

بررسی مقایسه‌ای درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهر تهران بر اساس رشته تحصیلی

مهدی رحمانی^{۱*} و امیررضا اصنافی^۲

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهر تهران بر اساس رشته تحصیلی بود. **روش:** پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های تحلیلی-پیمایشی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان 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. داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته که بر اساس پرسشنامه امیری (۱۳۸۵) تهیه شده بود گردآوری شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که به‌طور کلی بین مهارت‌های عمومی مدیریت مدیران کتابدار و غیر کتابدار تفاوت معناداری وجود دارد و مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی عملکرد بهتری نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی داشتند. همچنین مشخص شد که بین درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس جنسیت و نوع کتابخانه نیز تفاوت معناداری وجود دارد و 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 اهمیت تخصص علم اطلاعات و دانش‌شناسی در مدیریت کتابخانه‌ها است و این اثر می‌تواند با نظر داشت ابعاد مدیریت، طرح‌های را برای بهبود درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها ارائه دهد.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابخانه‌های عمومی، مدیریت کتابخانه، مهارت‌های عمومی مدیریت

^{۱*} نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران، ایران Email: rahmani.mehdi@ut.ac.ir

^۲ استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

مقدمه

فلسفه وجودی هر سازمانی نیاز جامعه است، هر سازمانی اهدافی را دنبال می‌کند، که اعضاء و افراد، مساعی خود را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار می‌برند. می‌توان گفت که کارایی و اثربخشی هر سازمان، تا حد قابل ملاحظه‌ای، به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد (امیرحسینی، ۱۳۷۱، 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، ۸). مدیران برای دسترسی به مدیریت مطلوب به یک سری مهارت‌ها نیاز دارند که به مهارت‌های عمومی مدیریت مشهور هستند. این مهارت‌ها در ۳ سطح فنی، ادراکی و انسانی دسته‌بندی می‌شوند (امیری، ۱۳۸۵). برای دستیابی به مدیریت مطلوب علاوه بر مهارت‌های مدیریتی عوامل دیگری نیز نیاز است که به دلیل گستردگی کار این پژوهش از بیان آن‌ها خودداری کرده است.

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 غیر کتابدار انجام شده است، که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های امیری (۱۳۸۵) و میرحسینی (۱۳۷۱) اشاره کرد. اما پژوهشی درباره مقایسه درک مدیریتی مدیران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی بر اساس رشته تحصیلی مدیر انجام پذیرفته است. در این پژوهش سعی بر آن است که موفقیت مدیران کتابدار و غیر کتابدار سنجیده شود و میان میزان موفقیت آن‌ها بر اساس نوع کتابخانه نیز مقایسه صورت گیرد.

موفقیت یک کتابخانه به میزان توانایی آن در ارائه خدمات به مراجعین 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 مرکز 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. از جمله معیارهای شایستگی برای مدیر کتابخانه، مهارت‌های عمومی مدیریت است. مهارت‌های عمومی مدیریت مهارت‌های مورد نیاز مدیران

هستند که به صورت فنی، انسانی و ادراکی طبقه‌بندی می‌شوند. مهارت به توانایی‌های قابل پرورش شخص که در عملکرد و بقای وظائف منعکس می‌شود بنابراین 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 به این مهارت در کتابخانه‌ها باید توجه شود. طبق بررسی‌های انجام گرفته بسیاری از مدیران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی دارای تخصص غیر کتابداری و اطلاع‌رسانی هستند بنابراین سنجش و مقایسه درک مدیریتی مدیران با تخصص‌های متفاوت به بهبود عملکرد کتابخانه‌ها کمک می‌کند. با در نظر گرفتن این مسائل، پژوهش حاضر در نظر دارد به مقایسه درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهر تهران بر اساس رشته تحصیلی بپردازد.

هدف از پژوهش حاضر بررسی درک مدیریتی مدیران متخصص در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی در دستیابی به مدیریت مطلوب کتابخانه‌های دانشگاهی و کتابخانه‌های عمومی در مقایسه با مدیرانی که فاقد این تخصص هستند در شهر تهران است. بنابراین وضعیت مدیران کتابخانه‌ها در ۳ سطح مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی در پژوهش حاضر سنجیده شد.

در ایران پژوهش‌های مختلفی در باره 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 فامیل روحانی (۱۳۹۲)؛ حریری و کیانی (۱۳۹۱)؛ ریاحی‌نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱)؛ فامیل روحانی، غفاری، داوودی و اسلامیان (۱۳۹۰)؛ شهبازی و صداقت (۱۳۸۷)؛ امیری (۱۳۸۵)؛ و حریری (۱۳۸۳) اشاره کرد.

در خارج از ایران نیز پژوهش‌هایی در مورد بررسی درک مدیریتی مدیران انجام شده است که از آن جمله می‌توان به پژوهش بین^۱ (۲۰۱۵)؛ ماکو^۲ (۲۰۱۵)؛ اولورانسولا^۳ (۲۰۱۴)؛ آلارد^۴ (۲۰۰۹)؛ و مک مومنی^۵ (۲۰۰۸) اشاره کرد.

بررسی پژوهش‌های انجام گرفته نشان از اهمیت مدیریت در کتابخانه‌ها و ارزیابی عملکرد آن‌ها دارد. در ارزیابی‌های انجام گرفته در مورد درک 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 درک مدیریتی مدیران و کتابخانه‌ها سنجیده شود و هر پژوهش فقط ناظر به مدیریت در یک حوزه دانشگاهی یا عمومی است اما پژوهش حاضر در تلاش است تا با بررسی درک مدیریتی مدیران بر اساس مهارت‌های عمومی

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

مدیریت در حوزه کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی تأثیر تخصص و مدرک تحصیلی را در بهبود عملکرد بررسی نماید. بنابراین هدف اصلی از پژوهش حاضر ارزیابی مقایسه‌ای درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی است.

سوال‌ها و فرضیات پژوهش

جهت دستیابی به اهداف پژوهش فرضیات زیر بر اساس پژوهش‌های پیشین ارائه شده است:

۱. بین درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های عمومی مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های ادراکی مدیریت وجود دارد.
۳. بین درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های فنی مدیریت وجود دارد.
۴. بین درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های انسانی مدیریت وجود دارد.
۵. بین درک مدیریتی مدیران بر اساس نوع کتابخانه (عمومی-دانشگاهی) از دیدگاه مهارت‌های عمومی مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد.
۶. بین درک مدیریتی مدیران بر اساس شاخص جنسیت از دیدگاه مهارت‌های عمومی مدیریتی تفاوت معناداری وجود دارند.

روش پژوهش

روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری 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 که از کتابخانه ملی شابکا دریافت نموده‌اند، بود. طبق سایت نهاد کتابخانه‌های عمومی، سایت سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، کتابخانه ملی و بررسی همه دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تعداد کتابخانه‌های عمومی برابر ۱۱۹ کتابخانه با ۲۹۸ کارمند و تعداد کتابخانه‌های دانشگاهی برابر ۱۴ کتابخانه مرکزی با ۴۸۲ کارمند به دست آمد. بنابراین جامعه پژوهش شامل ۷۸۰ نفر بود. طبق فرمول کوکران تعداد افراد نمونه برابر با ۲۵۶ نفر اندازه‌گیری شد. جهت گردآوری اطلاعات موردنیاز از پرسشنامه محقق ساخته با الگوبرداری از پرسشنامه امیری (۱۳۸۵) استفاده شد. جهت استخراج گویه‌های پژوهش منابع موجود در حوزه مدیریت مورد مطالعه قرار گرفت و اصلی‌ترین مهارت‌های

مدیریت استخراج و به‌عنوان گویه اصلی پژوهش انتخاب شدند. همچنین با مطالعه پرسشنامه‌های موجود به‌ویژه پرسشنامه امیری (۱۳۸۵) برخی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریتی ذکر شده نیز استخراج و به‌عنوان گویه انتخاب شدند. در نهایت جهت تأیید روایی پرسشنامه برای ۸ نفر از متخصصان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی^۱ که در زمینه مدیریت کتابخانه‌ها پژوهش انجام داده بودند ارسال شد. بعد از انجام اصلاحات مورد نیاز برای هر کدام از سؤال‌ها دو روش امتیازدهی بر اساس شفافیت گویه و میزان ارتباط گویه با مفهوم مورد بررسی قرار گرفت که در کل، پرسشنامه میانگین نمره ۴/۵ را از ۵ دریافت نمود. پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال در سه بخش مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های فنی و مهارت‌های انسانی، بود. بخش مهارت‌های ادراکی دارای ۸ سؤال، بخش مهارت‌های فنی دارای ۱۳ سؤال و بخش مهارت‌های انسانی دارای ۹ سؤال بود. پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت طراحی شده و از طیف بسیار ضعیف تا بسیار قوی نمره دهی شد. برای سنجش پایایی نیز ابتدا تعداد ۲۰ پرسشنامه دریافت شده را وارد نرم‌افزار SPSS نموده و پایایی آن سنجیده شد. سپس بعد از دریافت تعداد ۱۹۵ پرسشنامه مجدداً عمل فوق تکرار شد و ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد که برابر با ۰/۹۷ بود و پایایی پرسشنامه نیز برابر ۸۵/۴٪ به‌دست آمد.

پرسشنامه از طریق ایمیل و حضوری در اختیار ۱۵۷ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و ۱۰۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی بر اساس میزان پراکندگی کتابداران در کتابخانه‌ها قرار گرفت و تعداد ۱۹۶ پرسشنامه تکمیل شده برگشت که برابر با ۷۶/۵٪ درصد کل نمونه بود. از این تعداد ۷۲ پرسشنامه توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی و ۱۲۴ پرسشنامه توسط کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی تکمیل شده بود. از لحاظ تحصیلات ۱۵۶ پرسشنامه توسط کارمندان دارای مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی تکمیل شده بود و ۳۸ پرسشنامه توسط کارمندان فاقد مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی تکمیل شد و دو نفر رشته تحصیلی خود را ذکر نکرده بودند. از لحاظ مقطع تحصیلی ۷ نفر از پاسخ‌دهندگان دیپلم و زیر دیپلم، ۱۱ نفر فوق‌دیپلم، ۵۲ نفر لیسانس، ۹۹ نفر فوق‌لیسانس بودند و ۲۷ نفر به این سؤال پاسخ نداده بودند.

بعد از آن که زمان تکمیل پرسشنامه‌ها به پایان رسید داده‌ها در نرم‌افزار SPSS و Excel وارد شد. و 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.

یافته‌های پژوهش

۱. دکتر مرتضی کوکبی، دکتر رحمت‌الله فتاحی، دکتر داریوش علی‌محمدی، دکتر سمیه سادات آخشیک، دکتر محمدامین عرفان‌منش، دکتر محسن حاجی‌زین‌العابدینی، دکتر عزیز هدایتی‌خوشمهر و دکتر رحیم شهبازی

قبل از تحلیل سؤال‌های پژوهش، ابتدا باید به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه پرداخته شود تا معلوم گردد که از چه روشی (پارامتری یا ناپارامتری) باید برای تحلیل سؤال‌های پژوهش استفاده کرد. بنابراین 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	p
عملکرد کلی	۳/۴۹۶	۰/۹۲۳	۰/۰۶۳	۰/۵ ۰/۵

همان‌گونه که در جدول ۲۱ مشاهده می‌گردد آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نمره عملکرد کلی مدیران معنادار نیست ($p=۰/۰۵۵$). بنابراین عملکرد کلی مدیران دارای توزیع نرمالی است و می‌توان از تحلیل‌های پارامتریک برای آن استفاده کرد.

فرضیه اول: بین درک مدیریتی مدیران دارای مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های عمومی مدیریت بر اساس نظرات کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد.

برای مشخص کردن اثبات یا رد فرضیه اول با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون تی دو نمونه‌ای استفاده شد. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون T دو نمونه‌ای انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌های دو گروه مدیر کتابدار و غیر کتابدار

متغیر	آزمون لوین		آمار t	درجه آزادی	مقدار p	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	مقدار پی					پایین	بالا
برابر بودن واریانس‌ها	۱	۰/۷۳۰	۵۲۰	۱۹۴	۰۰	۰/۴۵۲	۰/۱۹۸	۰/۷۰۵
برابر نبودن واریانس‌ها	۰/۱۹		۳	۱۹۲/۱۷۷	۰/۱	۰/۴۵۲	۰/۱۹۹	۰/۷۰۴

با توجه به این که مقدار پی آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون تی دو نمونه‌ای با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۲ برمی‌آید مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است ($P=0/001$). بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی است. جهت مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دودسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی عملکرد کلی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
عملکرد کلی مدیران	مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰۴	۳/۷۰۶	۰/۹۱۶	۰/۰۸۹
	مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۹۱	۳/۲۵۳	۰/۸۷۴	۰/۰۹۱

همان‌گونه که از جدول ۳ مشخص است چون میانگین مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی بیشتر است، بنابراین مدیران متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی عملکرد بهتری داشته‌اند. پس فرضیه اول در سطح معنادار ۰/۰۵ تأیید شد.

فرضیه دوم پژوهش: بین درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های ادراکی مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد. برای مشخص کردن اثبات یا رد فرضیه دوم پژوهش با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون تی دو نمونه‌ای استفاده شد. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون T دو نمونه‌ای انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌های دو گروه مدیر کتابدار و غیر کتابدار در مهارت‌های ادراکی مدیریت

متغیر	آزمون لوین		آمار t	درجه آزادی	مقدار p	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	مقدار پی					پایین	بالا
برابر بودن واریانس‌ها	۰/۰۰۲	۰/۹۶۶	۰/۰۶۵	۱۹۳	۰/۰۰۲	۴۰۸	۰/۱۴۵	۶۷۱

۰/		۰/	۰		۳		۰	
۶۶۹	۰/۱۴۷	۴۰۸	/۰۰۲	/۸۱۵	/۰۸۷			برابر نبودن واریانس‌ها
۰/		۰/	۰	۱۹۲	۳			

با توجه به این که مقدار پی آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون تی دو نمونه‌ای با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۳ برمی‌آید مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است ($P=۰/۰۰۲$). بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی در حوزه مهارت‌های ادراکی است. جهت مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دودسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی عملکرد کلی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در مهارت‌های ادراکی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
عملکرد کلی مدیران	مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰	۶۸۶/۳	۰/۹۷۱	۰/۰۹۵
	مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۹۱	۲۷۸/۳	۰/۸۷۶	۰/۰۹۱

همان‌گونه که از جدول ۴ مشخص است چون میانگین مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های ادراکی نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی بیشتر است. بنابراین مدیران متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی عملکرد بهتری در حوزه مهارت‌های ادراکی داشته‌اند. پس فرضیه دوم پژوهش در سطح معنادار ۰/۰۵ تأیید شد.

فرضیه سوم پژوهش: بین درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های فنی مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد. برای مشخص کردن اثبات یا رد فرضیه سوم با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون تی دو نمونه‌ای استفاده شد. نتایج در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. آزمون T دو نمونه‌ای انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌های دو گروه مدیر کتابدار و غیر کتابدار در مهارت‌های فنی مدیریت

متغیر	آزمون لوین		آمار t	درجه آزادی	مقدار p	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	مقدار پی					پایین	بالا
برابر بودن واریانس‌ها	۰	۰/۸۹۷	۳/۳۱۷	۱۹۳	۰۰	۰/۴۴۱	۰/۱۷۹	۰/۷۰۴
برابر نبودن واریانس‌ها	۰/۱۷		۳	۱۹۲/۶۰۳	۰۰	۰/۴۴۱	۰/۱۸۰	۰/۷۰۲

با توجه به این که مقدار پی آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون تی دو نمونه‌ای با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۵ برمی‌آید مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است ($P=۰/۰۰۱$). بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی در حوزه مهارت‌های فنی مدیریت دارد. جهت مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دودسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. شاخص‌های توصیفی عملکرد کلی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در مهارت‌های فنی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
عملکرد کلی مدیران	مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰۴	۱/۶۸۱	۰/۹۶۴	۰/۰۹۴
	مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۹۱	۱/۲۳۹	۰/۸۸۲	۰/۰۹۲

همان‌گونه که از جدول ۶ مشخص است چون میانگین مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های فنی مدیریت، نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی بیشتر است. بنابراین مدیران متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی عملکرد بهتری در حوزه مهارت‌های فنی مدیریت داشته‌اند. پس فرضیه سوم در سطح معنادار ۰/۰۵ تأیید شد.

فرضیه چهارم پژوهش: بین درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های انسانی مدیریت تفاوت معنادار وجود دارد. برای مشخص کردن اثبات یا رد فرضیه چهارم با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون تی دو نمونه‌ای استفاده شد. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. آزمون T دو نمونه‌ای انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌های دو گروه مدیر کتابدار و غیر کتابدار در حوزه مهارت‌های انسانی مدیریت

متغیر	آزمون لوین		آمار t	درجه آزادی	مقدار p	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	مقدار پی					پایین	بالا
برابر بودن واریانس‌ها	۰/۸۶	۰/۷۶۹	۰/۲۷	۱۹۳	۰/۰۳	۰/۴۲۰	۰/۱۴۶	۰/۶۹۵
برابر نبودن واریانس‌ها			۰/۴۲	۱۹۲/۳۰۳	۰/۰۳	۰/۴۲۰	۰/۱۴۸	۰/۶۹۳

با توجه به این که مقدار پی آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون تی دو نمونه‌ای با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۷ برمی‌آید مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است ($P=0/003$).

بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی در حوزه مهارت‌های انسانی مدیریت است. جهت مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دودسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. شاخص‌های توصیفی عملکرد کلی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های انسانی مدیریت

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
عملکرد کلی مدیران	مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱۰۴	۰/۶۷۳	۱/۰۰۱	۰/۰۹۸
	مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی	۹۱	۰/۲۵۲	۰/۹۲۹	۰/۰۹۷

همان گونه که از جدول ۸ مشخص است چون میانگین مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های انسانی نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی بیشتر است بنابراین مدیران متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی عملکرد بهتری در حوزه مهارت‌های انسانی مدیریت داشته‌اند. پس فرضیه چهارم در سطح معنادار ۰/۰۵ تأیید شد.

فرضیه پنجم پژوهش: بین درک مدیریتی مدیران بر اساس نوع کتابخانه (عمومی-دانشگاهی) از دیدگاه مهارت‌های عمومی مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد.

برای مشخص کردن اثبات یا رد فرضیه پنجم پژوهش با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون تی دو نمونه‌ای استفاده شد. نتایج در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹. آزمون T دو نمونه‌ای انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌های دو گروه مدیر کتابخانه‌های عمومی و کتابخانه‌های دانشگاهی

متغیر	آزمون لوین		آمار t ه	درجه آزادی	مقد ار p	اختلا ف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	مقدار پی					پایین	بالا
برابر بودن واریانس‌ها	۷	۰/۰۹۸	۰/۰۵۲	۱۹۴	۰/۰۴	۰/۲۷۸	۰/۰۱۰	۵۴۵
برابر نبودن واریانس‌ها	۲/۶۴		۲		۰/۱			۰
برابر بودن واریانس‌ها			۱/۹۷۷	۱۳۲/۱۵۸	۱/۰۵	۰/۲۷۸	-۰/۰۰۰۱	۵۵۶
			۱		۰			۰

با توجه به این که مقدار پی آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون تی دو نمونه‌ای با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۹ برمی‌آید مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است ($P=۰/۰۴۱$). بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس نوع کتابخانه است. جهت مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دودسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰. شاخص‌های توصیفی عملکرد کلی مدیران بر اساس نوع کتابخانه

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
عملکرد کلی مدیران	مدیران کتابخانه‌های عمومی	۷۲	۰/۶۷۲ ۳	۰/۹۹۶	۰/۱۱۷
	مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی	۱۲۴	۰/۳۹۳ ۳	۰/۸۶۵	۰/۰۷۷

همان‌گونه که از جدول ۱۰ مشخص است چون میانگین 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 ششم پژوهش: بین درک مدیریتی مدیران بر اساس شاخص جنسیت از دیدگاه مهارت‌های عمومی مدیریتی تفاوت معناداری وجود دارد.

برای مشخص کردن اثبات یا رد فرضیه ششم پژوهش با توجه به توزیع نرمال متغیرها از آزمون تی دو نمونه‌ای استفاده شد. نتایج در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱. آزمون T دو نمونه‌ای انجام شده در خصوص تعیین تفاوت میانگین‌ها بر اساس جنسیت

متغیر	آزمون لوین		آمار t	درجه آزادی	مقدار p	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	مقدار پی					پایین	بالا
برابر بودن واریانس‌ها	۱	۰/۹۱۱	۰/۵۳۲	۱۹۴	۰/۱	۰/۳۳۱	-۰/۵۸۹	۰/۷۳۳
	۰/۳		-۲		۰/۲	-	-۰	
برابر نبودن واریانس‌ها			۰/۵۳۰	۱۸۴	۰/۱	۰/۳۳۱	-۰/۵۸۹	۰/۷۷۲
			-۲		۰/۲	-	-۰	

با توجه به این که مقدار پی آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین از آزمون تی دو نمونه‌ای با پیش فرض برابری واریانس‌ها استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۹ برمی‌آید مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است ($P=۰/۰۱۲$). بنابراین نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار میان درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس جنسیت

مدیر کتابخانه است. جهت مشخص کردن این که کدام دسته از مدیران عملکرد بهتری داشته‌اند میانگین دودسته مدیر مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج در جدول ۱۲ ارائه شده است.

جدول ۱۲. شاخص‌های توصیفی عملکرد کلی مدیران بر اساس جنسیت

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
عملکرد کلی مدیران	مدیران مرد	۱۰۹	۳۴۸/۳	۰/۹۰۸	۰/۰۸۶
	مدیران زن	۸۷	۶۸۰/۳	۰/۹۱۳	۰/۰۹۷

همان‌گونه که از جدول ۱۲ مشخص است چون میانگین مدیران زن نسبت به مدیران مرد بیشتر است بنابراین مدیران زن عملکرد بهتری داشته‌اند. پس فرضیه ششم پژوهش در سطح معنادار ۰/۰۵ تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس رشته تحصیلی بود. نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که درک مدیریتی مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی بهتر ارزیابی شد، نتایج پژوهش حاضر هم‌سو با پژوهش ریاحی‌نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) بود. ریاحی‌نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که مدیران کتابخانه‌هایی که تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی داشته و یا معاون و سرپرستان کتابدار متخصص بوده‌اند در مقایسه با کتابخانه‌های فاقد مدیر یا معاون کتابدار از عملکرد بهتری برخوردار هستند. همچنین نتایج پژوهش با پژوهش فامیل روحانی و همکاران، ۱۳۹۰ و امیری، ۱۳۸۱ هم‌سو است. شهبازی و صداقت (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برای تحقق اهداف کتابخانه باید راهبرد صحیح علمی و مناسب در زمینه کارکرد کتابخانه انتخاب شود که مدیر متخصص مهم‌ترین عنصر این راهبرد است.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های فنی و مهارت‌های انسانی وضعیت بهتری نسبت به مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی داشتند. و تفاوت میان عملکرد هر دو مدیر در سطح معنادار و قابل ذکر بود.

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

دانشگاهی هستند. همان‌گونه که مشخص است در بسیاری از کتابخانه‌های دانشگاهی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رئیس کتابخانه باید شخصی باشد که عضو هیئت‌علمی است، همان‌طور که در فرضیه اول بیان شد مدیران دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در کتابخانه‌ها موفق‌تر هستند، پس در دانشگاه‌هایی که رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی وجود ندارد مدیر حتماً شخصی فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی انتخاب می‌گردد، که این علاوه بر مشکلات مدیریتی موجب اشغال بازار کار دانش‌آموختگان رشته‌های مدیریت کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی می‌شود. علاوه بر این اعضای هیئت‌علمی 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 درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش حریری و کیانی (۱۳۹۱) در بخش بهبود درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌های عمومی در مقایسه با سایر کتابخانه‌ها هم سو است.

نتیجه بعدی پژوهش حاکی از آن بود که شاخصه جنسیت بر موفقیت مدیران تأثیرگذار است و میان درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد و مدیران زن عملکرد بهتری نسبت به مدیران مرد داشتند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش فامیل روحانی و همکاران، ۱۳۹۰؛ امیری، ۱۳۸۵؛ حریری، ۱۳۸۳ مخالف است، چون نتایج پژوهش آن‌ها نیز حاکی از این بود که میان موفقیت مدیران کتابخانه‌ها بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. پژوهش حاضر همچنین تا حدودی با نتایج پژوهش امامی و ریاحی نیا (۱۳۹۲) نیز هم سو است. در آن پژوهش نیز نتایج حاکی از آن بود که از میان مؤلفه‌های مدیریتی تنها در مؤلفه کنترل و نظارت بین درک مدیریتی مدیران زن و مدیران مرد تفاوت معنادار وجود دارد و در رابطه با سایر مؤلفه‌های مدیریتی تفاوتی بین درک مدیریتی مدیران زن و مرد مشاهده نشد. اما نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش اسبورن، ۱۹۹۶ هم سو است. اسبورن در پژوهش خود بیان کرد که بین ویژگی‌های مدیریتی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد.

در کل نتایج پژوهش حاکی از آن بود 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 اصل آیین‌نامه استخدام مدیران در کتابخانه‌ها بازبینی شود تا اصل عضو هیئت‌علمی بودن در آن تعدیل شود. همچنین با حذف اصل هیئت‌علمی بودن 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 پژوهش حاکی از آن بود که مدیران کتابخانه‌های عمومی عملکرد بهتری نسبت به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی دارند که این می‌تواند به کم بودن مشغله کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی نسبت به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی مربوط باشد. مدیر کتابخانه دانشگاهی طبق اساسنامه دانشگاه باید هیئت‌علمی نیز

باشد که این دامنه کاری مدیران را بیشتر و مشغله آن‌ها را افزایش می‌دهد و بالعکس منجر به کم شدن کارایی مدیران در کتابخانه‌ها 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، مدیریت خود را به سمت جلو سوق دهد.

پیشنادهای برگرفته از پژوهش

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر می‌تواند نکات پیشنهادی لازم را به دانشگاه‌ها و کتابخانه‌های عمومی و مسئولین امر به همراه داشته باشد که عبارت‌اند از موارد زیر:

۱. سعی در انتخاب و انتصاب مدیران متخصص حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی
۲. آموزش نیروی انسانی متخصص متناسب با پیشرفت‌های جهانی
۳. تشکیل دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت بازآموزی و آموزش حین خدمت در جهت روزآمدسازی اطلاعات
۴. برگزاری دوره‌های آموزشی توانمندسازی برای مدیران فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی جهت توانمندسازی آن‌ها در خصوص فعالیت‌های کتابداری
۵. توجه مسئولین امر کتابخانه‌ها به کتابداران و توانایی‌های تخصصی آن‌ها

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۷۹) مدیریت عمومی. تهران: نشر نی
- امامی، مریم و ریاحی نیا، نصرت (۱۳۹۲) مقایسه ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران. فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۴(۹۸): ۳۵-۴۶.
- امیرحسینی، مازیار (۱۳۷۱). ضرورت استفاده از مدیران متخصص در کتابخانه‌ها. پیام کتابخانه، ۲(۴): ۸۴-۷۶.

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 پیاپی ۶۸)، ۱۷۳-۱۸۶.

انواری، کمال و فامیل روحانی، سید علی اکبر (۱۳۹۲) ارزیابی کیفیت عملکرد مدیران کتابخانه‌های عمومی استان اردبیل با استفاده از الگوی تعالی سازمانی EFQM. ارائه‌شده در کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، در دسترس در:

http://ganj.irandoc.ac.ir/dashboard?q=%DA%A9%D8%AA%D8%A7%D8%A8%D8%AE%D8%A7%D9%86%D9%87+%D9%87%D8%A7%DB%8C+%D8%B9%D9%85%D9%88%D9%85%DB%8C&topic_2=651168

بهارى موفق، زهره، حميدى، يدالله و گيتى، آناهيتا (۱۳۹۴) موانع ساختار سازمانى استقرار مديريت كيفيت در كتابخانه‌هاى دانشگاه علوم پزشكى و دانشگاه بوعلى سينا همدان. *فصلنامه دانش‌شناسى*، ۸(۲۸): ۳۷-۲۸.
حريرى، نجلا (۱۳۸۳) ويژگى‌هاى جمعيت شناختى و احساس استقلال و موفقيت مديران زن و مرد در كتابخانه‌هاى مركزى دانشگاهى. *فصلنامه كتاب*، ۵۹: ۱۲۶-۱۱۵.

حريرى، نجلا و كيانى، اعظم (۱۳۹۲) سنجش تطبيقى عملکرد مديريت كتابخانه‌هاى عمومى تحت پوشش شهردارى، نهاد كتابخانه‌هاى عمومى و سازمان اوقاف و امور خيريه در شهر اصفهان. *تحقيقات اطلاع‌رسانى و كتابخانه‌هاى عمومى*، ۱۸(۲): ۳۳۰-۳۱۳.

رضائيان، على (۱۳۶۹). *اصول مديريت*. تهران: سازمان مطالعه و تدوين كتب علوم انسانى دانشگاه‌ها (سمت).

رياحى‌نيا، نصرت و نوه ابراهيم، عبدالرحيم (۱۳۹۱) ارزيابى عملکرد مديران كتابخانه‌هاى مركزى دانشگاه‌هاى دولتى شهر تهران، *مطالعات كتابدارى و علم اطلاعات*، ۵(۲): ۱۸-۱.
شهبازى، رحيم و صداقت، كامران (۱۳۸۷). ارزيابى درونى در كتابخانه‌هاى دانشگاهى. *مجله كتابدارى*، ۴۲(۴۸): ۱۵۲-۱۳۱.

عليقى زاده، مجيد، زنديان، فاطمه، اكبرى، محمد و مسعودى، اصغر (۱۳۹۳) سنجش عملکرد مديريت در كتابخانه‌هاى دانشگاه‌هاى دولتى. *مطالعات مديريت راهبردى*، ۵(۱ پيايى ۱۷): ۱۶۵-۱۴۱.
فاميل روحانى، سيد على اكبر، غفارى، سعيد، داوودى، رسول و اسلاميان، فاطمه (۱۳۹۰). بررسى تفاوت عملکرد مديران كتابدار و غير كتابدار در مديريت كتابخانه‌هاى دانشگاهى منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامى. *فصلنامه دانش‌شناسى*، ۳(۱۲): ۸۲-۶۹.

موسوى فر، سيد سعيد، طهماسبى ليمونى، صفيه و دائى، عذرا (۱۳۹۵) ارزيابى عملکرد كتابداران كتابخانه‌هاى عمومى استان مازندران با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه و ارائه الگو. *فصلنامه مطالعات دانش‌شناسى*، ۲(۶): ۱۴۰-۱۲۰.

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. Available at: <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1215>

McMonemy, D. (2008) or you get it or isn'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, *Advances in Librarianship* (*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.

Comparing the managerial perception of university libraries and public library manager in Tehran Based on Field of Study

Abstract

Aim: The purpose of current study is to evaluation the performance of managers who expertise library and information science in achieving optimal management of academic and public libraries in Tehran city with managers who lacking a degree of Library and Information science. This study of 3rd level of technical skills, management skills and human skills is to be measured. More effort is desirable to measure public skill of management because other factors are involved in management. **Methods:** The research method was applied to the purpose of the survey was to collect data on the type of research. The sample of the study, all the employees working in public libraries in Tehran (depending on the libraries and municipalities) and libraries of public universities affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology in Tehran in 1394, which is equivalent to 780 people. To achieve this objective, in addition to theoretical studies and literature review, data were collected using a questionnaire about library management performance measurement reliability with Cronbach's alpha coefficient was 97.0. **Results:** Also, it was found that the performance of gender-based library management and library and there is a successful female managers than male managers are in addition to the executive directors of public libraries and university libraries have had a better performance. The results of the data analysis reveals that managers that hare expert in Library and Information Science are more successful. **Originality/ value:** The value of this paper is to show the importance of expertise of knowledge and information science in libraries management, and this effect can be given management, plans to improve the performance director of the library offer.

Keywords: *library management, public libraries, university libraries, management skills*

پیوست ۱

پرسشنامه بررسی مقایسه‌ای درک مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی شهر تهران بر اساس رشته تحصیلی

کتابدار عزیز با عرض سلام و احترام

پرسشنامه‌ای که در دست شما قرار دارد برای یک پژوهش دانشجویی باهدف سنجش میزان موفقیت مدیران کتابدار و غیر

کتابدار در کتابخانه‌ها تدوین شده است.

لطفاً گویه‌ها را با دقت بخوانید و به مدیر خود در مورد هر کدام از گویه‌ها از طیف بسیار ضعیف تا بسیار قوی نمره بدهید.

اطلاعات شما نزد ما محرمانه خواهد ماند.

پیشاپیش از همکاری شما بسیار متشکرم

۱. نوع کتابخانه‌ای که در آن مشغول به کار هستید: عمومی دانشگاهی

۲. مشخصات عمومی کتابدار

مدرک تحصیلی: دیپلم و زیر دیپلم کاردانی کارشناسی کارشناسی ارشد و بالاتر

در صورتی که رشته شما غیر از کتابداری بوده است لطفاً ذکر فرمایید:.....

اگر تمایل داشته باشید نتایج پژوهش در قالب یک مقاله برای شما ارسال خواهد شد

آدرس پست الکترونیکی:.....

۳. مشخصات عمومی مدیر کتابخانه

جنسیت مدیر کتابخانه:..... مرد زن

مدیر شما در چه رشته‌ای تحصیل کرده است؟

کتابداری (علم اطلاعات و دانش‌شناسی) رشته‌ای غیر از کتابداری

در صورت تحصیل در رشته‌ای غیر از کتابداری نام رشته را ذکر فرمایید:.....

لطفاً در حد امکان به همه موارد پاسخ دهید.

بسیار	خوب	متوسط	ضعیف	بسیار	گویه‌ها	مهارت
۵	۴	۳	۲	۱	۴. تصمیم‌گیری برحسب اطلاعات و دانش	مهارت‌های ادراکی مدیریت
۵	۴	۳	۲	۱	۵. مشورت مدیر با کارکنان در رابطه با امور کتابخانه	
۵	۴	۳	۲	۱	۶. واگذاری اخذ تصمیم به بخش‌های مختلف در زمان بروز مشکل	
۵	۴	۳	۲	۱	۷. اهمیت دادن به همه بخش‌های کتابخانه و تلاش برای تبدیل کتابخانه به مکانی آرام و علمی-فرهنگی	
۵	۴	۳	۲	۱	۸. تلاش برای ارتقای منزلت کتابداران و تقویت وجهه کتابخانه‌ها	
۵	۴	۳	۲	۱	۹. پایبندی به اصول اخلاقی حرفه‌ای	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۰. گرفتن راهنمایی از کتابداران باتجربه در زمان نیاز	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۱. ایجاد محیطی آرام و متناسب با نیازهای مراجعین	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۲. فراهم نمودن زمینه برای ارتقای دانش تخصصی کارکنان	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۳. توانایی ایجاد هماهنگی در کارهای کتابخانه	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۴. تسلط و آشنای با کار در کتابخانه	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۵. دانش علمی نسبت به رشته کتابداری	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۶. استفاده از ابزارهای نوین فناوری اطلاعات در کتابخانه	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۷. کنترل و ارزیابی فعالیت‌های کتابخانه‌ای و بازنگری در آن‌ها	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۸. نظارت، کنترل و برنامه‌ریزی ارتباطات میان کتابخانه‌ای (مثل امانت بین کتابخانه‌ای و ...)	
۵	۴	۳	۲	۱	۱۹. نظارت بر حسن اجرای وظایف کلان کتابخانه (تصحیح مقررات و خط‌مشی و...)	
۵	۴	۳	۲	۱	۲۰. تحلیل و کنترل اهداف کتابخانه و تدوین خط‌مشی و روش‌هایی که باعث دستیابی به اهداف کتابخانه می‌شود	
۵	۴	۳	۲	۱	۲۱. رفع نیازها و کمبودهای کتابخانه در حد امکان	
۵	۴	۳	۲	۱	۲۲. نظارت بر فعالیت‌های اساسی کتابخانه مانند (مجموعه‌سازی و سازمان‌دهی و اشاعه) و ...	
۵	۴	۳	۲	۱	۲۳. گردآوری مجموعه‌ای غنی با توجه به نیازهای جامعه کتابخانه	
۵	۴	۳	۲	۱	۲۴. نظارت بر سالن‌های مطالعه	
۵	۴	۳	۲	۱	۲۵. شناخت نیازهای کتابخانه و سعی در برطرف کردن آن‌ها	مهارت‌های
۵	۴	۳	۲	۱	۲۶. توانایی در ارائه مشاوره به کارمندان برای حل و فصل مشکلات بخش‌های مختلف کتابخانه	
۵	۴	۳	۲	۱	۲۷. قدرت برنامه‌ریزی مدیر کتابخانه	

۵	۴	۳	۲	۱	۲۸. تقویت پشتکار و انگیزه کارکنان
۵	۴	۳	۲	۱	۲۹. تشویق و حمایت از نوآوری و خلاقیت کارکنان
۵	۴	۳	۲	۱	۳۰. اهل مطالعه عمومی یا تخصصی
۵	۴	۳	۲	۱	۳۱. انتقال دانش خود به دیگران
۵	۴	۳	۲	۱	۳۲. مراعات حرمت انسانی و شغلی کتابداران
