



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده مدیریت و اقتصاد

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع رسانی

بررسی رابطه سبک رهبری مدیران کتابخانه ها و میزان خلاقیت آنان
(مطالعه موردی: کتابخانه های دانشگاه تهران)

مریم جان محمدی

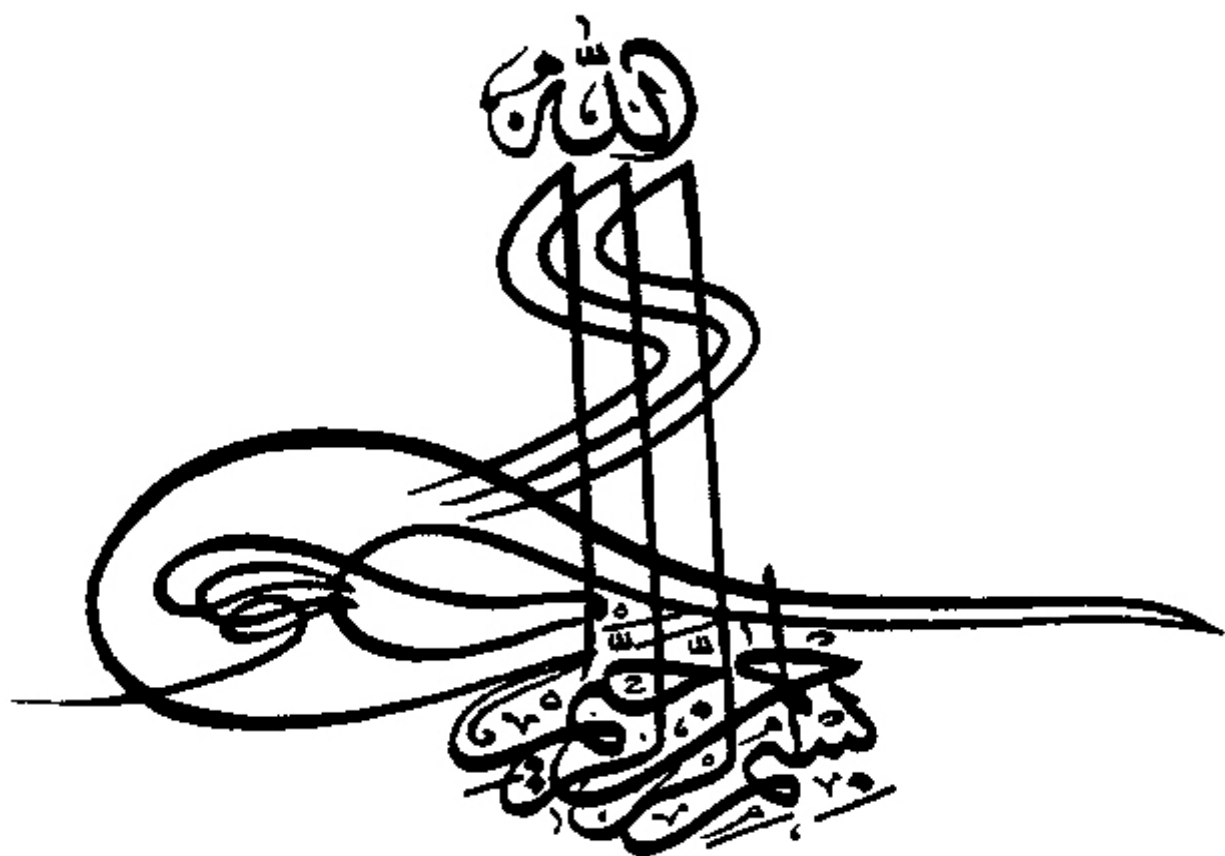
استاد راهنما:

دکتر فاطمه زندیان

استاد مشاور:

دکتر محمد حسن زاده

اسفند ماه ۱۳۸۸



ستایش مخصوص خداست که خود را به ما شناسانید و از نعمت بی نهایت
شکرش به ما بهره ای الهام کرد و به ربوبیتش برخی از درهای علم را بر ما گشود
و از لطفش ما را راهنمایی کرد.

پروردگارا، تو متعالی تری از آنکه تو را به وصفی توصیف توان کرد جز به
احسان، و بزرگوارتر از اینکه بترسد کسی از تو، جز از عدل تو.
صحیفه سجادیه

اکنون که در پرتو الطاف الهی نگارش و تدوین این پایان نامه به اتمام رسیده است بر
خود لازم می دانم سپاسگزار تمام بزرگانی باشم که در این امر یاریم کردند:
مراتب سپاس فراوان خود را از استاد گرامی سرکار خانم دکتر فاطمه زندیان دارم که
زحمت راهنمایی این پایان نامه را تقبل فرموده و همواره با راهنمایی های ارزنده خود
راهگشا بوده اند.
از جناب آقای دکتر محمد حسن زاده که در طی انجام این پژوهش با راهنمایی های
دقیق و مشاورت بنده را راهبری و مساعدت نمودند، قدردانی می کنم.

با تقدیم و تشکر

از تنها مرد مردانه زندگیم ، پدرم به پاس استواریش

و مادرم دریای محبت، و یگانه اسطوره ایثار به پاس آموزانیدن مقدس ترین آموزه های

زندگیم

خواهر و برادرانم به پاس نابترین لحظاتی که در آنها باهم بودن را تجربه کردیم.

صمیمانه ترین سپاس ها را تقدیم می کنم

به ستارگان پرفروغ آسمان یکدلی و صداقت ، دوستان خوب دوره کارشناسی ام :

مرضیه اسدی

نسربین مرادی

اکرم نورزاده

فرشته بهرامی

اعظم مرادی

سیده زهرا روتن

مریم رحمانی

دوستان و همکلاسی های خوب دوره کارشناسی ارشد

خانمها: فاطمه بختیاری، نسترن پورصالحی ، فاطمه آزادی نقش، سمیه غیوری، فائزه

اسکندری

آقایان: مصطفی احمدی و مجید صمیمی نژاد

کلیه کسانی که در این مدت با قول یا عمل خویش مرا یاری کردند بخصوص:

خانمها: لادن داریوش نیاکان، پروین عبدالله زاده خوش اخلاق ، معصومه محمدی ،

دکتر زهره خاکی ، منیره مسلمی

آقایان: حمید اکبریور، جعفر بزمه، ناصر برجی، ارشد ولی پور، دکتر سید حسین

مرجانمهر و دکتر افشین آخوندزاده

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه های دانشگاه تهران از دیدگاه مدیران و کارکنان و تبیین رابطه بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت آنان انجام گرفت. برای ارزیابی مولفه های مذکور از پژوهش پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان و مدیران کتابخانه های وابسته به دانشگاه تهران در شهر تهران بود که ۱۱۰ نفر کارمند و ۱۸ نفر مدیر از ۲۳ کتابخانه را شامل می شد. اطلاعات لازم با استفاده از پرسشنامه جمع آوری گردید. برای تعیین سبک رهبری مدیران از پرسشنامه سبک رهبری لیکرت و از پرسشنامه خلاقیت سازمانی رندسیپ جهت تعیین میزان خلاقیت مدیران استفاده گردید. با استفاده از پرسشنامه سبک رهبری لیکرت هشت شاخص سازمانی مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها، حاکی از وجود تفاوت معنی دار بین دیدگاه مدیران و کارکنان درباره سبک رهبری حاکم بر کتابخانه های دانشگاه تهران بود. مدیران سبک رهبری خود را با توجه به سبک های چهارگانه لیکرت، سبک سه و بسیار نزدیک به سبک چهار (مشارکتی) اعلام نمودند در حالیکه کارکنان سبک رهبری مدیرانشان را سبک سه لیکرت یعنی مشورتی و متمایل به سبک دو (آمرانه- خیرخواهانه) ارزیابی کردند. انجام آزمون کروسکال- والیس تفاوت معنی دار میان سبک های رهبری مدیران در کتابخانه های مختلف را تایید نمود. همچنین میزان ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که میان سبک رهبری مدیران و میزان خلاقیت آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. آخرین یافته تحقیق موید آن است که بین میزان خلاقیت مدیران کتابخانه ها با سمت هیات علمی و مدیران کتابخانه ها با سمت کتابدار تفاوت معنی داری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: مدیران کتابخانه ها، سبک رهبری لیکرت، خلاقیت سازمانی، کارمندان کتابخانه،

کتابخانه های دانشگاه تهران

فهرست مطالب

فصل اول: طرح پژوهش

- ۱-۱ مقدمه..... ۲
- ۲-۱ بیان مساله..... ۴
- ۳-۱ هدف و فایده پژوهش..... ۶
- ۴-۱ تعاریف عملیاتی اجزای مساله..... ۷
- ۵-۱ پرسش های اساسی پژوهش..... ۷
- ۶-۱ فرضیه های پژوهش..... ۸

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

- ۱-۲ مقدمه..... ۱۱
- ۲-۲ تعاریف مربوط به مفاهیم مدیریت..... ۱۱
- ۳-۲ اهمیت مدیریت در کتابخانه ها..... ۱۲
- ۴-۲ تاریخچه مدیریت در کتابخانه..... ۱۳
- ۱-۴-۲ مدیریت کتابخانه و خدمات اطلاع رسانی پیش از ۱۹۳۷..... ۱۳
- ۲-۴-۲ مدیریت علمی، ۱۹۳۷-۱۹۶۵..... ۱۴
- ۳-۴-۲ روابط انسانی، ۱۹۶۵-۱۹۸۰..... ۱۵
- ۴-۴-۲ دوران ترکیبی، ۱۹۸۰ تا امروز..... ۱۵
- ۵-۲ نوع شناسی تئوری های رهبری..... ۱۶
- ۱-۵-۲ تئوری های نوع اول..... ۱۷
- ۱-۱-۵-۲ نظریه صفات بزرگ مرد..... ۱۷
- ۲-۵-۲ تئوری های نوع دوم..... ۱۸
- ۱-۲-۵-۲ مطالعات میشیگان..... ۱۹
- ۱-۱-۲-۵-۲ سیستم یک یا سبک آمرانه- استثماری..... ۱۹
- ۲-۱-۲-۵-۲ ویژگی های سیستم دو یا سبک آمرانه - خیرخواهانه..... ۲۲
- ۳-۱-۲-۵-۲ ویژگی های سیستم سه یا سبک مشاوره ای..... ۲۴
- ۴-۱-۲-۵-۲ سبک چهار یا سبک مشارکتی..... ۲۶

- ۲۹..... مطالعات اوهایو..... ۲-۲-۵-۲
- ۳۰..... شبکه مدیریتی (رهبری) بلیک و موتون..... ۳-۲-۵-۲
- ۳۳..... تئوری های نوع سوم..... ۳-۵-۲
- ۳۴..... تئوری اقتضایی فیدلر..... ۱-۳-۵-۲
- ۳۶..... تئوری های نوع چهارم..... ۴-۵-۲
- ۳۶..... تئوری مسیر-هدف..... ۱-۴-۵-۲
- ۳۸..... مدل رهبری مبتنی بر موقعیت..... ۲-۴-۵-۲
- ۴۲..... رهبری تحول گرا..... ۳-۴-۵-۲
- ۴۳..... ۶-خلاقیت چیست؟..... ۶-۲
- ۴۴..... ۱-۶-۲ فرایند تفکر خلاق..... ۱-۶-۲
- ۴۴..... ۲-۶-۲ ضرورت بروز خلاقیت در کتابخانه ها و حرفه کتابداری و اطلاع رسانی..... ۲-۶-۲
- ۴۷..... ۴-۶-۲ ویژگی های افراد خلاق در حرفه اطلاع رسانی..... ۴-۶-۲
- ۴۸..... ۵-۶-۲ موانع خلاقیت در کتابخانه ها..... ۵-۶-۲
- ۵۲..... ۶-۶-۲ مدیریت خلاق..... ۶-۶-۲
- ۵۴..... ۶-۶-۲ روش های خلاقیت..... ۶-۶-۲
- ۵۴..... ۱-۶-۶-۲ طوفان فکری (تحرك مغزی یا بارقه های ذهنی)..... ۱-۶-۶-۲
- ۵۷..... ۲-۶-۶-۲ مدل سینکتیکس..... ۲-۶-۶-۲
- ۵۸..... ۳-۶-۶-۲ صورت تطبیقی اسکمپر یا سوالات ایده برانگیز..... ۳-۶-۶-۲
- ۶۰..... ۴-۶-۶-۲ روش دلفی..... ۴-۶-۶-۲
- ۶۰..... ۵-۶-۳-۲ روش گروه اسمی..... ۵-۶-۳-۲
- ۶۲..... ۶-۶-۶-۲ گردش تخیلی..... ۶-۶-۶-۲
- ۶۲..... ۷-۶-۶-۲ تهیه فهرست ویژگی ها..... ۷-۶-۶-۲
- ۶۳..... ۸-۶-۶-۲ روش تحلیل معطوف به هدف..... ۸-۶-۶-۲
- ۶۳..... ۹-۶-۶-۲ روش "TKJ"..... ۹-۶-۶-۲
- ۶۴..... ۷-۲ پیشینه های پژوهش..... ۷-۲
- ۶۴..... ۱-۷-۲ پیشینه پژوهش در داخل کشور..... ۱-۷-۲
- ۶۸..... ۲-۷-۲ پیشینه پژوهش در خارج از کشور..... ۲-۷-۲
- ۷۰..... ۳-۷-۲ استنتاج از مرور پیشینه ها..... ۳-۷-۲

فصل سوم: روش پژوهش

۷۳	۱-۳ مقدمه.....
۷۳	۲-۳ روش پژوهش.....
۷۳	۳-۳ جامعه آماری.....
۷۵	۴-۳ ابزار گردآوری اطلاعات.....
۷۵	۱-۴-۳ سنجش سبک رهبری.....
۷۷	۲-۴-۳ سنجش خلاقیت.....
۷۸	۵-۳ شیوه تحلیل داده ها.....

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۸۲	۱-۴ مقدمه.....
۸۲	۲-۴ توصیف جمعیت شناختی.....
۸۲	۱-۲-۴ اطلاعات توصیفی مربوط به سن.....
۸۴	۲-۲-۴ اطلاعات توصیفی مربوط به جنسیت.....
۸۵	۲-۲-۴ اطلاعات توصیفی مربوط به تفکیک میزان تحصیلات.....
۸۶	۵-۲-۴ اطلاعات توصیفی مربوط به محل اشتغال.....
۸۸	۶-۲-۴ اطلاعات توصیفی مربوط به نوع استخدام.....
۸۹	۷-۲-۴ اطلاعات توصیفی مربوط به سابقه خدمت.....
۹۰	۸-۲-۴ اطلاعات توصیفی مربوط به سمت مدیران کتابخانه ها.....
۹۱	۳-۴ پرسش های اساسی پژوهش و فرضیه ها.....
۹۱	۱-۳-۴ سوال یک.....
۹۲	۲-۳-۴ سوال دو.....
۹۴	۳-۳-۴ سوال سه.....
۹۶	۴-۳-۴ سوال چهار.....
۹۸	۵-۳-۴ سوال پنج.....
۹۹	۶-۳-۴ سوال شش.....
۱۰۱	۷-۳-۴ سوال هفت.....
۱۰۲	۸-۳-۴ سوال هشت.....
۱۰۴	۹-۳-۴ سوال نه.....
۱۰۵	۱۰-۳-۴ سوال ده.....

- ۱۰۶.....سوال یازده و فرضیه یک. ۱۱-۳-۴
- ۱۰۷.....سوال دوازده و فرضیه دو. ۱۲-۳-۴
- ۱۰۸.....فرضیه سه. ۱۳-۳-۴
- ۱۰۹.....فرضیه چهار. ۱۴-۳-۴

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱۱۳.....مقدمه. ۱-۵
- ۱۱۳.....بحث و نتیجه گیری. ۲-۵
- ۱۲۳.....پیشنهادهای اجرایی. ۳-۵
- ۱۲۴.....پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی. ۴-۵
- ۱۲۵.....فهرست منابع و مآخذ.
-پیوست ها.
-چکیده انگلیسی.

فهرست جدولها

جدول ۱-۳ شاخص های مورد ارزیابی در سبک لیکرت و گویه های مرتبط با هریک از شاخص ها.....	۷۶
جدول ۲-۳ چگونگی تفسیر نتایج امتیاز کسب شده در آزمون رندیسپ.....	۷۷
جدول ۱-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک سن.....	۸۲
جدول ۲-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک به جنسیت.....	۸۴
جدول ۳-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک مدرک تحصیلی.....	۸۵
جدول ۴-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک محل اشتغال.....	۸۶
جدول ۵-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک نوع استخدام.....	۸۸
جدول ۶-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک سابقه.....	۸۹
جدول ۷-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک سمت.....	۹۰
جدول ۸-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص رهبری.....	۹۰
جدول ۹-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص انگیزش.....	۹۳
جدول ۱۰-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص ارتباطات.....	۹۵
جدول ۱۱-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص تعامل - نفوذ.....	۹۶
جدول ۱۲-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص تصمیم گیری.....	۹۸
جدول ۱۳-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص هدفگذاری.....	۹۹
جدول ۱۴-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص کنترل.....	۱۰۱
جدول ۱۵-۴ سبک مدیریت از لحاظ شاخص اهداف اجرایی و آموزش.....	۱۰۳
جدول ۱۶-۴ شاخص های مختلف سبک رهبری از دیدگاه مدیران و کارکنان.....	۱۰۴
جدول ۱۷-۴ نتایج آزمون t جهت بررسی وجود اختلاف معنی دار در دیدگاه مدیران و کارکنان در مورد سبک رهبری.....	۱۰۷
جدول ۱۸-۴ بررسی وجود همبستگی میان خلاقیت و سبک مدیران به تفکیک سبک مدیریت.....	۱۰۸
جدول ۱۹-۴ بررسی وجود تفاوت های معنی دار میان سبک های رهبری مدیران کتابخانه های دانشگاه تهران.....	۱۰۹

جدول ۴-۲۰ نتایج آزمون t برای بررسی وجود اختلاف معنی دار در خلاقیت میان مدیران با سمت هیات علمی و مدیران با سمت کتابدار.....۱۱۰

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک سن.....۸۳
- نمودار ۴-۲ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک مدرک تحصیلی.....۸۶
- نمودار ۴-۳ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک محل اشتغال.....۸۷
- نمودار ۴-۴ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک نوع استخدام.....۸۹
- نمودار ۴-۵ اطلاعات توصیفی مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران به تفکیک سابقه.....۸۹
- نمودار ۴-۶ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص رهبری.....۹۲
- نمودار ۴-۷ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص انگیزش.....۹۳
- نمودار ۴-۸ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص ارتباطات.....۹۵
- نمودار ۴-۹ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص تعامل - نفوذ.....۹۷
- نمودار ۴-۱۰ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص تصمیم گیری.....۹۸
- نمودار ۴-۱۱ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص هدفگذاری.....۱۰۰
- نمودار ۴-۱۲ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص کنترل.....۱۰۲
- نمودار ۴-۱۳ سبک مدیریتی از لحاظ شاخص اهداف اجرایی آموزشی.....۱۰۳
- نمودار ۴-۱۴ سبک مدیریتی لیکرت از دیدگاه مدیران و کارمندان.....۱۰۴
- نمودار ۴-۱۵ آمار توصیفی مربوط به میزان خلاقیت مدیران کتابخانه ها.....۱۰۵
- نمودار ۴-۱۶ میانگین خلاقیت مدیران با پست هیات علمی و کتابدار.....۱۱۱

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۲ نوع شناسی تئوری های رهبری ۱۶
- شکل ۲-۲ شبکه مدیریت ۳۰
- شکل ۳-۲ الگوی اقتضایی فیدلر ۳۵
- شکل ۴-۲ مدل رهبری وضعی ۴۰

فصل اول

طرح پژوهش

۱-۱ مقدمه

دانشگاه را می توان به یک پیکر تشبیه کرد که اساتید و پژوهشگران سر، دانشجویان بدن، و کتابخانه قلب آن هستند. اگر این پیکر بخواهد به حد کافی کارایی داشته باشد و وظایف خود را به نحو احسن انجام دهد باید قلب آن به حد کافی قوی و کارآمد باشد (موسوی زاده، ۱۳۷۷، ص ۹۵). تحقق این امر مستلزم وجود مدیریتی موثر در کتابخانه می باشد. اگرچه مدیریت به علوم کتابداری و دانش شناسی اختصاص ندارد. اما آن را از پایه های اساسی این علوم دانسته اند، زیرا که پیونددهنده پاره ها و تحرک بخش کتابخانه یا مرکز دانش است (ابرامی، ۱۳۷۸، ص ۲۰۷).

در گذشته برای سازمان ها، واکنش به تغییرات و پاسخگو بودن به آنچه مشتریان می خواهند و نیاز دارند و استفاده از خلاقیت و ابتکار در تحویل یک محصول یا خدمت برای برآوردن نیازهای مشتریان مانند هم اکنون خیلی مهم نبوده است (استوارت و موران، ۱۹۹۸، ص XV). در شرایط کنونی همسویی با نیازهای مراجعان و خلاقیت در تحویل خدمات در کتابخانه ها نمود بیشتری یافته است زیرا سرعت کهنه شدن اطلاعات بسیار بیشتر از گذشته است. اگر قرار باشد کتابخانه در آینده به عنوان یک نهاد رشد کند و با جامعه ای که آن را ایجاد کرده ارتباط مستمری داشته باشد مدیریت خلاق امری ضروری است (اوانز، ۱۳۷۷، ص ۱۰۹)، زیرا به لحاظ عدم باور و اعتقاد مدیران سطوح عالی به پدیده خلاقیت، هیچ فعالیتی دوام و بقا نخواهد داشت (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۲۲۲). مدیریت خلاق نمی تواند در بند شیوه های سنتی و معمول باشد. بلکه سبکی را برای مدیریت بر می گزیند که برای سازمان های خلاق و نوآور مناسب باشد و منجر به ایجاد محیطی گردد که روح ابتکار و نوآوری در آن حاکم باشد (حسینی، ۱۳۷۶، ص ۴۹).

ساختار نظام آموزش عالی نوین را سه مقوله تولید دانش، انتقال دانش و اشاعه و نشر دانش تشکیل می دهد. با شکل گیری نظام آموزش عالی در ایران، بیشتر به مقوله دوم یعنی انتقال دانش (آموزش) توجه شد و دو مقوله دیگر یعنی تولید دانش (خلاقیت علمی) و اشاعه دانش (فناوری)

به فراموشی سپرده شده است (پیرخائفی، ۱۳۸۳، ص ۱۷). بر کسی پوشیده نیست که سهم بسیار بزرگی از رسالت اشاعه اطلاعات در دانشگاه‌ها برعهده کتابخانه‌های دانشکده‌ها می‌باشد. لذا جهت جبران این نقیصه با توجه به رشد سرسام‌آور اطلاعات و پراکنده بودن اطلاعات در منابع و مکان‌های مختلف لازم است که مدیران کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در جستجوی شیوه‌های نوینی برای افزایش دسترسی و قابل‌بازیابی کردن اطلاعات باشند. این امر نیازمند تفکر خلاق در سطح مدیریت کتابخانه می‌باشد. هر مدیری که فکر کند این تفکر اهمیتی ندارد، احتمالاً سازمان خدمات‌راکدی به وجودمی‌آورد که خیلی زود خود را دور از نیازهای جامعه می‌یابد. اگر قرار باشد کتابخانه در آینده به عنوان یک نهاد رشد کند و با جامعه‌ای که آن را ایجاد کرده ارتباط مستمری داشته باشد، مدیریت خلاق امری ضروری است (اوانز، ۱۳۷۷، ص ۱۰۸).

امروزه دنیا توجه بسیار زیادی را به کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی معطوف کرده است زیرا نیک متوجه این مسئله است که پژوهش و ایجاد فرهنگ متعالی پژوهش نیازمند بستر سازی مناسب است، اما مسئله‌ای که اغلب در این میان نادیده انگاشته می‌شود، یا بعضاً با کم‌توجهی و بی‌توجهی روبه‌رو می‌شود جایگاه افراد یا کارکنانی است که نهادهایی همچون کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی را می‌سازند و در آن به فعالیت مشغول هستند (عبدخدا، ۱۳۸۸). مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان به وسیله محرک‌های مالی انگیزه می‌یابند و تحت تاثیر گروه کارشان قرار می‌گیرند و در صورتی که سازمان احساس رضایتمندی کارکنان را ترغیب کند، به حداکثر کارایی و مشارکت گروهی خواهند رسید (ماهاپاترا، ۱۳۸۵، ص ۴۱). با در نظر گرفتن شرایط خاص کتابخانه از جمله غیر انتفاعی بودن خدمات کتابخانه‌ای، بحث محرک‌های مالی در جهت برانگیختن کارکنان در رسیدن به حداکثر کارایی منتفی شده و در عوض جایگاه و نقش مدیر را در دستیابی به اهداف کتابخانه پرنرنگتر می‌کند. بدین ترتیب رفتار یا به عبارت بهتر سبک رهبری مدیر می‌تواند در

کتابخانه‌ها به عنوان اهرمی جهت برانگیختن کارکنان باشد یا برعکس قوه تشخیص و تفکر کارکنان را سرکوب کرده و آنان را تنها به ایفای نقش‌های تکراری با شیوه‌های تکراری و ثابت وادارد.

۲-۱ بیان مساله

سبک رهبری یکی از عوامل موثر در طراحی راهبرد مناسب برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. رفتار مدیر یا رئیس سازمان که باید نقش رهبری را برعهده بگیرد می‌تواند بر افکار، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود اثر بگذارد. این افکار، احساسات و آرزوها موجب انگیزش و هدایت رفتار می‌گردد. سازمان و گروه خلاق به رهبری خلاق نیاز دارد که در ایجاد و نگه‌داری نیروی خلاق داخلی و در ترغیب و به‌وجود آوردن انگیزه برای رفتار خلاق افراد و گروه‌های درون سازمانی کوشا باشد (سام‌خانیان، ۱۳۸۴، ص ۷۵). مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد و خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود (علیرضایی و تولایی، ۱۳۸۷، ص ۵۰). مدیران و سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد زمینه‌های مناسب چنان‌که کریس آرگریس معتقد است ظهور خلاقیت و نوآوری را تسریع و یا با ایجاد فضای نامناسب آن را عقیم کنند (قرائی مقدم، ۱۳۸۷، ص ۱۱).

قرن بیستم، قرن نوآوران و خلاقیت‌ها نام گرفته، به همین جهت توسعه یافتگی مرهون خلاقیت‌ها و نوآوری‌هاست. از این رو است که کشورهای توسعه‌یافته از مدت‌ها قبل توجه خود را به این نکته معطوف داشته‌اند که باید در جذب، پرورش و به‌کارگیری مناسب نیروهای انسانی خلاق، نوآور، متخصص و تحصیلکرده به شدت تلاش نمایند (قرائی مقدم، ۱۳۸۷، ص ۱۱).

نیاز به افراد خلاق و نوآور در دانشگاه‌ها و دیگر مراکز علمی، آموزشی اهمیت مضاعف دارد چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده دارند. کتابخانه‌ها بعنوان قلب تپنده دانشگاه‌ها و محل رجوع محققان و

پژوهشگران که در راستای پرورش نیروی انسانی متخصص به فعالیت می پردازند از این امر مستثنی نمی باشند. کتابخانه های دانشگاهی از یک سو با نیازهای اطلاعاتی و پژوهشی مختلف دانشجویان و اعضای هیات علمی و از سوی دیگر با پیشرفت سریع در حوزه اطلاع رسانی و تحولات شتابان در فناوری های اطلاعاتی مواجهند. هماهنگی با این تغییرات نیازمند خلق اندیشه های نو و ایجاد محیطی بر پایه خلاقیت می باشد. وجود خلاقیت در مدیران کتابخانه ها سبب می شود تا محیط کاری از ابتلا به انجام فعالیت های یکنواخت نجات یابد و بدینوسیله سازمان از افتادن در روزمرگی ها رهایی یافته و زمینه هر چه با نشاط کردن سازمان فراهم شود.

همانطور که در بالا نیز اشاره شد، مدیران ارشد سازمان ها از جمله مدیران و روسای دانشکده ها در راستای تحقق هرچه بهتر اهداف سازمان، تمایل به گزینش و استخدام مدیری خلاق برای کتابخانه را دارند. لذا آنان تمایل دارند تا با آگاهی از سبک رهبری مدیران خلاق کتابخانه ها بتوانند تمهیدات لازم برای اعمال سبک رهبری آنان بیاندیشند و آمادگی لازم برای دادن اختیارات و آزادی های مورد انتظار مدیر خلاق کتابخانه را داشته باشند.

معمولاً برداشت مدیر دانشکده از وضعیت و جو کتابخانه دانشکده، او را به این تفکر وامی دارد که مدیر کتابخانه بایستی فردی باشد که سبک رهبری خاصی را جهت اداره بهتر اوضاع کتابخانه بکار بندد. در عین حال شرایط درونی کتابخانه و خدمات آن بگونه ای است که نیاز هرچه بیشتر در بکارگیری ایده های نو برای پاسخگویی هر چه بهتر به مراجعان و حذف نشدن سازمان از میدان رقابت ها احساس می شود. حال آن که پژوهشی در دست نیست تا مشخص کند که انتظار اعمال سبک رهبری از پیش تعیین شده از مدیر خلاق کتابخانه می تواند همسو با اجرای افکار خلاقانه وی باشد. عبارت ساده تر معلوم نیست که آیا انتظار اعمال سبک رهبری از پیش تعیین شده از مدیر مانع بروز خلاقیت وی و در پی آن کارکنان خواهد شد یا این امر تاثیری در بروز خلاقیت مدیر نخواهد داشت و

مدیران خلاق می توانند در شرایط مختلف سبک های رهبری مختلف را بکار بندند و به سبک خاصی تمایل ندارند.

شناسایی مدیران خلاق که حامی و مشوق کارکنان در طراحی و اجرای ایده های نو و ابتکار در کلیه امور اطلاع رسانی هستند برای کارکنان خلاق کتابخانه ها اهمیت بسزایی دارد و همواره این سوال برای کارکنان مطرح است که آیا آگاهی از سبک رهبری یک مدیر می تواند راهنما و نشانه ای از میزان خلاقیت وی باشد. پاسخ این پرسش می تواند یاریگر کارکنان خلاق جهت همکاری هر چه بیشتر با مدیران خلاق در اجرای ایده های نو باشد.

با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر بر آن شد تا ارتباط میان سبک های رهبری مدیران کتابخانه های دانشگاه تهران را با میزان خلاقیت آنان شناسایی و به تبیین آن بپردازد.

۱-۳ هدف و فایده پژوهش

پژوهش حاضر در گام اول به سنجش و اندازه گیری میزان خلاقیت مدیران کتابخانه های دانشگاه تهران پرداخته و سبک های رهبری که توسط ایشان اعمال می شود را شناسایی کرده است. برای تحقق این امر از سبک رهبری لیکرت به دلیل فراوانی متون مربوط به آن برای سنجش سبک رهبری استفاده شد و از پرسشنامه رندسیپ برای سنجش میزان خلاقیت سازمانی مدیران استفاده گردید. در ادامه این پژوهش، به بررسی استنباط مدیران از سبک مدیریتی ایشان پرداخته و آن را با سبک مدیریتی ادراک شده توسط کارکنان در شاخص های مختلف مقایسه نموده است.

در گام بعدی که هدف اصلی پژوهش را تشکیل داده است سعی در بررسی ارتباط میان سبک های رهبری اعمال شده توسط مدیران کتابخانه ها و میزان خلاقیت آنان داشته است. در پی این بررسی و با مطالعه سبک رهبری گروهی از مدیران کتابخانه ها مشخص شد که آیا مدیران با دارا بودن میزان یکسانی از خلاقیت، سبک رهبری مشابهی را اعمال می کردند. در بخشی از پژوهش نیز به

بررسی میزان خلاقیت مدیران با توجه به سمت و پست سازمانی پرداخته شده است. این پژوهش می تواند در مورد برخی از مسائل مربوط به اتخاذ راهبرد مناسب برای انتخاب و استخدام مدیر مناسب برای کتابخانه ها راهگشا باشد.

۴-۱ تعاریف عملیاتی اجزای مسئله

سبک رهبری: در این پایان نامه منظور سبک رهبری لیکرت است که هشت شاخص رهبری، انگیزش، ارتباطات، تعامل- نفوذ، تصمیم گیری، هدفگذاری، کنترل و آموزش و اهداف اجرایی را مورد بررسی قرار می دهد و برای بررسی هر یک از این شاخص ها از پرسش ها و گویه های خاصی استفاده می کند و چگونگی رفتار مدیر در مورد این هشت شاخص برای هدایت کارکنان جهت دستیابی به اهداف سازمان را مورد توجه قرار می دهد. با توجه به دسته بندی شدن این سبک در گروه سبک های رفتاری به طور کلی چهار سبک رفتاری تعریف می شود ۱. سبک آمرانه ۲. سبک آمرانه- خیرخواهانه ۳. سبک مشورتی ۴. سبک مشارکتی.

خلاقیت: در این پایان نامه عبارت است از ایده های جدید و کارآمدی که سبب ارتقا کیفیت خدمات و محصولات و یا ایجاد خدمات و محصولات نوینی می شوند.

مدیران کتابخانه ها: در این پایان نامه منظور افرادی هستند که از قدرت پست و مقام برای رسیدن به اهداف کتابخانه برخوردار می باشند در این پایان نامه منظور مدیران میانی کتابخانه ها هستند که با عنوان سرپرست فعالیت می کنند و در صورت نداشتن سرپرست کتابخانه از رئیس کتابخانه برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است.

کتابخانه های دانشگاه تهران: در این پایان نامه منظور کتابخانه هایی می باشند که به دانشگاه تهران وابسته بوده، از نظر جغرافیایی در شهر تهران قرار داشته، زیر نظر معاونت پژوهشی این دانشگاه فعالیت نموده و دارای تعداد کارمندی بیش از یک نفر هستند.