

## بررسی مقایسه‌ای توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و مسئولان کتابخانه‌های عمومی شهر تهران

مهدی رحمانی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تهران  
rahmani.mehdi@ut.ac.ir

امیررضا اصنافی

استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی  
a\_asnafi@sbu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۵/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۹/۲۸

### چکیده

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر مقایسه توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهر تهران بر اساس رشته تحصیلی است.

**روش:** پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری و تحلیل داده‌ها از نوع پیمایشی است. جامعه پژوهش شامل همه کارمندان شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر تهران (وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و سازمان فرهنگی - هنری شهرداری تهران) و کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران به تعداد ۷۸۰ نفر بود که ۲۵۶ نفر (۱۰۰ نفر کتابدار عمومی و ۱۵۶ نفر کتابدار دانشگاهی) به‌عنوان نمونه انتخاب شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته که بر اساس پرسشنامه امیری (۱۳۸۵) تهیه شده بود گردآوری شد و پایایی و روایی آن بررسی و تأیید گردید. در نهایت ۱۹۶ پرسشنامه تکمیل شده دریافت گردید و از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس برای تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها استفاده گردید.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که از نظر کتابداران، بین مهارت‌های عمومی مدیریت در مدیران کتابدار و غیرکتابدار تفاوت معناداری وجود دارد و مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی از نظر کتابداران عملکرد بهتری نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی داشته‌اند. همچنین بین توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس جنسیت و نوع کتابخانه نیز تفاوت معناداری وجود داشت و از نظر کتابداران، مدیران زن نسبت به مدیران مرد و مدیران کتابخانه‌های عمومی نسبت به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی عملکرد بهتری داشته‌اند.

**اصالت/ارزش:** ارزش مقاله حاضر در نشان دادن عملکرد بهتر کتابداران متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی نسبت به کتابداران متخصص در رشته‌های دیگر از نظر کتابداران است.

**کلیدواژه‌ها:** کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابخانه‌های عمومی، مدیریت کتابخانه، توان مدیریتی.

Research on Information Science and Public Libraries; The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation; Vol. 24, No.2; Successive No. 93; Summer 2018; Pp. 327-339; Indexed in ISC, SID & MagIran.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی؛ فصلنامه علمی-پژوهشی؛ دوره ۲۴، شماره ۲، پیاپی ۹۳، تابستان ۱۳۹۷، ص ۳۲۷-۳۳۹ نمایه شده در ISC, SID و MagIran

## مقدمه

فلسفه وجودی هر سازمانی نیاز جامعه است. هر سازمانی اهدافی را دنبال می‌کند و اعضای سازمان مساعی خود را در جهت تحقق اهداف سازمان به کار می‌برند. اما ممکن است فعالیت‌های اعضای سازمان کاملاً در جهت اهداف سازمان نباشد و بنابراین، کارایی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای، به مدیریت منابع انسانی بستگی دارد (امیرحسینی، ۱۳۷۱، ص. ۷۷). مدیریت عبارت از فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی مورد قبول است (رضائیان، ۱۳۶۹، ص. ۸). مدیران به‌منظور دستیابی به مدیریت مطلوب به مهارت‌های عمومی در سه سطح فنی، ادراکی و انسانی نیاز دارند (امیری، ۱۳۸۵). البته برای دستیابی به مدیریت مطلوب علاوه بر مهارت‌های عمومی، مهارت‌ها و شرایط دیگری نیز نیاز است که به دلیل گستردگی آنها، در این مقاله نمی‌گنجد.

با توجه به پیشرفت فناوری‌های اطلاعاتی و تخصصی شدن فعالیت‌های کتابخانه‌ای، حضور مدیرانی متخصص در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی، امری ضروری به نظر می‌رسد. بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه نشان از این دارد که پیچیدگی و سرعت پیشرفت فناوری‌های اطلاعاتی، مهارت‌های عمومی و تخصصی مدیریت را به مؤلفه‌های اصلی یک مدیر مناسب تبدیل کرده است (امیری، ۱۳۸۵). طبق بررسی‌های انجام گرفته تاکنون پژوهش‌های مختلفی در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی درباره موفقیت مدیران کتابدار و غیرکتابدار انجام شده است، که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های امیری (۱۳۸۵) و میرحسینی (۱۳۷۱) اشاره کرد. اما پژوهشی درباره مقایسه توان مدیریتی مدیران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی بر اساس رشته تحصیلی مدیران انجام نپذیرفته است. در این پژوهش سعی بر آن است که موفقیت مدیران کتابدار و غیرکتابدار سنجیده شود و میزان موفقیت آن‌ها بر اساس نوع کتابخانه نیز مقایسه گردد.

موفقیت یک کتابخانه به میزان توانایی آن در ارائه خدمات به مراجعان و جلب رضایت آن‌ها بستگی دارد. هدف اصلی کتابخانه‌ها نیز ارائه خدمات بهتر به مراجعه‌کنندگان است. یکی از ابزارهای رسیدن به این هدف، عملکرد مناسب مدیر کتابخانه و کارکنان آن است.

همان‌طور که مشخص است مدیر خوب کسی است که بتواند نیازهای ادراکی، انسانی و فنی سازمان را برآورده کند (رضائیان، ۱۳۶۹). انتخاب شایسته‌ترین فرد برای مدیریت کتابخانه، می‌تواند زمینه رضایت شغلی کارکنان و رسیدن به هدف اصلی کتابخانه را فراهم کند (امیری، ۱۳۸۵). از جمله معیارهای شایستگی برای مدیر کتابخانه، مهارت‌های عمومی مدیریت است. منظور از مهارت توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است (الوانی، ۱۳۷۹). ضابطه اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است که برای مدیران کتابخانه‌ها نیز بسیار ضروری است. طبق بررسی‌های انجام گرفته بسیاری از مدیران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی دارای تخصصی غیر از کتابداری و اطلاع‌رسانی هستند بنابراین سنجش و مقایسه توان مدیریتی مدیران با تخصص‌های متفاوت به بهبود عملکرد کتابخانه‌ها کمک می‌کند. با در نظر گرفتن این مسائل، پژوهش حاضر در نظر دارد به مقایسه توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهر تهران بر اساس رشته تحصیلی بپردازد. برای انجام مقایسه، توان مدیریتی در سه سطح مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی در پژوهش حاضر سنجیده شد. به عبارت دیگر، منظور از توان مدیریتی، سه مهارت فنی، انسانی و ادراکی است.

در ایران پژوهش‌های مختلفی درباره میزان موفقیت مدیران انجام شده است که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های موسوی‌فر، طهماسبی‌لیمونی و دائی (۱۳۹۵)، بهاری موفق، حمیدی و گیتی (۱۳۹۴)، علیقلی‌زاده، زندیان، اکبری و مسعودی (۱۳۹۳)، امامی و ریاحی‌نیا (۱۳۹۲)، انواری و فامیل‌روحانی (۱۳۹۲)، حریری و کیانی (۱۳۹۱)، ریاحی‌نیا و نوه‌ابراهیم (۱۳۹۱)، فامیل‌روحانی، غفاری، داودی و اسلامیان (۱۳۹۰)، شهبازی و صداقت (۱۳۸۷)، امیری (۱۳۸۵)، و حریری (۱۳۸۳) اشاره کرد.

در خارج از ایران نیز پژوهش‌هایی در مورد بررسی توان مدیریتی مدیران انجام شده است که از آن جمله می‌توان به پژوهش بین<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، ماکو<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، اولورانسولا<sup>۳</sup> (۲۰۱۴)، آلارد<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، و مک‌مونمی<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) اشاره کرد.

عضو حیات‌بخش هر سازمان مدیریت آن است. مدیریت مهم‌ترین زمینه فعالیت انسانی است و وظیفه اصلی مدیران در تمام سطوح این است که محیطی را طراحی و نگهداری کنند تا در آن اعضا بتوانند به صورت گروهی با یکدیگر کار کنند و به اهداف تعیین شده دست یابند (محمدیان،

1. Binh 2. Maku 3. Olorunsola 4. Allard 5. McMonemy

جهانگیری، نقی زاده باقی و پورفرضی، ۱۳۸۷). بنابراین وجود کتابخانه‌ها به‌تنهایی ارائه خدمات بهینه به کاربران را تضمین نمی‌کند بلکه مدیریت صحیح نیز جزء لازم در این مورد است. در مورد اهمیت مدرک تحصیلی مدیران کتابخانه‌ها تاکنون پژوهش‌هایی انجام گرفته است. بررسی پژوهش‌های انجام گرفته نشان از اهمیت مدیریت در عملکرد کتابخانه‌ها دارد. در ارزیابی‌های انجام گرفته در مورد توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها، نتایج حاکی از آن است که وضعیت مدیریت کتابخانه‌های ایران از میانگین جهانی پایین‌تر است. در پژوهش‌های انجام گرفته بیشتر سعی در این بوده است که عملکرد مدیران و یا کتابخانه‌ها سنجیده شود اما پژوهش حاضر در تلاش است تا با بررسی توان مدیریتی بر اساس مهارت‌های عمومی مدیریت در حوزه کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی، تأثیر تخصص و مدرک تحصیلی را در بهبود عملکرد بررسی نماید.

با گذشت زمان و پیچیده‌تر شدن نظام اداری کتابخانه‌ها، مدیریت اهمیت روزافزونی یافته است. بنابراین مدیریت کتابخانه از جمله مسئولیت‌های مهم است و مدیر کتابخانه باید تخصص، مهارت، آگاهی و تجربه داشته باشد. برای هدایت و مدیریت امور مختلف کتابخانه، به مدیریتی کارآمد و اثربخش نیاز است تا با تکیه بر آن، بخش‌ها و گروه‌های مختلف کاری بتوانند در یک فرایند یکپارچه و منسجم به ارائه خدمات اطلاعاتی مبادرت ورزند. بنابراین نیاز است تا عملکرد مدیران کتابخانه‌ها مورد ارزیابی قرار گیرد. هدف اصلی از پژوهش حاضر ارزیابی مقایسه‌ای توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی است.

### فرضیه‌های پژوهش

برای دستیابی به اهداف پژوهش فرضیه‌هایی به شرح ذیل طرح شده است:

۱. بر اساس نظرات کتابداران، میان توان مدیریتی مدیران دارای مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بر اساس نظرات کتابداران، میان توان مدیریتی مدیران به تفکیک نوع کتابخانه (عمومی-دانشگاهی) تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. بر اساس نظرات کتابداران، میان توان مدیریتی مدیران به تفکیک شاخص جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر گردآوری و تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی بود. جامعه پژوهش تمام کارمندان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران و همچنین همه کارمندان شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی و شهرداری تهران بود که از کتابخانه ملی شاپکا<sup>۱</sup> دریافت نموده بودند. بر اساس اطلاعات سایت نهاد کتابخانه‌های عمومی، سایت سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و سایت کتابخانه ملی تعداد کتابخانه‌های عمومی برابر ۱۱۹ کتابخانه با ۲۹۸ کارمند بود. به علاوه بر اساس بررسی سایت همه دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، تعداد کتابخانه‌های دانشگاهی برابر ۱۴ کتابخانه مرکزی با ۴۸۲ کارمند بود. بنابراین جامعه پژوهش بالغ بر ۷۸۰ نفر گردید. طبق فرمول کوکران تعداد جامعه نمونه برابر با ۲۵۶ نفر محاسبه و برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه با الگوبرداری از پرسشنامه امیری (۱۳۸۵) تدوین گردید. برای استخراج سازه‌های پژوهش (مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی)، منابع موجود در حوزه مدیریت مورد مطالعه قرار گرفت و اصلی‌ترین مهارت‌های مدیریت استخراج و به عنوان سازه‌های اصلی پژوهش انتخاب شدند. همچنین از پرسشنامه‌های موجود به ویژه پرسشنامه امیری (۱۳۸۵) برای تنظیم سازه‌ها و سؤالات پژوهش استفاده شد. در نهایت برای تأیید روایی محتوایی، پرسشنامه به ۸ نفر از متخصصان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی<sup>۲</sup> که پژوهش‌هایی در مورد مدیریت کتابخانه‌ها داشتند ارسال شد و اصلاحات مدنظر آنها اعمال گردید. پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال در سه بخش مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های فنی و مهارت‌های انسانی بود. بخش مهارت‌های ادراکی دارای ۸ سؤال، مهارت‌های فنی ۱۳ سؤال و بخش مهارت‌های انسانی دارای ۹ سؤال بود. پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای طراحی شد و از طیف بسیار ضعیف تا بسیار قوی نمره‌دهی گردید. برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ بود.

۱. شناسگر استاندارد بین‌المللی کتابخانه‌ها

۲. دکتر مرتضی کوبی، دکتر رحمتا. فتاحی، دکتر داریوش علی‌محمدی، دکتر سمیه‌سادات آخشیک، دکتر محمد امین عرفان‌منش، دکتر محسن حاجی‌زین‌العابدینی، دکتر عزیز هدایتی‌خوشمهر و دکتر رحیم شهبازی.

پرسشنامه به دو طریق ایمیلی و حضوری در اختیار ۱۵۷ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و ۱۰۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی کتابخانه‌ها قرار گرفت و ۱۹۶ پرسشنامه تکمیل شده عودت داده شد که برابر با ۷۶/۵ درصد از کل نمونه بود. از این تعداد ۷۲ پرسشنامه توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی و ۱۲۴ پرسشنامه توسط کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی تکمیل شده بود. بر اساس رشته، ۱۵۶ پرسشنامه توسط کارمندان دارای مدرک کتابداری تکمیل شده بود و ۳۸ پرسشنامه توسط کارمندان با مدرک غیر از رشته کتابداری. دو نفر نیز رشته تحصیلی خود را ذکر نکرده بودند. از لحاظ مقطع تحصیلی ۷ نفر از پاسخ‌دهندگان دیپلم و زیر دیپلم، ۱۱ نفر فوق دیپلم، ۵۲ نفر کارشناسی، و ۹۹ نفر کارشناسی ارشد بودند و ۲۷ نفر به این سؤال پاسخ نداده بودند.

پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها در نرم‌افزار Excel و SPSS وارد شد. سپس به طیف سؤالات از ۱ تا ۵ نمره داده شد که امتیاز بسیار قوی برابر با ۵ و امتیاز بسیار ضعیف برابر با ۱ بود. اطلاعات مورد نظر در هر دو نرم‌افزار وارد شد. بعد از تحلیل داده‌ها فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

### یافته‌ها

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، ابتدا باید نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه بررسی شود تا معلوم گردد که از چه روشی (پارامتری یا ناپارامتری) باید برای تحلیل سازه‌های پژوهش استفاده کرد. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. آزمون تعیین نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z کولموگروف اسمیرنوف	مقدار p
توان مدیریتی	۳/۴۹۶	۰/۹۲۳	۰/۰۶۳	۰/۰۵۵

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون برای توزیع کل داده‌ها معنادار نیست ( $p=0/055$ ). بنابراین توزیع داده‌ها نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

**فرضیه اول:** بر اساس نظرات کتابداران، میان مهارت‌های ادراکی فنی و انسانی مدیران با مدرک کتابداری و غیر کتابداری تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به توزیع نرمال داده‌ها از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت میانگین‌های دو گروه مدیر کتابدار و غیر کتابدار

مؤلفه	آزمون لوین		t	df	P value	اختلاف میانگین		فاصله اطمینان ۹۵٪
	P value	F				پایین	بالا	
توان مدیریتی	۰,۷۳۰	۰,۱۱۹	۳,۵۲۰	۱۹۴	۰,۰۰۱	۰,۴۵۲	۰,۱۹۸	۰,۷۰۵
مهارت‌های ادراکی مدیریت	۰,۹۶۶	۰,۰۰۲	۳,۰۶۵	۱۹۳	۰,۰۰۲	۰,۴۰۸	۰,۱۴۵	۰,۶۷۱
مهارت‌های فنی مدیریت	۰,۸۹۷	۰,۰۱۷	۳,۳۱۷	۱۹۳	۰,۰۰۱	۰,۴۴۱	۰,۱۷۹	۰,۷۰۴
مهارت‌های انسانی مدیریت	۰,۷۶۹	۰,۰۸۶	۳,۰۲۷	۱۹۳	۰,۰۰۳	۰,۴۲۰	۰,۱۴۶	۰,۶۹۵

با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون لوین در بخش توان مدیریتی و همچنین مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های فنی و مهارت‌های انسانی بیشتر از ۰,۰۵ است بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ بین واریانس دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین از آزمون t مستقل با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۲ برمی‌آید، مقدار سطح معناداری برای هر چهار مؤلفه کمتر از ۰,۰۵ است. بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی است. برای مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری در هر چهار مؤلفه داشته‌اند میانگین دو دسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳. آماره‌های توصیفی توان مدیریتی مدیران دارای تخصص و فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی

متغیر	رشته تحصیلی مدیران	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
مهارت‌های ادراکی	کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰۴	۳,۶۸۶	۰,۹۷۱	۰,۰۹۵
	سایر	۹۱	۳,۲۷۸	۰,۸۷۶	۰,۰۹۱
مهارت‌های فنی	کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰۴	۳,۶۸۱	۰,۹۶۴	۰,۰۹۴
	سایر	۹۱	۳,۲۳۹	۰,۸۸۲	۰,۰۹۲
مهارت‌های انسانی	کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰۴	۳,۶۷۳	۱,۰۰۱	۰,۰۹۸
	سایر	۹۱	۳,۲۵۲	۰,۹۲۹	۰,۰۹۷
توان مدیریتی	کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰۴	۳,۷۰۶	۰,۹۱۶	۰,۰۸۹
	سایر	۹۱	۳,۲۵۳	۰,۸۷۴	۰,۰۹۱

با توجه به جدول ۳، چون میانگین مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی نسبت به مدیران فاقد این تخصص در سه مولفه مهارت‌های انسانی، مهارت‌های فنی، مهارت‌های ادراکی و در کل، توان مدیریتی بیشتر است، بنابراین مدیران متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی عملکرد بهتری داشته‌اند. پس فرضیه اول در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید شد.

**فرضیه دوم:** بر اساس نظرات کتابداران، توان مدیریتی مدیران (مهارت‌های فنی، انسانی، ادراکی) بر اساس نوع کتابخانه (عمومی - دانشگاهی) تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه دوم پژوهش با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴. آزمون t مستقل تفاوت میانگین‌های دو گروه مدیر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

متغیر	آزمون لوین		P value	df	t	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	P value	F				پایین	بالا
توان مدیریتی	۰,۰۹۸	۲,۷۶۴	۰,۰۴۱	۱۹۴	۲,۰۵۲	۰,۰۱۰	۰,۵۴۵

با توجه به این که مقدار p آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون t مستقل با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۴ برمی‌آید، سطح معناداری

کمتر از ۰/۰۵ است ( $P_{\text{value}}=0/041$ ). بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس نوع کتابخانه است. برای مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دو گروه مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۵. آماره‌های توصیفی توان مدیریتی مدیران بر اساس نوع کتابخانه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
توان مدیریتی	مدیران کتابخانه‌های عمومی	۷۲	۳,۶۷۲	۰,۹۹۶	۰,۱۱۷
	مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی	۱۲۴	۳,۳۹۳	۰,۸۶۵	۰,۰۷۷

همان‌گونه که از جدول ۵ مشخص است چون میانگین رتبه مدیران کتابخانه‌های عمومی نسبت به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بیشتر است بنابراین مدیران کتابخانه‌های عمومی عملکرد بهتری داشته‌اند. پس فرضیه پنجم پژوهش در سطح معنادار ۰/۰۵ تأیید شد. فرضیه سوم: بر اساس نظرات کتابداران، میان توان مدیریتی مدیران (مهارت‌های فنی، انسانی، ادراکی) بر اساس شاخص جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی فرضیه ششم پژوهش با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. آزمون t مستقل برای تعیین تفاوت میانگین‌ها بر اساس جنسیت

متغیر	آزمون لوین		t	df	P <sub>value</sub>	اختلاف میانگین		فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	P <sub>value</sub>				پایین	بالا		
توان مدیریتی	۰,۱۳	۰,۹۱۱	-۲,۵۳۲	۱۹۴	۰,۰۱۲	-۰,۳۳۱	-۰,۵۸۹	-۰,۰۷۳	

با توجه به این که مقدار p آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون t مستقل با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۶ برمی‌آید سطح معناداری آزمون t کمتر از ۰/۰۵ است ( $P_{\text{value}}=0/012$ ). بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان توان مدیریتی

مدیران زن و مرد است. برای مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دو دسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است:

جدول ۷. آماره‌های توصیفی توان مدیریتی بر اساس جنسیت

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
توان مدیریتی	مدیران مرد	۱۰۹	۳٫۳۴۸	۰٫۹۰۸	۰٫۰۸۶
	مدیران زن	۸۷	۳٫۶۸۰	۰٫۹۱۳	۰٫۰۹۷

همان گونه که در جدول ۷ آمده است چون میانگین رتبه مدیران زن نسبت به مدیران مرد بیشتر است بنابراین مدیران زن عملکرد بهتری داشته‌اند. پس فرضیه ششم پژوهش در سطح معناداری ۰٫۰۵ تأیید شد.

### نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی بوده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که توان مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی بهتر از مدیران غیر کتابدار بود. نتایج پژوهش حاضر هم‌سو با پژوهش ریاحی‌نیا و نوه‌ابراهیم (۱۳۹۱) است. ریاحی‌نیا و نوه‌ابراهیم (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که مدیران کتابخانه‌هایی که تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی داشته و یا معاون آنها کتابدار متخصص بوده است در مقایسه با کتابخانه‌های فاقد مدیر یا معاون کتابدار از عملکرد بهتری برخوردار بودند. همچنین نتایج پژوهش با پژوهش فامیل‌روحانی و همکاران (۱۳۹۰) و امیری (۱۳۸۵) هم‌سو است. شهبازی و صداقت (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برای تحقق اهداف کتابخانه باید راهبرد علمی صحیحی درباره فعالیت‌های کتابخانه انتخاب شود و مدیر متخصص مهم‌ترین عنصر این راهبرد است. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های ادراکی، فنی و انسانی نیز وضعیت بهتری نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی داشتند.

نتیجه دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین موفقیت مدیران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج این پژوهش مشخص شد که مدیران

کتابخانه‌های عمومی موفق‌تر از مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی هستند. در بسیاری از کتابخانه‌های دانشگاهی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رئیس کتابخانه باید شخصی باشد که عضو هیئت علمی است. بنابراین در دانشگاه‌هایی که رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی وجود ندارد حتماً مدیر شخصی فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی انتخاب می‌گردد، که این علاوه بر مشکلات مدیریتی موجب اشغال بازار کار دانش‌آموختگان گرایش کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی نیز می‌شود. علاوه بر این اعضای هیئت علمی به دلیل مشغله‌های رشته خود و ساعات تدریس وقت کافی برای مدیریت و رفع مشکلات کتابخانه‌ها ندارند و به نظر می‌رسد این امر منجر به تضعیف توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش حریری و کیانی (۱۳۹۱) درباره اهمیت ارتقاء توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌های عمومی در مقایسه با سایر کتابخانه‌ها هم‌سو است.

نتیجه بعدی این پژوهش حاکی از آن بود که عامل جنسیت بر موفقیت مدیران تأثیرگذار است و میان توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد به‌طوری‌که مدیران زن عملکرد بهتری نسبت به مدیران مرد داشتند. نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش فامیل‌روحانی و همکاران (۱۳۹۰)؛ امیری (۱۳۸۵) و حریری (۱۳۸۳) هم‌سو نیست چون نتایج پژوهش آن‌ها نیز حاکی از این است که میان موفقیت مدیران کتابخانه‌ها بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. پژوهش حاضر همچنین تا حدودی با نتایج پژوهش امامی و ریاحی‌نیا (۱۳۹۲) نیز هم‌سو است زیرا آنها طی پژوهش خود نشان دادند که از میان مؤلفه‌های مدیریتی، تنها در مؤلفه کنترل و نظارت بین توان مدیریتی مدیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد. اما نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش اسبورن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) هم‌سو است. وی در پژوهش خود بیان کرد که بین ویژگی‌های مدیریتی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد.

در کل نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که مدیران دارای مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی در انجام وظایف مدیریتی خود نسبت به سایر مدیران بهتر عملکرد کرده‌اند و وضعیت کتابخانه‌ها بهتر ارزیابی شد. با این وجود پیشنهاد می‌شود که در آیین‌نامه استخدام یا انتصاب مدیران کتابخانه‌ها بازبینی شود تا ماده یا تبصره عضو هیئت علمی بودن رئیس کتابخانه

1. Osborn

دانشگاهی اصلاح گردد. با این اصلاح، افرادی که مشغله کاری کم‌تری دارند می‌توانند مدیریت کتابخانه‌ها را بر عهده گیرند و زمان لازم را برای بهبود شرایط کتابخانه‌ها صرف کنند. نتیجه دیگر این پژوهش حاکی از آن است که مدیران کتابخانه‌های عمومی عملکرد بهتری نسبت به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی دارند که این می‌تواند مربوط به کم بودن مشغله کاری آن‌ها نسبت به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی باشد. مدیر کتابخانه دانشگاهی طبق اساسنامه دانشگاه باید عضو هیئت علمی نیز باشد که باعث افزایش مشغله کاری مدیران کتابخانه‌ها و کم شدن احتمالی کارایی آن‌ها می‌گردد. بنابراین یک مدیر زمانی موفق به اداره کتابخانه خواهد شد که به تمام ابعاد و جنبه‌های کاری موجود در کتابخانه توجه کند و با توجه به شاخص‌های مدیریت مطلوب، کتابخانه خود را رو به جلو حرکت دهد.

## منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۷۹). مدیریت عمومی. تهران: نی.
- امامی، مریم و ریاحی‌نیا، نصرت (۱۳۹۲). مقایسه ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران. *آینده پژوهی مدیریت*، ۲۴ (۹۸)، ۳۵-۴۶.
- امیرحسینی، مازیار (۱۳۷۱). ضرورت استفاده از مدیران متخصص در کتابخانه‌ها. *پیام کتابخانه*، ۲ (۴)، ۷۶-۸۴.
- امیری، محمدرضا (۱۳۸۵). مقایسه عملکرد مدیران دارای و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه کتابداران. *فصلنامه کتاب*، ۱۷ (۴)، ۱۷۳-۱۸۶.
- انواری، کمال و فامیل‌روحانی، سید علی‌اکبر (۱۳۹۲). *ارزیابی کیفیت عملکرد مدیران کتابخانه‌های عمومی استان اردبیل با استفاده از الگوی تعالی سازمانی EFQM*. ارائه شده در اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت: چالش‌ها و راهکارها، شیراز، ۵ دی ۱۳۹۲. بازیابی شده در تاریخ ۳۰ شهریور ۱۳۹۷ از: <https://ganj-old.irandoc.ac.ir/articles/732310>
- بهاری موفق، زهره؛ حمیدی، یدا.. و گیتی، آناهیتا (۱۳۹۴). موانع ساختار سازمانی استقرار مدیریت کیفیت در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه بوعلی سینای همدان. *فصلنامه دانش‌شناسی*، ۸ (۲۸)، ۲۸-۳۷.
- حریری، نجلا (۱۳۸۳). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و احساس استقلال و موفقیت مدیران زن و مرد در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی. *فصلنامه کتاب*، ۱۵ (۳)، ۱۱۵-۱۲۶.
- حریری، نجلا و کیانی، اعظم (۱۳۹۲). سنجش تطبیقی عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش شهرداری، نهاد کتابخانه‌های عمومی و سازمان اوقاف و امور خیریه در شهر اصفهان. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸ (۲)، ۳۱۳-۳۳۰.

- رضائیان، علی (۱۳۶۹). اصول مدیریت. تهران: سمت.
- ریاحی‌نیا، نصرت و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۵ (۲)، ۱۸-۱.
- شهبازی، رحیم و صداقت، کامران (۱۳۸۷). ارزیابی درونی در کتابخانه‌های دانشگاهی. *مجله کتابداری*، ۴۲ (۴۸)، ۱۵۲-۱۳۱.
- علیقلی‌زاده، مجید؛ زندیان، فاطمه؛ اکبری، محمد و مسعودی، اصغر (۱۳۹۳). سنجش عملکرد مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۵ (۱)، ۱۶۵-۱۴۱.
- فامیل‌روحانی، سید علی‌اکبر؛ غفاری، سعید؛ داودی، رسول و اسلامیان، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی تفاوت عملکرد مدیران کتابدار و غیرکتابدار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه دانش‌شناسی*، ۳ (۱۲)، ۸۲-۶۹.
- موسوی‌فر، سید سعید؛ طهماسبی‌لیمونی، صفیه و دائی، عذرا (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه و ارائه الگو. *مطالعات دانش‌شناسی*، ۲ (۶)، ۱۴۰-۱۲۰.

#### References

- Allard, S. (2009). Library Managers and Information in World 2.0. *Library Management*, 30 (1/2), 57-68.
- Bind, P. L. (2015). Academic Library Leadership in the Digital Age. *Library Management*, 36 (4&5), 300-314.
- Maku, P. (2015). The Strategic Management Practices in Academic Libraries in Kenya: The Case of USIU Library. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 27 (1), 1-17. Retrieved September 21, 2018, from: <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1215>
- McMenemy D. (2008). Or you got it or you ain't' the nature of leadership in libraries. *Library Review*, 57 (4), 265-268.
- Olorunsola, R. (2014). Gossip and Library Management: An Examination of the Perceptions of Library Managers. In: Anne Woodsworth & David Penniman (Eds.), *Advances in Librarianship*, 38, 245 - 267.
- Osborn, R. (1996). Evaluation of Leadership in Ontario Public Librarian. *Canadian Journal of Information Science*. 32 (34), 20-34.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

- رحمانی، مهدی و اصنافی، امیررضا (۱۳۹۷). بررسی مقایسه‌ای توان مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و مسئولان کتابخانه‌های عمومی شهر تهران. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۴ (۲)، ۳۳۹-۳۲۷.