

ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

دکتر نصرت ریاحی نیا^۱

دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم^۲

چکیده:

هدف: پژوهش حاضر به ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از دیدگاه کارکنان می‌پردازد که به روش پیمایشی و رویکردی توصیفی از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته انجام گرفته است.

روش: جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است که حدود ۱۰۰ نفر می‌باشند و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. دانشگاه‌های مورد بررسی عبارتند از: تهران، تربیت‌معلم تهران، تربیت مدرس، علم و صنعت، الزهرا(س)، علامه طباطبائی، شهید بهشتی، امیرکبیر.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران کتابخانه‌هایی که تخصص کتابداری داشته یا معاون و سرپرستان کتابدار متخصص بوده‌اند در مقایسه با کتابخانه‌های فاقد مدیر یا معاون کتابدار از عملکرد بهتری برخوردار می‌باشند.

نتیجه‌گیری: می‌توان اینطور استنباط کرد که کتابخانه‌های امروزی درحالی‌که به سرعت به سوی دیجیتالی‌سازی و الکترونیکی شدن پیش می‌روند، نیازمند مدیرانی هستند که علاوه بر تخصص کتابداری از آخرین پیشرفت‌های تکنولوژی مطلع بوده و بر انواع نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای اشراف داشته باشند و مهم‌تر آنکه از اصول و دانش مدیریت بهره کافی برده باشند.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های مرکزی، مدیران، دانشگاه‌های دولتی، ارزیابی، عملکرد

^۱ استاد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، ایمیل: sara_purriahi@yahoo.com

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، ایمیل: navehebrahim@tmu.ac.ir

مقدمه

در کشور ما، کتابخانه‌های دانشگاهی در زمره پویاترین کتابخانه‌ها به شمار می‌آیند. در شرایطی که پژوهشگران و دانشجویان زیادی از داخل و خارج دانشگاه با کتابخانه دانشگاه در ارتباط هستند و از طریق آن تغذیه اطلاعاتی می‌شوند، بسیار روشن است که هدایت چنین مجموعه‌ای امری بسیار حساس است و مدیر این مجموعه نیز علاوه بر دانش کتابداری باید از فنون مدیریت، تجارت بین‌المللی، تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات نیز بهره کافی داشته باشد. در مباحث مدیریتی، مواردی مانند داشتن مهارت‌های فردی، مهارت‌های ارتباطی، حل مساله و تصمیم‌گیری، ابتکار، واگذاری مسئولیت، مدیریت زمان، مدیریت نشست‌ها، و خدمات به مشتری (گیسک و مک نیل، ۱۳۸۸) مطرح می‌شود. در حیطه کتابداری هم مباحث گسترده‌ای از شناسایی مواد و منابع مرتبط گرفته تا مباحث اطلاع‌رسانی و ارزیابی مجموعه مطرح می‌شود.

اساساً آشنایی و تسلط مدیر کتابخانه دانشگاهی بر اموری که به هر نحو با آن در ارتباط است می‌تواند در روند مدیریت کتابخانه بسیار سودمند بوده و توانایی وی را در اداره مجموعه به نحو فزاینده‌ای بالا ببرد. اساسی‌ترین عامل تعیین‌کننده پیشرفت جامعه در شرایط متحول کنونی، مساله چگونگی برخورداری از دانش و اطلاعات روز آمد، آموزش، و پرورش نیروی انسانی کار آمد است که بخش عظیم این تلاش‌ها باید در کتابخانه‌ها انجام گیرد که مرکز اصلی پژوهش و آموزش می‌باشند. امروزه ثبات مدیریتی و دادن زمان لازم به یک مدیر برای اجرای برنامه‌های خود بسیار مهم است (آخشیک، ۱۳۸۶)، در کنار عامل ثبات مدیریتی، آگاهی از روش‌های مدیریتی جاری و ارزیابی و ارزشیابی بهینه مدیران کتابخانه‌ها هم امری بسیار ضروری است. در این بین بسیاری از عوامل تعیین‌کننده در مدیریت کتابخانه وجود دارد که اطلاع از آن‌ها و به کار بردن دانش عملی کتابداران در این مورد می‌تواند آینده مدیریتی آن‌ها را تضمین کند، Kinkus (2007; O'Conner, 2007).

ارزیابی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی از دید کارمندان آن کتابخانه می‌تواند از مشکلات مدیریتی موجود در کتابخانه‌های دانشگاهی بکاهد. در جامعه کنونی ما هنوز بسیاری از مدیران کتابخانه‌ها از افرادی غیر از کتابداران هستند و بعنوان نمونه می‌بینیم که حتی رئیس کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران که کتابخانه مادر محسوب می‌شود نیز از میان کتابداران انتخاب نشده است. شرایط کنونی جامعه به گونه‌ای رقم خورده که لزوم کتابدار بودن مدیران کتابخانه در هاله‌ای از ابهام قرار دارد و این ابهام البته از ناحیه کتابداران نبوده و از جانب مدیران ارشد سازمان‌ها است.

مساله‌ای که در اینجا مطرح می‌شود این است که علیرغم تاکید بسیار کتابداران بر تصدیق مناصبی که بصورت عمده با رشته تحصیلی آن‌ها مرتبط است، بسیاری از مدیران فعلی کتابخانه‌های دانشگاهی نه تنها کتابدار نیستند، بلکه رشته تخصصی آنها غیر از مدیریت است. البته این امر در گذشته هم سابقه داشته است (نگاه کنید به غریبی، ۱۳۷۳). حال سوال این است که آیا این مدیران در کار خود موفق عمل می‌کنند؟ و آیا ادامه روند کنونی اداره کتابخانه‌های بسیار تخصصی به دست غیر کتابداران اصولاً منطقی است؟ آیا کتابداران از اصول کاربردی مدیریتی همچون مدیریت راهبردی (درودی، ۱۳۸۷) در کتابخانه‌ها بهره می‌برند؟ برای پاسخگویی به اینسوالات، بررسی تخصص و تجارب لازم و اساسی، و نیز بررسی و سنجش عملکرد مدیران حاضر برای اداره کتابخانه‌های دانشگاهی در ایران هدف اصلی پژوهش حاضر است. این پژوهش بدنبال آن است تا با آگاهی از وضع موجود و شناخت مسائل و مشکلات مربوط به هدایت کتابخانه‌های دانشگاهی، به بررسی عملکرد مدیران این نهادها با توجه به تجارب و تخصص آن‌ها در استفاده از روش‌های مدیریتی کارآمد در هدایت کتابخانه‌های دانشگاهی بپردازد. بدون آگاهی دقیق از شرایط فعلی و عملکرد مدیران فعلی کتابخانه‌های دانشگاهی این خواسته محقق نخواهد شد.

سوال‌های پژوهش:

در این پژوهش سه سوال اصلی به شرح زیر مطرح بود:

- ۱- ثبات دوره مدیریت در بین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران چگونه است؟
- ۲- عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی از دیدگاه کارمندان آنان به چه صورت است؟
- ۳- چه رابطه‌ای بین تخصص مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عملکرد آنان وجود دارد؟

روش پژوهش:

روش این پژوهش پیمایشی با رویکرد توصیفی است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم در شهر تهران تشکیل می‌دهد که حدود ۱۰۰ نفر می‌باشد و در دانشگاه‌های تربیت معلم تهران، تهران، تربیت مدرس، علامه طباطبایی، الزهرا (س)، علم و صنعت، شهید بهشتی، امیرکبیر، خواجه نصیر و صنعتی شریف به کار مشغول می‌باشند. نمونه آماری این پژوهش ۷۰ نفر می‌باشد که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده بدست آمد و تعداد ۶۹

پرسشنامه به محقق عودت داده شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها، از نسخه چهاردهم نرم افزار آماری SPSS استفاده شد.

پیشینه پژوهش:

هرنان وهمکاران^۱ (۲۰۰۱) در پژوهش خود تحت عنوان "مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و همکاری آن‌ها با کتابخانه‌های تخصصی" بیان می‌کنند که هدایت چنین کتابخانه‌هایی تخصص گسترده‌ای را می‌طلبد که دایره‌ای از صلاحیت‌های مربوط به علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات را شامل می‌شود. تاکید عمده این پژوهشگران این است که از آنجا که برنامه‌ریزی برای هدایت کتابخانه‌های دانشگاهی بسیار مهم و اساسی است و اجرای این برنامه‌ها توسط گروه برنامه‌ریز می‌تواند به کتابخانه در انجام رسالت خود کمک زیادی نماید، به همین دلیل نباید مدیران کتابخانه‌ها در دوره‌های کوتاه مدت هدایت کتابخانه را بر عهده داشته باشند و باید به آن‌ها اجازه داد که لااقل برنامه‌های خود را در کتابخانه اجرا کنند. با تاکید فراوان بر تخصص و تسلط مدیر کتابخانه دانشگاه بر امور جاری کتابخانه و جامعه اطلاعاتی، پژوهش نامبرده پیشنهاد می‌کند که مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در عصر حاضر باید به افراد جوانی سپرده شوند که با تکنولوژی‌های اطلاعات و اطلاع‌رسانی آشنایی کامل داشته و کتابخانه را بر اساس این فناوری‌ها و با توجه به نیازهای نسل جوان پژوهشگران که به صورت حتم بصورتی گسترده بر تکنولوژی‌های روز تکیه خواهند داشت آماده کند و کتابخانه و مجموعه آن آماده گذر از عصر کاغذی به عصر دیجیتالی باشد.

مک مونی^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش خود در مورد نقش مدیریت کتابخانه‌ها به بیان این نکته می‌پردازد که چگونه در اداره کتابخانه گروهی تخصص و مهارت لازم در اصول اطلاع‌رسانی و تهیه اطلاعات بر پایه اصول مدیریتی را نادیده گرفته و بیان می‌دارند که تخصص در علوم فراهم‌آوری اطلاعات و مدیریت انسانی در اداره کتابخانه چندان لازم نیست. این پژوهشگر با برشمردن شرایط لازم برای احراز مدیریت کتابخانه به بیان شرایط پیچیده و لزوم داشتن مهارت‌های گسترده در زمینه‌های مربوطه می‌پردازد و بسیار تاکید می‌کند که سپردن تصدی مدیریت کتابخانه‌های سازمان به افرادی که از این صلاحیت‌ها بی‌بهره‌اند حتی می‌تواند بسیار خطرناک هم باشد.

1. Hernon, et.al.

2. McMonemy

شاختر^۱ (۲۰۰۵) نیز در گزارش تحقیق خود تحت عنوان "مهارت‌های رهبری برای مدیران کتابخانه‌ها" می‌نویسد که امروزه سازمان‌ها وجوه پیچیده‌ای از نیازهای سازمانی، اطلاعات جهانی، نگرش استفاده‌کنندگان و نحوه درخواست اطلاعات از سوی آن‌ها، خرید اطلاعات مرتبط، دسترس‌پذیری آن‌ها و ارزیابی استفاده آن‌ها را در نهادی تحت عنوان کتابخانه فراهم آورده‌اند و بسیار روشن است که هدایت چنین نهادی باید در تمام زمینه‌هایی که این نهاد با آن‌ها در ارتباط است بینش عمیق داشته و از دانش و مهارت کافی نیز برخوردار باشد. ارزیابی مدیران کتابخانه‌ها نیز باید مد نظر گردانندگان سازمان باشد. این پژوهشگر با بیان این نکته که داشتن مهارت‌های ارتباطی مدیر کتابخانه با کارکنان کتابخانه و سازمان مادر می‌تواند در آینده کتابخانه موثر باشد، حمایت کارکنان کتابخانه از مدیر کتابخانه را هم بسیار اساسی ذکر کرده و آنرا در نتیجه آگاهی مدیر از روند کاری و وظایف افراد کتابخانه می‌داند.

آلارد^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان "مدیران کتابخانه‌ها و اطلاعات در دنیای ۲"، به تبیین شرایطی می‌پردازد که کتابداران در آینده با آن‌ها روبرو خواهند شد. دسترسی به اطلاعات در قالب‌های متفاوت، تنوع نگرش‌های استفاده‌کنندگان از کتابخانه، دیدگاه‌ها و عقاید و نیز تجارب و مهارت‌های آن‌ها در کنار تفاوت نسل سبب می‌شود که مدیران کتابخانه‌ها با شرایط خاصی روبرو شوند. تامین اطلاعات در شرایطی که نیاز به کتابخانه فیزیکی کم‌رنگ تر می‌شود، استفاده از اطلاعات به صورت اشتراکی و یا خرید اطلاعات با صرف هزینه‌های بالا و یا بدون هزینه از جمله عواملی هستند که مدیران کتابخانه با اطلاعات کافی باید به استقبال آن‌ها بروند. پیشبینی تغییرات در شرایط آتی کتابخانه از مهم‌ترین عوامل تاثیر گذار در موجودیت کتابخانه‌ها خواهد بود. نقش مدیریت با آینده کتابخانه گره خورده است و یک مدیریت ضعیف ممکن است باعث از بین رفتن سازمان کتابخانه شود.

ویلسون و کرال^۳ (۲۰۰۸) با مطالعه وضعیت مدیران کتابخانه‌ها در بریتانیا در مقایسه با سایر کشورها به این نتیجه رسیدند که کتابخانه‌ها از نظر مدیریت در وضعیت خوبی قرار ندارند. در شرایطی که کتابخانه‌ها با کمبود نیروی انسانی متخصص، استرس‌های کاری و حرفه‌ای و نامتناسب بودن سطح پرداخت‌ها مواجه‌اند، ضعف مدیریت و یا نبود مدیر جایگزین باعث رکود در کتابخانه خواهد شد. در شرایطی که بودجه‌های کتابخانه‌ها در شرایط سخت همواره با کاهش روبرو بوده

1 . Schachter

2 . Allard

3 . Wilson & Crawl

است، تکنولوژی با سرعتی سرسام آور در حال پیشرفت است، انتظارات کاربران مدام در حال افزایش است و سیاست‌های اداره کتابخانه نیز دستخوش تغییرات اساسی شده است، تنها با استفاده از حسابداری و مسئولیت پذیری توأم با خلاقیت و نوآوری مدیر، یک کتابخانه می‌تواند به حیات خود ادامه دهد. در پژوهش ویلسون و کرال بین دو نقش مدیریت و رهبری تفاوت قائل شده و رهبری برتر از مدیریت تبیین شده است. در پایان این پژوهش پیشنهاد شده است که روند مدیریت موثر در کتابخانه باید به رهبری موثر تغییر یابد و در شرایط جاری، مدیر کتابخانه علاوه بر نقش‌های مدیریتی باید نقش رهبری در کتابخانه را نیز بپذیرد.

مطالعات دیگری توسط لوئینگ و تانگ^۱ (۲۰۰۶)، یوگا^۲ (۲۰۰۸)، ملو و سامپایو^۳ (۲۰۰۳)، نیز هریک به بررسی مسائل مدیریتی کتابخانه‌های دانشگاهی و شرایط خاص آن، و ارائه راه حل پیرامون مسائل مربوطه پرداخته‌اند.

در ایران مطالعات متفاوتی در زمینه‌های مربوط به مدیریت کتابخانه‌ها صورت گرفته است. از میان آن‌ها می‌توان به مطالعه‌ای اشاره کرد که در سال ۱۳۷۳ توسط کمیون اطلاع‌رسانی شورای پژوهش‌های علمی کشور انجام شد (غریبی، ۱۳۷۳). در این پژوهش مشخص شد که در آن زمان حدود ۷۰٪ مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی از تحصیلاتی غیر از کتابداری برخوردارند و بعد از پذیرش پست مدیریت کتابخانه به کسب تجربه در این زمینه پرداخته‌اند. در این پژوهش مشخص شد که بیش از ۴۳٪ از مدیران وقت کتابخانه‌های دانشگاهی بیش از ده سال تجربه مدیریت کتابخانه را داشته‌اند.

در پژوهش دیگری که توسط درودی (۱۳۸۷) در مورد شیوه مدیریت راهبردی در اداره کتابخانه‌ها گزارش شده است، نویسنده با برشمردن امتیازات روش مدیریت راهبردی در اداره کتابخانه، به ارائه راهکارهای لازم برای بهره‌گیری از این روش پرداخته است.

در مطالعه دیگری که در مورد استفاده از روش مدیریت EFQM^۴ در اداره کتابخانه‌ها شده است (آخشیک، ۱۳۸۶)، نویسنده به لزوم استفاده از روش‌های مدیریتی غیر متمرکز در اداره کتابخانه پرداخته است. در این پژوهش مدیریت فناوری اطلاعات در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی شاپور را با الگوی تعالی سازمانی بررسی شده است.

-
1. Levinge, et al.
 2. Ugah
 3. Mello, et al.
 4. European Foundation of Quality Management

نتایج این پژوهش حکایت از این داشت که در مجموع، وضعیت کیفیت مدیریت فناوری اطلاعات در این دانشگاه‌ها در سطح زیر متوسط است.

در مطالعه دیگری که توسط زوارقی (۱۳۸۰) انجام شد، این پژوهشگر با بررسی ادبیات انجام گرفته در این راستا به بررسی اصول سیستم‌های اطلاعات مدیریت^۱ MIS می‌پردازد. در این مقاله پژوهشگر با تبیین سیستم اطلاعات مدیریت به عنوان پدیده‌ای که متشکل از سه جزء سیستم، اطلاعات و مدیریت است بیان می‌کند که MIS به معنی مدیریت برپایه اطلاعات می‌باشد. بر پایه این پژوهش دو عامل استراتژی رقابت و کاهش هزینه‌ها برای مدیریت در قرن ۲۱ بسیار اساسی می‌باشند. این پژوهشگر در پایان عنوان می‌دارد که مدیریت در بهره‌گیری از مظاهر جدید فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی باید الزامات اخلاقی چون: ۱- بهبود کیفیت خدمات دستگاه‌های حکومتی ۲- اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات مردم ۳- دوطرفه بودن جریان اطلاعات میان مردم و حکومت را رعایت کند.

در پژوهش دیگری که توسط مکوندی (۱۳۸۶) تحت عنوان "مدیریت کیفیت فراگیر، رخنه‌ای در مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی" انجام شد، بهره‌وری از شیوه‌های مدیریت کیفیت با ارائه ابزارهای مدیریتی نوین بررسی شد. از سوی دیگر یکی از اهداف عمده کتابخانه‌ها پاسخ‌گویی به نیاز مراجع کنندگان است، لذا عدم تمرکز بر نیازها اجرای مدیریت کیفیت را به حداقل می‌رساند. این امر حتی در زمانی که فرآیندها و اصول تعریف شده‌اند امکان‌پذیر است.

نوری (۱۳۸۴) نیز در پژوهشی، میزان آمادگی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در تهران را برای پیاده‌سازی مدیریت کیفیت فراگیر (TQM)، مورد بررسی قرار داد. محقق از این پژوهش نتیجه گرفت که برای اجرای مدیریت کیفیت فراگیر در کتابخانه‌های مورد بررسی، در مرحله اول، باید در سیستم پاداش و ترفیع و سپس در مقوله‌های «توجه به مشتری»، «مشارکت کارکنان» و «وضعیت رهبری»، تحولات اساسی صورت گیرد.

در پژوهش فرج‌پهلوی و آخشیک (۱۳۸۷) تحت عنوان سنجش کیفیت عملکرد مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران اهواز با استفاده از مدل EFQM دو هدف عمده مورد توجه قرار گرفت (۱) تعیین وضعیت عملکرد مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران براساس مدل تعالی سازمانی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت (EFQM) (۲) بررسی کارآمدی مدل تعالی سازمانی در محیط کتابخانه‌ها. این پژوهش نشان داد که کیفیت مدیریت در کتابخانه‌های مورد بررسی، در

سطحی بسیار پایین تر از متوسط قرار دارد. پرداختن به نقاط ضعف و تلاش در جهت مرتفع ساختن آن‌ها و نیز تقویت نقاط بهبود مدیریت کتابخانه‌های مورد بررسی، می‌تواند سبب ساز ارتقاء کیفیت مدیریت در این کتابخانه‌ها گردد. این پژوهش نشان داد که الگوی تعالی سازمانی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت که تا کنون بیشتر در مؤسسات صنعتی و در موارد اندکی در مؤسسات خدماتی غیر کتابداری به کار گرفته شده، این قابلیت را دارد که با اندک تغییرات و تعدیل‌هایی با محیط کتابخانه و خدمات آن سازگار شده و در این محیط نیز به کار گرفته شود.

یافته‌های پژوهش

در اینجا به بررسی و شرح یافته‌های پژوهش حاضر بر اساس پرسشهای پژوهش می‌پردازیم.

پرسش یک: ثبات دوره مدیریت در بین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران چگونه است؟

داده‌های لازم برای پاسخ به این سؤال در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱: مدت نسبی تعویض مدیر کتابخانه

درصد	فراوانی	
۰,۰	۰	کمتر از یک سال
۱۷,۴	۱۲	یک تا دو سال
۴۰,۶	۲۸	سه تا چهار سال
۴۲,۰	۲۹	غیره

برای اینکه معیاری برای ثبات یا بی ثباتی بیابیم ناچار مدت نسبی تعویض کمتر از ۳ سال را نشان بی ثباتی، و بیشتر یا مساوی ۳ سال را نشانه ثبات گرفتیم. نتیجه در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: مدت نسبی تعویض مدیران کتابخانه‌های مورد بررسی

درصد	فراوانی	
۱۷/۴	۱۲	کمتر از ۳ سال
۸۲/۶	۵۷	بزرگتر یا مساوی ۳ سال

حال باید آزمون کنیم که آیا فراوانی افرادی که گزینه کمتر از ۳ سال را انتخاب کرده‌اند بیشترند یا افرادی که گزینه دوم را انتخاب کرده‌اند؟ پس فرض آماری زیر را خواهیم داشت:

$$H_0 : p_1 \geq p_2$$

$$H_1 : p_1 < p_2$$

اگر فرض صفر پذیرفته شود، می‌گوییم که ثبات دوره مدیریت کم؛ و اگر فرض مقابل پذیرفته شود، دوره مدیریت را با ثبات تلقی خواهیم کرد. برای آزمون این فرض از آزمون دوجمله‌ای^۱ استفاده می‌شود که حاصل آن جدول ۳ می‌باشد.

جدول ۳: آزمون دوجمله‌ای برای مدت نسبی تعویض مدیر کتابخانه

سطح معنی داری	درصد	فراوانی	
< ۰,۰۰۱	۱۷,۴	۱۲	کمتر از ۳ سال
	۸۲,۶	۵۷	بزرگتر یا مساوی ۳ سال

فرضیه صفر وقتی پذیرفته می‌شود که درصد مشاهده شده برای کمتر از ۳ سال، ۵۰ یا بیشتر باشد؛ با توجه به اختلاف فاحش و سطح معنی داری آزمون که کمتر از ۰/۰۰۱ است، فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل را که ثبات دوره مدیریت است پذیرفته می‌شود. پس می‌توان گفت که: ثبات دوره مدیریت در بین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در سطح مناسبی است.

پرسش دوم: عملکرد مدیر کتابخانه از نظر کارمندان کتابخانه به چه صورت است؟

چون گویه‌های مربوط به این پرسش به صورت طیف (لیکرت) بیان شده‌اند و می‌توان مقادیر حاصل را دارای مقیاس فاصله‌ای و در نتیجه کمی در نظر گرفت، در نتیجه برای پاسخگویی به این پرسش از آزمون میانگین یک گروه استفاده می‌شود. به این صورت که اگر میانگین سه گویه مربوط به این پرسش بیشتر از ۳ باشد عملکرد را خوب و مناسب ارزیابی کرده و اگر کمتر یا مساوی ۳ باشد نامناسب ارزیابی خواهد شد:

$$H_0 : \mu \leq 3$$

$$H_1 : \mu > 3$$

در این رابطه از آزمون تی استفاده می‌شود که آماره آن به صورت زیر است:

$$t = \frac{\bar{X} - 4}{s/\sqrt{n}}$$

نمونه است. نتیجه این آزمون در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

^۱ Binomial

جدول ۴: آزمون t برای عملکرد مدیر

میانگین	آماره t	سطح معنی داری
۳,۴۴	۴,۲	۰,۰۰۱ <

جدول ۴ میانگین عملکرد را ۳/۴۴ نشان می‌دهد و آماره آزمون t برابر با ۴/۲ با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ است. در نتیجه فرض صفر رد می‌شود و می‌توان پذیرفت که عملکرد مدیر بیشتر از حد متوسط و نزدیک به خوب است.

پرسش سوم: چه رابطه‌ای بین تخصص مدیران و روش‌های مدیریتی آنان وجود دارد؟
متغیر وابسته در این پرسش، گویه شماره ۱ پرسشنامه است و متغیرهای مستقل این پرسش گویه‌های شماره ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰ و ۲۱ هستند. با توجه به اینکه گویه‌های وابسته و مستقل همگی کیفی هستند نمی‌توان آن‌ها را ادغام کرد و یک آزمون انجام داد؛ از این روی رابطه متغیر وابسته و متغیرهای مستقل به صورت تک به تک سنجیده شده است. هنگامی که با متغیرهای کیفی روبرو هستیم برای یافتن رابطه از آزمون مجذور کای پیرسن، و ضریب توافق کرامر استفاده می‌شود. آزمون مجذور کای پیرسن برای پی بردن به وجود ارتباط و عدم ارتباط، و ضریب کرامر برای پی بردن به شدت و جهت هماهنگی یا همبستگی دو متغیر به کار می‌روند.

جدول ۵: جدول توافقی تخصص و خط مشی و آماره کای مربع و ضریب کرامر

خط مشی		تخصص کتابداری	
ندارد	دارد	دارد	ندارد
۰	۳۰	دارد	ندارد
۹	۳۰	ندارد	دارد
۶.۱		آماره کای مربع پیرسن (تصحیح شده)	
۰,۰۱۴		سطح معنی داری	
۰,۳۴		ضریب کرامر	

جدول ۵ برای نمایش رابطه تخصص مدیر و خط مشی کتابخانه آورده شده است. ۳۰ نفر که معتقد به تخصص مدیر خود بوده‌اند معتقد به داشتن خط مشی در کتابخانه بوده‌اند و به همین

صورت آزمون کای مربع برای آزمون فرض استقلال سطر (متغیر وابسته) و ستون (متغیر مستقل) ارایه شده است و چون سطح معنی داری آن کمتر از $0/05$ است نشان می‌دهد که تخصص مدیر و داشتن خط مشی به هم ربط دارند. ضریب کرامر هم که عددی بین 0 و 1 است مقدار $0/34$ را نشان می‌دهد که مقدار رابطه مناسبی را نشان می‌دهد. چون یکی از سلول‌ها صفر است پس باید از آماره تصحیح شده استفاده شود که مقدار $0/5$ به سلول‌ها اضافه می‌شود و دوباره آماره محاسبه می‌گردد.

جدول ۶: جدول توافقی تخصص و خط مشی مدون و مکتوب

خط مشی مدون و مکتوب			
ندارد	دارد		
۱۰	۲۰	دارد	تخصص کتابداری
۱۹	۲۰	ندارد	
۱,۶۵		آماره کای مربع پیرسن	
۰,۱۹۹		سطح معنی داری	
۰,۱۶		ضریب کرامر	

جدول ۶ برای نمایش رابطه تخصص مدیر و خط مشی مدون و مکتوب کتابخانه آورده شده است. 20 نفر که معتقد به تخصص مدیر خود بوده‌اند، معتقد به داشتن خط مشی مدون و مکتوب در کتابخانه بوده‌اند؛ و 10 نفر که مدیر را متخصص دانسته‌اند، به وجود خط مشی مکتوب در کتابخانه باور نداشته‌اند. مقدار آماره کای مربع $1/65$ با سطح معنی داری $0/199$ به دست آمده و چون از $0/05$ بیشتر است، در نتیجه رابطه‌ای بین تخصص مدیر و داشتن خط مشی مکتوب نیست. ضریب کرامر هم مقدار $0/16$ را نشان می‌دهد که مقدار رابطه مناسبی را نشان نمی‌دهد. باید توجه داشت که دلیل اینکه رابطه‌ای مشاهده نمی‌شود شاید این باشد که مکتوب بودن خط مشی در کتابخانه‌های مورد نظر مرسوم نیست.

جدول ۷ برای نمایش رابطه تخصص مدیر و داشتن شرح وظایف مکتوب کارمندان کتابخانه آورده شده است. مقدار آماره کای مربع $0/001$ با سطح معنی داری $0/98$ به دست آمده و چون از $0/05$ بیشتر است در نتیجه رابطه‌ای بین تخصص مدیر و داشتن شرح وظایف مکتوب برای کارمندان نیست. ضریب کرامر هم مقدار $0/003$ را نشان می‌دهد که مقدار رابطه بسیار ضعیفی را در حد صفر نشان می‌دهد.

جدول ۷: جدول توافقی تخصص و شرح وظایف مکتوب کارمندان

شرح وظایف مکتوب کارمندان			
ندارد	دارد		
۷	۲۳	دارد	تخصص کتابداری
۹	۳۰	ندارد	
۰,۰۰۱		آماره کای مربع پیرسن	
۰,۹۸		سطح معنی داری	
۰,۰۰۳		ضریب کرامر	

ولی نکته مهم این است که وجود معاون دارای تخصص کتابداری نیز سهم قابل توجهی در این مورد خواهد داشت جدول ۸ به این موضوع توجه نموده است.

جدول ۸: جدول توافقی تخصص و شرح وظایف مکتوب کارمندان

شرح وظایف مکتوب کارمندان		معاون دارای تخصص کتابداری	
ندارد	دارد		
۷	۱۳	دارد	تخصص کتابداری
۰	۳۰	ندارد	
۹,۴۸		آماره کای مربع پیرسن (اصلاح شده)	
۰,۰۰۲		سطح معنی داری	
شرح وظایف مکتوب کارمندان		معاون فاقد تخصص کتابداری	
ندارد	دارد		
۰	۱۰	دارد	تخصص کتابداری
۱۰	۰	ندارد	
۱۵,۲		آماره کای مربع پیرسن (اصلاح شده)	
< ۰,۰۰۱		سطح معنی داری	

جدول ۸ نشان می دهد که اگر معاون دارای تخصص باشد و مدیر نباشد (قسمت اول جدول) در همه موارد شرح وظایف مکتوب وجود داشته، و وقتی هر دو فاقد تخصص باشند در هیچ موردی شرح وظایف مکتوب وجود نداشته است. در نتیجه، اگر در جدول ۸ تخصص مدیر با وجود شرح وظایف مکتوب رابطه نداشته، به دلیل این است که معاونان متخصص هم شرح وظایف مکتوب به کارمندان ارائه داده اند و این نتیجه حاصل آمده است. در هر قسمت اول جدول مشاهده می شود تخصص مدیر و معاون با هم با داشتن شرح وظایف مکتوب برای کارمندان رابطه معنی دار دارد و در قسمت دوم جدول هم وقتی تنها مدیر متخصص باشد باز هم تخصص او با داشتن شرح وظایف کارمندان رابطه معنی دار دارد. با این کار اثر تخصص معاون در نتیجه گیری

در مورد تخصص مدیر کنترل شد.

جدول ۹: جدول توافقی تخصص مدیر و رعایت استانداردها

رعایت استانداردها			
متوسط به پایین	زیاد و خیلی زیاد		
۱۱	۱۹	دارد	تخصص کتابداری
۲۴	۱۵	ندارد	
۴,۲		آماره کای مربع پیرسن	
۰,۰۴۱		سطح معنی داری	
۰,۲۵		ضریب کرامر	

جدول ۹ برای نمایش رابطه تخصص مدیر و رعایت استانداردها آورده شده است. مقدار آماره کای مربع $4/2$ با سطح معنی داری $0/041$ به دست آمده و چون از $0/05$ کمتر است در نتیجه بین تخصص مدیر و رعایت استانداردها رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. ضریب کرامر هم مقدار $0/25$ را نشان می‌دهد که مقدار رابطه مناسبی را نشان می‌دهد. یعنی اگر مدیر تخصص کتابداری داشته باشد استانداردهای کتابخانه دانشگاهی را بیشتر رعایت می‌کند.

جدول ۱۰ برای نمایش رابطه تخصص مدیر و ارتباط با گروه‌های آموزشی آورده شده است. مقدار آماره کای مربع $0/568$ با سطح معنی داری $0/753$ به دست آمده و چون از $0/05$ بیشتر است در نتیجه رابطه‌ای بین تخصص مدیر و ارتباط با گروه‌های آموزشی نیست. ضریب کرامر هم $0/091$ است که این مقدار، رابطه مناسبی را نشان نمی‌دهد.

جدول ۱۰: جدول توافقی تخصص مدیر و ارتباط با گروه‌های آموزشی

ارتباط با گروه‌های آموزشی				
کم و خیلی کم	متوسط	زیاد و خیلی زیاد		
۶	۱۵	۱۰	دارد	تخصص کتابداری
۵	۲۱	۱۲	ندارد	
۰,۵۶۸			آماره کای مربع پیرسن	
۰,۷۵۳			سطح معنی داری	
۰,۰۹۱			ضریب کرامر	

جدول ۱۱ برای نمایش رابطه تخصص مدیر و مسئولیت نهایی گزینش مواد سفارشی آورده شده است. مقدار آماره کای مربع $8/78$ با سطح معنی داری $0/032$ به دست آمده و چون از $0/05$ کمتر است در نتیجه بین تخصص مدیر و مسئولیت نهایی گزینش مواد سفارشی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضریب کرامر هم $0/357$ است که وجود رابطه را تایید می‌کند. وقتی مدیر تخصص

کتابداری دارد نسبت به وقتی این تخصص را ندارد بیشتر مسئولیت نهایی گزینش مواد سفارشی را به عهده می‌گیرد.

جدول ۱۱: جدول توافقی تخصص مدیر و مسئولیت نهایی گزینش مواد سفارشی

مسئولیت نهایی گزینش مواد سفارشی					
رییس	کمیته	مسئول بخش	غیره		
۱۳	۶	۸	۴	دارد	تخصص کتابداری
۶	۱۹	۹	۴	ندارد	
۸,۷۸				آماره کای مربع پیرسن	
۰,۰۳۲				سطح معنی داری	
۰,۳۵۷				ضریب کرامر	

جدول ۱۲: جدول توافقی تخصص مدیر و وجود بخش نمایه سازی و چکیده نویسی

بخش نمایه سازی و چکیده نویسی			
دارد	ندارد		
۲۴	۶	دارد	تخصص کتابداری
۱۱	۲۸	ندارد	
۱۸,۲		آماره کای مربع پیرسن	
<۰,۰۰۱		سطح معنی داری	
۰,۵۱۴		ضریب کرامر	

جدول ۱۲ برای نمایش رابطه تخصص مدیر و وجود بخش نمایه سازی و چکیده نویسی آورده شده است. مقدار آماره کای مربع $18/2$ با سطح معنی داری کمتر $0/001$ به دست آمده و چون از $0/05$ کمتر است در نتیجه بین تخصص مدیر و وجود بخش نمایه سازی و چکیده نویسی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضریب کرامر هم $0/514$ است که وجود رابطه نسبتاً شدیدی را تایید می‌کند. وقتی مدیر تخصص کتابداری دارد نسبت به وقتی این تخصص را ندارد به وجود بخش نمایه سازی و چکیده نویسی اهمیت بیشتری می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

اصولاً هدف اصلی مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی سعی در پر بار ساختن آموزش، پژوهش و ارتقاء کیفیت مراجعه‌کنندگان است و از آنجایی که کتابخانه‌ها برای تحقق این هدف والا بوجود آمده‌اند، افرادی که در این کتابخانه‌ها تحت عناوین مدیر یا رئیس فعالیت می‌کنند

باید جهت پیشبرد مقاصد کتابخانه اعم از مجموعه سازی، سازماندهی و اشاعه اطلاعات کوشش کنند و تنها به تنظیم برنامه‌ها، صدور ابلاغ‌ها، دستورات و بخشنامه‌ها نپردازند. آن‌ها در جایگاه مدیران کتابخانه باید بر بخشهای مختلف کتابخانه‌ها نظارت کافی داشته باشند و تا حد امکان استانداردها را رعایت کنند و از اصول و دانش مدیریت مطلع باشند.

پژوهش حاضر به ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌ها از دیدگاه کارکنان آن‌ها پرداخت. کلیه کارکنان ده دانشگاه مادر که دارای کتابخانه‌های مرکزی می‌باشند به عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار داده شد. ۴۴/۹ درصد جامعه آماری اذعان نمودند که مدیر کتابخانه دارای تخصص کتابداری و ۵۵/۱ درصد فاقد مدیر متخصص کتابدار بوده‌اند اما ۷۱ درصد آن‌ها اظهار نموده‌اند که معاون کتابخانه دارای تخصص کتابداری می‌باشد. بیش از ۵۰ درصد نمونه اظهار نمودند که مسئول بخش مرجع، مسئول خدمات فنی، مسئول امانت، مسئول نشریات چاپی و مسئول بانک اطلاعات کتابخانه خودشان را کتابدار گفته‌اند. مدرک اکثر مدیران کتابخانه‌های فوق یعنی (۹۵/۷) در صد دکترا، و ۴/۳ در صد فوق لیسانس و لیسانس می‌باشد. مدیریت ۶۲/۳ درصد این مدیران بیش از ۳ سال می‌باشد و ۴۰/۶ در صد نمونه، تعویض مدیر کتابخانه را ۳ تا ۴ سال نوشته‌اند. آن‌ها نظارت مدیران را بر امور در حد متوسط دانسته‌اند اما بیش از نیمی از آن‌ها یعنی ۵۷/۹ در صد، عملکرد مدیران خود را خوب ارزیابی کرده‌اند. ۵۸ درصد خط مشی کتابخانه خود را مکتوب و مدون و ۴۳ در صد اظهار نمودند که خط مشی ذهنی بوده و مدون نیست و تقریباً نیمی از نمونه به عدم رعایت استانداردهای کتابخانه‌ای اذعان نموده‌اند؛ و فقط ۳۱/۸ در صد نمونه اظهار نموده که کتابخانه‌های آن‌ها با گروه‌های آموزشی در ارتباط می‌باشند. در جواب پرسش اول پژوهش مبنی بر چگونگی ثبات دوره مدیریت در بین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، باید گفت با فرض طول دوره مدیریت کمتر از سه سال ملاک بی‌ثباتی است، مشاهده شد که فراوانی افرادی که گزینه بالاتر از سه سال را انتخاب کرده‌اند بیشتر می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که ثبات دوره مدیریت در بین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در سطح مناسبی است.

در جواب پرسش دوم پیرامون چگونگی عملکرد مدیر کتابخانه از نظر کارکنان او، با استفاده از آزمون میانگین یک گروه و آزمون تی، عملکرد مدیران ارزیابی شد و میانگین عملکرد ۳/۴۴ نشان داد که می‌توان پذیرفت عملکرد مدیران بیشتر از حد متوسط و تقریباً نزدیک به خوب می‌باشد.

در پاسخ به سوال سه پژوهش مبنی بر چگونگی رابطه بین تخصص مدیران و روش‌های مدیریتی آنان، باید گفت که بررسیها و محاسبات آماری نشان داد رابطه ای بین تخصص کتابداری مدیران کتابخانه‌ها و خط مشی آن‌ها وجود ندارد. همینطور رابطه‌ای بین مدیران و داشتن شرح وظایف مکتوب کارمندان کتابخانه‌ها نیز وجود ندارد. از نظر نویسندگان، دلیل این امر می‌تواند این باشد که مکتوب بودن خط مشی یا شرح وظایف در کتابخانه‌های مورد نظر مرسوم نیست ولی این نکته مهم را باید در نظر گرفت که وجود معاون و مسئولین بخش‌ها با تخصص کتابداری سهم بسیار قابل توجهی در این مورد داشته است. اما برای نمایش رابطه مدیر کتابدار و مسئولیت نهائی گزینش مواد سفارشی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب کرامر هم $0/375$ می‌باشد که وجود رابطه را تایید می‌کند و وقتی مدیر تخصص کتابداری دارد نسبت به زمانی که این تخصص را ندارد بیشتر مسئولیت نهائی گزینش مواد سفارشی را برعهده می‌گیرد. همچنین برای نمایش رابطه تخصص مدیر و وجود بخش نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی رابطه معناداری وجود دارد. ضریب کرامر هم $0/514$ است که وجود رابطه نسبتاً قوی را تایید می‌کند و نشان می‌دهد که وقتی مدیر تخصص کتابداری دارد نسبت به زمانی که این تخصص را ندارد به وجود بخش نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی اهمیت بیشتری می‌دهد.

می‌توان اینطور استنباط کرد که کتابخانه‌های امروزی درحالی‌که به سرعت به سوی دیجیتالی‌سازی و الکترونیکی شدن پیش می‌روند، نیازمند مدیرانی هستند که علاوه بر تخصص کتابداری از آخرین پیشرفت‌های تکنولوژی مطلع و بر انواع نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای اشراف داشته باشند و مهم‌تر آنکه از اصول و دانش مدیریت بهره کافی برده باشند. با توجه به یافته‌های این پژوهش مشاهده می‌شود که کتابخانه‌های مرکزی باید توسط کتابداران متخصص اداره شوند تا استانداردها اعمال گردد، تا خط مشی‌ها و شرح وظائف مدون و مکتوب شوند، ارتباط با گروه‌های آموزشی نزدیک‌تر شود و کمیته کتاب فعالیت خود را منطقی‌تر و اصولی‌تر ادامه دهد.

در خاتمه پیشنهاد می‌شود که اداره کتابخانه‌های مرکزی به کتابداران متخصص واگذار شود که دانش کتابداری را به صورت تخصصی فرا گرفته و بطور یقین تجربیات خود را در کتابخانه بخوبی می‌توانند استفاده کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که مدیران متخصص کتابدار در دوره‌های کوتاه مدت "مدیریت" شرکت کرده و با افزایش دانش مدیریت خود بر پویایی و کارایی کتابخانه‌های خود بفزایند. علاوه بر آن، بهتر است که مدیران غیر کتابدار، هم در دوره‌های کوتاه مدت مدیریت و هم در دوره‌های مختلف کتابداری شرکت نمایند. مدیران غیر کتابدار بهتر است که معاون یا مدیر داخلی خود و نیز سرپرستان بخش‌های مختلف کتابخانه را از افرادی استفاده کنند که تخصص کتابداری داشته باشند.

فهرست منابع

- آخشیک، سمیه سادات (۱۳۸۶). بررسی مقایسه ای سنجش عملکرد مدیریت فناوری اطلاعات در کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندیشاپور با استفاده از الگوی تعالی سازمانی (EFQM). پایان نامه کارشناسی ارشد. اهواز: دانشگاه شهید چمران اهواز.
- درودی، فریبرز (۱۳۸۷) کاربرد مدیریت راهبردی در کتابخانه. فصلنامه کتاب، شماره ۷۴.
- زوارقی، رسول (۱۳۸۰) سیستم های اطلاعات مدیریت MIS. مجله الکترونیکی نما، شماره چهارم، دوره اول.
- غریبی، حسین (۱۳۷۳). بررسی وضعیت نیروی انسانی در بخش کتابداری و اطلاع‌رسانی. کمیون اطلاع‌رسانی شورای پژوهش های علمی کشور.
- فرج پهلوی، عبدالحسین و سمیه سادات آخشیک. (۱۳۸۸) سنجش کیفیت عملکرد مدیریت کتابخانه- های دانشگاه شهیدچمران اهواز با استفاده از مدل EFQM. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی. ش. ۴۵، بهار ۱۳۸۸.
- گیسک، جوآن و بٹ مک نیل (۱۳۸۸). اصول عملی مدیریت کتابخانه: ترجمه نصرت ریاحی‌نیا، حمیدرضا جمالی مهموئی. کتابدار.
- مکوندی، آذر (۱۳۸۶) مدیریت کیفیت فراگیر: رخنه‌ای در مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. نما، دوره هفتم شماره سوم.
- نوری، رسول (۱۳۸۴). «میزان آمادگی کتابخانه‌های دانشگاهی علوم پزشکی تهران برای پیاده سازی مدیریت کیفیت فراگیر (TQM)». مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان. ۲ (۱)، ص. ۵۴-۶۴.
- ALIA 2006 Biennial Conference: CLICK '06, Perth, Western Australia.
- Allard S (2009) Library managers and information in World 2.0. Library Management, Vol. 30 (1/2). P. 57-68
- Hernon H, Powell R, Young AP. (2001). University library directors in association with research libraries: the next generation. College and Research Libraries. Vol 1. No 1. P. 147
- Kinkus, J (2007) Project management skills: A literature review and content analysis of librarian project announcements. College and Research Libraries. Vol 22 (3).
- Levinge, L; Tang, K (2006) The impact of leadership on Library quality: McMonemy D (2008) "Or you get it or ain't" the nature of leadership in libraries. Library Review, Vol 57, No. 4. P. 265-268

- Mello, L; Sampaio, M. (2003). "Evaluation and Quality Libraries Performance: A View from Portugal and Brazil", Available at: <http://eprints.rclis.org/archive/00003633/02/PosterMeloSampaio-Northumbria-4.pdf>. Retrieved 28 March 2008.
- O'Conner, S (2007). The heretical library manager for the future. *Academic Research Library*, 11 (3)
- Outcomes of a benchmarking project between ATN libraries In Proceedings of the
- Schachter D (2005) Leadership skills for library managers. *Information Outlook*, Vol. 9. No. 1.
- Ugah AD (2008) Motivation and Productivity in the Library. *Library Philosophy and Practice*. Vol 2 (1). P. 12-17.
- Wilson K, Corral S (2008) Developing public library managers as leaders. *Library Management*, Vol. 29, (6/7). P. 473-488.