورد توجه قرار بگیرد، شناخت دقیق عوامل محیطی از جمله عوامل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، قانونی و بالخصوص فرهنگ و ارزش‌های ملی و چگونگی تأثیرگذاری آنها در رفتار افراد و عملکرد سازمان‌ها است. یافته‌های پژوهش نشان داد که در نقش‌های ارتباطی بیشترین میانگین در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی مربوط به گویه ۴ (شرکت در مراسم ترحیم اقوام همکاران) با میانگین ۳/۵۹ و کمترین میانگین مربوط به گویه ۵ (برگزاری جشن‌های مختلف برای همکاران و خانواده‌های آنان) با میانگین ۱/۸۶ است. این مسئله که مدیران و یا کتابداران در مراسم‌های ترحیم همکاران خود خیلی خوب شرکت

می‌کنند و در جشن‌های آنها خیر، منعکس‌کننده مسائلی فرهنگی در ایران است که نیازمند بررسی و تحلیل جامعه‌شناختی است. نتایج پژوهش حاضر را به دلیل متفاوت بودن گویه‌های آن با سایر پژوهش‌ها، نمی‌توان با یافته‌های آنها مقایسه کرد اما با این حال، لطیفی (۱۳۸۷) به این نتیجه رسید که بسیاری از کارها و وظایف مدیران در کشورهای مختلف مشابه است و به این دلیل فرض خود را بر جهان‌شمول بودن مدیریت گذاشت ولی همین نکته ظریف در فرهنگ جامعه پژوهش حاضر و بلکه کل ایرانیان یعنی تکریم مراسم عزاداری به جای مراسم جشن نشان می‌دهد که اصول مدیریت که خود قاعدتاً می‌بایست متأثر از فرهنگ کارکنان باشد، جهان‌شمول نیست.

یافته‌های پژوهش نشان داد که در نقش‌های اطلاعاتی مدیریت بومی، بیشترین میانگین در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی مربوط به گویه ۱۹ (ارزیابی اطلاعات ارسال شده) با میانگین ۳/۰۵ و کمترین میانگین مربوط به گویه ۲۶ (شناساندن فرهنگ بومی منطقه به ارباب‌رجوعان) با میانگین ۲/۲۴ است. بدین ترتیب یکی از مسائلی که در کتابخانه‌های عمومی مغفول مانده است مجموعه‌سازی منابع بومی و یا برنامه‌هایی است که منجر به معرفی و ترویج فرهنگ بومی می‌شود. بدیهی است این مسئله می‌تواند عامل جذب افراد به کتابخانه‌های عمومی شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که در نقش‌های تصمیم‌گیری بیشترین میانگین در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی مربوط به گویه ۳۹ (به‌گونه‌ای مذاکره نمایند که نتیجه مذاکره به نفع سازمان کتابخانه باشد) با میانگین ۳/۱۱ و کمترین میانگین مربوط به گویه ۳۰ (پاداش به پیشنهادها مرتبط با مسائل بومی کارکنان) با میانگین ۲/۰۰ می‌باشد. نتایج این بخش سبک مدیریت در کتابخانه‌های مورد بررسی را نشان می‌دهد که طی آن برای مدیران غالباً نفع سازمان بیش از موارد دیگر اهمیت دارد در حالی که رسیدگی به نیازهای بومی کارکنان موجب ایجاد انگیزه در کتابداران می‌شود. در این راستا، هویدا (۱۳۶۶) در پژوهش خود نشان داده است که مساعی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در زمینه برنامه‌ریزی و نحوه اجرای برنامه‌ها و سازماندهی و ایجاد انگیزه در کتابداران آن‌طور که شاید و باید ثمر بخش نبوده است.

همچنین نتایج آزمون t تک متغیره برای سنجش معناداری اختلاف میانگین مربوط به مؤلفه‌های سه‌گانه تحقیق حاضر و میانگین متوسط نشان داد که بر اساس دیدگاه کتابداران، نقش‌های ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی کمتر از حد متوسط به کار گرفته می‌شود. گرگانی (۱۳۹۰) پژوهشی در خصوص مدیریت از نظر قرآن انجام داده است که در آن نتیجه می‌گیرد که مدیران سازمان‌ها در ابلاغ دستورات می‌بایست از شیوه‌هایی استفاده کنند که همه افراد سازمان در جریان آن دستورات قرار گیرند. وی در این یافته در واقع بر نقش ارتباطی تاکید می‌کند. همچنین در رابطه با مقایسه نقش‌های متفاوت مدیریت بومی، نتایج تحقیق طهرانی (۱۳۸۴) مشخص کرد که بین ایفای نقش‌های ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری کارکنان نیروی انتظامی ارتباط معناداری وجود دارد.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که به کارگیری مدیریت بومی در کتابخانه‌ها مغفول مانده است. پیشنهاد می‌شود که مدیریت بومی و مؤلفه‌های آن از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی به مدیران کتابخانه‌ها شناسانده شود و در راستای تحقق این مؤلفه‌ها، برنامه‌ریزی لازم انجام و ابزارهای تشویقی مناسب پیش‌بینی گردد؛
۲. منابع اطلاعاتی بومی هر منطقه (از قبیل مشاغل بومی، جغرافیای بومی، فرهنگ بومی و ...) با محوریت و اختیار هر استان گردآوری و به کتابخانه‌های آن استان تزریق شوند؛
۳. کمیته‌های مشترک مابین شهرداری‌ها، مراکز گردشگری، سازمان‌های فرهنگی (نظیر موزه‌ها)، و نهادهای مردمی (ان‌جی او‌ها)^۱ جهت تقویت هر چه بیشتر تأمین منابع بومی و دسترس‌پذیرسازی و اشاعه آنها توسط کتابخانه‌ها تشکیل شود؛
۵. پروژه‌های تحقیقی مناسبی توسط نهاد کتابخانه‌های عمومی حمایت و تأمین اعتبار شود تا مؤلفه‌های بومی استان‌های مختلف به‌منظور گنجاندن آنها در برنامه مدیریت مدیران کل استان‌ها استخراج گردد.

1. Non-Governmental Organization (NGO)

منابع

- امیری، علی نقی؛ حمیدیان، ماریا (۱۳۸۵). بومی سازی؛ رویکردی فرهنگی به بومی سازی الگوهای مدیریت. بازیابی شده در تاریخ ۶ تیر ۱۳۹۲ از: <http://www.shmoton.ir/PDF/kongere/4/18.pdf>
- طهرانی، محمدهادی (۱۳۸۴). نقش فرماندهان در تقویت مبانی انتظامی کارکنان پلیس. فصلنامه دانش انتظامی، ۸ (۳)، ۵۰-۷۶.
- غنیمی فرد، هادی (۱۳۸۵). درک درست داشته باشیم. تهران: توسعه.
- فیضی، طاهره (۱۳۸۷). مبانی سازمان مدیریت. تهران: دانشگاه پیام نور.
- گرگانی، محمد (۱۳۹۰). نقش‌ها، وظایف و ویژگی‌های مدیر در آیین مدیریت قرآن با نگرشی بر جزءهای ۷ تا ۹ قرآن کریم و تأسی از قرآن. دانش مدیریت، ۵ (۲)، ۶-۲۵.
- لطیفی، فریبا (۱۳۸۷). مدیریت بومی چالش‌های مدیریت در ایران. فرهنگ مدیریت، ۱۰۲، ۱۵-۳۱.
- هویدا، علیرضا (۱۳۶۶). بررسی چگونگی استفاده از مبانی مدیریت در اداره کتابخانه‌های دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، تهران.

References

- Esman, M. J. (2005). Management Dimensions of Development: Perspectives and Strategies. West Harford: Kumarian Press Inc., 183-194.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

- باب‌الحوایجی، فهیمه و سادات سجادی، شادی (۱۳۹۱). تعیین میزان تحقق شاخص‌های مدیریت بومی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۹ (۲)، ۱۸۹-۲۰۰.