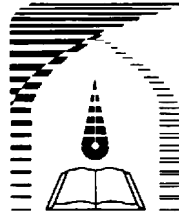


صلى الله عليه وسلم



دانشگاه تربیت مدرس

دانشکده علوم انسانی

پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

شناسایی سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ارتباط آن با

رضایت شغلی کتابداران

لیلا کشاورز

استاد راهنما

دکتر فاطمه زندیان

استاد مشاور

دکتر علی‌رضا هویدا

مهر ۱۳۸۷

تقدیم به خانواده عزیزم

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی سبک های مدیریتی حاکم بر کتابخانه های دولتی شهر تهران و آشکار نمودن نقش سبک مدیریت مدیران در تأمین رضایت شغلی کتابداران انجام گرفته است. روش پژوهش پیمایشی بوده و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه پژوهش ۱۷۵ نفر کتابدار شاغل در ۱۲ کتابخانه مرکزی دانشگاهی در شهر تهران می باشد.

هشت شاخص سازمانی لیکرت مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به آنها سبک مدیریت کتابخانه ها طبق سبک های چهار گانه لیکرت مشخص گردید. یافته ها نشان می دهد که مدیریت کتابخانه های مرکزی دانشگاه های دولتی تهران از لحاظ شاخص های انگیزش، ارتباطات، تعامل - نفوذ، تصمیم گیری، هدف گذاری و اهداف اجرایی و آموزش در سبک ۲ لیکرت یعنی سبک آمرانه - خیرخواهانه، و از لحاظ شاخص های رهبری و کنترل در سبک ۳ لیکرت یعنی سبک مشورتی قرار دارد. سبک مدیریت کتابخانه های مرکزی دانشگاه های دولتی تهران به طور کلی و با توجه به شاخص های هشت گانه، سبک ۲ و متمایل به سبک ۳ لیکرت یعنی سبک آمرانه - خیرخواهانه و متمایل به سبک مشورتی می باشد. انجام آزمون کروسکال - والیس نشان داد که بین کتابخانه های مورد پژوهش به لحاظ سبک مدیریت تفاوت معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد بین کتابداران با ویژگی های شخصی مختلف به لحاظ ادراکشان از سبک مدیریت تفاوت معنی داری وجود ندارد.

میزان ضریب همبستگی پیرسون (۰/۷۰۲) نشان داد که بین سبک مدیریت مدیران و رضایت شغلی کتابداران ارتباط معنی داری وجود دارد، یعنی هرچه مدیریت مشارکتی تر شود بر میزان رضایت شغلی کتابداران افزوده می گردد.

کلیدواژه ها: مدیریت کتابخانه - سبک های مدیریت لیکرت - کتابخانه های دانشگاهی شهر تهران -

رضایت شغلی کتابداران - مدیریت مشارکتی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: طرح پژوهش

- ۱-۱- مقدمه ----- ۲
- ۱-۲- بیان مسئله ----- ۴
- ۱-۳- اهداف پژوهش ----- ۷
- ۱-۴- پرسش های اساسی پژوهش ----- ۷
- ۱-۵- فرضیه های پژوهش ----- ۸
- ۱-۶- تعاریف عملیاتی پژوهش ----- ۹

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

- ۲-۱- مقدمه ----- ۱۱
- ۲-۲- مدیریت ----- ۱۱
- ۲-۲-۱- تعریف و تاریخچه مدیریت ----- ۱۱
- ۲-۲-۲- مدیریت علمی ----- ۱۵
- ۲-۲-۳- روابط انسانی و مطالعات هاثورن ----- ۱۶
- ۲-۲-۴- تئوری X و تئوری Y ----- ۱۹
- ۲-۲-۵- مطالعات دانشگاه آیوا ----- ۲۰
- ۲-۲-۶- سبک های دانشگاه اوهایو ----- ۲۱
- ۲-۲-۷- سبک های مدیریت لیکرت ----- ۲۳
- ۲-۲-۷-۱- ویژگی های شاخص رهبری در هر کدام از سبک های لیکرت ----- ۲۵
- ۲-۲-۷-۲- ویژگی های شاخص انگیزش در هر کدام از سبک های لیکرت ----- ۲۶
- ۲-۲-۷-۳- ویژگی های شاخص ارتباطات در سبک های لیکرت ----- ۲۷
- ۲-۲-۷-۴- ویژگی های شاخص تعامل - نفوذ در سبک های لیکرت ----- ۲۹
- ۲-۲-۷-۵- ویژگی های شاخص تصمیم گیری در سبک های لیکرت ----- ۲۹

۳۱	ویژگی های شاخص هدف گذاری در سبک های لیکرت
۳۱	ویژگی های شاخص کنترل در سبک های لیکرت
۳۲	ویژگی های شاخص اهداف اجرایی و آموزش در سبک های لیکرت
۳۳	نظریه اقتضایی فیدلر
۳۵	مدیریت کتابخانه ها
۳۹	مدیریت مشارکتی
۴۰	نتایج مدیریت مشارکتی
۴۱	زمینه سازی برای اجرای مدیریت مشارکتی
۴۲	موانع اجرای مدیریت مشارکتی
۴۴	رهنمودهایی برای اجرای موفقیت آمیز نظام مشارکت
۴۵	مدیریت مشارکتی در کتابخانه ها
۴۷	رضایت شغلی
۴۷	نظریه های زیربنای رضایت شغلی
۴۷	نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۴۹	نظریه دو عاملی هرزبرگ
۵۱	نظریه برابری
۵۲	نظریه طرح هدف
۵۵	عوامل سازنده رضایت شغلی
۵۹	پیشینه پژوهش
۵۹	پیشینه پژوهش های داخلی
۶۳	پیشینه پژوهش خارج از ایران
۶۵	استنتاج از پیشینه ها
فصل سوم: روش پژوهش	
۶۷	مقدمه
۶۷	روش پژوهش
۶۷	جامعه آماری پژوهش

۴-۳- روش گردآوری داده ها----- ۶۸

۱-۴-۳- اجزای پرسشنامه ----- ۶۸

۲-۴-۳- روایی و پایایی پرسشنامه ----- ۷۰

۵-۳- شیوه تحلیل داده ها----- ۷۰

فصل چهارم: تحلیل داده ها

۱-۴- مقدمه----- ۷۴

۲-۴- توصیف اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان----- ۷۴

۳-۴- یافته های پژوهش----- ۸۰

۴-۴- پاسخ به پرسشهای اساسی پژوهش----- ۸۸

۵-۴- آزمون فرضیه های پژوهش:----- ۱۰۱

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۱-۵- مقدمه----- ۱۱۰

۲-۵- بحث و نتیجه گیری----- ۱۱۰

۳-۵- پیشنهاد های اجرایی----- ۱۲۱

۴-۵- پیشنهاد برای پژوهش های آتی----- ۱۲۲

منابع و مآخذ----- ۱۲۳

پیوست----- ۱۳۰

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۸	جدول ۱-۲- سلسله مراتب نیازها و روش های ارضای آن در سازمان
۷۴	جدول ۱-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک سن
۷۵	جدول ۲-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک جنسیت
۷۶	جدول ۳-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک رشته تحصیلی
۷۶	جدول ۴-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک مدرک تحصیلی
۷۷	جدول ۵-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک سابقه اشتغال
۷۸	جدول ۶-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک محل اشتغال
۷۹	جدول ۷-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک سطح سرپرستی
۸۰	جدول ۸-۴ اطلاعات توصیفی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک نوع استخدام
۸۰	جدول ۹-۴ حدود امتیاز هر کدام از سبک های چهارگانه
۸۱	جدول ۱۰-۴ حدود امتیاز هر کدام از سطح های رضایت شغلی
۸۱	جدول ۱۱-۴ سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک سن
۸۲	جدول ۱۲-۴ سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک جنسیت
۸۲	جدول ۱۳-۴ سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک رشته تحصیلی
۸۳	جدول ۱۴-۴ سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک مدرک تحصیلی
۸۴	جدول ۱۵-۴ اطلاعات توصیفی، سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک سابقه اشتغال
۸۵	جدول ۱۶-۴ سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک محل اشتغال
۸۶	جدول ۱۷-۴ سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک سطح سرپرستی

- جدول ۴-۱۸ سبک مدیریت ادراک شده و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر تهران به تفکیک نوع
استخدام ----- ۸۷
- جدول ۴-۱۹ سبک مدیریت از لحاظ شاخص رهبری ----- ۸۸
- جدول ۴-۲۰ سبک مدیریت از لحاظ شاخص انگیزش ----- ۹۰
- جدول ۴-۲۱ سبک مدیریت از لحاظ شاخص ارتباطات ----- ۹۱
- جدول ۴-۲۲ سبک مدیریت از لحاظ شاخص تعامل - نفوذ ----- ۹۲
- جدول ۴-۲۳ سبک مدیریت از لحاظ شاخص تصمیم گیری ----- ۹۳
- جدول ۴-۲۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص هدف گذاری ----- ۹۴
- جدول ۴-۲۵ سبک مدیریت از لحاظ شاخص کنترل ----- ۹۶
- جدول ۴-۲۶ سبک مدیریت از لحاظ شاخص اهداف اجرایی و آموزش ----- ۹۷
- جدول ۴-۲۷ میانگین و سبک شاخص های هشت گانه لیکرت ----- ۹۸
- جدول ۴-۲۸ نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین سبک مدیریت و رضایت شغلی
کتابداران دانشگاه های دولتی تهران ----- ۹۹
- جدول ۴-۲۹ نتایج آزمون کروسکال - والیس برای آزمون معناداری اختلاف سبک مدیریت کتابخانه های
دانشگاهی ----- ۱۰۱
- جدول ۴-۳۰ نتایج آزمون کروسکال - والیس برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با
توجه به سن کتابداران ----- ۱۰۲
- جدول ۴-۳۱ نتایج آزمون من ویتنی U برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با توجه
به جنسیت کتابداران ----- ۱۰۳
- جدول ۴-۳۲ نتایج آزمون من ویتنی U برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با توجه
به رشته تحصیلی کتابداران ----- ۱۰۴
- جدول ۴-۳۳ نتایج آزمون کروسکال - والیس برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با
توجه به مدرک تحصیلی کتابداران ----- ۱۰۵
- جدول ۴-۳۴ نتایج آزمون کروسکال - والیس برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با
توجه به سابقه اشتغال کتابداران ----- ۱۰۵

جدول ۴-۳۵ نتایج آزمون کروسکال - والیس برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با توجه به محل اشتغال کتابداران ----- ۱۰۶

جدول ۴-۳۶ نتایج آزمون من ویتنی U برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با توجه به سطح سرپرستی کتابداران ----- ۱۰۶

جدول ۴-۳۷ نتایج آزمون کروسکال - والیس برای آزمون معناداری اختلاف بین سبک مدیریت ادراک شده با توجه به نوع استخدام کتابداران ----- ۱۰۷

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۹۹	نمودار ۱-۴ سبک شاخص های هشت گانه لیکرت
۱۰۰	نمودار ۲-۴ همبستگی رضایت شغلی و سبک مدیریت

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۴	شکل ۱-۲ مهارت های مورد نیاز در سطوح مختلف مدیریت
۲۳	شکل ۲-۲- ترکیبات گوناگون ساخت دهی و مراعات
۳۴	شکل ۳-۲- پیوستار موقعیت های رهبری
۵۳	شکل ۴-۲- طرح رضایت شغلی لوک

فصل اول

طرح پژوهش

۱-۱- مقدمه

در جوامع پیچیده کنونی با توجه به رشد چشمگیر سازمانهای مختلف و تنوع وظایف و مسئولیت-ها، ضرورت هماهنگ کردن منابع انسانی و مالی، به منظور نیل به اهداف مورد نظر با حداکثر کارایی، توجه بیش از پیش به امر مدیریت را ایجاب می کند (سینق، ۱۳۷۳، ص.۹).

مدیریت به معنای عام آن پدیده ای نو نیست، و همیشه و همه جا مطرح بوده است. جامعه باید اداره شود و بدون اداره امکان ادامه حیات آن میسر نیست. اما توجه خاص به آن از پدیده های قرون حاضر می باشد که زیربنای آن در حدود سال های ۱۷۹۰ با وقوع انقلاب صنعتی در اروپا، ساخته و پرداخته شده است (هویدا، ۱۳۶۶).

علاوه بر مدیریت های کلان، مدیریت های موضوعی و یا بخشی چون مدیریت اقتصادی، مدیریت سیاسی، مدیریت آموزشی، مدیریت دولتی و امثال آن در کنار مدیریت واحدهای کوچک و تخصصی مطرح شده است (فدایی عراقی، ۱۳۷۳، ص.۹).

بی گمان کتابخانه نیز همچون سازمانها و مؤسسه های دیگر به منزله ی نهادهای که به ویژه در این عصر رسالت سنگین اطلاع رسانی را به دوش می کشد، از دانش مدیریت بی نیاز نیست.

با توجه به اهمیت وجودی کتابخانه های دانشگاهی به عنوان ابزار بلافصل آموزش و پژوهش و محل ذخیره حاصل دانش بشری، اداره این سازمانها از اهمیت بالایی برخوردار است تا بتواند کتابخانه را به اهداف خود برساند.

وجود پیچیدگی‌های جدیدی که در سازمان کتابخانه‌های دانشگاهی به وجود آمده باعث گردیده نقش مدیر به عنوان کسی که به اداره امور می پردازد حساس تر و پیچیده تر شود. مدیر باید با تدبیر خود پیچیدگی‌های موجود را تعدیل کند تا بتواند به ارائه خدمات بهینه به کاربران بپردازد؛ پیچیدگی‌هایی نظیر افزایش تعداد دانشجویان، رشته‌های تحصیلی، قالب‌های اطلاعاتی، هزینه منابع و گسترش سریع دانش (ابرامی، ۱۳۷۸، ص. ۱۸۶). در واقع مدیر باید با استفاده از راهکارهای مختلف از جمله جلب مشارکت کتابداران از توانمندی‌های خود و سازمان سود جسته و بهره‌وری کتابخانه را بالا ببرد.

از سوی دیگر یکی از ارکان اساسی مدیریت هر سازمان نیروی انسانی است که مهارت، انگیزه و توانایی‌های آنان نقش بسیاری در دستیابی سازمان به اهداف خود را دارد. در سال‌های اخیر عامل انسانی جایگاهی محوری در سازمان‌ها پیدا کرده است به نحوی که بسیاری از صاحب‌نظران، منابع انسانی را به عنوان مهمترین عامل سازمانی و سرمایه سازمان قلمداد می کنند (میرسپاسی، ۱۳۷۷، ص. ۹). نیروی انسانی سازمان‌ها نه فقط به عنوان ابزاری در دست مدیر، بلکه به عنوان انسان‌هایی دارای قدرت فکر و تشخیص هستند که می‌توانند در امور مربوط به شغل خود مشارکت داشته باشند.

مشارکت کارکنان در امور سازمان و توجه به روابط انسانی از جهات مختلفی می تواند برای سازمان مفید باشد. از یک سو مدیر با مد نظر قرار دادن نظرات کارکنان می تواند از نیروی فکری آنها در کنار نیروی فکری خود استفاده نماید و از سوی دیگر با بها دادن به نقش آنها و نظراتشان موجبات افزایش انگیزه، بهبود نگرش و رضایت آنان را فراهم آورد.

کتابخانه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. کتابداران به عنوان نیروی انسانی کتابخانه نقش بسزایی در تحقق اهداف این سازمان دارند. مدیر کتابخانه می تواند با مشارکت دادن کتابداران در امر اداره کتابخانه در کنار استفاده از توانایی‌های آنها، موجب ایجاد رضایت و انگیزه برای ارائه خدمات بهتر در آنان شود. ارتقاء در سطح خدمات کتابخانه‌ها احتیاج به کتابدارانی دارد که با سطح مهارت و انگیزه-ی بیشتر خدماتی با کیفیت‌تر از گذشته برای کاربران خود فراهم آورند. تامین رضایت شغلی کتابداران

موجبات ارائه خدمات شایسته‌تر و مناسب‌تری را از سوی آنان فراهم نموده و منجر به رشد و توسعه خدمات کتابخانه‌ها خواهد شد.

تجربیات نشان می‌دهد که وجود روابط انسانی بین افراد در سازمان، وجود اعتماد و اطمینان بین کارکنان و مدیر و شرکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها سبب می‌شود تا افراد با شور و انگیزه بیشتری جهت پیشبرد اهداف سازمان تلاش نمایند (خدادادی، ۱۳۷۵، ص. ۱۰۸).

۱-۲- بیان مسئله

با توجه به افزایش اهمیت اطلاعات در عصر حاضر، کتابخانه‌ها نیز به عنوان مکانی برای ذخیره و عرضه اطلاعات، از اهمیتی بیش از پیش برخوردار شده‌اند و این نیاز وجود دارد که در سطحی پیشرفته‌تر از گذشته به ارائه خدمات بپردازند. این امر جز از طریق مدیریت صحیح و اثربخش میسر نیست (کازلاوسکا، ۱۹۹۴).

مدیریت در حقیقت هماهنگی منابع مادی و انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی به طریقی است که مورد قبول جامعه باشد. سازمانها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان و تحقق اهداف آن در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبکهای موثر مدیریت وی است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبکهای متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح مدیریت می‌توانند رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند (مصدق‌راد، ۱۳۸۴).

امروزه کتابخانه‌ها با چالش‌های جدیدی مواجه هستند. هزینه تهیه منابع اطلاعاتی بالا رفته است و اطلاعات در قالب‌های متنوعی در دسترس هستند. کاربران که به نسبت گذشته افزایش یافته‌اند، متقاضی خدمات با کیفیت بالا و در کمترین زمان ممکن می‌باشند و برآورده سازی نیازها و انتظارات

کاربران روز به روز مشکل‌تر می‌شود. بنابراین مدیران باید به دنبال راه‌هایی باشند که بتوانند بطور اثربخش و کارآمد خدمات مورد نیاز کاربران را فراهم سازند (ابرامی، ۱۳۷۸، ص. ۱۸۶).

ارتقاء در سطح خدمات کتابخانه احتیاج به کتابدارانی دارد که با سطح مهارت و انگیزه‌ی بیشتری خدماتی با کیفیت‌تر از گذشته برای کاربران خود فراهم آورند. برای حفظ کارکنان و افزایش نیروی انگیزه آنها برای ادامه کار، مدیران کتابخانه‌ها باید در صدد یافتن راهی برای بهبود نگرش و افزایش رضایت شغلی کتابداران باشند.

تامین رضایت شغلی کتابداران موجبات ارائه خدمات شایسته‌تر و مناسب‌تری را از سوی آنان فراهم نموده و منجر به رشد و توسعه خدمات کتابخانه‌ها - و با توجه به نقش کتابخانه‌ها - در نهایت منجر به رشد و توسعه جامعه در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی خواهد شد (اشرفی ریزی، ۱۳۸۲، ص. ۴).

تحقیقات انجام شده در بسیاری از حوزه‌ها از جمله در حوزه مراکز آموزشی (رسالت پور، ۱۳۷۳)، بیمارستانی (مصدق راد، ۱۳۸۴) و تربیت بدنی (بحرالعلوم، ۱۳۷۸) نشان داده‌اند که بین میزان رضایت شغلی کارکنان و سبک مدیریتی مدیران همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد که میزان این همبستگی از حوزه‌ای به حوزه دیگر متفاوت است؛ این مسئله ایجاب می‌کند تا هر نوع سازمانی جداگانه مورد بررسی قرار بگیرد.

بررسی‌ها بیانگر این است که تاکنون پژوهشی به بررسی سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی در سطح تهران پرداخته است و جایگاه این کتابخانه‌ها به لحاظ چگونگی مدیریت مشخص نگردیده است؛ مطالعاتی که در زمینه مدیریت کتابخانه‌ها انجام گرفته موردی بوده و به بررسی یک یا دو کتابخانه پرداخته است؛ بنابراین دیدگاهی در زمینه سبک مدیریت به ویژه با تأکید بر نیروی انسانی ارائه نمی‌کند.

برای اینکه بتوان در مورد وضعیت مدیریت کتابخانه‌ها قضاوت کرد و یا جهت پیشرفت آن برنامه-ریزی و اقدام نمود ضرورت دارد ابتدا شمایی از آنچه که هست به دست آید. پژوهش حاضر در نظر دارد ضمن بررسی سبک مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران و شناسایی سبک مدیریتی حاکم بر این کتابخانه‌ها، به بررسی چگونگی رابطه میان سبک مدیریت مدیران و رضایت شغلی کتابداران بپردازد. در صورت مشخص شدن چنین رابطه‌ای می‌توان با ارتقا در سبک مدیریت به افزایش رضایت شغلی کتابداران کمک کرد.

برای ارزیابی سبک مدیریتی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران از طیف مدیریتی رنسیس لیکرت^۱ استفاده شده است تا جایگاه مدیریتی آن کتابخانه‌ها از آمرانه تا مشارکتی مشخص شود و روشن گردد که ارتباط بین رضایت شغلی کتابداران و سبک مدیریت مدیران آنها چگونه بوده و کدام سبک‌ها بیشتر مورد رضایت کتابداران است.

سبک‌های مدیریت لیکرت به این دلیل در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفته است، که فرایند مدیریت را به لحاظ هشت شاخص سازمانی و با رویکردی به منابع انسانی مورد بررسی قرار داده است.

جامعه مورد پژوهش کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران می‌باشند، چرا که از بین ۶۵ دانشگاه زیرمجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۱۵ دانشگاه یعنی ۲۳٪ در شهر تهران قرار دارد؛ بنابراین با بررسی این کتابخانه‌ها سبک مدیریت بخش اعظمی از کتابخانه‌های دانشگاهی کشور مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

1- Rensis Likert

۱-۳- اهداف پژوهش

پژوهش حاضر به منظور دستیابی به دو هدف اصلی انجام گرفته است. یکی بررسی و شناخت سبک-های مدیریتی حاکم بر کتابخانه های دانشگاهی دولتی شهر تهران؛ و دیگری آشکار نمودن رابطه بین "سبک مدیریت" مدیران کتابخانه های مذکور و "رضایت شغلی" کتابداران آنها.

همچنین دستیابی به دو هدف فرعی مورد نظر بوده است:

- ۱- شناسایی سبک مدیریت مدیران کتابخانه های دانشگاهی شهر تهران از لحاظ هشت شاخص رهبری، انگیزش، ارتباطات، تعامل - نفوذ، تصمیم گیری، هدف گذاری، کنترل، و اهداف اجرایی و آموزش.
- ۲- بررسی ارتباط بین سبک مدیریت ادراک شده و ویژگی های فردی کتابداران در کتابخانه های دانشگاهی شهر تهران.

۱-۴- پرسش های اساسی پژوهش

پرسش های اساسی که در این پژوهش مورد توجه قرار می گیرند عبارتند از:

- ۱- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص رهبری با کدام یک از سبک های چهارگانه مدیریت لیکرت^۱ مطابقت دارد؟
- ۲- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص انگیزش با کدام یک از سبک های چهارگانه مدیریت لیکرت مطابقت دارد؟
- ۳- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص ارتباطات، با کدام یک از سبک های چهارگانه مدیریت لیکرت مطابقت دارد؟

۲- سبک های چهارگانه لیکرت عبارتند از: آمرانه، آمرانه-خیرخواهانه، مشورتی، و مشارکتی

- ۴- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص تعامل - نفوذ با کدام یک از سبک‌های چهارگانه مدیریت لیکرت مطابقت دارد؟
- ۵- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص تصمیم‌گیری با کدام یک از سبک‌های چهارگانه مدیریت لیکرت مطابقت دارد؟
- ۶- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص هدف‌گذاری با کدام یک از سبک‌های چهارگانه مدیریت لیکرت مطابقت دارد؟
- ۷- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص کنترل با کدام یک از سبک‌های چهارگانه مدیریت لیکرت مطابقت دارد؟
- ۸- سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، از نظر شاخص اهداف اجرایی و آموزش با کدام یک از سبک‌های چهارگانه مدیریت لیکرت مطابقت دارد؟
- ۹- سبک مدیریتی غالب در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بر اساس سبک‌های چهارگانه مدیریت لیکرت کدام است؟
- ۱۰- چه رابطه‌ای بین سبک مدیریتی مدیران و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌ها وجود دارد؟

۵-۱- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های مورد نظر در این پژوهش عبارتند از:

- ۱- در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، با ارتقا سبک مدیریت مدیران از سبک یک (آمرانه) به سبک چهار (مشارکتی) بر میزان رضایت شغلی کتابداران افزوده شده است.

۲- بین کتابخانه‌های مورد پژوهش از لحاظ سبک مدیریت اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

۳- بین کتابداران با ویژگی‌های فردی مختلف از لحاظ ادراکشان از سبک مدیریت اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

۱-۶- تعاریف عملیاتی پژوهش

سبک مدیریت: فرایند به کارگیری نیروهای انسانی، و مالی در برنامه ریزی، کنترل، سازمان دهی، و رهبری در جهت رسیدن به اهداف سازمان.

رضایت شغلی: نگرش کلی افراد نسبت به شغل خود؛ نگرش مثبت به شغل رضایت شغلی بالا و نگرش منفی به شغل رضایت شغلی پایین را موجب می‌گردد.

ویژگی‌های فردی کتابداران: منظور از ویژگی‌های فردی در این پژوهش ویژگی‌های سن، جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، محل اشتغال، سابقه اشتغال، سطح سرپرستی و نوع استخدام کتابداران است.