

نقش مدیران ارشد استان خراسان رضوی در رفتار مطالعاتی کارکنان

عاطفه شریف (نویسنده مسئول)

استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تربیت مدرس، تهران
atefehsharif@gmail.com

ماریه رحیمی

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کارشناس اداره کل کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی
marierahimi22@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۰۵

چکیده

هدف: در مقاله حاضر که مستخرج از طرحی پژوهشی است که با حمایت اداره کل کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی به انجام رسید، هدف آن است که نقش مدیران استان خراسان رضوی در رفتار مطالعاتی کارکنانشان بررسی شود.

روش: پژوهش به روش پیمایشی انجام پذیرفت و دو ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته و مصاحبه نیمه‌ساخت یافته جهت گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری را مدیران ارشد استان خراسان رضوی (در مجموع ۱۵۷ نفر) تشکیل دادند. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام پذیرفت. از میان ۱۱۳ مدیر، ۸۱ نفر (۷۱٫۷ درصد) به پرسشنامه‌ها پاسخ گفتند. همچنین مصاحبه‌ای با ۱۰ نفر از مدیران ارشد استان انجام پذیرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن است که مدیران ارشد استان خراسان رضوی بیشتر از رشته‌های علوم انسانی (۶۵٫۴ درصد) و ۳۳٫۳ درصد در رشته‌های مدیریتی فارغ‌التحصیل شده‌اند. درصد غالب آنان (۵۵٫۶ درصد) کارشناس ارشد هستند. این مدیران از مفهوم و مصداق‌های مطالعه دید وسیعی دارند و با انگیزه‌های اثربخشی (سودمندی)، ارتقاء مهارت‌های فردی و کسب دانش به مطالعه می‌پردازند. اگر چه ایشان در موضوع مطالعه دغدغه دارند اما به نظر می‌رسد اقدام عملیاتی جدی از سوی آن‌ها جهت بهبود وضعیت مطالعه کارکنان سازمانشان به انجام نرسیده باشد.

اصالت/ارزش: ارزش مقاله حاضر در آگاهی از دیدگاه‌های مدیران کلان یک استان در باب مطالعه است و اینکه آنها با توجه به اظهارات خودشان، چه اقداماتی در راه بهبود این امر انجام داده‌اند.

کلیدواژه‌ها: رفتار مطالعاتی، سازمان‌های خراسان رضوی، مدیران ارشد، مطالعه.

Research on Information Science and Public Libraries; The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation; Vol. 22, No.3; Successive No. 86; Fall 2017; Pp. 399-424; Indexed in ISC, SID & MagIran.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی؛ فصلنامه علمی-پژوهشی؛ دوره ۲۲، شماره ۳، پیاپی ۸۶، پاییز ۱۳۹۵ ص ۳۹۹-۴۲۴ نمایه‌شده در ISC, SID و MagIran

مقدمه

دنیای پیشرفته امروز، انسان آگاه و مسلط به آخرین دانش و مهارت روز را می‌طلبد؛ انسانی که آزاداندیش، پرتلاش و کوشا در کسب دانش و اطلاعات بهنگام، صحیح و به‌موقع باشد. مطالعه، یکی از عناصر مهم توسعه جامعه تلقی می‌شود و جامعه زمانی می‌تواند در زمینه‌های مختلف علمی و فرهنگی پیشرفت کند که در عرصه‌های مختلف آموزشی و در مطالعهٔ ثمربخش، توفیق قابل توجهی به‌دست آورد (شعبانی و شفیعی‌پور مطلق، ۱۳۸۲).

یکی از راه‌های افزایش سواد و نیل به جامعهٔ دانایی‌محور، گسترش مطالعه است. برنامه‌ریزی برای تحقق این هدف مستلزم شناخت از وضع مطالعه در میان اقشار و گروه‌های مختلف مردم است. بدین منظور مسئولان باید با استفاده از روش‌های علمی به انجام پژوهش‌های میدانی در دوره‌های زمانی مشخص بپردازند تا این شناخت حاصل شود. اینگونه پژوهش‌ها علاوه بر نشان دادن سرانته مطالعه در هر مقطع زمانی، مدیران و برنامه‌ریزان فرهنگی را با عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش گرایش مردم به مطالعه از دید مخاطبان آشنا می‌کند و این امر، کار برنامه‌ریزی را آسان‌تر می‌سازد (اشعری، ۱۳۸۸).

برآیند وضعیت شاخص‌های فرهنگ مطالعه در ایران، مبین این واقعیت است که مطالعه در ایران در سطح قابل قبولی نیست. این مسئله‌ای است که ذهن پژوهشگران و مسئولان فرهنگی کشور را مشغول کرده است. البته با وجود تفسیرهای مختلف از وضعیت مطالعه در ایران، توافقی عمومی نسبت به مطالعه در ایران وجود دارد و آن، نبود رضایت از میزان مطالعه جامعه است. با همین باور، مدیران فرهنگی در صدد هستند تا با استفاده از روش‌های مختلف برای ارتقاء میزان مطالعه بسترسازی کنند (سالاری، ۱۳۹۱).

کارمندان، که در این پژوهش مورد بررسی‌اند، بخشی از افراد جامعه کم‌مطالعهٔ ایران هستند. نمی‌توان از این واقعیت که میزان مطالعه در میان کارمندان به‌عنوان بخش قابل توجهی از نیروی انسانی فعال در جامعه اندک است، چشم‌پوشی کرد. از طرفی مدیران، نقشی به‌سزا در مدیریت افکار و تغییر رفتار افراد تحت سرپرستی خود دارند و انتظار آن است که بتوانند در سازمان خود، نقش مهمی در تشویق به مطالعه و گسترش فرهنگ مطالعه ایفا کنند. دلایل مطالعهٔ اندک کارمندان را می‌توان به چندین عامل نسبت داد: عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل

محیطی. زندگی کارکنان و رفتار مطالعاتی آنان در محیط سازمان، به عوامل سازمانی نیز مرتبط است و به نظر می‌رسد نقش مدیر در میان این عوامل تأثیرگذار باشد.

بررسی متون در حوزه مطالعه نشان می‌دهد که وضعیت مطالعه کارکنان در سازمان‌های خراسان رضوی مشخص نیست. همچنین دیدگاه مدیران نسبت به مطالعه و دغدغه‌مندی آنان نسبت به این موضوع تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. اقدامات عملی مدیران در این باره مشخص نیست و اطلاعی از عوامل بازدارنده و تسهیل‌گر مطالعه کارکنان در دست نیست. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا مشخص سازد رفتار مطالعاتی مدیران استان خراسان رضوی و دیدگاه آنها نسبت به مطالعه چگونه است. همچنین تأثیرگذاری مدیران بر بخش‌های ذی‌ربط از طریق مجموعه اقدامات انجام شده و در دست انجام آنان در سازمان مورد پرسش است. به این ترتیب تا اندازه‌ای مشخص خواهد شد که مدیران استان خراسان رضوی، به‌عنوان هدایت‌کنندگان سازمان‌های زیرمجموعه خود، که به نوعی بخش قابل توجهی از نظام اداری خراسان رضوی را متأثر می‌سازند، در گسترش فرهنگ مطالعه در سازمان خود، چه نقشی را ایفا می‌کنند. از این رهگذر، بخشی از عوامل بازدارنده و مشوق مطالعه در نظام اداری خراسان رضوی نیز مورد شناسایی قرار خواهد گرفت.

آن چه پیرامون عوامل اثرگذار بر مطالعه به نگارش درآمده است، اصلاً کافی به نظر نمی‌رسد. این پژوهش‌ها بیش از هر چیز وابسته به کتابداران و مراجعان کتابخانه یا دانشجویان هستند و کمتر به اقشار دیگری چون کارمندان پرداخته‌اند. برای نمونه سالاری (۱۳۹۱) به بررسی لایه‌های فرهنگ مطالعه پرداخته است. معرف‌زاده و ایرجی (۱۳۸۹) عوامل ترغیب‌کننده و بازدارنده از مطالعه را در میان مراجعان کتابخانه مورد بررسی قرار داده‌اند و غناویزچیان و داورپناه (۱۳۸۶) به بررسی انگیزه‌های مطالعه و کتابخوانی پرداخته‌اند. در پژوهش‌های دیگری نقش برخی سازمان‌ها در افزایش میزان مطالعه و رویکرد به آن مورد تحلیل قرار گرفته است که کار رضوی و رحیمی‌دوست (۱۳۸۶)، مرادمند (۱۳۸۹) و زره‌ساز و پازوکی (۱۳۹۱) از آن دسته است.

برخی پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور نیز مرتبط‌تر از بقیه بودند. مثلاً دورون و اسلین^۱ (۲۰۱۱) معتقدند که برای ارتقای فرهنگ مطالعه نیاز به برنامه با راهبردهای جامع و همگانی است. از جمله راهبردهای مؤثر در برنامه جامع ارتقاء فرهنگ مطالعه از نظر آنها ایجاد

1. Doiron and Asselin

امکان دسترسی آسان به منابع چاپی و تلفیق برنامه‌های مطالعه با فن‌آوری‌های جدید است. هنری، وارننگ و لیونگ^۱ (۲۰۰۷) موفقیت برنامه‌های توسعه فرهنگ مطالعه چین را مشروط به هماهنگی و ارتباطات خوب بین دولت و سازمان هدف، بین سازمان و جامعه، بین انجمن مطالعه و مدارس، بین مدارس و معلمان، بین مدارس و والدین، و میان انواع مدارس می‌دانند. ایگو^۲ (۲۰۱۱) نیز برای ارتقاء فرهنگ مطالعه کشور نیجریه، هماهنگی و همکاری خانواده، معلمان، کتابداران، رسانه‌ها، نهادهای مذهبی، سازمان‌های غیردولتی و دولتی را لازم می‌داند و راهبردهای ذیل را مطرح کرده است: اولویت دادن به آموزش نیروی انسانی، افزایش بودجه کتابخانه‌ها، ایجاد کمیته ملی برای کتابخانه‌ها، یکپارچه کردن آموزش سواد اطلاعاتی، دعوت از افراد خیر و معنوی برای ایجاد سازمان‌های غیردولتی، ارتقاء فرهنگ مطالعه از طریق اجرای سیاست اطلاعات ملی، و در نهایت، تقویت صنعت نشر و ایجاد شبکه کتابخانه‌ای با نظام توزیعی منابع اطلاعاتی قوی تا هر فردی به آسانی به منابع خواندنی بدون هرگونه محدودیت در وضعیت اقتصادی و مکان جغرافیایی دسترسی پیدا کند. پژوهش‌های اندکی نیز به‌ویژه در مورد مدیران و کارکنان دولت به چشم می‌خورد. از آن جمله پژوهش پوفونگ^۳ (۲۰۰۲) است که تشویق کارکنان دولت به مطالعه را قاعده‌ای برای ارزش آفرینی مطالعه در میان کارکنان دولت می‌داند و برای آن توصیه‌هایی دارد. وی با بررسی وضعیت مطالعه مدیران، مسئولان و متخصصان در مالزی دریافت که انگیزه مطالعه آن‌ها کم است. بر همین اساس برای ایجاد انگیزه مطالعه در میان متخصصان و مدیران، توصیه می‌کند که منابع اطلاعاتی در دسترس آن‌ها قرار گیرد و آموزش مداوم و برنامه‌های آموزش محور تقویت شود. همچنین با برگزاری سمینارهای آموزشی مطالعه، باید کارکنان را با روش مطالعه آشنا کرد و با چاپ و نشر آثار آن‌ها موجبات مطالعات عمیق‌ترشان را فراهم آورد.

در نهایت باید گفت که بخش قابل توجهی از دغدغه‌های موجود در جامعه بهبود شرایط فرهنگی و از جمله فرهنگ مطالعه است. رویکرد و موضع مدیران استان درباره مطالعه، پیش‌بینی‌کننده خوبی از عملکرد بدنه کارمندان دولتی در این حوزه است. کارمندان به‌عنوان بخش قابل توجهی از نیروی انسانی فعال در جامعه، بر سایر ارکان جامعه در حد خود اثر گذارند. پژوهش‌هایی از این دست، امکان شناسایی عوامل بازدارنده و مشوق مطالعه را فراهم

1. Henri, Warning & Leung

2. Igwe

3. Pooi Fong

می‌آورد و یافته‌های آن می‌تواند در ارتقاء سطح مطالعه کارکنان نظام اداری خراسان رضوی اثرگذار باشد. چنانچه بپذیریم که مطالعه و افزایش آگاهی منجر به افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود، ارتقاء سطح فرهنگ مطالعه کارکنان در این استان، افزایش بهره‌وری سازمانی را به دنبال خواهد داشت. همچنین اگر کارمندان را به‌عنوان رابطی با سایر اقشار جامعه در نظر بگیریم، افزایش میزان مطالعه در میان آن‌ها می‌تواند موجب سرایت این رفتار به سایر اقشار مرتبط با ایشان شود و در نهایت، زمینه‌ساز ارتقاء میزان مطالعه در جامعه گردد.

پرسش‌های پژوهش

پژوهش حاضر در صدد پاسخ‌گویی به چهار پرسش اساسی است:

۱. وضعیت مدیران استان خراسان رضوی در موضوع «مطالعه» چگونه است؟
 - ۱-۱. شناخت مدیران از مفهوم و مصادیق «مطالعه» چیست؟
 - ۱-۲. انگیزه‌های درونی و بیرونی مدیران در مطالعه فردی کدام است؟
 - ۱-۳. رفتار مطالعاتی مدیران چگونه است؟
۲. نگرش مدیران استان خراسان رضوی در باب مطالعه (فردی و سازمانی) کارکنان سازمان چگونه است؟
 - ۲-۱. از نظر مدیران، انگیزه‌های بیرونی مطالعه کارکنان سازمان چگونه است؟
 - ۲-۲. از نظر مدیران، رفتار مطالعاتی مطلوب (فردی و سازمانی) کارکنان چه ویژگی‌هایی دارد؟
 - ۲-۳. از نظر مدیران، ضرورت و اثربخشی مطالعه (فردی و سازمانی) کارکنان در سازمان به چه میزان است؟
۳. از نظر مدیران استان خراسان رضوی، عوامل بازدارنده و تسهیل‌گر رفتار مطالعاتی (فردی و سازمانی) کارکنان با تأکید بر نقش مدیریت کدام است؟
۴. اقدامات^۱ اثربخش مدیران استان خراسان رضوی در افزایش مطالعه (فردی و سازمانی) کارکنان کدام است؟

۱. شامل هر دو دسته اقدامات انجام شده و اقدامات پیشنهادی.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. همچنین این پژوهش از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی تلقی می‌شود. از مجموعه روش‌های پژوهش توصیفی، روش پیمایشی در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

پژوهش حاضر با این پیش‌فرض انجام پذیرفت که مدیران در رفتار مطالعاتی کارکنان تأثیر گذارند. به این ترتیب، تأثیرگذاری تمام مدیران استان خراسان رضوی مدنظر است و بنابراین جامعه پژوهش می‌تواند یکی از دو دسته ذیل باشد: نخست مدیران و دوم کارکنان سازمان. در این پژوهش جامعه نخست انتخاب شد و تلاش شد تا تأثیرگذاری مدیران بر مطالعه کارکنان از زبان خود ایشان و بررسی نظرات ایشان تعیین گردد. جامعه آماری پژوهش را مدیران ارشد استان خراسان رضوی تشکیل می‌دهند. این افراد کسانی هستند که در شورای اداری استان عضویت دارند. در مجموع تعداد این مدیران ۱۵۷ نفر است. طبق جدول حجم نمونه گیری کرجسی و مورگان، ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه تعیین شد. نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام پذیرفت. به منظور تمرکز دقیق‌تر بر برخی جنبه‌های اثرگذاری مدیران بر مطالعه کارکنان، تصمیم بر آن شد تا با ۱۰ تن از مدیران استان خراسان رضوی مصاحبه‌ای نیمه‌ساختاریافته انجام پذیرد.

به منظور گردآوری داده‌ها از دو ابزار پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد، به این ترتیب که پرسش‌های فرعی ۱-۱ و ۲-۲ از طریق مصاحبه، پرسش‌های فرعی ۱-۲، ۲-۱، ۳-۱ و ۳-۲ تنها از طریق پرسشنامه و پرسش‌های سوم و چهارم از طریق هر دو ابزار پرسشنامه و مصاحبه پاسخ گفته شد. تدوین پرسشنامه و پرسش‌های مصاحبه بر پایه پرسش‌های پژوهش انجام شد. برای تأمین روایی محتوایی پرسشنامه از نظر صاحب‌نظران حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیرکل کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی استفاده شد. پرسشنامه پس از اعمال اصلاحات و ویرایش نهایی میان مدیران توزیع گردید.

پرسشنامه‌ها در جلسه شورای اداری استان توزیع گردید. از میان ۱۱۳ پرسشنامه توزیع شده، ۸۱ پرسشنامه (۷۲ درصد) برگردانده شد. نکته قابل ذکر آن است که ۱۰ نفر از مدیران تنها صفحه‌های نخست را پاسخ گفته و سایر صفحات را خالی گذاشتند.

یافته‌ها

مسئولیت مدیریت سازمان‌های استان خراسان رضوی با تفاوت قابل توجهی (۹۸٫۷ درصد مرد در مقابل ۱٫۲ درصد زن) بر عهده مردان است. از نظر سنی بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان یعنی ۱۰ نفر (۱۲٫۳ درصد) ۵۰ سال سن دارند. جوان‌ترین مدیر ارشد استان خراسان رضوی ۳۳ سال دارد و مسن‌ترین مدیر، ۶۴ ساله است. درصد فراوانی تجمعی نشان از آن دارد که ۶۶٫۲ درصد از مدیران استان خراسان رضوی پنجاه سال و کمتر از آن سن دارند.

از ۸۱ پاسخ‌دهنده به پرسشنامه، بیشترین تعداد در رشته‌های علوم انسانی (۶۵٫۴ درصد) و پس از آن فنی و مهندسی (۱۷٫۳ درصد) و کمترین تعداد در رشته‌های علوم پزشکی (۳ درصد) و علوم پایه (۳ درصد) تحصیل کرده‌اند. برخی از مدیران در رشته‌های مرتبط با حوزه مدیریت تحصیل داشتند و با اصول و مبانی مدیریتی به صورت دانشگاهی آشنا بودند. این افراد ۳۳٫۳ درصد از پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دادند. بیشتر مدیران استان خراسان رضوی از سطح تحصیلات کارشناسی ارشد برخوردار بودند (۵۵٫۶ درصد). مدیران با مدرک کارشناسی ۲۹٫۶ درصد و با مدرک دکترا ۱۲٫۳ درصد بودند. ۲٫۵ درصد از پاسخ‌دهندگان سؤال میزان تحصیلات را بی‌پاسخ رها کردند.

۴۲ مورد یعنی ۵۱٫۹ درصد از مدیران بیش از ۲۵ سال سابقه کار داشتند. بیشترین میزان سابقه مدیریتی ۱۵ سال (۱۹٫۸ درصد) بود و کمینه و بیشینه سابقه مدیریتی مدیران نیز به ترتیب ۱ و ۳۳ بیان گردید.

پرسش نخست: وضعیت مدیران استان خراسان رضوی در موضوع مطالعه

پاسخ‌گویی به این پرسش از طریق سه سؤال انجام پذیرفت. نخست شناخت مدیران از مفهوم و مصادیق مطالعه از طریق مصاحبه مورد پرسش قرار گرفت (۱-۱). سپس انگیزه‌های درونی و بیرونی مدیر در مطالعه فردی‌اش از طریق گویه‌هایی در پرسشنامه مورد کنکاش قرار گرفت (۲-۱) و در نهایت تلاش شد تا رفتار مطالعاتی مدیران استان خراسان رضوی از طریق دو ابزار پرسشنامه و مصاحبه آشکار گردد (۳-۱).

۱-۱. مفهوم و مصادیق مطالعه

پاسخ‌گویی به این پرسش از طریق تحلیل مصاحبه‌ها انجام پذیرفت. از نظر

مصاحبه‌شوندگان مطالعه به دانایی می‌افزاید. نقطه محوری در مطالعه، اندیشیدن است. به انگیزه آگاهی و آموزش و رفع نیاز اطلاعاتی انجام می‌شود، و تلاشی است برای پیدا کردن پاسخ. اما مفهوم مطالعه در همین جا پایان نمی‌پذیرد و نه تنها کسب دانش، که مبادله اطلاعات نیز در بیان مصاحبه‌شوندگان مورد توجه قرار می‌گیرد.

مدیران مصاحبه‌شده، گستره وسیعی را برای مصادیق مطالعه در نظر گرفتند و به انواع محمل‌های اطلاعاتی و تفاوت آن‌ها با کتاب اشاره داشتند. به نظر یکی از آنان تکنولوژی نمی‌تواند تحت هیچ شرایطی جایگزین مطالعه شود. پس کتاب گم‌شدنی نیست. در این راستا یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

مطالعه الزاماً همین نیست که از روی کتاب چاپی خوانده شود. حتی همین دیدنی، شنیدنی یا حتی همین اتاق‌های فکر که مرسوم شده خودش نوعی مطالعه است. تنوع در منابع اطلاعاتی امروزه مهم شده است؛ مثل منابع الکترونیکی و کتاب‌های صوتی که در هر موقعیتی از طریق فن آوری روز قابل مطالعه هستند. کتابخانه‌ها باید مجهز به فن آوری‌های روز مانند اینترنت، تبلت و ... باشند.

بیش از نیمی از مدیران (۶ نفر) استفاده از فضای مجازی و رسانه‌های جدید را مناسب می‌دانستند و مشوق بهره‌گیری از رسانه‌های جدید بودند. از نظر آنان، دسترسی سریع و آسان، هزینه کمتر و بهره‌وری بالا از ویژگی‌های رسانه‌های جدید از جمله کتاب‌های الکترونیک است. اما در مجموع مصاحبه‌شوندگان نگرانی‌هایی را نیز در مورد صحت مطالب منابع الکترونیک بیان داشته، همچنان بر جذابیت رسانه چاپی تأکید داشتند و معتقد بودند که این ابزارها جای کتاب را نخواهد گرفت.

یکی از مصاحبه‌شوندگان معتقد بود که خواندن صفحات اینترنتی نوعی مطالعه است و ضمن ابراز خوشحالی، از این نوع مطالعه به‌عنوان مطالعه مفید یاد می‌کرد. این در حالی است که مصاحبه‌شونده دیگر از اینترنت و محتوای آن به‌عنوان یک خطر نام می‌برد و حتی آن را مانع مطالعه دانسته، تلویزیون و اینترنت را مزاحم جدی برای مطالعه قلمداد می‌نمود. غناویزچی و داورپناه (۱۳۸۶) و مرادمنند (۱۳۸۹) هر دو یکی از عوامل بازدارنده مطالعه را استفاده از تلویزیون دانستند. هر چند در این پژوهش گستره منابع اطلاعاتی می‌تواند به محتوای اطلاعاتی منابع دیداری و شنیداری پخش شده در تلویزیون نیز گسترده شود.

۲-۱. انگیزه‌های درونی و بیرونی مدیر در مطالعه فردی

یافته‌های حاصل از پژوهش قنایزچی و داوری‌پناه (۱۳۸۶) گویای آن است که نگرش خواندن بر رفتار خواندن تأثیر می‌گذارد. به‌منظور تعیین انگیزه‌های درونی و بیرونی مدیران استان خراسان رضوی به‌عنوان یکی از سؤال‌های فرعی پرسش یک پژوهش، بخشی در پرسشنامه گنجانده شد تا میزان اهمیت هر یک از انگیزه‌های آنان را در هنگام مطالعه ایشان جویا شود. مدیران در طیف ۵ گزینه‌ای به هر یک از انگیزه‌های خود در زمان مطالعه فردی امتیاز دادند. جدول ۱ نمایی از پاسخ مدیران به این پرسش است. به‌نظر می‌رسد پاسخ‌دهندگان بیش از هر چیز به اثربخشی (میانگین ۴/۳۷)، ارتقاء مهارت‌های فردی (میانگین ۴/۳۵)، کسب دانش (میانگین ۴/۲۶) و تصمیم‌گیری (میانگین ۴/۱۸) که از انگیزه‌های درونی محسوب می‌شوند، اهمیت می‌دهند. در طیف ۵ گزینه‌ای، مواردی که میانگین آن‌ها کمتر از سه است، اهمیت کمتری از نظر پاسخ‌دهندگان داشتند. رقابت، از انگیزه‌های درونی است که کمترین میانگین (یعنی ۲/۰۷) را به خود اختصاص داد. در میان انگیزه‌های بیرونی، ارتقاء مهارت‌های اجتماعی و حرفه‌ای (با میانگین ۴/۱۷) بیش از سایر انگیزه‌ها مورد توجه مدیران بود. انگیزه‌هایی چون رقابت، شناخته‌شدن، کسب امتیاز و اجبار که احتمالاً به‌نظر پاسخ‌دهندگان منفی تلقی می‌شده، میانگین‌هایی کمتر از ۳ را به خود اختصاص داد.

جدول ۱. درصد فراوانی و میانگین انگیزه‌های درونی و بیرونی مطالعه فردی مدیران پاسخ‌دهنده

انگیزه مدیران از مطالعه	بسیار کم	کم	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد	بی‌بافت	میانگین
اثربخشی (سودمندی)	۰	۲/۵	۱۷/۳	۱۳/۶	۵۹/۳	۷/۴	۴/۳۷
ارتقاء مهارت‌های فردی	۱/۲	۲/۵	۱۱/۱	۲۴/۷	۵۱/۹	۸/۶	۴/۳۵
لذت	۱۴/۸	۹/۹	۱۹/۸	۲۱/۰	۲۲/۲	۱۲/۳	۳/۲۹
کنجکاوی	۹/۹	۱۷/۳	۲۲/۲	۱۴/۸	۲۳/۵	۱۲/۳	۳/۲۸
چالش برانگیزی	۱۹/۸	۱۹/۸	۲۸/۴	۸/۶	۷/۴	۱۶/۰	۲/۵۷
آموزش به دیگران	۴/۹	۱۴/۸	۱۸/۵	۲۸/۴	۲۴/۷	۸/۶	۳/۵۸
تصمیم‌گیری	۲/۵	۳/۷	۱۲/۳	۲۹/۶	۴۴/۴	۷/۴	۴/۱۸
کسب دانش	۳/۷	۲/۵	۶/۲	۳۳/۳	۴۶/۹	۷/۴	۴/۲۶

←



میانگین	بی پاسخ	بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	انتگیزه مدیران از مطالعه	
۲,۱۴	۱۲,۳	۶,۲	۲,۵	۲۷,۲	۱۳,۶	۳۸,۳	شناخته شدن	
۲,۰۷	۱۲,۳	۴,۹	۸,۶	۱۴,۸	۱۸,۵	۴۰,۷	رقابت	
۴	۶,۲	۳۹,۵	۲۷,۲	۱۹,۸	۲,۵	۴,۹	رشد و تعالی معنوی	
۴,۱۷	۸,۶	۴۰,۷	۳۳,۳	۱۲,۳	۲,۵	۲,۵	ارتقاء مهارت‌های اجتماعی و حرفه‌ای	بهره‌وری
۲,۳۴	۱۳,۶	۶,۲	۱۱,۱	۱۷,۳	۲۳,۵	۲۸,۴	کسب امتیاز	
۳,۷۹	۱۱,۱	۲۸,۴	۲۹,۶	۲۲,۲	۱,۲	۷,۴	ضرورت شغلی	
۲,۸۳	۱۲,۳	۱۳,۶	۲۲,۲	۱۴,۸	۹,۹	۲۷,۲	اجبار (وظایف و مسئولیت‌ها)	
۳,۹۸	۹,۹	۳۷,۰	۲۹,۶	۱۳,۶	۴,۹	۴,۹	تصمیم‌گیری سازمانی	

۳-۱. رفتار مطالعاتی مدیران استان خراسان رضوی

کارمندان، معمولاً به مدیر خود به‌عنوان الگو می‌نگرند و بسیاری از رفتارهای او را نماد رفتار مناسب در سازمان می‌دانند. لذا مدیران می‌توانند با رفتارهای مطالعاتی مطلوب عامل مشوقی برای دیگران باشند. اما رفتار مطالعاتی مدیران از این جهت حائز اهمیت است که رویکرد آن‌ها را نسبت به مقوله مطالعه مشخص می‌سازد. همین رویکرد است که تصمیم‌های مدیریتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در اقدامات متجلی می‌شود. در بررسی رفتار مطالعاتی مدیران، چند مقوله مورد پرسش قرار گرفت:

- عضویت در انواع کتابخانه‌ها: از میان پاسخ‌دهندگان ۵۱,۹ درصد یعنی حدود نیمی از مدیران در کتابخانه‌ها عضویت داشتند. نکته جالب توجه وجود ۲۲,۲ درصد مدیرانی است که به این پرسش پاسخ نگفتند. بیشترین عضویت در کتابخانه‌های عمومی (۱۳,۶ درصد) و پس از آن کتابخانه‌های دانشگاهی (۱۱,۱ درصد) بود. برخی از مدیران در بیش از یک کتابخانه عضویت داشتند و ۲۵,۹ درصد در هیچ کتابخانه‌ای عضو نبودند.

- داشتن کتابخانه شخصی: از نظر مالکیت کتابخانه شخصی وضعیت مدیران مطلوب بود و درصد قابل توجهی از آنها (۸۸/۹ درصد) دارای کتابخانه شخصی بودند. در پژوهش مرادمند (۱۳۸۹) که دانشجویان مورد بررسی قرار گرفتند، داشتن کتابخانه شخصی از عوامل مشوق مطالعه گزارش شده است.
- میزان مطالعه: یکی دیگر از موضوعات مرتبط با رفتار مطالعاتی مدیران، میزان مطالعه روزانه آنها بود. بیشترین میزان مطالعه مدیران، بین سی دقیقه تا یک ساعت بود (۳۷/۰ درصد) و حدود پنجاه درصد از مدیران بیش از یک ساعت در روز مطالعه داشتند. مدیران مصاحبه‌شونده معتقدند درگیری در کارهای اجرایی فرصت مطالعه بیشتر را از آنان گرفته است و پیش‌تر، ساعات مطالعه بیشتری داشته‌اند. مرادمند (۱۳۸۹) میانگین مطالعه دانشجویان را ۳۰ دقیقه اعلام کرد و به این ترتیب، وضعیت مدیران مورد بررسی تا اندازه‌ای بهتر از جامعه مورد پژوهش مرادمند (۱۳۸۹) است.
- موضوعات مورد مطالعه: موضوعات مطالعه در دو دسته کلی یعنی مطالعه آزاد که مرتبط با فعالیت‌های شغلی نیست و مطالعه حرفه‌ای که مرتبط با سازمان و شغل مدیران است، مورد پرسش قرار گرفت. مطالعه حرفه‌ای بیش از مطالعه آزاد مورد توجه مدیران است و بیشترین میانگین‌ها مربوط به مطالعه حرفه‌ای و مهارت‌های مدیریتی (میانگین ۳/۸۸)، مطالعه در راستای مأموریت و رسالت سازمانی (میانگین ۳/۷۸)، گزارش‌ها و طرح‌ها (میانگین ۳/۷۶) و پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه‌های مرتبط کاری (میانگین ۳/۵۱) است. موضوعات دینی - مذهبی (میانگین ۳/۷۲) و قرآن و ادعیه (میانگین ۳/۶۳) نیز در دسته موضوعات مطالعه آزاد بیشترین میانگین را به خود اختصاص داد. مطالعات مرتبط با زبان‌های خارجی (میانگین ۲/۲۱) و مطالب ادبی و هنری (میانگین ۲/۳۰) نیز کمترین میانگین را به خود اختصاص داد.
- روش‌های رسمی و غیررسمی: کتاب (میانگین ۳/۷۴)، روزنامه (میانگین ۳/۶۶)، وبسایت‌های سازمانی و دولتی (میانگین ۳/۶۲)، نشریه‌های تخصصی (میانگین ۳/۵۲)، اسناد و مدارک (میانگین ۳/۴۷) و کتاب‌های (منابع) مرجع (میانگین ۳/۴۷) و وبسایت‌های خبری (میانگین ۳/۳۸) در گروه رسانه‌های رسمی (نوشتاری)؛ و

روش‌های غیررسمی مانند پرسش از افراد آگاه و متخصص (میانگین ۳/۵۵)، صحبت و ارتباط با دوستان و همکاران (میانگین ۳/۴۳) و گوش کردن و تماشای برنامه‌های آموزشی، مستند و فایل‌های صوتی و تصویری که ریشه در فرهنگ شفاهی دارد (میانگین ۳/۳۷)، بیشترین میانگین‌ها را به خود اختصاص دادند. مجلات سرگرمی کمترین میانگین (۱/۸۰) را به خود اختصاص داد و پس از آن شبکه‌های اجتماعی مجازی (میانگین ۲/۰۴)، سایر وب‌سایت‌ها و وبلاگ‌ها (میانگین ۲/۳۸) و کاتالوگ‌ها و نقشه‌های فنی و عمرانی با میانگین ۲/۶۴ قرار داشت. همچنین نرم‌افزارها و فایل‌های موبایل، مطالب سی‌دی، دی‌وی‌دی و فایل‌های الکترونیک، تماشای برنامه‌های تلویزیون و ماهواره‌ها، پست الکترونیک با محتوای علمی، ادبی، هنری و فرهنگی و بروشورها و بولتن‌ها نیز میانگینی کمتر از حد متوسط داشتند. تعداد پاسخ‌دهندگان که گویه‌مربوط به شبکه‌های اجتماعی را بی‌پاسخ رها کردند قابل توجه (۱۷/۳ درصد) بود و درصد پرسشنامه‌های بی‌پاسخ در مورد گزینه کاتالوگ و نقشه‌های فنی و عمرانی بیش از سایر روش‌ها و رسانه‌ها بود (۱۹/۸ درصد). این درصد کم می‌تواند به تعلق داشتن کاتالوگ‌ها و نقشه‌ها به حوزه‌های تخصصی فنی و مهندسی مربوط باشد.

- شیوه دسترسی: یکی از ابعاد رفتار مطالعاتی، روش‌هایی است که کاربران به منابع اطلاعاتی دسترسی می‌یابند. بیشترین میانگین شیوه دسترسی به استفاده از کتاب‌های موجود در اتاق کار یا سازمان (۳/۵۷) و خرید منابع (۳/۵۳) تعلق داشت. سایر روش‌های دسترسی به منابع از جمله امانت از کتابخانه، امانت از دوستان و همکاران و دریافت منابع به صورت هدیه میانگینی کمتر از حد متوسط داشت. امانت از ایستگاه‌های مطالعه موجود در مکان‌های عمومی کمترین درصد را داشت (۳۹/۵ درصد). این یافته با یافته‌های قبلی پژوهش که نشان از عضویت ۵۰ درصدی مدیران در کتابخانه‌ها داشت، همخوان است. مدیران امکان استفاده از فضای وب و کتاب‌های رایگان را نیز در گزینه سایر روش‌های دسترسی ذکر کردند. دورون و اسلین (۲۰۱۱) ایجاد امکان دسترسی آسان به منابع چاپی و در کنار آن منابع الکترونیک که به وسیله فن‌آوری‌های جدید مورد استفاده قرار می‌گیرند را مورد تاکید قرار دادند.

پرسش دوم: نگرش مدیران استان خراسان رضوی در باب مطالعه (فردی و سازمانی)

کارکنان سازمان

در دومین پرسش پژوهش نگرش مدیران استان خراسان رضوی پیرامون مطالعه کارکنان سازمان متبوع در قالب سه پرسش فرعی مورد بررسی قرار گرفت:

۱-۲. انگیزه‌های بیرونی مطالعه کارکنان

در نخستین گام از مدیران درخواست شد تا انگیزه‌های بیرونی کارکنان خود را در وضعیت فعلی، آنچه در حال حاضر ملاحظه می‌کنند، و وضعیت مطلوب مورد انتظار، مشخص نمایند. از آنجا که درک انگیزه‌های درونی کارکنان از سوی مدیر با پیچیدگی همراه است، از انگیزه‌های درونی صرف نظر شد و تنها، انگیزه‌های بیرونی که مرتبط با سازمان و شغل کارکنان است و امکان درک آن از سوی مدیران بیشتر است در پرسشنامه گنجانده شد. جدول ۲ وضعیت فعلی و مطلوب انگیزه‌های بیرونی کارکنان را از دید مدیران نشان می‌دهد. از نظر مدیران، کارکنان سازمان بیش از هر انگیزه‌ای، با انگیزه کسب امتیاز و سپس ضرورت شغلی به مطالعه می‌پردازند.

جدول ۲. درصد فراوانی و میانگین وضعیت انگیزه‌های مطالعاتی کارکنان از دید مدیران

میانگین	بی پاسخ	میزان اهمیت				وضعیت	انگیزه‌های بیرونی	
		بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی کم	کم			
۲,۵۶	۳۷,۰	۰	۸,۶	۲۵,۹	۲۱,۰	۷,۴	فعلی	ارتقاء مهارت‌های
۴,۰۴	۱۶,۰	۳۸,۳	۲۴,۷	۹,۹	۸,۶	۲,۵	مطلوب	اجتماعی و حرفه‌ای
۳,۵۱	۳۹,۵	۱۴,۸	۱۲,۳	۲۴,۷	۶,۲	۲,۵	فعلی	کسب امتیاز
۳,۷۴	۱۸,۵	۲۷,۲	۲۹,۶	۱۱,۱	۳,۷	۹,۹	مطلوب	
۳,۲۶	۳۹,۵	۹,۹	۱۶,۰	۱۸,۵	۱۲,۳	۳,۷	فعلی	ضرورت شغلی
۴,۱۴	۱۷,۳	۴۰,۷	۲۳,۵	۱۲,۳	۲,۵	۳,۷	مطلوب	
۲,۶۴	۴۰,۷	۶,۲	۱۱,۱	۹,۹	۱۹,۸	۱۲,۳	فعلی	اجبار (وظایف و مسئولیت‌ها)
۳,۱۵	۱۸,۵	۱۴,۸	۲۳,۵	۱۹,۸	۶,۲	۱۷,۳	مطلوب	
۲,۷۹	۴۰,۷	۳,۷	۹,۹	۲۲,۲	۱۷,۳	۶,۲	فعلی	تصمیم‌گیری سازمانی
۴,۱۳	۱۹,۸	۴۳,۲	۱۷,۳	۱۱,۱	۴,۹	۳,۷	مطلوب	

با اندکی دقت مشخص می‌شود که میان وضعیت فعلی و وضعیت مطلوب از نظر میزان اهمیت هر یک از انگیزه‌های بیرونی تفاوت وجود دارد. در جدول ۳ نتیجه آزمون آماری ویلکاکسون ارائه شده است. در این آزمون معناداری تفاوت میان وضعیت فعلی و مطلوب از دید مدیران مورد آزمون قرار گرفته است. نتیجه آزمون آشکار می‌سازد که از نظر مدیران در تمامی انگیزه‌های بیرونی به جز انگیزه کسب امتیاز، تفاوت معناداری میان وضعیت فعلی و مطلوب وجود دارد. مقدار P_{value} محاسبه شده برای تمامی انگیزه‌ها به جز کسب امتیاز، کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه فرض صفر تأیید می‌شود و میان دو وضعیت فعلی و مطلوب تفاوت معنادار است. همچنین با توجه به جدول ۲ مشخص است که وضعیت فعلی پایین‌تر از سطح وضعیت مطلوب از نظر مدیران است. نکته قابل توجه دیگر در جدول ۲ آن است که به نظر می‌رسد مدیران تمایل کمتری به اظهار نظر در مورد وضعیت فعلی داشتند به طوری که درصد فراوانی بی‌پاسخ‌ها در کمترین حالت ۳۷ و در بیشترین حالت ۴۰/۷ درصد بود.

جدول ۳. آزمون ویلکاکسون برای سنجش معناداری تفاوت میان وضعیت موجود و مطلوب از نظر پاسخ‌دهندگان

آماره‌ها متغیرها	ارتقاء مهارت‌های اجتماعی و حرفه‌ای	کسب امتیاز	ضرورت شغلی	اجبار	تصمیم‌گیری سازمانی
Z	-۵,۹۱۹	-۰,۸۶۲	-۴,۴۹۶	-۲,۵۴۲	-۵,۵۲۹
α	۰,۰۰۰	۰,۳۸۹	۰,۰۰۰	۰,۰۱۱	۰,۰۰۰

۲-۲. رفتار مطالعاتی مطلوب (فردی و سازمانی) کارکنان

از مصاحبه‌شوندگان در مورد رفتار مطالعاتی مطلوب کارکنان پرسش شد. آنچه مدیران به عنوان رفتار مطالعاتی مطلوب بیان کردند نشانگر رویکرد آنان به مطالعه کارکنان است. بی‌شک این رویکرد در اقدامات و تصمیم‌گیری‌های مدیران تاثیرگذار خواهد بود.

مدیرانی که مورد مصاحبه قرار گرفتند به جز دو نفر، معتقد بودند که مطالعه کارکنان در سازمان، مشکل‌آفرین است. دلایلی که برای آن ذکر می‌شود، الزام به انجام امور محوله و نه مطالعه، ضرورت پاسخگویی به مراجعان و نظام وقت‌مزدی و نه کارمزدی ماست که یک اشکال ساختاری در سازمان‌ها محسوب گردید. آن‌ها معتقد بودند بهتر است این ساعت خارج از ساعت کاری کارکنان باشد. اما یکی از مدیران ضرورت رویکرد نظام‌مند و اختصاص زمان

کوتاه نیم‌ساعته در بهترین ساعات روز که ارباب رجوع کمتر احتمال حضور دارد را بیان کرد. وی معتقد بود مانند وقت نماز، می‌توان ساعتی را به مطالعه در سازمان اختصاص داد. مدیر دیگری که با این موضوع موافق بود گفت:

در صورت پذیرفته‌شدن به‌صورت فرهنگ سازمانی و تعیین یک سیر مطالعه مفید و هدفمند، کارمندان می‌توانند به مطالعه آزاد در ساعات اداری بپردازند. البته نباید مطالعه با کار تداخلی ایجاد کند.

تمام مدیران مورد مصاحبه، مطالعه در راستای موضوعات مرتبط با شغل را ضروری می‌دانستند؛ با این بیان که مطالعه تخصصی جزء وظیفه کارمند است ولی مطالعه آزاد، خارج از وقت اداری و بسته به علاقه فرد می‌تواند صورت بگیرد.

خوشبختانه یکی از مدیران درباره ایجاد کتابخانه این‌طور اظهار کرد: ما در سازمان با ایجاد کتابخانه، علاقه کارمندان را به مطالعه آزاد در خارج از وقت اداری افزایش می‌دهیم. از نظر میزان ساعت مطالعه نیز یکی از مدیران اشاره به میزان فرصت کارکنان کرد یعنی میزان مطالعه کارکنان را تابعی از میزان فرصت و زمان آنان دانست. منطقی است که مدیران مقدار زمان مشخصی را بیان نکرده باشند.

۲-۳. ضرورت و اثربخشی مطالعه (فردی و سازمانی) کارکنان در سازمان

چهار گویه از پرسشنامه به ضرورت و اثربخشی مطالعه کارکنان در سازمان می‌پردازد. یافته‌ها نشان از آن دارد که مطالعه در موضوعات حرفه‌ای و شغلی مورد تأکید مدیران است (میانگین ۴/۵۴). این وضعیت در گویه دوم که پرسشی معکوس است تکرار شد (میانگین ۲/۹۳). مدیران معتقد بودند نه تنها مطالعه در موضوعات حرفه‌ای و شغلی اثربخش است و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، حتی مطالعه آزاد (موضوعات غیرمرتبط با شغل) نیز باعث ایجاد تفاوت در عملکرد کارکنان خواهد شد. همچنین ۵۵/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان گزینه‌های زیاد و بسیار زیاد را برای ضرورت مطالعه کارکنان در بیان دغدغه‌مند بودنشان در موضوع مطالعه کارکنان برگزیدند به طوری که میانگین رتبه‌ها ۳/۷۸ شد. جای خوشحالی است که این مدیران به اهمیت کسب اطلاعات در انجام وظایف شغلی پی برده‌اند (میانگین ۳/۹۰).

پرسش سوم: عوامل بازدارنده و تسهیل‌گر رفتار مطالعاتی (فردی و سازمانی) کارکنان با

تأکید بر نقش مدیریت

در پرسش سوم پژوهش، تمرکز بر عوامل بازدارنده و تسهیل‌گر رفتار مطالعاتی (فردی و سازمانی) کارکنان بود. برای پاسخ به این پرسش از ابزار پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد و تمرکز بر نقش مدیریت بود. نخست عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش میزان مطالعه سازمانی در سه دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی مورد پرسش قرار گرفت. به نظر می‌رسد مدیران هر سه دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی را بر کاهش یا افزایش میزان مطالعه کارکنان مؤثر می‌دانستند. از نظر مدیران مورد مطالعه، مهمترین عوامل فردی اثرگذار شامل ویژگی‌های شخصیتی، انگیزشی، مهارتی و دانشی فرد از جمله نبود احساس نیاز، کمبود وقت و عادت‌های مطالعاتی نامطلوب بود (میانگین ۴/۷۲). مدیران معتقد بودند که عوامل محیطی شامل عوامل مرتبط با محیط خانواده و اجتماع با میانگین ۳/۷۸ در رتبه دوم تاثیرگذاری هستند و عوامل سازمانی اگر چه مؤثر است (میانگین ۳/۶۳)، کمترین اثرگذاری را دارد. در عین حال، با توجه به میانگین عوامل سازمانی می‌توان استنباط کرد که شرایط سازمانی می‌تواند در رفتار مطالعاتی کارکنان تأثیرگذار باشد.

یافته‌های زره‌ساز و پازوکی (۱۳۹۱) نشان از آن دارد که بازدارنده‌ترین عامل در مطالعه عمومی کتابداران کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی، خستگی ناشی از فعالیت شغلی، کمبود وقت و فرصت مطالعه و قوانین اداری است. خستگی ناشی از فعالیت شغلی، بی‌تأثیر بودن مطالعه در ارزشیابی‌های شغلی و قوانین اداری از مهم‌ترین موانع بازدارنده کتابداران مورد بررسی در انجام مطالعه تخصصی ذکر شده است. این در حالی است که با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و از نظر مدیران کل، بیشترین سهم عوامل بازدارنده یا تسهیل‌گر مطالعه به عوامل فردی و کمترین آن به عوامل سازمانی تعلق دارد. اگر در نهادی که مسئول ارتقاء مطالعه در جامعه است هنوز عوامل سازمانی بازدارنده وجود دارد، دور از ذهن نیست که سایر سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی نیز از وضعیت بهتری برخوردار نباشند.

از آنجا که تمرکز پژوهش بر عوامل سازمانی و نقش مدیریت در تغییر رفتار مطالعاتی کارکنان است، بخشی از این عوامل، که در سایر پژوهش‌ها نیز مورد اشاره قرار گرفته است گزینش شد و در پرسشنامه به صورت گویه درآمد و میزان اثرگذاری هر یک در طیف یک تا

پنج مورد پرسش قرار گرفت. باور به نقش اطلاعات در تصمیم‌گیری‌ها و سبک مدیریت مدیران سازمان اثرگذارترین عوامل سازمانی اثرگذار در افزایش یا کاهش مطالعه کارکنان از دید مدیران است. با توجه به درصدهای به دست آمده و همچنین میانگین‌هایی که در جدول ۴ آمده است، از دید مدیران، تمامی عوامل سازمانی ذکر شده در پرسشنامه، بر رفتار مطالعاتی کارکنان اثرگذارند و تفاوت شدت و ضعف آن‌ها اندک است:

جدول ۴. درصد فراوانی و میانگین عوامل سازمانی اثرگذار از نظر پاسخ‌دهندگان

میانگین	بی پاسخ	میزان تأثیر				عوامل سازمانی اثرگذار	
		بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	
۳,۵۴	۱۶,۰	۲۲,۲	۱۹,۸	۲۹,۶	۶,۲	۶,۲	حجم کاری (وظایف شغلی کارکنان)
۳,۷۵	۱۶,۰	۱۸,۵	۳۸,۳	۱۶,۰	۹,۹	۱,۲	سبک مدیریت مدیران سازمان
۳,۶۴	۱۶,۰	۱۳,۶	۳۷,۰	۲۵,۹	۴,۹	۲,۵	رویه‌های تعیین شده و حاکم بر سازمان
۳,۳۵	۱۶,۰	۱۴,۸	۲۴,۷	۲۳,۵	۱۷,۳	۳,۷	امکانات سازمان از جمله منابع و کتابخانه
۳,۵۰	۱۹,۸	۱۶,۰	۲۳,۵	۲۷,۲	۱۲,۳	۱,۲	نظام تشویقی و تنبیهی
۴,۰۱	۱۹,۸	۳۲,۱	۲۳,۵	۱۹,۸	۳,۷	۱,۲	باور به نقش اطلاعات در تصمیم‌گیری‌ها
۳,۶۹	۲۲,۲	۱۷,۳	۲۸,۴	۲۵,۹	۳,۷	۲,۵	فرهنگ سازمانی

در تکمیل یافته‌های این بخش، نقش اساسی مدیران در افزایش میزان مطالعه کارکنان مورد تأیید مدیران قرار گرفت (میانگین ۳,۷۵)، تأثیرگذاری عوامل سازمانی و نه صرفاً عوامل فردی تأکید شد (میانگین ۲,۱۳) و بر نقش نظام پاداش مناسب در جهت تشویق کارکنان اهل مطالعه توافق نسبتاً زیادی وجود داشت (میانگین ۳,۷۳). مرادمند (۱۳۸۹) نیز بر اهمیت عنصر تشویق تأکید داشت. پوفونگ (۲۰۰۲) نیز تشویق کارکنان دولت به مطالعه را قاعده‌ای برای ارزش آفرینی دانست.

پرسش چهارم. اقدامات اثربخش مدیران استان خراسان رضوی در افزایش مطالعه (فردی و سازمانی) کارکنان

اهمیت نقش مدیران زمانی آشکار می‌شود که در اقدامات عینی آنان به ظهور رسیده باشد. پاسخ این پرسش از طریق تحلیل گویه‌هایی از پرسشنامه و همچنین مصاحبه با برخی مدیران صورت پذیرفت. جهت آشنایی با اقدامات عملیاتی مدیران، در بخشی از ابتدای پرسشنامه میزان ضرورت حضور برخی از مصداق‌های عینی ارج نهادن به فرهنگ مطالعه آمد. پاسخ مدیران به وجود یا نبود این مصداق‌ها در سازمان خود و میزان ضرورت حضور هر یک از این مصداق‌ها در سازمان، در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۵. مصداق‌های عینی مطالعه در سازمان

میانگین	بی‌ پاسخ	ضرورت ایجاد				بی‌ پاسخ	نبود	وجود	جلوه‌های عینی مطالعه در سازمان	
		بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی کم	بسیار کم					
۳٫۹۱	۱۶٫۰	۴۴٫۴	۱۲٫۳	۱۲٫۳	۴٫۹	۹٫۹	۸٫۶	۱۷٫۳	۷۴٫۱	کتابخانه
۳٫۲۹	۲۸٫۴	۲۷٫۲	۶٫۲	۱۳٫۶	۹٫۹	۱۴٫۸	۱۷٫۳	۵۶٫۸	۲۵٫۹	کتابدار متخصص (با مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی)
۴٫۰۳	۱۸٫۵	۳۷٫۰	۲۲٫۲	۱۴٫۸	۲٫۵	۴٫۹	۱۴٫۸	۱۳٫۶	۷۱٫۶	انواع منابع اطلاعاتی مرتبط با شرح وظایف کارکنان
۳٫۶۱	۲۳٫۵	۲۹٫۶	۸٫۶	۲۲٫۲	۱۱٫۱	۴٫۹	۱۳٫۵	۳۲٫۱	۵۴٫۳	وجود قفسه‌های کتاب در بخش‌های مختلف سازمان
۳٫۸۶	۱۹٫۸	۳۰٫۹	۲۵٫۹	۱۲٫۳	۳٫۷	۷٫۴	۱۳٫۶	۲۸٫۴	۵۸٫۰	برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مطالعه
۳٫۸۹	۱۶٫۰	۴۴٫۴	۱۳٫۶	۱۱٫۱	۲٫۵	۱۲٫۳	۱۷٫۱	۱۶٫۰	۶۷٫۹	دسترسی به پژوهش‌های موجود و صورت گرفته در سازمان

وجود تمامی جلوه‌های عینی مطالعه در سازمان از نظر مدیران ضرورت دارد (میانگین بیش از ۳). بیشترین میانگین به ضرورت وجود انواع منابع اطلاعاتی و کتب مرتبط با شرح وظایف

کارکنان و کمترین میانگین به ضرورت وجود کتابدار متخصص تعلق گرفت. نکته قابل توجه، درصد قابل ملاحظه (۲۸٫۴ درصد) مدیرانی است که به گویه ضرورت وجود کتابدار پاسخ نگفتند. به این ترتیب به نظر می‌رسد کتابخانه‌های مطلوب از نظر برخی مدیران مورد بررسی، کتابخانه‌هایی بدون کتابدار متخصص است! شاید این موضوع به دلیل فعال نبودن کتابخانه‌های این سازمان‌ها باشد و نبود پویایی می‌تواند به این واقعیت برگردد که طبق نظر مدیران کل در ۵۶٫۸ درصد موارد کتابدار متخصص در کتابخانه‌های آنان مشغول به کار نیست.

در ارتباط با موضوع ضرورت وجود کتابخانه، ایگو (۲۰۱۱) ایجاد شبکه‌ای از کتابخانه‌ها را با منابع اطلاعاتی مناسب توصیه می‌کند و همکاری کتابداران را در برنامه ارتقاء فرهنگ مطالعه ضروری برمی‌شمارد. همچنین پوفونگ (۲۰۰۲) و دورون و اسلین (۲۰۱۱) در دسترس قرار دادن منابع اطلاعاتی را مورد تأکید قرار دادند. به‌طور مشخص، غناویزچیان و داورپناه (۱۳۸۶) دلنشین بودن فضای کتابخانه و وجود کتابدار متخصص را از عوامل تسهیل‌گر و مشوق مطالعه ذکر کردند.

علاوه بر یافته‌هایی که ذکر شد، در ۵ گویه مجزا اقداماتی که ممکن است مدیران در راه ارتقاء مطالعه در کارکنان به انجام رسانده باشند آمد و میزان موافقت آنان با هر یک از گویه‌ها مورد پرسش قرار گرفت.

گویه‌های شماره ۱، ۲ و ۴ در این مقوله، به گونه‌ای بیان‌های متفاوتی از یک موضوع یعنی صرف زمان اداری جهت مطالعه است. به نظر می‌رسد توافق خوبی در مورد اختصاص زمان مشخصی از ساعت اداری برای انجام مطالعه برای رشد حرفه‌ای و تخصصی کارکنان وجود دارد (گویه یک^۱ با میانگین ۳٫۴۲). در گویه دوم^۲، مطالعه شغلی در خارج از ساعات اداری مورد پذیرش نسبی است (میانگین ۳٫۱۴). از نظر مدیران انجام این مطالعه در وقت اداری اشکال آفرین نخواهد بود (گویه چهارم با میانگین ۲٫۷۶). به این ترتیب می‌توان امیدوار بود که مدیران با اختصاص زمان‌هایی برای مطالعه کارکنان در زمان اداری مخالفت جدی ندارند و حتی مایلند از آن به‌عنوان یک راهکار مناسب بهره‌برند.

۱. می‌توان با تعیین ساعت مشخصی از وقت اداری برای مطالعه کارکنان، به رشد حرفه‌ای و تخصصی آنان کمک کرد.

۲. بهتر است مطالعه کارکنان، هر چند در موضوعات مرتبط با وظایف شغلی آنان، به خارج از ساعات اداری منتقل شود.

درصد قابل ملاحظه‌ای از مدیران با فراهم آمدن ساز و کار ارتقاء شغلی کارکنان اهل مطالعه (گویه سوم با میانگین ۴/۱۶) و مصوبه‌هایی برای حمایت از برنامه‌های مطالعاتی کارکنان (گویه پنجم با میانگین ۴/۱۶) موافقت کردند. در مجموع می‌توان چنین تصور کرد که این مدیران از امکان برنامه‌ریزی برای افزایش مطالعه کارکنان برخوردارند.

در انتهای پرسشنامه، یک پرسش باز در نظر گرفته شد تا نظر مدیران را پیرامون اقدامات عملیاتی و ممکن آشکار سازد. تعداد ۳۰ نفر از مدیران (۳۷ درصد از پاسخ‌گویان) به این پرسش به صورت کتبی پاسخ گفتند. از میان ۳۰ مدیر پاسخ‌گو به این پرسش باز، ۱۰ نفر عضو شورای فرهنگ عمومی بودند. تشویق، ارتقاء شغلی و پاداش جزو پررخداترین پیشنهادها (به ترتیب با ۳۳/۳، ۲۶/۶ و ۱۶/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان) بود. پوفونگ (۲۰۰۲) نیز عامل تشویق کارکنان را مؤثر می‌داند.

اظهارات مدیران در مصاحبه، برخی از اقدامات برای ارتقاء مطالعه را آشکار می‌سازد. در پاسخ به این پرسش، یکی از مدیران مصاحبه‌شونده معتقد بود که شاید نتوان در حوزه مطالعات عمومی کاری به انجام رساند، اما در حوزه مطالعات تخصصی اقداماتی انجام داد. تمامی مدیران مصاحبه‌شونده به ضرورت اقدام در موضوع مطالعه و به ویژه مطالعه تخصصی مرتبط با شغل اشاره کردند. یکی از مدیران، از تلنگرهایی که در برخی از جلسات به کارکنان خود می‌زند، و از اشکالات دیوان‌سالاری در سازمان‌ها یاد کرد. وی دیوان‌سالاری را یکی از اشکالاتی می‌داند که امکان انجام کار بیشتر را به افراد نمی‌دهد. مدیر دیگر، از تبادل کتاب با کارمندانش سخن گفت که به صورت دو جانبه از سوی او و کارکنانش انجام می‌پذیرفت. معرفی کتاب و سخن گفتن در باب کتاب در محافل مختلف، همچنین هدیه دادن کتاب به دوستان از دیگر اقداماتی است که به طور خصوصی یا در سازمان توسط مدیری دیگر انجام می‌شد.

یکی از مدیران آرزو داشت:

مطالعه از طریق دولت و مصوبات دولت ابلاغ شود به ادارات و ساعتی را برای مطالعه در نظر بگیرند و این در کارآمدی افراد بسیار مؤثر است. حتی کارمندانی هستند که با قوانین کاری و دستورالعمل‌های کاری خودشان هم آشنایی ندارند. در حوزه تخصصی خود هم اطلاعات جامعی ندارند. حالا حوزه‌های عمومی که جای خود دارد.

اما دیگر مدیر مصاحبه‌شونده به نکته جالبی اشاره کرد:

من با کارهای فرمایشی و دستوری هم مخالفم و به نظرم فایده ندارد. مدام مسابقه گذاشتن و جایزه گذاشتن و دستورالعمل دادن که مثلاً کارمندان باید این کتاب را بخوانند و امتحان گرفتن به نظرم تأثیری ندارد. خودشان باید عشق داشته باشند.

صافی (۱۳۷۹) فراهم ساختن شرایط لازم برای ترغیب کارکنان دولت به مطالعه بیشتر را، راهکاری مؤثر برای رشد مطالعه در جامعه می‌داند. کیانی خوزستانی، رضایی شریف‌آبادی و سام (۱۳۸۹) نیز معتقد بودند که برای گسترش فرهنگ مطالعه لازم است مدیران سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی برای ارتقاء سطح آگاهی و دانش زنان شاغل ۳۰ تا ۶۰ دقیقه فرصت مطالعه در محل کار بدهند و منابع مطالعاتی برای آن‌ها، از طریق کتابخانه‌های محل کار تأمین شود. این پیشنهاد، صرف نظر از جنسیت کارکنان قابل اعتناست. همچنین در یافته‌های مرادمند (۱۳۸۹) برخی از عوامل مشوق مطالعه یعنی توسعه مراکز کتاب‌خوانی، تشویق آموزش روش مطالعه و برگزاری مسابقات کتاب‌خوانی به چشم می‌خورد که در این پژوهش نیز مدیران به پیشنهادهایی از این دست رسیده‌اند.

نتیجه‌گیری

با این پیش فرض که نگرش و رفتار مدیران در موضوع مطالعه می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار مطالعاتی کارکنانشان اثرگذار باشد و به منظور درک نقش مدیران ارشد استان خراسان رضوی در رفتار مطالعاتی کارکنانشان، ۱۱۳ مدیر ارشد استان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه محقق ساخته پاسخ گفتند. از این تعداد، ۸۱ پرسشنامه‌ها بازگردانده و مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین به منظور پاسخ گویی به برخی از پرسش‌های پژوهش با ۱۰ تن از آنان مصاحبه شد.

یافته‌ها نشانگر آن است که مدیریت ارشد استان خراسان رضوی بیشتر بر عهده مردان است. ۶۶/۲ درصد از این مدیران کمتر از پنجاه سال سن داشتند و بیشتر در رشته‌های علوم انسانی (۶۵/۴ درصد) تحصیل کرده بودند. مدیرانی که با اصول مدیریتی به صورت دانشگاهی آشنایی داشتند ۳۳/۳ درصد بودند و ۵۵/۶ درصد مدیران تحصیلات تکمیلی (ارشد و دکتری) را پشت سر گذرانده بودند.

مدیران مورد مصاحبه، مطالعه را مفهومی گسترده می‌دانستند. ایشان، مطالعه را تلاشی برای پاسخ گفتن به پرسش‌ها نامیدند که نقطه محوری آن اندیشیدن است. به نظر آن‌ها فن‌آوری‌های نوین اگر چه می‌توانند و باید مورد استفاده قرار گیرند، اما هیچ‌گاه جای کتاب و مطالعه سنتی را نخواهند گرفت.

در موضوع انگیزه‌های مطالعه، مدیران بیش از هر چیز به اثربخشی (سودمندی)، ارتقاء مهارت‌های فردی و کسب دانش و تصمیم‌گیری که از انگیزه‌های درونی محسوب می‌شوند، اهمیت می‌دهند (میانگین بیش از ۴). در میان انگیزه‌های بیرونی، انگیزه ارتقاء مهارت‌های اجتماعی و حرفه‌ای، با میانگین ۴/۱۷ بیشتر از سایر انگیزه‌های بیرونی مورد توجه مدیران بود. انگیزه‌هایی چون رقابت، شناخته‌شدن، کسب امتیاز و اجبار، میانگین‌هایی کمتر از ۳ را به خود اختصاص داد.

مطالعه رفتار مطالعاتی مدیران پس از تعیین انگیزه‌های درونی و بیرونی آنان مورد توجه قرار گرفت. رفتار مدیران در قالب عضویت در کتابخانه، داشتن کتابخانه شخصی، میزان مطالعه در روز، موضوعات مورد مطالعه، نحوه دسترسی به منابع، و روش‌ها و ابزارهای دسترسی به اطلاعات مورد توجه قرار گرفت. نکته قابل توجه آن است که بیشتر آنان از کتاب‌هایی بهره می‌گرفتند که در اتاق کارشان بود. ۸۸/۹ درصد آنان کتابخانه شخصی داشتند و هر دو کانال رسمی (مانند کتاب) و غیررسمی (مانند پرسش از افراد آگاه) برای کسب اطلاعات مورد توجه آنان بود.

این موضوع که مدیران رفتار مطالعاتی مطلوب کارکنان را چه می‌دانند، جهت‌گیری تصمیم‌های مدیریتی را تا اندازه‌ای آشکار می‌سازد. در این موضوع رفتار مطالعاتی مطلوب کارکنان از زاویه دید مدیران بررسی شد. مدیران بیش از هر چیز مطالعه تخصصی و حرفه‌ای را ترجیح می‌دادند و به نظر بیشتر آنان اختصاص زمانی به مطالعه در سازمان می‌تواند به اثربخشی و بهبود کارایی کارکنان بیانجامد. اگر چه در مورد آن نگرانی‌هایی نیز داشتند. از نظر مدیران عوامل فردی، سازمانی و محیطی هر سه بر رفتار مطالعاتی کارکنان اثرگذار است. مدیران معتقد بودند که در رفتار مطالعاتی کارکنان خود تأثیر گذارند. ایشان به اثرگذاری رویه‌های تعیین شده، سبک مدیریت، باور به نقش اطلاعات در تصمیم‌گیری و فرهنگ سازمان، به‌عنوان عوامل سازمانی اشاره داشتند.

در اقدامات اثربخش مدیران، نمونه قابل توجهی مورد اشاره قرار نگرفت. مدیران ارشد خراسان رضوی برخی از جلوه‌های عینی مطالعه در سازمان خود را معرفی کردند. از نظر آنان وجود کتابخانه ضرورت فراوانی دارد اما وجود کتابدار متخصص در این کتابخانه‌ها اهمیت چندانی ندارد. این رویکرد نمی‌تواند چندان مناسب تلقی شود.

در مجموع می‌توان گفت که مدیران ارشد استان خراسان رضوی از نظر رفتار مطالعاتی در وضعیت مطلوبی هستند. ایشان به اهمیت مطالعه به‌ویژه مطالعه حرفه‌ای و در راستای شغل و وظایف اداری واقفند. اما به نظر می‌رسد این مدیران درک قابل قبولی از کارکردهای کتابخانه و کتابدار متخصص ندارند و به همین دلیل است که وجود منابع اطلاعاتی و کتابخانه را ضروری و وجود کتابدار را چندان ضروری نمی‌دانند. این در حالی است که غناویز چیان و داورپناه (۱۳۸۶) دسترسی نداشتن به کتابداران را به‌عنوان یکی از عوامل بازدارنده معرفی کردند. این مدیران اقدامی جدی و عملیاتی در حوزه مطالعه کارکنان خویش به انجام نرسانده‌اند و در پیشنهادهای خود در زمینه اقدامات ممکن و عملیاتی نیز به گزینه‌هایی کلیشه‌ای مانند مسابقه کتاب‌خوانی، اهدای کتاب و تشویق و ... اشاره کردند. به نظر می‌رسد با عملیاتی کردن مقطعی چنین گزینه‌هایی و بدون داشتن برنامه‌ای هدفمند و همه‌جانبه، نمی‌توان چندان به بهبود رفتار مطالعاتی کارکنان امیدوار بود. دورون و اسلین (۲۰۱۱) نیز وجود برنامه‌های پایدار و دائمی را اثربخش می‌دانند و معتقدند ارتقاء فرهنگ مطالعه نیازمند برنامه‌راهبردی جامع و همگانی است.

پیشنهادهای

۵۶/۸ درصد از مدیران، نبود کتابدار متخصص را در سازمان خود گزارش کردند و ۱۷/۳ درصد از حضور یا نبود کتابدار متخصص در کتابخانه سازمان خود مطلع نبودند. به نظر می‌رسد در چنین وضعیتی پُست کتابدار به فردی غیر متخصص واگذار شده است. در این مورد اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی می‌تواند به آگاه‌سازی سازمان‌ها در مورد ضرورت به کارگیری نیروی انسانی متخصص بپردازد.

مدیران در باب مطالعه حرفه‌ای انگیزه خوبی دارند و این شکل از مطالعه را برای کارکنان

خویش نیز ضروری می‌دانند. در این موضوع کتابخانه‌های سازمانی کارگشاست. می‌توان با فراهم‌آوری منابع اطلاعاتی مناسب، این امر را محقق ساخت. همچنین مدیران می‌توانند شرایط مطالعه حرفه‌ای را برای کارکنان خویش فراهم آورند.

یکی از مسیرهای جدی کسب اطلاعات برای مدیران، مسیر غیررسمی تعامل با متخصصان و همکاران است. چنانچه در این سازمان‌ها سازوکاری برای تحقق مدیریت دانش فراهم آید می‌توان به انتقال دانش و امکان ثبت و سازماندهی آن امیدوار بود.

یکی از روش‌های پرکاربرد کسب اطلاعات از سوی مدیران، وبسایت‌های سازمانی و دولتی است. پیشنهاد می‌شود با غنی‌سازی محتوایی این وبسایت‌ها، که می‌تواند با مشاوره متخصصان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی انجام پذیرد، دسترسی مدیران را به اطلاعات تخصصی و سودمند جهت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی فراهم آورد.

با توجه به این موضوع که اقدامی جدی از سوی مدیران برای تشویق رفتار مطالعاتی مطلوب کارکنان سازمان به انجام نرسیده است، می‌توان از فرصت جلسات شورای اداری استان، که تقریباً هر ماه تشکیل می‌شود و محل حضور مدیران ارشد استان است، استفاده کرد. پیشنهاد می‌شود از دانش و مهارت متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در آنجا استفاده شود. این متخصصان در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان گرد آمده‌اند و در این مورد، ارتباط سازمان‌های مختلف با روابط عمومی نهاد کتابخانه‌های عمومی برای برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های فرهنگی، آموزشی و ترویجی مرتبط با مطالعه، سودمند است.

در حال حاضر ساختارهای فرهنگی و قانونی مناسبی چون شورای فرهنگ عمومی، شورای آموزش و پرورش استان، کارگروه تخصصی فرهنگی - اجتماعی استان و کارگروه آموزش و پژوهش در سطح استان خراسان رضوی موجود است. این ساختارهای فرهنگی می‌توانند با انسجام و برنامه‌ای مشترک به اصلاح رفتار مطالعاتی شهروندان خراسان رضوی و از جمله کارکنان سازمان‌های این استان بپردازند. بی‌گمان چنین عزمی نیازمند ادراک ضرورت آن از سوی مدیران و دغدغه‌مند بودن آن‌هاست. نتایج پژوهش نشان داد که مدیران مورد مطالعه، حتی آنهایی که در حوزه فرهنگی فعال نیستند، دغدغه مطالعه کارکنان خود را دارند و مطالعه حرفه‌ای را برای سازمان خود مفید تلقی می‌کنند.

از دیگر ظرفیت‌ها و ساختارهای مناسب و مرتبط با حوزه مطالعه، ظرفیت جلسات انجمن کتابخانه‌های عمومی استان و نیز جلسات نهضت مطالعه مفید است که هر دوی این جلسات به ریاست استاندار که نماینده عالی دولت در استان می‌باشد، برگزار می‌شود. در واقع می‌توان با مطالبه جدی استاندار در برگزاری منظم جلسات و تولید دستور کارهای محتوایی و با اولویت توسعه و ترویج فرهنگ مطالعه، از ظرفیت حضور مؤثر افراد و مدیران فرهنگی در آن استفاده نمود که بی‌تردید اداره کل کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان دبیرخانه این جلسات نقش مؤثری در پربارتر شدن آن دارد.

منابع

- اشعری، علی‌اکبر (۱۳۸۸). کتاب و کتابخوانی و نقش سازمان‌های فرهنگی. کتاب ماه اطلاعات، ارتباطات و دانش‌شناسی (کلیات)، ۱۶ (۱۱) (پیاپی ۱۴۳)، ۱۶-۱۸.
- رضوی، عباس و رحیمی دوست، غلامحسین (۱۳۸۶). نقش دانشگاه در افزایش میزان مطالعه کتاب از دیدگاه دانشجویان. روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲ (۷)، ۴۹-۷۱.
- زره‌ساز، محمد و پازوکی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی وضعیت مطالعه عمومی و تخصصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۸ (۱)، ۱۳۵-۱۵۴.
- سالاری، محمود (۱۳۹۱). واکاوی و تبیین عوامل عمده مؤثر بر فرهنگ مطالعه در ایران و ارائه مدلی مناسب برای توسعه آن. رساله دکتری کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه فردوسی، مشهد.
- شعبانی، احمد و شفیع‌پور مطلق، محمدرضا (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه میزان آگاهی دانشجویان از شیوه‌های مطالعه. فصلنامه کتاب، ۱۴ (۲)، ۳۶-۴۴.
- صافی، قاسم (۱۳۷۹). راه‌های گرایش و افزایش میزان مطالعه در کتابخانه‌های عمومی. کتابداری، ۳۴ (۳۵)، ۲۳-۲۹.
- قناویزچی، غزاله و داورپناه، محمدرضا (۱۳۸۶). بررسی عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده مطالعه و رابطه نگرش به مطالعه و کتابخوانی با الگوی انگیزشی مزلو. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۴۰ (۱۰)، ۴۶-۶۰.
- مرادمند، علی (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی عوامل مشوق و بازدارنده مطالعه غیردرسی از دیدگاه دانشجویان دختر و پسر دوره کارشناسی در دانشگاه تربیت معلم آذربایجان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۶ (۲)، ۹۵-۱۱۴.
- معرف‌زاده، عبدالحمید و ایرجی، شهرزاد (۱۳۸۹). عوامل ترغیب‌کننده و بازدارنده مطالعه در میان مراجعان کتابخانه‌های عمومی شهرستان ماهشهر. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۶ (۱)، ۱۴۳-۱۷۰.

References

- Doiron, R. & Asselin, M. (2011). Promoting a Culture for Reading in a Diverse World. *International Federation of Library Associations and Institutions*, 37 (2), 109–117.
- Henri, J.; Warning, P.; Angel, L. & Yuet, Ha (2007). *A Scalable Model for Developing Reading Habits in Children Through Libraries in Rural China*. The Chen Yet-Sen Family Foundation. Retrieved December 11, 2015, from: http://www.chenyetsenfoundation.org/2007_Reading_Model_Final.pdf
- Igwe, K. N. (2011). Reading Culture and Nigeria's Quest for Sustainable Development. *Library Philosophy and Practice*. Retrieved December 11, 2015, from: <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/igwe2.pdf>
- Pooi, F. O. (2002). A Study on the Reading Habits & Interests of Urban Working Professionals, Executives and Managers. *Malaysian Management R Programme*. Retrieved December 11, 2015, from: <http://www.scribd.com/doc/60063428/A-Study-of-the-Reading-Habits-and-Interests-of-Urban-Working-Professionals>.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

شریف، عاطفه و رحیمی، ماریه (۱۳۹۵). نقش مدیران ارشد استان خراسان رضوی در رفتار مطالعاتی کارکنان. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲ (۳)، ۳۹۹-۴۲۴.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Reading Behavior of Employees in Iran's Province of Khorasan Razavi: The Role of Top Managers

Atefeh Sharif (Corresponding author)

Assistant professor, Department of KIS, Tarbiat Modares University, Iran
atefehsharif@gmail.com

Marie Rahimi

M. A. of KIS, Expert in chief office of Khorasan Razavi Public Libraries, Iran
Received: 24th July 2014; Accepted: 27th July 2015

Abstract

Purpose: This research aims to examine the role of top managers in employees' reading behavior.

Methodology: This is a survey of reading behavior. Data was gathered by means of a questionnaire prepared for the purpose of this study. Also, 10 of the top managers of Iran's province of Khorasan Razavi have been interviewed. The questionnaire was distributed to a group of target 113 managers. They were selected randomly through the 157 managers of mentioned province. Questionnaires were returned by 81 (71.7%) managers.

Findings: The Results of the survey indicated that the majority of the managers have been graduated in Humanities (65.4%). 33.3 percent of them studied majors related to management and 55.6 percent achieved M.A. degrees. They properly know the concept and instances of reading. Read for the purpose of achieving efficiency and knowledge, and improving their personal skills. However, the respondents know the importance of the reading. They hadn't done any significant action to improve the status of reading in their organizations.

Originality/Value: We tried to indicate the top managerial viewpoints about reading and their practical actions in improvement of reading behavior of employees. The research implied that overall bureaucratic atmosphere of Iran's provinces isn't ready for reading advocacy.

Keywords: Reading Behavior, Khorasan Razavi Organizations, Top Managers, Reading.