

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

بررسی ادراک مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان از

نقش خود در ایجاد انگیزش در کارکنان تحت امر

استاد راهنما:

دکتر ابراهیم افشار

استاد مشاور:

دکتر ابوالقاسم نوری

پژوهشگر:

زهرا کمالی اندانی

اسفندماه ۱۳۹۰

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.

این پایان نامه مورد حمایت مالی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور قرار گرفته است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

خانم زهرا کمالی تحت عنوان

بررسی ادراک مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان از نقش خود در

ایجاد انگیزش در کارکنان تحت امر

در تاریخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۳ توسط هیات داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضاء
امضاء

با مرتبه علمی استادیار

دکتر ابراهیم افشار

۱- استاد راهنمای پایان‌نامه

با مرتبه علمی استاد

دکتر ابوالقاسم نوری

۲- استاد مشاور پایان‌نامه

با مرتبه علمی استادیار

دکتر عاصفه عاصمی

۳- استاد داور داخل گروه

با مرتبه علمی استادیار

دکتر حسین سماواتیان

۴- استاد داور خارج از گروه

امضاء
امضاء
امضای موبیر گروه
کسر حتمی

تقدیر:

س از مدو پاس از راور

از اتاد روارى وق آون را ن انات و رت صاد را ن آوزش دا، اتاد و ر ن اب

آید مرا ام اشار را مان ان رسا را مده دا و مام ال ان وش از عى غ و زید ر ل

را دارم. ن از اتاد ان ن اب آى د مرا و اقام و رى ت شاوره پاسزارى و مام. از ک را ادی

ا اجام ان ق یاری در وصار ان تا نای وى تن ا مان ل را دارم.

قدم

ماں اسان و وى نذ

چکیده

هدف: از این پژوهش بررسی میزان توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی در ایجاد انگیزه در زیردستانشان است.

روش پژوهش: توصیفی-پیمایشی و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود. عوامل انگیزشی سلسله مراتب نیازهای مزلودر پنج دسته نیازهای فیزیکی، نیازهای بهداشتی و ایمنی، نیازهای اجتماعی، نیازهای احترام و حرمت، نیازهای خودشکوفایی قرار می‌گیرند. پنج تن از افراد متخصص روایی پرسشنامه را تأیید کردند و پایایی آن بر اساس تعیین آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ به میزان $0/907$ محاسبه شد. جامعه آماری پژوهش ۴۶ نفر مدیر کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان در سه دسته (۱) کتابخانه‌های تحت پوشش اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان (۲) شهرداری اصفهان (۳) کتابخانه‌های مشارکتی هستند. به سبب کوچک بودن جامعه پژوهش از روش سرشماری استفاده شد. داده‌ها پس از گردآوری در نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ وارد و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نشان داد که میزان توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان در برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی کارمندان تحت امرشان کمتر از حد مطلوب و مقدار آن برابر با $3/2012$ ، میزان توانایی شان در برآوردن نیازهای ایمنی و بهداشت کارکنان کمتر از حد مطلوب و مقدار آن برابر با $3/4452$ ، میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای اجتماعی کمتر از حد مطلوب و مقدار آن برابر با $3/6977$ ، میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای احترام و حرمت کارکنان کمتر از حد مطلوب و مقدار آن برابر با $3/6085$ ، و میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای خودشکوفایی کمتر از حد مطلوب و مقدار آن برابر با $3/6105$ است.

نتیجه‌گیری: از نظر مدیران کتابخانه‌های عمومی میزان توانایی شان در برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی نسبت به نیازهای دیگر کمتر است و میزان توانایی شان در برآوردن نیازهای اجتماعی کارکنان نسبت به نیازهای دیگر کارمندان بیشتر است. برآوردن نیازهای اجتماعی کتابداران بیشتر بستگی به اراده و خواست مدیر دارد تا توانایی او، ولی برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی به میزان آزادی عمل مدیر بستگی دارد تا خواست و اراده‌اش. سلسله مراتب طولانی سازمان‌های مادر از عواملی است که آزادی عمل مدیران را به میزان زیادی کاهش می‌دهد.

واژگان کلیدی: کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان، مدیران کتابخانه‌های عمومی، انگیزش، ادراک نقش.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه
۱-۱	۱-۱- شرح و بیان مسئله
۳	۲-۱- اهمیت و ارزش تحقیق
۴	۳-۱- کاربرد نتایج تحقیق
۴	۴-۱- اهداف تحقیق
۴-۱-۱	۱-۴-۱- هدف کلی
۴-۲-۱	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی
۵	۵-۱- سؤال‌های تحقیق
۵-۱	۶-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی
۵-۱-۱	۱-۶-۱- کتابخانه عمومی
۶-۱-۲	۲-۶-۱- مدیر کتابخانه
۶-۱-۷	۷-۱- خلاصه

فصل دوم: مبانی نظری پژوهش

۷	مقدمه
۷-۱-۲	۱- ماهیت و کارکرد انگیزش
۹-۲-۲	۲- نظریه‌های رایج در مورد انگیزش
۹-۱-۲-۲	۱-۲-۲-۱- نظریه‌های اولیه انگیزشی
۱۰-۱-۲-۲	۱-۲-۲-۱-۱- سلسله مراتب نیازها
۱۱-۲-۲-۲	۲-۲-۲-۱- نظریه X و Y مک گرگور
۱۲-۳-۲-۲	۳-۲-۲-۱- نظریه دو عاملی هرزبرگ
۱۴-۲-۲-۲	۲-۲-۲-۲- نظریه‌های نوین (ثانویه) انگیزشی
۱۴-۱-۲-۲-۲	۱-۲-۲-۲-۱- نظریه سه نیاز مک کلند
۱۵-۲-۲-۲-۲	۲-۲-۲-۲-۲- نظریه برابری
۱۷-۳-۲-۲-۲	۳-۲-۲-۲-۲- نظریه انتظار

عنوان	صفحه
۲-۲-۴- نظریه اسناد.....	۱۹
۲-۳- ادراک نقش.....	۲۰
۲-۴- مدیریت کتابخانه.....	۲۱
۲-۵- کتابخانه‌های عمومی در ایران.....	۲۲
۲-۶- نظریه انگیزشی مزلو پایه پژوهش.....	۲۵
۲-۷- پیشینه پژوهش.....	۲۷
۲-۷-۱- پیشینه پژوهش در ایران.....	۲۸
۲-۷-۲- پیشینه پژوهش در خارج از ایران.....	۳۳
۲-۸- خلاصه.....	۳۶

فصل سوم: روش پژوهش

مقدمه.....	۳۷
۳-۱- طرح کلی پژوهش.....	۳۷
۳-۲- جامعه تحقیق.....	۳۸
۳-۳- روش و طرح نمونه‌گیری.....	۳۹
۳-۴- ابزار گردآوری اطلاعات.....	۳۹
۳-۵- روایی ابزار گردآوری اطلاعات.....	۴۰
۳-۶- پایایی ابزار گردآوری اطلاعات.....	۴۱
۳-۷- روش گردآوری اطلاعات.....	۴۳
۳-۸- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۴۳
۳-۹- خلاصه.....	۴۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

مقدمه.....	۴۴
۴-۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری.....	۴۴
۴-۲- پاسخ به سؤال‌های پژوهش.....	۴۸
۴-۲-۱- میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی کارکنان.....	۴۸
۴-۲-۲- میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای ایمنی و بهداشت کارکنان.....	۴۹

عنوان

صفحه

- ۳-۲-۴- میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای اجتماعی کارکنان ۵۰
- ۴-۲-۴- میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای احترام و حرمت کارکنان ۵۱
- ۵-۲-۴- میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای خودشکوفایی کارکنان ۵۲
- ۶-۲-۴- تعیین میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزش در زیردستان ۵۳
- ۷-۲-۴- تعیین تفاوت بین توانایی مدیران کتابخانه های عمومی شهرستان اصفهان در ایجاد انگیزش در زیردستان ۵۴
- ۳-۴- یافته های جانبی پژوهش ۵۵
- ۱-۳-۴- رابطه بین ویژگی های جمعیت شناختی و میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزش در کارکنان ۵۵
- ۱-۱-۳-۴- تفاوت بین میزان توانایی مدیران زن و مرد ۵۵
- ۲-۱-۳-۴- رابطه بین سن و میزان توانایی مدیران ۵۶
- ۳-۱-۳-۴- تفاوت بین توانایی مدیران بر اساس رشته تحصیلی ۵۶
- ۴-۱-۳-۴- تفاوت بین توانایی مدیران بر اساس مدرک تحصیلی ۵۷
- ۵-۱-۳-۴- تعیین رابطه بین میزان توانایی مدیران و سابقه کار ۵۸
- ۶-۱-۳-۴- تعیین تفاوت بین توانایی مدیران بر اساس نوع قرارداد استخدامی ۵۸
- ۴-۴- خلاصه ۵۹

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- مقدمه ۶۰
- ۱-۵- اهداف مورد بررسی در این پژوهش ۶۰
- ۱-۱-۵- میزان توانایی مدیران کتابخانه های عمومی در برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی کارکنان تحت امر ۶۱
- ۲-۱-۵- میزان توانایی مدیران کتابخانه های عمومی در برآوردن نیازهای ایمنی و بهداشت کارکنان تحت امر ۶۴
- ۳-۱-۵- میزان توانایی مدیران کتابخانه های عمومی در برآوردن نیازهای اجتماعی کارکنان تحت امر ۶۵
- ۴-۱-۵- میزان توانایی مدیران کتابخانه های عمومی در برآوردن نیازهای احترام و حرمت کارکنان تحت امر ۶۶

عنوان

صفحه

۵-۱-۵- میزان توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی در برآوردن نیازهای خود شکوفایی کارکنان تحت امر.....	۶۷
۵-۱-۶- مقایسه میزان توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان در شهرستان اصفهان، شهرداری اصفهان و مدیران کتابخانه‌های مشارکتی در ایجاد انگیزش در زبردستان.....	۶۸
۵-۲- محدودیتهای پژوهش.....	۶۹
۵-۳- پیشنهادات.....	۷۰
۵-۳-۱- پیشنهادات اجرایی.....	۷۰
۵-۳-۲- پیشنهادات آتی.....	۷۰
پیوست ۱.....	۷۲
پیوست ۲.....	۷۴
پیوست ۳.....	۷۶
منابع و مأخذ.....	۷۸

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۱۱	شکل ۱-۲: سلسله مراتب نیازهای مزلو.....
۱۶	شکل ۲-۲: نتیجه مقایسه درونداد- برون داد کارمند A (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۳۱۸).....
۱۹	شکل ۲-۳: الگوی ساده نظریه انتظار (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۳۲۴).....
۲۴	شکل ۲-۴: سلسله مراتب تشکیلاتی کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.....
۲۵	شکل ۲-۵: سلسله مراتب تشکیلاتی کتابخانه‌های عمومی وابسته به شهرداری‌ها.....
۴۰	شکل ۳-۱: مقیاس معنایی پرسشنامه.....
۴۵	شکل ۴-۱: نمودار ستونی جنس پاسخ دهندگان.....
۴۵	شکل ۴-۲: نمودار ستونی سن پاسخ دهندگان.....
۴۶	شکل ۴-۳: نمودار ستونی مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان.....
۴۶	شکل ۴-۴: نمودار ستونی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان.....
۴۷	شکل ۴-۵: نمودار ستونی سابقه کار پاسخ دهندگان.....
۴۷	شکل ۴-۶: نمودار ستونی نوع قرارداد پاسخ دهندگان.....
	شکل ۴-۷: نمودار ستونی نظر مدیران در مورد میزان توانایی‌شان در برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی
۴۸	کارکنان.....
	شکل ۴-۸: نمودار ستونی نظر مدیران در مورد میزان توانایی‌شان در برآوردن نیازهای ایمنی و بهداشت
۴۹	کارکنان.....
	شکل ۴-۹: نمودار ستونی نظر مدیران در مورد میزان توانایی‌شان در برآوردن نیازهای اجتماعی
۵۰	کارکنان.....
	شکل ۴-۱۰: نمودار ستونی نظر مدیران در مورد میزان توانایی‌شان در برآوردن نیازهای احترام و
۵۱	حرمت کارکنان.....
	شکل ۴-۱۱: نمودار ستونی نظر مدیران در مورد میزان توانایی‌شان در برآوردن نیازهای خودشکوفایی
۵۲	کارکنان.....

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۱۲	جدول ۱-۲: فرضیات نظریه X و Y مک گرگور.....
۱۳	جدول ۲-۲: عوامل انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ (رایبیز، ۱۳۷۹).....
۱۷	جدول ۳-۲: چهار گزاره پرداخت نابرابر آدامز.....
۳۸	جدول ۱-۳: جامعه آماری پژوهش.....
۴۰	جدول ۲-۳: توزیع دسته نیازها و سؤال‌های پرسشنامه.....
۴۱	جدول ۳-۳: ضریب آلفای کرونباخ.....
۴۲	جدول ۴-۳: اثر حذف سؤال معینی بر ضریب آلفای کرونباخ.....
۱-۴	جدول ۱-۴: جدول آزمون t برای بررسی میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی کارکنان
۴۹
۳-۴	جدول ۳-۴: جدول آزمون t برای بررسی میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای ایمنی و بهداشت کارکنان.....
۵۰
۴-۴	جدول ۴-۴: جدول آزمون t برای بررسی میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای اجتماعی کارکنان.....
۵۱
۵-۴	جدول ۵-۴: جدول آزمون t برای بررسی میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای احترام و حرمت کارکنان.....
۵۲
۶-۴	جدول ۶-۴: جدول آزمون t برای بررسی میزان توانایی مدیران در برآوردن نیازهای خودشکوفایی کارکنان.....
۵۳
۷-۴	جدول ۷-۴: توزیع فراوانی نظر پاسخ‌دهندگان در مورد میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزش در زیردستان.....
۵۳
۷-۴	جدول ۷-۴: جدول آزمون t برای بررسی میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزش در زیردستان.....
۵۴
۸-۴	جدول ۸-۴: فراوانی و میانگین متغیر "میزان عملکرد مدیران در ایجاد انگیزش در کارکنان" به تفکیک حوزه فعالیت.....
۵۵
۹-۴	جدول ۹-۴: جدول آزمون ANOVA برای بررسی تفاوت بین عملکرد مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان.....
۵۵
۱۰-۴	جدول ۱۰-۴: فراوانی و میانگین متغیر "میزان توانایی مدیران" به تفکیک جنس.....
۵۶

عنوان

صفحه

- جدول ۴-۱۱: آزمون t برای بررسی تفاوت بین میزان توانایی مدیران زن و مرد ۵۶
- جدول ۴-۱۲: آزمون همبستگی پیرسن برای بررسی وجود رابطه بین سن و میزان توانایی مدیران ۵۶
- جدول ۴-۱۳: فراوانی و میانگین متغیر "میزان توانایی مدیران" به تفکیک رشته تحصیلی ۵۷
- جدول ۴-۱۴: جدول آزمون t برای بررسی تفاوت بین میزان توانایی مدیران بر اساس رشته تحصیلی ۵۷
- جدول ۴-۱۵: فراوانی و میانگین متغیر "میزان توانایی مدیران" به تفکیک مدرک تحصیلی ۵۷
- جدول ۴-۱۶: جدول آزمون ANOVA برای بررسی تفاوت بین میزان توانایی مدیران براساس مدرک تحصیلی ۵۸
- جدول ۴-۱۷: آزمون همبستگی پیرسن برای بررسی وجود رابطه بین سابقه کار و میزان توانایی مدیران ۵۸
- جدول ۴-۱۸: فراوانی و میانگین متغیر "میزان توانایی مدیران" به تفکیک نوع قرارداد استخدامی ۵۹
- جدول ۴-۱۹: جدول آزمون ANOVA برای بررسی تفاوت بین میزان توانایی مدیران براساس نوع قرارداد استخدامی ۵۹

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در این فصل ضمن شرح و بیان مسئله به بیان اهمیت و ارزش تحقیق، کاربرد نتایج تحقیق، اهداف تحقیق، سؤالهای تحقیق، تعاریف مفهومی، و تعاریف عملیاتی پرداخته خواهد شد.

۱-۱- شرح و بیان مسئله

انگیزه^۱ عاملی است درونی که رفتار فردی را در جهت معینی هدایت می‌کند و راهنمای او برای گزینش کوششی از میان کوشش‌های ارادی وی می‌شود. سائق و هدف دو عنصر اساسی هر انگیزه‌ای را تشکیل می‌دهند. سائق^۲ یک فرایند درونی است و فرد را برای اقدام به عمل یا رفتار ویژه‌ای هدایت می‌کند. شرح و بیان نتایج و پیامدهای قابل سنجش مورد انتظار از فعالیت‌ها، عنصر هدف^۳ را در نظر می‌آورد و به مجرد تحقق آن انگیزش^۴ پایان می‌یابد (نائلی، ۱۳۷۳).

نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه در سازمان‌ها به شمار می‌رود و در بهره‌وری سازمان بسیار مؤثر است (بختیاری، ۱۳۸۸). سازمان‌ها نیاز دارند این منبع ارزشمند را بشناسند، نیازهایش را تشخیص دهند، و بفهمند چه

1 Motive

2 Drive

3 Goal

4 Motivation

عواملی وجود دارند که باعث انگیزش فرد می‌شود. وقتی فرد انگیزه پیدا کند، مسئولیتش را بهتر انجام می‌دهد و موجب بهره‌وری سازمان متبوعش می‌شود.

عوامل انگیزشی در محیط‌های مختلف متفاوتند و نیاز به شناسایی دارند. وقتی عوامل انگیزشی را بشناسیم می‌توانیم از این عوامل در جهت رسیدن به اهداف خود استفاده نماییم. انگیزه‌ها در سازمان‌ها به دو دسته تقسیم می‌شوند: ۱) انگیزه‌های بیرونی، مانند حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی، و...؛ ۲) انگیزه‌های درونی، مانند ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی، و... (دادوند، ۱۳۸۵).

کتابخانه عمومی یک سازمان به شمار می‌آید و باید مانند دیگر سازمان‌ها به کارکنان خود اهمیت دهد و نیازهای آنان را بشناسد و درصدد رفع نیازهایشان اقدام نماید. کتابخانه نیز مانند سایر سازمان‌ها باید عواملی که باعث انگیزش کارکنانش می‌شود را شناسایی نماید و آنها را به کار گیرد تا بتواند از این رهگذر مهم به بهره‌وری سازمان خود کمک کند.

کتابخانه‌ها وابسته به سازمان مادر خود هستند و این موضوع در آزادی عمل مدیران کتابخانه‌ها تأثیر دارد با این وجود مدیران کتابخانه‌ها در ایجاد انگیزه در کارکنان خود نقش به‌سزایی دارند، چون بسیاری از این عوامل انگیزشی را در اختیار دارند و می‌توانند از آنها بهره‌جویند، مانند تفویض اختیار، امنیت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، و....

مدیران نقش‌های متفاوتی را در یک سازمان ایفا می‌کنند. منظور از نقش مدیران دسته‌ای از انتظارات گروه‌های تحت امر مدیران در درون سازمان‌هاست که با مقام، موقعیت، و شغل مدیران ارتباط پیدا می‌کند (فلاحتی، ۱۳۷۸). مینتزبرگ^۱ معتقد است مدیران ده نقش متفاوت دارند که در سه دسته قرار می‌گیرند، نقش رهبری که در دسته میان فردی قرار می‌گیرد نقشی است که در آن مدیر مسئول ایجاد انگیزه در کارکنان و مسئول فعالیت آنها، مسئول پرسنل، آموزش و وظایف مربوطه آنان هستند (صرافی‌زاده، ۱۳۸۴).

بنابراین ایجاد انگیزه در کارکنان یکی از ده نقش یک مدیر به شمار می‌آید که باید تا حد امکان از عهده این نقش در سازمان متبوع خود برآید، وگرنه کارکنان بی‌انگیزه کار بی‌کیفیت نیز به سازمان خود تحویل خواهند داد و این به بهره‌وری سازمان لطمه زیادی وارد خواهد کرد.

پایه نظری این پژوهش نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو^۱ است. مزلوی روانشناس، نیازهای انسان‌ها را به طور کلی در پنج دسته و به صورت سلسله مراتب ارائه می‌کند. این نیازها به ترتیب از رده پایین به بالا عبارتند از: نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای ایمنی و بهداشت، نیازهای اجتماعی، نیازهای حرمت و احترام، نیازهای خودشکوفایی. با استفاده از این نظریه می‌توان عوامل مختلفی را که باعث ایجاد انگیزه در کتابداران می‌شود را شناخت و از آنها در انگیزش در کتابداران استفاده نمود و بدین وسیله رضایت کتابداران را فراهم کرد. از آنجا که کتابداران در تماس مستقیم با مردم هستند باید سطحی بالا از انگیزش را در ایشان ایجاد نمود، زیرا کتابداران با انگیزه در ارائه خدمات بهتر نیز موفق‌ترند.

۱-۲- اهمیت و ارزش تحقیق

مفهوم انگیزش و شناخت عواملی که موجب انگیزش انسان می‌شود یکی از پیچیده‌ترین بخش‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت امروز است. یکی از مهارت‌هایی که مدیران برای ایجاد محیطی مناسب جهت تحقق اهداف سازمان به آن نیاز دارند توانایی در برانگیختن کارکنان است. کارآیی بهتر کارکنان و بالا بردن بهره‌وری زمانی محقق می‌شود که مدیر ماهیت رفتار کارکنان و عواملی که باعث انگیزش آنها می‌شود را بشناسد و آنها را به کار گیرد.

مدیران کتابخانه‌های عمومی نیز همانند سایر سازمان‌ها باید نیروی انسانی خویش و عوامل انگیزش آنها را به خوبی بشناسند و از آنها بهره‌جویند تا میزان بهره‌وری کتابخانه را افزایش دهند. از آنجا که کتابخانه یک سازمان غیرانتفاعی است و بهره‌وری آن مانند سازمان‌های غیرانتفاعی به راحتی قابل محاسبه نیست و کارکنان ممکن است به راحتی به مفید و مؤثر بودن سازمان خود (کتابخانه) پی نبرند پس مبحث ایجاد انگیزه در کتابخانه اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. از طرفی مدیران در ایجاد انگیزه در کارکنان نقش به‌سزایی دارند، پس شناسایی این نقش ارزش و اهمیت زیادی دارد. می‌توان گفت که تنها آشنایی و شناسایی نقش ایجاد انگیزه نیز در امر ایجاد انگیزه در کارکنان کافی نباشد، بلکه توانایی مدیران در ایفای این نقش نیز از اهمیت فراوان برخوردار است. در این پژوهش سعی می‌کنیم دریابیم توانایی مدیران در ایجاد انگیزه در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان از نظر خود مدیران تا چه میزان است و در واقع درکی که مدیران از میزان توانایی شان در ایجاد انگیزه دارند را بررسی خواهیم کرد.

مدیر کتابخانه عمومی اولین کسی است که در تماس مستقیم با کتابدار است پس اولین کسی که باید در کتابدار خویش ایجاد انگیزه نماید هموست. مدیر برای ایجاد انگیزه باید مفهوم انگیزش و راه‌های ایجاد آن را بشناسد، ولی تنها این آشنایی کافی نیست بلکه باید در به کار بردن این عوامل توانا باشد و عواملی را که مانع ایجاد انگیزه می‌شود را نیز دریابد تا بتواند برای از بین بردن این موانع نیز تلاش نماید. در نتیجه ارتقای سطح انگیزش در کارکنان، افزایش رضایت شغلی ایشان و مدیران کتابخانه ممکن می‌گردد. این امر می‌تواند به نوبه خود زمینه ارتقای کیفیت خدمات کتابخانه‌های عمومی در اصفهان فراهم کند.

۱-۳- کاربرد نتایج تحقیق

نتیجه این تحقیق هر چه باشد می‌تواند برای سازمان‌های مشابه مفید و مؤثر باشد از جمله:

۱. اداره کل کتابخانه‌های عمومی در استان اصفهان می‌تواند از یافته‌های این تحقیق برای بهبود عملکرد خود بهره‌برداری کند؛
۲. با توجه به تابعیت اداره کل کتابخانه‌های عمومی در اصفهان از سیاست‌های متمرکز نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در تهران به عنوان سازمان مادر، یافته‌های این تحقیق می‌تواند مورد استفاده سازمان اخیر نیز قرار گیرد؛
۳. سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری اصفهان می‌تواند از یافته‌های این پژوهش برای بهبود عملکردش در کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش خویش بهره‌برداری کند؛
۴. مدیران کتابخانه‌های عمومی مشارکتی نیز می‌توانند از نتایج این تحقیق برای بهبود عملکرد مدیریتی شان در کتابخانه تحت نظر استفاده نمایند؛
۵. نتایج این تحقیق می‌تواند در سایر انواع کتابخانه‌ها نیز مورد استفاده مدیران و سازمان متبوع‌شان قرار گیرد.

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف کلی

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی میزان توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان در ایجاد انگیزش در زیردستان از نظر خود مدیران است.

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱. تعیین میزانی که مدیران در برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی کتابداران از نظر خود توانایی دارند.

۲. تعیین میزانی که مدیران در برآوردن نیازهای ایمنی و بهداشت کتابداران از نظر خود توانایی دارند.
۳. تعیین میزانی که مدیران در برآوردن نیازهای اجتماعی کتابداران از نظر خود توانایی دارند.
۴. تعیین میزان که مدیران در برآوردن نیازهای احترام و حرمت کتابداران از نظر خود توانایی دارند.
۵. تعیین میزانی که مدیران در برآوردن نیازهای خودشکوفایی کتابداران از نظر خود توانایی دارند.
۶. مقایسه میزان توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان در شهرستان اصفهان و شهرداری اصفهان و مدیران کتابخانه‌های مشارکتی در ایجاد انگیزش در زبردستان.

۱-۵- سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی تحقیق بررسی میزان توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اصفهان در ایجاد انگیزش در زبردستان از نظر خود مدیران است. براساس اهداف تحقیق، پژوهش حاضر سعی در پاسخگویی به سؤالات زیر را دارد:

مدیران کتابخانه‌های عمومی در شهرستان اصفهان:

۱. به چه میزان خود را قادر به برآوردن نیازهای فیزیولوژیکی کتابداران می‌دانند؟
۲. به چه میزان خود را قادر به برآوردن نیازهای ایمنی و بهداشت کتابداران می‌دانند؟
۳. به چه میزان خود را قادر به برآوردن نیازهای اجتماعی کتابداران می‌دانند؟
۴. به چه میزان خود را قادر به برآوردن نیازهای احترام و حرمت کتابداران می‌دانند؟
۵. به چه میزان خود را قادر به برآوردن نیازهای خودشکوفایی کتابداران می‌دانند؟
۶. چه تفاوتی بین توانایی مدیران کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان و شهرداری اصفهان مدیران کتابخانه‌های مشارکتی در ایجاد انگیزش در زبردستان وجود دارد؟

۱-۶- تعاریف مفهومی و عملیاتی

۱-۶-۱- کتابخانه عمومی

کتابخانه‌های عمومی با سرمایه عمومی برای استفاده عموم ایجاد می‌شوند و با فراهم‌آوری مواد چاپی، دیداری - شنیداری، و الکترونیکی سعی در گردآوری، نگهداری، سازماندهی، بازیابی، انتشار، و ارائه اطلاعات و آثار خلاقه ذهن بشری دارند (آشرو، ۱۳۸۵، ۱۵۰۹).