



مقایسه ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران

مریم امامی

دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه خوارزمی
emamim@ymail.com

نصرت ریاحی نیا

استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه خوارزمی
sara_purriahi@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۱/۳/۱۹

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر مقایسه ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران است. این پژوهش به روش پیمایشی- توصیفی انجام شده است. نمونه آماری در این پژوهش مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های خوارزمی، علم و صنعت، امیرکبیر و تهران است که در مجموع ۵۶ مدیر و ۱۰۴ کارمند مورد بررسی قرار گرفتند.

از میان مولفه‌های مدیریتی مطرح شده، تنها در مولفه "کنترل و نظارت" بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد و در رابطه با سایر مولفه‌های مدیریتی تفاوتی بین عملکرد مدیران زن و مرد مشاهده نشد. همچنین از میان مولفه‌های مدیریتی، فقط در مولفه "ایجاد انگیزه" و "سبک‌های مدیریتی" بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری مشاهده شد و در مولفه‌های دیگر تفاوتی بین نظر کارمندان زن و مرد مشاهده نشد. در زمینه "رضایت شغلی" نتایج نشان داد که میزان رضایت مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود. مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران معتقدند که وظایف مدیریتی را در سطح خوبی انجام می‌دهند اما کارکنان عقیده دارند که این وظایف در سطح متوسطی انجام می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های مدیریتی، کتابخانه‌های تهران، مدیران زن، مدیران مرد.

۱- مقدمه

مدیریت به عنوان علم و هنر اداره انسان‌ها از بدو تشکیل اجتماعات بشری به نحوی از انحاء اعمال می‌شده است و همواره با گسترش و فزونی قلمرو این جوامع، از فنون و تکنیک‌های پیچیده‌تری برخوردار گشته و با گذر زمان آنقدر اهمیت یافت که به عنوان یکی از عمده‌ترین ارکان رشد و توسعه در حیات ملی کشورها و ملت‌ها مطرح شد. مدیریت در تمامی سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است اما مدیریت مراکز فرهنگی و کتابخانه‌ای از مقام خاص و ممتازی برخوردار است. کتابخانه یکی از نهادهای اجتماعی است که همانند دیگر واحدهای پویای جامعه، نیازمند مدیریت خوب، کارا و اثربخش است، ادامه زندگی بالنده کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، به راهبری کارشناس، تیزهوش و خوش‌فکر نیاز دارد تا بتواند با اعمال مدیریتی صحیح و سازنده، این مرکز نوین فرهنگی را به سوی اهداف نوین و متعالی که مورد انتظار متولیان سازمان است، هدایت و رهبری کند (قلندریان، ۱۳۸۸).

مدیران برای رسیدن به هدف سازمان، که با بهره‌برداری از منابع مادی و انسانی صورت می‌گیرد، فرآیندی را دنبال می‌کنند که با انجام آن، مدیریت شکل گرفته و هدف سازمان تأمین می‌شود. این "فرآیند" که به اصول مدیریت معروف است، فعالیت‌های مختلفی را در برمی‌گیرد که عمده‌ترین آنها شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (ایجاد انگیزه)، نوآوری و کنترل (نظارت) است (امیری، ۱۳۸۵).

مدیریت یکی از عناصر کلیدی سازمان است که عملکرد بهینه سایر عناصر سازمان را در مطلوب بودن خود دارد. مشخصه بارز مدیریت قرن حاضر نسبت به قرن‌های پیش از آن به کارگیری روش علمی در برخورد با مسائل سازمانی است. امروزه کارآیی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به عملکرد مدیریت آن بستگی دارد (نوروزی چاکلی، ۱۳۸۳). مدیریت صحیح مستلزم آگاهی و دانش خاصی است. در واقع مدیریت در کتابخانه هنگامی اصولی و عملی است که مدیر هم اصول و مبانی مدیریت را بداند و هم منابع کتابخانه، اهداف و جامعه استفاده‌کننده آن را بشناسد. به بیانی دیگر برای مدیر، شناخت عناصر اساسی فعالیت‌های مربوط به

مدیریت مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارتباطات، رهبری و کنترل ضروری است. در واقع می‌توان گفت موفقیت مدیر منوط به اجرای همزمان طیف وسیعی از وظایف و فعالیت‌ها است. برای رسیدن به این موفقیت مدیر باید عملکرد موثر و کافی وظایف مختلف مدیریت را بشناسد (محمدی نژاد، ۱۳۸۵). بنابراین در پژوهش حاضر سعی شد به بررسی ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد در کتابخانه‌های شهر تهران پرداخته شود تا مشخص گردد که چه تفاوتی بین ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد وجود دارد و کدامیک از آن‌ها در اداره کتابخانه موفق‌تر هستند.

گرچه تاکنون پژوهشی به بررسی ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد در کتابخانه‌های شهر تهران نپرداخته است و مقایسه‌ای در این زمینه انجام نشده است. اما بعضی از پژوهش‌ها به طور غیر مستقیم به موضوع پژوهش حاضر مربوط بوده یا برخی از جنبه‌های موضوع مورد نظر را در بر می‌گیرد که در ادامه به آنها اشاره می‌شود:

فامیل روحانی و دیگران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تفاوت عملکرد مدیران کتابدار و غیرکتابدار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. هدف این پژوهش بررسی عملکرد مدیران متخصص کتابداری در دستیابی به مدیریت مطلوب کتابخانه‌های دانشگاهی در مقایسه با مدیران غیر کتابدار منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی بود. عملکرد مدیران در پنج زمینه برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، پایش و فعالیت‌های سازمانی (تخصصی) کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که به طور کلی تخصص کتابداری بر عملکرد مدیران کتابخانه‌ها موثر است و بین عملکرد مدیران کتابخانه‌ها و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی همچون جنسیت، سابقه خدمت و مقطع تحصیلی رابطه معناداری وجود ندارد. عریضی سامانی و دیگران (۱۳۸۸) در پژوهش خود به مقایسه ویژگی‌های مدیران زن و مرد پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میانگین جهت‌گیری مدیریتی در مردان، نسبت به زنان بیشتر است و مردان گرایش بیشتری برای دستیابی به پست‌های مدیریتی دارند. با اینکه زنان پست‌های

مدیریتی را در اختیار دارند، تنها شمار کمی از آن‌ها به مقام‌های بالاتر می‌رسند و دلایلی مانند پیش‌داوری، محیط کار غیر پشتیبان، نبود درک سازمانی، ضعف در برنامه‌ریزی شغلی، و دشواری در برقراری تعادل میان خانواده و شغل، پدیدآورنده‌ی این مسأله است. در حالی - که مردان برای ویژگی‌هایی مثل برترجوبی و استقلال تشویق می‌شوند، از زنان انتظار می‌رود که موضع ضعیف-تری نسبت به پست‌های مدیریتی مردان، داشته باشند. زنان و مردان در همه‌ی جهت‌گیری‌ها با یکدیگر تفاوت معناداری دارند. بالا بودن میانگین کارآفرینی در مردان، نسبت به زنان نشان می‌دهد که مردان، جسارت بیشتری برای شروع کار دارند و بالاتر بودن میانگین جهت‌گیری استقلال در آنان نیز نشان می‌دهد که گرایش آنها به خودمختاری و داشتن استقلال در کار بیشتر است در حالی که زنان در محیط کار نیز به پیروی و استقلال کمتر گرایش دارند. امیری (۱۳۸۵) در پژوهش خود به مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی ایران پرداخت. نتایج نشان داد که مدیران متخصص از لحاظ انجام فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نوآوری و کنترل، عملکرد بهتری نسبت به مدیران غیرکتابدار دارند و نمرات عملکرد آن‌ها با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. وی معتقد است فعالیت‌هایی که به مهارت و تخصص نیاز ندارد (از جمله هدایت در کارکنان و کنترل) به نحوی تحت تأثیر مهارت تخصصی مدیران قرار دارند. مدیرانی که دارای تخصص کتابداری هستند، در انجام فرآیندهای ایجاد انگیزه و کنترل کارکنان، موفق‌تر عمل کرده‌اند. محمدی نژاد (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداخت. هدف این پژوهش بررسی وضعیت مدیریت در ۱۳ کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و چگونگی انجام وظایف مدیریتی آنان بود که این وظایف شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارتباطات، رهبری و کنترل بود. یافته‌های به دست آمده نشان داد که بیشتر مدیران دارای مدرک دکتری بودند اما فقط ۳ نفر از آن‌ها مدرک کتابداری داشتند. سابقه کاری بیشتر آن‌ها کمتر از ۵ سال بود و فقط ۵ نفر از ۱۳ مدیر، دوره‌های آموزشی

مدیریت را گذرانده بودند. مقایسه دیدگاه مدیران کتابخانه‌ها و کارکنان و چگونگی انجام وظایف مدیریتی نشان داد که بین نظر این دو گروه اختلاف وجود دارد. همه مدیران معتقدند که وظایف مدیریتی را در سطح خوبی انجام می‌دهند، اما کارکنان عقیده دارند این وظایف در سطح متوسط به پایین انجام می‌شود. حریری (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های جمعیت-شناختی مدیران و سرپرستان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی با تأکید بر جنسیت، به مقایسه مدیران زن و مرد از نظر احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت، امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها و احساس رضایت از حجم کار پرداخت. یافته‌ها نشان داد که درصد مدیران مرد در کتابخانه‌های مورد مطالعه بیش از مدیران زن است و بیشترین درصد مدیرانی که صرفاً به امور مدیریتی اشتغال دارند، فاقد تحصیلات رسمی کتابداری هستند و سابقه آن‌ها در کتابداری در محل کار فعلی کمتر از ۴ سال است. احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت و امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها، در شاغلان پست‌های مدیریت کتابخانه‌ها از حد متوسط بالاتر است و در میان زنان و مردان تفاوت معناداری بر حسب متغیرهای فوق وجود ندارد. اما احساس رضایت از حجم کار در مدیران زن به نحو معناداری کمتر از مدیران مرد است. میرزایی (۱۳۸۱) در پژوهشی به بررسی نگرش مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌های شهر تبریز در خصوص علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های بالای سازمانی پرداخت. نتایج به دست آمده نشان داد که گرچه مدیران و کارکنان مورد نظر بر کارآیی و قابلیت زنان در عرصه‌های مدیریتی و پست‌های بالای سازمانی واقفند اما تنها ۶ درصد از کارکنان مرد پست مدیریتی را برای زنان مناسب می‌دانند و ۳۰ درصد کارمندان مرد از این که مافوق‌شان زن باشد احساس ناخوشایندی دارند و بیشتر آنان مدیریت را کاری مردانه می‌دانند و ۵۰ درصد مدیران معتقدند که مردان در کارهای مدیریتی موفق‌تر از زنان هستند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند.

روی^۱ (۲۰۰۶) در پژوهش خود بیان کرد که کتابداران نیاز به کسب مهارت‌های مدیریت و دانش

مدیریتی را در اختیار دارند، تنها شمار کمی از آن‌ها به مقام‌های بالاتر می‌رسند و دلایلی مانند پیش‌داوری، محیط کار غیر پشتیبان، نبود درک سازمانی، ضعف در برنامه‌ریزی شغلی، و دشواری در برقراری تعادل میان خانواده و شغل، پدیدآورنده‌ی این مسأله است. در حالی - که مردان برای ویژگی‌هایی مثل برترجوبی و استقلال تشویق می‌شوند، از زنان انتظار می‌رود که موضع ضعیف-تری نسبت به پست‌های مدیریتی مردان، داشته باشند. زنان و مردان در همه‌ی جهت‌گیری‌ها با یکدیگر تفاوت معناداری دارند. بالا بودن میانگین کارآفرینی در مردان، نسبت به زنان نشان می‌دهد که مردان، جسارت بیشتری برای شروع کار دارند و بالاتر بودن میانگین جهت‌گیری استقلال در آنان نیز نشان می‌دهد که گرایش آنها به خودمختاری و داشتن استقلال در کار بیشتر است در حالی که زنان در محیط کار نیز به پیروی و استقلال کمتر گرایش دارند. امیری (۱۳۸۵) در پژوهش خود به مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی ایران پرداخت. نتایج نشان داد که مدیران متخصص از لحاظ انجام فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نوآوری و کنترل، عملکرد بهتری نسبت به مدیران غیرکتابدار دارند و نمرات عملکرد آن‌ها با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. وی معتقد است فعالیت‌هایی که به مهارت و تخصص نیاز ندارد (از جمله هدایت در کارکنان و کنترل) به نحوی تحت تأثیر مهارت تخصصی مدیران قرار دارند. مدیرانی که دارای تخصص کتابداری هستند، در انجام فرآیندهای ایجاد انگیزه و کنترل کارکنان، موفق‌تر عمل کرده‌اند. محمدی نژاد (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداخت. هدف این پژوهش بررسی وضعیت مدیریت در ۱۳ کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و چگونگی انجام وظایف مدیریتی آنان بود که این وظایف شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارتباطات، رهبری و کنترل بود. یافته‌های به دست آمده نشان داد که بیشتر مدیران دارای مدرک دکتری بودند اما فقط ۳ نفر از آن‌ها مدرک کتابداری داشتند. سابقه کاری بیشتر آن‌ها کمتر از ۵ سال بود و فقط ۵ نفر از ۱۳ مدیر، دوره‌های آموزشی

خطیر را برعهده می‌گیرد علاوه بر تخصص کتابداری دارای تجربه و علاقه کافی نیز باشد تا بتواند با دارایت کافی زمام امور را به خوبی به دست گیرد و کتابخانه را به سمت تعالی بیشتر پیش ببرد.

سوالات پژوهش

- ۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران کتابخانه‌های شهر تهران چگونه است؟
- ۲) نحوه عملکرد مدیران کتابخانه‌های شهر تهران اعم از زن و مرد در زمینه تهیه و تدوین خطمشی مکتوب چگونه است؟
- ۳) آیا بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در فرآیند برنامه‌ریزی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۴) آیا بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در فرآیند سازماندهی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۵) آیا بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در فرآیند تصمیم‌گیری تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۶) آیا بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در زمینه نظارت و کنترل بر کارکنان و امور سازمان تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۷) آیا بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در فرآیند هدایت تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۸) آیا بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در زمینه برقراری ارتباط تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۹) آیا بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در زمینه ایجاد انگیزه و نگرش در کارکنان سازمان تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۱۰) آیا بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در زمینه خلاقیت و نوآوری تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۱۱) آیا بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران در زمینه استفاده از فناوری‌های نوین تفاوت معناداری وجود دارد؟

تخصصی دارند که فقدان آن در میان کتابداران دلایل اصلی وضعیت پایین کتابدار و تصور کارفرمایان مربوطه است. اگر کتابداران خود را با صلاحیت‌های حرفه‌ای (به عنوان مثال مهارت‌های تفکر جانبی، توانایی‌های برنامه‌ریزی استراتژیک، ظرفیت بازاریابی و غیره) تجهیز کرده و درک عمیق‌تر و کامل‌تر در مورد چگونگی سازمان و موارد مربوطه پیدا کنند این تصور تغییر کرده و وضعیت کتابخانه‌ها بهبود خواهد یافت. ادواردز^۲ (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان دگرگونی و تضاد در کتابخانه‌های دانشگاهی به تغییر و دگرگونی سریع‌تر کتابخانه‌های دانشگاهی نسبت به سازمان‌های مادر اشاره کرده است. وی بر کاربرد دو رشته مدیریت و کتابداری و مفاهیم کلی علل تضاد و اثرات مثبت و منفی تکنیک‌های مختلف اداره تمرکز داشته و نتایج نشانگر وجود تضاد در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی بوده است. آسبورن^۳ (۱۹۹۶) در پژوهش خود به بررسی توانایی‌های رهبری زنان و مردان در مدیریت کتابخانه‌های عمومی کانادا پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های مدیریتی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد و مدیران مرد در دست یافتن به منابع انسانی و دیگر منابع در جهت رسیدن به اهداف سازمان خود نسبت به مدیران زن سخت‌کوش‌تر بودند. نزوتوا^۴ (۱۹۸۷) در پژوهش خود به بررسی رضایت شغلی کتابداران نیجریه پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که آمار زنان شاغل در پست‌های مدیریتی کتابخانه بسیار کمتر از مردان و در حدود ۲۶/۷ درصد بود. در حالی که این آمار در بخش خدمات عمومی ۳۵ درصد و در بخش خدمات فنی ۴۱/۷ درصد بود. یافته‌ها نشان داد که کتابداران شاغل در پست مدیریتی نسبت به شاغلان دیگر بخش‌ها در سنین بالاتری قرار دارند که علت آن احراز پست مدیریت پس از سال‌ها کسب تجربه در دیگر بخش‌های کتابخانه است.

در کل نتایج پژوهش‌های انجام شده گویای این مطلب است که مردان به مراتب بیشتر از زنان خواهان دستیابی به پست‌های مدیریتی هستند و این که تخصص کتابداری می‌تواند بر عملکرد مدیران کتابخانه‌ها موثر باشد. بنابراین باید گفت از آنجا که مدیریت مرکز نقل کارکردهای کتابخانه است لازم است فردی که این وظیفه

یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱ توزیع فراوانی جنس، رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، میزان سابقه مدیران و کارمندان کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد که می‌تواند پاسخی برای سوال نخست پژوهش حاضر نیز باشد. با توجه به جدول ۱ می‌توان بیان کرد که مدیریت اکثر کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (۶۹/۶۴ درصد) را مردان بر عهده دارند و اکثر کارمندان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (۵۰/۹۷ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند. رشته اکثر مدیران (۸۲/۱۴ درصد) و کارمندان (۶۱/۵۴ درصد)، رشته‌هایی غیر از رشته کتابداری است و سابقه کاری بیشتر مدیران (۵۸/۹۲ درصد)، ۱۰-۵ سال و سابقه کاری اکثر کارمندان (۴۶/۱۵ درصد)، ۵-۰ سال است. مدرک تحصیلی بیشتر مدیران (۶۶/۰۸ درصد) دکتری و اکثر کارمندان (۶۲/۵ درصد) دارای مدرک لیسانس هستند.

در ادامه به منظور پاسخ به سوالات ۲ تا ۱۳ پژوهش حاضر از آزمون مجذور کای دو متغیری یا آزمون خی دوی دو متغیری استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

نظر به این که خی دو با درجه آزادی ۲ و سطح معناداری ۰/۰۵ برابر با $5/99$ است $(\chi^2 = (2) = 0/05)$. در نتیجه می‌توان گفت نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با "تهیه و تدوین خط‌مشی مکتوب" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۵/۱ بود و چون مجذور کای مشاهده شده کوچکتر از مجذور کای بحرانی (۵/۹۹) است می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با تهیه و تدوین خط مشی مکتوب تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین می‌توان چنین بیان کرد که مدیران مرد نسبت به مدیران زن وقت بیشتری صرف تهیه و تدوین خط مشی مکتوب برای کتابخانه می‌کنند.

۱۲) آیا بین سبک‌های مختلف مدیریتی مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد؟

۱۳) آیا بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران از لحاظ میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش و جامعه پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. از میان ۹ دانشگاه مادر در تهران (شهید بهشتی، تهران، خوارزمی، علامه طباطبایی، الزهراء، شریف، علم و صنعت، خواجه نصیر و امیرکبیر) ۴ دانشگاه خوارزمی، علم و صنعت، امیرکبیر و تهران به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. سپس از هر کتابخانه دانشکده‌ای ۱ مدیر و ۲ کارمند مورد بررسی قرار گرفتند. دانشگاه علم و صنعت شامل ۱۳ کتابخانه دانشکده‌ای است که در مجموع ۱۳ مدیر و ۲۶ کارمند، از این دانشگاه مورد بررسی قرار گرفتند. دانشگاه خوارزمی شامل ۷ کتابخانه دانشکده‌ای است که در مجموع ۷ مدیر و ۶ کارمند مورد بررسی واقع شدند. دانشگاه امیرکبیر شامل ۱۶ کتابخانه دانشکده‌ای است که در مجموع ۱۶ مدیر و ۳۲ کتابدار مورد بررسی قرار گرفتند و از دانشگاه تهران ۲۰ مدیر و ۴۰ کارمند مورد بررسی قرار گرفتند.

در این پژوهش ابزار مورد نظر برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. برای سنجش عملکرد مدیران زن و مرد، پرسشنامه محقق ساخته با ۳۱ گویه در ۱۲ حیطه: "تدوین خط‌مشی"، "برنامه‌ریزی"، "سازماندهی"، "تصمیم‌گیری"، "نظارت و کنترل"، "هدایت"، "برقراری ارتباط"، "ایجاد انگیزه"، "خلاقیت و نوآوری"، "کاربرد فناوری‌های نوین"، "کاربرد سبک‌های مدیریتی" و "رضایت شغلی" تنظیم شد و در میان افراد نمونه توزیع شد. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۲ است که از اعتبار بالایی برخوردار است. سپس داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS.V.16 مورد تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و استنباطی قرار گرفتند.

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت، رشته تحصیلی، مدرک و میزان سابقه مدیران و کارمندان

متغییر	سمت	نوع	فراوانی	درصد	متغییر	سمت	نوع	فراوانی	درصد
جنسیت	مدیر	زن	۱۷	۳۰/۳۶	رشته	مدیر	کتابداری	۱۰	۱۷/۸۵
		مرد	۳۹	۶۹/۶۴			غیر کتابداری	۴۶	۸۲/۱۴
	کارمند	زن	۵۳	۵۰/۹۷		کارمند	کتابداری	۴۰	۳۸/۴۶
		مرد	۵۱	۴۹/۰۳			غیر کتابداری	۶۴	۶۱/۵۴
سابقه	مدیر	۰-۵	۸	۱۴/۲۸	مدرک	مدیر	دیپلم	۰	۰
		۵-۱۰	۳۳	۵۸/۹۲			فوق دیپلم	۰	۰
		۱۰-۱۵	۶	۱۰/۷۱			لیسانس	۶	۱۰/۷۱
		۱۵-۲۰	۷	۱۲/۵			فوق لیسانس	۱۳	۲۳/۲۱
		۲۰-۲۵	۲	۳/۵۷			دکتری	۳۷	۶۶/۰۸
		۲۵-۳۰	۰	۰					
	کارمند	۰-۵	۴۸	۴۶/۱۵		کارمند	دیپلم	۱	۰/۹۶
		۵-۱۰	۳۶	۳۴/۶۳			فوق دیپلم	۷	۶/۷۳
		۱۰-۱۵	۷	۶/۷۳			لیسانس	۶۵	۶۲/۵
		۱۵-۲۰	۷	۶/۷۳			فوق لیسانس	۳۱	۲۹/۹
		۲۰-۲۵	۲	۱/۹۲			دکتری	۰	۰
		۲۵-۳۰	۴	۳/۸۴					

جدول ۲. نتایج آزمون استقلال (مجذور کای دو متغیری) در رابطه با هر یک از مولفه‌های مدیریتی

مولفه‌ها	سمت	جنسیت	بسیار زیاد و زیاد	متوسط	کم و خیلی کم	آزمون استقلال (مجذور کای دو متغیری)
تهیه و تدوین خط مشی مکتوب	مدیران	مرد	۲۰	۱۱	۸	۵/۱
		زن	۴	۱۰	۳	
	کارمندان	مرد	۱۴	۳۰	۷	۴/۶۴
		زن	۲۵	۲۱	۷	
فرآیند برنامه‌ریزی	مدیران	مرد	۱۸	۱۳	۸	۱/۴
		زن	۵	۷	۵	
	کارمندان	مرد	۱۵	۱۹	۱۷	۰/۵۹
		زن	۱۸	۲۱	۱۴	
فرآیند سازماندهی	مدیران	مرد	۲۱	۱۲	۶	۴/۱۵
		زن	۱۲	۱	۴	
	کارمندان	مرد	۱۲	۳۳	۶	۱/۷۹
		زن	۱۰	۴۰	۳	
فرآیند تصمیم‌گیری	مدیران	مرد	۱۷	۷	۱۵	۵/۵۴
		زن	۷	۸	۲	
	کارمندان	مرد	۱۴	۱۹	۱۸	۰/۲۲
		زن	۱۵	۲۱	۱۶	
فرآیند کنترل و نظارت	مدیران	مرد	۲۹	۱۰	۰	۱۸/۳۵
		زن	۱۴	۳	۰	
	کارمندان	مرد	۲۵	۱۸	۸	۱/۵۳
		زن	۳۰	۱۵	۸	
فرآیند هدایت	مدیران	مرد	۱۷	۱۶	۶	۱/۶۶
		زن	۹	۴	۴	
	کارمندان	مرد	۱۷	۲۷	۷	۲/۴۶
		زن	۲۵	۲۴	۴	
فرآیند برقراری ارتباط	مدیران	مرد	۲۳	۱۲	۴	۴/۲۷
	زن	۱۳	۱	۳		

مولفه‌ها	سمت	جنسیت	بسیار زیاد و زیاد	متوسط	کم و خیلی کم	آزمون استقلال (مجذور کای دو متغیری)
	کارمندان	مرد	۲۰	۲۳	۸	۰/۰۰۶
		زن	۲۱	۲۴	۸	
فرآیند ایجاد انگیزه	مدیران	مرد	۱۱	۱۹	۹	۱/۷۸
		زن	۲	۱۰	۵	
	کارمندان	مرد	۹	۷	۳۵	۸/۲۷
		زن	۹	۲۰	۲۴	
فرآیند خلاقیت و نوآوری	مدیران	مرد	۱۷	۲۰	۲	۳/۵۵
		زن	۹	۵	۳	
	کارمندان	مرد	۱۶	۲۵	۱۰	۰/۱۳
		زن	۱۵	۲۸	۱۰	
فرآیند کاربرد فناوری‌های نوین	مدیران	مرد	۲۷	۷	۵	۱/۴۶
		زن	۱۴	۱	۲	
	کارمندان	مرد	۱۸	۳۱	۲	۱/۰۲
		زن	۱۵	۳۴	۴	
رضایت شغلی	مدیران	مرد	۱۹	۱۲	۸	۴/۲۳
		زن	۴	۱۰	۳	
	کارمندان	مرد	۷	۳۳	۱۱	۰/۷۶
		زن	۱۵	۳۰	۸	
سبک‌های مدیریتی	مدیران	مرد	۱۱	۱۶	۱۲	۱/۰۳
		زن	۶	۸	۳	
	کارمندان	مرد	۱۵	۲۶	۱۰	۸/۸۷
		زن	۱۱	۱۷	۲۵	

برنامه‌ریزی تفاوت معناداری وجود ندارد و در رابطه با این مولفه نحوه عملکرد مدیران مرد به مراتب بهتر از مدیران زن بود. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظیفه برنامه‌ریزی از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۰/۵۹ بود در نتیجه بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با وظیفه برنامه‌ریزی تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۴۱/۰۷ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند برنامه‌ریزی برای کتابخانه توجه دارند در حالیکه اکثر (۳۸/۴۶ درصد) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه در حد متوسط است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظیفه "سازماندهی" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۴/۱۵ بود بنابراین بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با وظیفه سازماندهی تفاوت

همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با تهیه و تدوین خط مشی مکتوب از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۴/۶۴ بود و چون مجذور کای مشاهده شده کوچکتر از مجذور کای بحرانی است می‌توان گفت که بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با تهیه و تدوین خط مشی مکتوب تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۴۲/۸۵ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند تهیه و تدوین خط مشی مکتوب برای کتابخانه توجه دارند در حالیکه اکثر (۴۹/۰۳ درصد) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه تا حد متوسطی است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظیفه "برنامه‌ریزی" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۴ بود در نتیجه می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با وظیفه

معناداری وجود ندارد. همچنین یافته‌ها گویای این مسئله بود که مدیران زن و مرد، هر دو تا حد متوسطی به فرآیند سازماندهی امور مرتبط با کتابخانه توجه دارند. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظیفه سازماندهی از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۷۹ بود پس می‌توان گفت که بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با وظیفه سازماندهی تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۵۸/۹۲ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند سازماندهی توجه دارند در حالیکه اکثر (۷۰/۱۹ درصد) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه تا حد متوسطی است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظایف "تصمیم‌گیری" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۵/۵۴ بود و چون مجذور کای مشاهده شده کوچکتر از مجذور کای بحرانی است می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با وظیفه تصمیم‌گیری تفاوت معناداری وجود ندارد. در حالی که می‌توان چنین گفت که مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن تا حد بیشتری به فرآیند تصمیم‌گیری در امور مختلف کتابخانه توجه دارند. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظایف تصمیم‌گیری از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۰/۲۲ بود بنابراین می‌توان گفت که بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با وظایف مرتبط با تصمیم‌گیری تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۴۵/۲۸ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند تصمیم‌گیری در امور مرتبط با کتابخانه توجه دارند در حالیکه اکثر (۳۸/۴۶ درصد) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه تا حد متوسطی است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با فرآیند "کنترل و نظارت" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱۸/۳۵ بود بنابراین می‌توان گفت بین نحوه عملکرد مدیران زن و

مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با فرآیند کنترل و نظارت تفاوت معناداری وجود دارد. عملکرد مدیران زن و مرد در رابطه با این مولفه با یکدیگر برابر است؛ یعنی هر دو تا حد زیادی به این مولفه توجه دارند. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظایف مرتبط با کنترل و نظارت از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۵۳ بود بنابراین می‌توان گفت که بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با کنترل و نظارت تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۷۶/۷۸ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند کنترل و نظارت توجه دارند همچنین اکثر (۵۲/۸۸ درصد) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه در حد زیادی است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با فرآیند "هدایت" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۶۶ بود بنابراین می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با فرآیند هدایت تفاوت معناداری وجود ندارد و عملکرد مدیران زن و مرد در رابطه با این مولفه با یکدیگر برابر بود یعنی هر دو تا حد زیادی به این مولفه توجه دارند. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با فرآیند هدایت از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دولتی شهر تهران ۲/۴۶ بود و در نتیجه بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با فرآیند هدایت تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۴۶/۴۲ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند هدایت توجه دارند در حالیکه اکثر (۴۹/۰۳ درصد) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه در حد متوسط است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با "برقراری ارتباط" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۴/۲۷ بود بنابراین می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با وظایف مرتبط با برقراری ارتباط تفاوت معناداری وجود ندارد و

از عملکرد مدیران مرد و زن در رابطه با این مولفه برابر است. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با فرآیند خلاقیت و نوآوری از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۰/۱۳ بود و می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با فرآیند خلاقیت و نوآوری تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۴۶/۴۲ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند خلاقیت و نوآوری در محیط کتابخانه توجه دارند در حالیکه اکثر (۵۰/۹۶) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه تا حد متوسطی است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با کاربرد "فناوری‌های نوین" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۴۶ بود بنابراین بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با کاربرد فناوری‌های نوین تفاوت معناداری وجود ندارد و مدیران زن و مرد هر دو به یک اندازه به کاربرد فناوری‌های نوین در کتابخانه توجه دارند. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با کاربرد فناوری‌های نوین از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۰۲ بود بنابراین بین نحوه عملکرد کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با کاربرد فناوری‌های نوین در کتابخانه تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۷۳/۲۱ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به کاربرد فناوری‌های نوین در کتابخانه توجه دارند در حالیکه اکثر (۶۲/۵ درصد) کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه تا حد متوسطی است.

نیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با "رضایت شغلی" در بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۴/۲۳ بود پس می‌توان گفت که بین میزان رضایت شغلی مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد این در حالی است که میزان رضایت شغلی مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با میزان

عملکرد مدیران مرد و زن در رابطه با این مولفه برابر است. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با وظایف برقراری ارتباط از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۰/۰۰۶ بود و چون مجذور کای مشاهده شده کوچکتر از مجذور کای بحرانی است می‌توان گفت که بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با برقراری ارتباط تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۶۴/۲۸ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی به فرآیند برقراری ارتباط توجه دارند در حالیکه اکثر (۴۵/۱۹) درصد کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه تا حد متوسطی است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با فرآیند "ایجاد انگیزه" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۷۸ بود؛ بنابراین می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با فرآیند ایجاد انگیزه تفاوت معناداری وجود ندارد. می‌توان بیان کرد که مدیران مرد و زن هر دو به یک اندازه تا حد متوسطی به این فرآیند توجه دارند. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با فرآیند ایجاد انگیزه از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۸/۲۷ بود؛ بنابراین می‌توان گفت که بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با فرآیند ایجاد انگیزه تفاوت معناداری وجود دارد. اکثر مدیران (۵۱/۷۸ درصد) بیان کردند که تا حد متوسطی به فرآیند ایجاد انگیزه در بین کارکنان توجه دارند در حالیکه اکثر (۵۶/۷۳) درصد کارمندان بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه در حد ضعیف است و عملکرد مطلوبی در این زمینه ندارند.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با فرآیند "خلاقیت و نوآوری" بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۳/۵۵ بود در نتیجه می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با فرآیند خلاقیت و نوآوری تفاوت معناداری وجود ندارد. در رابطه با این مولفه عملکرد مدیران زن به مراتب بهتر

و کاربرد آن‌ها در کتابخانه توجه دارند و همچنین اکثر (۴۱/۳۴ درصد) کارمندان نیز بیان کردند که میزان توجه مدیران به این مولفه در حد متوسطی است.

در کل می‌توان چنین بیان کرد که از میان مولفه‌های مدیریتی مطرح شده، تنها در مولفه "کنترل و نظارت" بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد این در حالی است که در رابطه با سایر مولفه‌های مدیریتی تفاوتی بین عملکرد مدیران زن و مرد مشاهده نشد. همچنین می‌توان گفت که از میان مولفه‌های مدیریتی، فقط در مولفه "ایجاد انگیزه" و "سبک‌های مدیریتی" بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری مشاهده شد و در مولفه‌های دیگر تفاوتی بین نظر کارمندان زن و مرد مشاهده نشد.

اکثر مدیران بر این نظر بودند که عملکردشان در تمام مولفه‌های مدیریتی به جزء "ایجاد انگیزه" و "کاربرد سبک‌های مدیریتی" در حد مطلوب است و تا حد زیادی به این مولفه‌ها در کتابخانه توجه دارند؛ در حالی که اکثر کارمندان بیان کردند که در تمام مولفه‌های مدیریتی عملکرد مدیران در حد متوسط است و عملکرد مطلوبی در این مولفه‌ها ندارند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مقایسه ویژگی‌های مدیریتی کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های شهر تهران انجام شد. نمونه آماری در این پژوهش شامل مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های خوارزمی، علم و صنعت، امیرکبیر و تهران بود. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که مدیریت اکثر کتابخانه‌های شهر تهران را مردان بر عهده دارند که رشته اکثریت آن‌ها رشته‌هایی غیر از رشته کتابداری است، عریضی سامانی و دیگران (۱۳۸۸)، حریری (۱۳۸۳) و نزوتا (۱۹۸۷) نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی در این رابطه دست یافتند.

همچنین نتایج نشان داد که از میان مولفه‌های مدیریتی مطرح شده، تنها در مولفه "کنترل و نظارت" بین عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های

رضایت شغلی کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۰/۷۶ بود و می‌توان بیان کرد که بین میزان رضایت شغلی کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۴۱/۰۷ درصد) بیان کردند که تا حد زیادی از شغل خود رضایت دارند در حالیکه اکثر (۶۰/۵۷ درصد) کارمندان احساس کردند که میزان رضایت شغلی مدیران در حد متوسط است.

نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با "کاربرد سبک‌های مختلف مدیریتی" در بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۱/۰۳ بود بنابراین می‌توان گفت که بین نحوه عملکرد مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در رابطه با کاربرد سبک‌های مختلف مدیریتی تفاوت معناداری وجود ندارد. مدیران زن و مرد هر دو تا حد متوسطی به کاربرد سبک‌های مختلف مدیریتی در کتابخانه توجه دارند. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با کاربرد سبک‌های مختلف مدیریتی از نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۸/۸۷ بود و چون مجذور کای مشاهده شده بزرگتر از مجذور کای بحرانی است می‌توان گفت که بین نظر کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در رابطه با کاربرد سبک‌های مختلف مدیریتی در کتابخانه تفاوت معناداری وجود دارد. نتیجه آزمون مجذور کای دو متغیری در رابطه با "رضایت شغلی" در بین مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۴/۲۳ بود پس می‌توان گفت که بین میزان رضایت شغلی مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد این در حالی است که میزان رضایت شغلی مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود. همچنین مجذور کای دو متغیری در رابطه با میزان رضایت شغلی کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۰/۷۶ بود و می‌توان بیان کرد که بین میزان رضایت شغلی کارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد. اکثر مدیران (۴۲/۸۵ درصد) بیان کردند که تا حد متوسطی به سبک‌های مختلف مدیریتی

می‌دهند اما کارکنان عقیده دارند که این وظایف در سطح متوسطی انجام می‌شود، محمدی‌نژاد (۱۳۸۵) نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی در این باره دست یافت.

در ادامه می‌توان اینگونه بیان کرد که مدیریت صحیح کتابخانه به جنسیت ارتباطی ندارد. یک مدیر زمانی موفق به اداره و کنترل صحیح کتابخانه خواهد شد که به تمام ابعاد و جنبه‌های کاری موجود در کتابخانه توجه کند و با توجه به شاخص‌های مطرح شده در این پژوهش مدیریت خود را به سمت جلو سوق دهد. همانگونه که دیده شد توجه به کارکنان کتابخانه، ایجاد انگیزه کاری در آنان و حتی امکان دخالت کارکنان سطوح پایین در امور مرتبط با کتابخانه و ... تا حد زیادی می‌تواند منجر به بهبود وضعیت کتابخانه شود که اینگونه مسائل به سیاست کاری یک مدیر بستگی دارد که بخواهد تا چه حد نسبت به این مسائل نگاهی ریزبینانه داشته باشد.

فهرست منابع

- ۱) امیری، محمدرضا (۱۳۸۵). مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی ایران از دیدگاه کتابداران این کتابخانه‌ها. فصلنامه کتاب، ۶۸.
- ۲) قلندریان، غلامرضا (۱۳۸۸). سبک مدیریت در کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. شماره ۲، ج ۱.
- ۳) حریری، نجلا (۱۳۸۳). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و احساس استقلال و موفقیت مدیران زن و مرد در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی. فصلنامه کتاب، ۵۹.
- ۴) نوروزی چاکلی، عبدالرضا (۱۳۸۳). مقایسه سبک مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های فردوسی و علوم پزشکی مشهد. کتاب ماه کلیات، شماره ۷۷ و ۷۸، ص ۱۰۲-۱۰۰.
- ۵) میرزایی، حسینعلی (۱۳۸۱). بررسی نگرش مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌های شهر تبریز در خصوص علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های بالای سازمانی. استانداری آذربایجان شرقی.

دولتی شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد و در رابطه با سایر مولفه‌های مدیریتی تفاوتی بین عملکرد مدیران زن و مرد مشاهده نشد. نتایج به دست آمده در این زمینه با نتایج پژوهش حریری (۱۳۸۳) مطابقت دارد. این در حالی است که عریضی سامانی و دیگران (۱۳۸۸) و آسبورن (۱۹۹۶) در پژوهش خود بیان کردند که بین ویژگی‌های مدیریتی زنان و مردان در همه مولفه‌ها تفاوت معناداری وجود داشت. همچنین امیری (۱۳۸۵) در پژوهش خود بیان کرد که عملکرد مدیران کتابدار و غیر کتابدار در زمینه مولفه‌های مدیریتی با یکدیگر تفاوت معناداری داشت.

همچنین می‌توان گفت که از میان مولفه‌های مدیریتی، فقط در مولفه "ایجاد انگیزه" و "سبک‌های مدیریتی" بین نظرکارمندان زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری مشاهده شد و در مولفه‌های دیگر تفاوتی بین نظر کارمندان زن و مرد مشاهده نشد.

نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که در زمینه "تهیه و تدوین خط مشی مکتوب"، "فرآیند برنامه‌ریزی" و "فرآیند تصمیم‌گیری" عملکرد مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن بهتر بود؛ این در حالی است که نتایج نشان داد مدیران زن تنها در مولفه "خلاقیت و نوآوری" عملکرد بهتری نسبت به مدیران مرد داشتند. در سایر مولفه‌های مدیریتی مانند "فرآیند سازماندهی"، "کنترل و نظارت"، "فرآیند هدایت"، "برقراری ارتباط"، "ایجاد انگیزه"، "کاربرد فناوری‌های نوین" و "کاربرد سبک‌های مختلف مدیریتی" عملکرد مدیران زن و مرد تفاوتی با یکدیگر نداشت و عملکرد هر دو در این زمینه‌ها با یکدیگر برابر بود.

همچنین در زمینه "رضایت شغلی" نتایج نشان داد که میزان رضایت مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود، حریری (۱۳۸۳) نیز در این رابطه در پژوهش خود به نتایج کاملاً مشابهی دست یافت وی نیز بیان کرد که احساس رضایت شغلی در مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود.

مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران معتقدند که وظایف مدیریتی را در سطح خوبی انجام

- ۶) محمدی نژاد، مریم (۱۳۸۵). بررسی وضعیت مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. فصلنامه کتاب، شماره ۶۶.
- ۷) عریضی سامانی، حمیدرضا، ذاکر فرد، منیرالسادات و ابوالقاسم نوری (۱۳۸۸). رابطه کار راهی شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه‌ی شرکت‌های صنعتی. مجله مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان. سال ۷، شماره ۱، ص ۶۹-۹۳.
- ۸) فامیل روحانی، علی اکبر، غفاری، سعید، داوودی، رسول، و فاطمه اسلامیان (۱۳۹۰). بررسی تفاوت عملکرد مدیران کتابدار و غیر کتابدار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات). سال سوم، شماره ۱۲.

- 9) Nezotta, Briggs C. (1987). "A comparative study of the job satisfaction of Nigerian librarians". *International library review*. Vol.19: 161-173.
- 10) Osborn, R. (1996). "Evaluation of leadership in Ontario public librarian". *Canadian journal of information science*. Vol 32, No34:20-34.
- 11) Rooi, Hazelvan (2006). *Librarians Knowledge Management*. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*. Vol: 58, No:3, pp: 261-271.
- 12) Edwards, Catherine (2000). *Change and Conflict in the academic Library*. *Library Management*, Vol: 21, No:1, pp:35-41

یادداشت‌ها

-
- ¹.Rooi
².Edwards
³. Osborn
⁴.Nezotta