





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

بررسی تعهد به نقش در نزد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی

استاد راهنما:

دکتر ابراهیم افشار

استاد مشاور:

دکتر سعید رجایی‌پور

پژوهشگر:

نرگس صراف تهرانی

شهریورماه ۱۳۹۰

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



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی

پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی

بررسی تعهد به نقش در نزد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی

در تاریخ ۹۰/۶/۲۱ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه ^{عالی} به تصویب نهایی رسید.

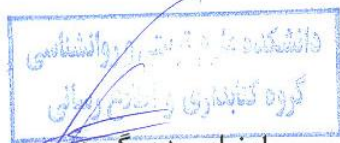
امضا
امضا
امضا
امضا

۱- استاد راهنمای پایان‌نامه دکتر ابراهیم افشار با مرتبه‌ی علمی استادیار

۲- استاد مشاور پایان‌نامه دکتر سعید رجایی‌پور با مرتبه‌ی علمی استادیار

۳- استاد داور داخل گروه دکتر مظفر چشمه‌سهرابی با مرتبه‌ی علمی استادیار

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر ابوالقاسم نوری با مرتبه‌ی علمی استاد



امضای مدیر گروه

با پاس اوان از را مان و ما سی اتاد را مام،

ناب آ سی د مرا ام اشار

وبا از ناب آ سی د مرجان و، اتاد شاورم.

ما وړ م

پاس ما هاید و شان

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی پیامدهای سیاست تعیین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از میان اعضای هیئت علمی و انجام وظیفه آنها به صورت غیرتمام وقت بر ایفای نقش مدیریتی آنان بوده است. بررسی پیشینه‌ها حاکی از آن است که تا کنون پژوهشی با موضوع شناسایی عوامل موثر در ایفای نقش مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران انجام نشده است. روش گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۷ نفر از مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در سه شهر اصفهان، تهران و مشهد در سال ۱۳۸۹ بوده است. داده‌ها با استفاده از روش مقایسه مداوم در رویکرد نظریه زمینه‌ای طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری، و گزینشی تحلیل شده‌اند. همه مدیران غیرتمام وقت اعم از متخصص (کتابدار) و غیرمتخصص (غیرکتابدار) بی‌علاقگی خود را به نقش مدیریتی خود ابراز داشته‌اند. آنان به سبب ایفای همزمان چند نقش، دچار کمبود وقت و توجه برای رسیدگی به مسئولیت مدیریتی خود بوده و از این رو تعارض زیادی را تجربه کرده‌اند. مدیران غیر تمام وقت به نقش مدیریتی خود بی‌علاقه بوده و نقش آموزشی و پژوهشی خود را ترجیح می‌داده‌اند، و هویت خود را با دو نقش اخیر تعریف می‌کرده‌اند. در مورد مدیران غیر متخصص، به علاوه، موقتی بودن نقش مدیریت و نداشتن تخصص در ایفای نقش تاثیر منفی گذارده و آنان را درگیر فشار روانی منفی کرده است. مدیران متخصص تمام وقت به سبب حضور مستمر فیزیکی در محیط کتابخانه و نداشتن تخصص و علاقه، به نحو محسوس با نقش مدیریتی خود ارتباط عاطفی برقرار و هویت خود را با آن تعریف کرده‌اند. نتایج این تحقیق می‌تواند به تغییر و پیش گرفتن سیاست متفاوتی برای تعیین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی منجر شود.

کلیدواژه‌ها: مدیران، تعارض نقش، فشار روانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، ایران

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

- ۱-۱. مقدمه..... ۱
- ۲-۱. بیان مسئله پژوهشی..... ۱
- ۳-۱. اهمیت و ارزش تحقیق..... ۴
- ۴-۱. کاربرد نتایج تحقیق..... ۴
- ۵-۱. اهداف و سؤال تحقیق..... ۵
- ۶-۱. سؤال اصلی تحقیق..... ۵
- ۷-۱. سؤال های فرعی تحقیق..... ۵
- ۸-۱. تعاریف عملیاتی اصطلاحات..... ۵

فصل دوم: ادبیات مرتبط با موضوع

- ۱-۲. مقدمه..... ۷
- ۲-۲. مفهوم نقش..... ۷
- ۳-۲. نقش های مدیر در سازمان..... ۱۰
- ۴-۲. تاریخچه مدیریت کتابخانه..... ۱۶
- ۵-۲. مدیریت کتابخانه های دانشگاهی ایران..... ۱۶
- ۶-۲. اهمیت کتابخانه های دانشگاهی..... ۱۷
- ۷-۲. تعارض در نقش..... ۱۷
- ۸-۲. انگیزش..... ۱۸
- ۹-۲. خلاقیت..... ۱۸
- ۱۰-۲. فشار عصبی چیست؟..... ۱۹
- ۱۱-۲. پیشینه پژوهش..... ۲۳
- ۱-۱۱-۲. پیشینه خارجی..... ۲۴
- ۲-۱۱-۲. پیشینه داخلی..... ۲۴
- ۱۲-۲. خلاصه و جمع بندی..... ۲۷

فصل سوم: روش پژوهش

- ۱-۳. مقدمه..... ۲۸
- ۲-۳. روش پژوهش..... ۲۸

| عنوان | صفحه |
|--------------------------------------|------|
| ۳-۳. ابزار جمع‌آوری اطلاعات..... | ۲۹ |
| ۳-۴. روایی و پایایی..... | ۳۰ |
| ۳-۵. شرکت‌کنندگان (جامعه آماری)..... | ۳۱ |
| ۳-۶. معرفی مصاحبه‌شونده‌ها..... | ۳۲ |
| ۳-۷. روند مصاحبه..... | ۳۳ |
| ۳-۸. کد شناسایی مصاحبه‌شونده..... | ۳۴ |
| ۳-۹. روند کدگذاری..... | ۳۵ |

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

| | |
|---|----|
| ۴-۱. مقدمه..... | ۳۸ |
| ۴-۲. طبقه‌بندی مصاحبه‌شونده‌ها..... | ۳۹ |
| ۴-۳. ویژگی‌های کلی مصاحبه‌شونده‌ها..... | ۳۹ |
| ۴-۳-۱. مرتبه سازمانی مصاحبه‌شونده‌ها..... | ۴۰ |
| ۴-۳-۲. سابقه مدیریت..... | ۴۰ |
| ۴-۳-۳. زمینه‌ی مطالعه‌ی مصاحبه‌شوندگان..... | ۴۲ |
| ۴-۳-۴. تغییرات ایجاد شده در کتابخانه توسط مصاحبه‌شونده..... | ۴۲ |
| ۴-۴. مجموعه‌ی نقشهای مدیر یک کتابخانه چیست؟..... | ۴۳ |
| ۴-۵. ویژگی هر یک از نقشهای عضو هیئت علمی..... | ۴۴ |
| ۴-۶. ویژگی نقش مدیریت (اجرایی) کارمند کتابخانه..... | ۴۷ |
| ۴-۷. عوامل موثر بر ایفای نقش مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی..... | ۴۸ |
| ۴-۷-۱. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیریت مدیران غیرتمام وقت..... | ۴۸ |
| ۴-۷-۱-۱. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیریت مدیران غیرمتخصص غیرتمام وقت..... | ۴۸ |
| ۴-۷-۱-۲. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیریت مدیران متخصص غیرتمام وقت..... | ۵۲ |
| ۴-۷-۱-۳. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیریت مدیران غیرمتخصص غیرتمام وقت از دیدگاه کارمندان..... | ۵۲ |
| ۴-۷-۱-۴. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیریتی کارمند کتابخانه..... | ۵۵ |

فصل پنجم: خلاصه، بحث و نتیجه‌گیری

| | |
|----------------------------------|----|
| ۵-۱. خلاصه موضوع و روش..... | ۵۹ |
| ۵-۲. پاسخ به سئوالهای پژوهش..... | ۶۰ |

| صفحه | عنوان |
|------|--------------------------------|
| ۶۱ | ۳-۵. یافته‌های اصلی پژوهش..... |
| ۶۴ | ۴-۵. محدودیت‌های پژوهش..... |
| ۶۴ | ۵-۵. بحث و پیشنهادات..... |
| ۶۴ | ۱-۵-۵. پیشنهادات کاربردی..... |
| ۶۵ | ۲-۵-۵. پیشنهادات پژوهشی..... |
| ۶۶ | پیوست..... |
| ۸۸ | منابع و مآخذ..... |

فهرست شکل‌ها

| عنوان | صفحه |
|--|------|
| شکل ۳-۱. مدیران کتابخانه..... | ۳۲ |
| شکل ۳-۲. نمونه قالب نسخه..... | ۳۶ |
| شکل ۳-۳. نمونه کدگذاری باز..... | ۳۶ |
| شکل ۴-۱. جایگاه مدیران مورد مصاحبه در سلسله مراتب سازمانی..... | ۴۰ |
| شکل ۴-۲. نقشهای هیئت علمی در دانشگاه..... | ۴۳ |
| شکل ۴-۳. نقشهای مدیران کتابخانه (غیر عضو هیئت علمی)..... | ۴۳ |
| شکل ۴-۴. نقش آموزشی هیئت علمی..... | ۴۵ |
| شکل ۴-۵. نقش پژوهشی هیئت علمی..... | ۴۶ |
| شکل ۴-۶. نقش اجرایی هیئت علمی..... | ۴۷ |
| شکل ۵-۱. عوامل موثر بر ایفای نقش مدیریتی اعضای هیئت علمی در کتابخانه‌های دانشگاهی..... | ۶۱ |
| شکل ۵-۲. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیریتی مدیران متخصص تمام وقت..... | ۶۱ |

فهرست جدول‌ها

| عنوان | صفحه |
|---|------|
| جدول ۱-۲. مقایسه نظریه‌های رفتاری مدیریت در خصوص نقشها و فعالیتهای مدیریتی..... | ۱۵ |
| جدول ۱-۳. تعداد مصاحبه‌شونده‌ها به تفکیک شهر..... | ۳۱ |
| جدول ۲-۳. ویژگی مصاحبه‌شونده‌ها بر حسب شهر، مدت زمان حضور در کتابخانه و میزان تخصص..... | ۳۳ |
| جدول ۳-۳. تجزیه یک نمونه از کدهای مصاحبه‌شونده‌ها..... | ۳۵ |
| جدول ۱-۴. سابقه مدیریت مصاحبه‌شونده‌های متخصص تمام وقت (بر حسب سال)..... | ۴۱ |
| جدول ۲-۴. سابقه مدیریت مصاحبه‌شونده‌های غیرتمام وقت (بر حسب سال)..... | ۴۱ |
| جدول ۳-۴. سابقه مدیریت مصاحبه‌شونده‌های غیرمتخصص غیرتمام وقت (بر حسب سال)..... | ۴۲ |

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

کتابخانه‌های دانشگاهی نقشی راهبردی در پشتیبانی از آموزش و پژوهش را در دانشگاهها برعهده دارند. ارائه خدمات شایسته توسط این کتابخانه‌ها نیازمند استفاده از مدیرانی توانمند در رأس آنهاست. آیا سیاست تعیین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در کشور ما سیاست درستی است؟ در این تحقیق به شناخت عواملی پرداخته می‌شود که در نحوه ایفای نقش مدیریتی این مدیران تاثیرگذار است و می‌تواند کمک شایانی به تصحیح سیاستهای موجود در نحوه انتخاب این مدیران کند.

در این فصل مسئله پژوهش و انگیزه انجام آن توضیح داده می‌شود. سپس، از ارزش و اهمیت موضوع صحبت می‌شود. در ادامه اهداف، سؤال اصلی و سئوالات فرعی پژوهش و در آخر، تعریف عملیاتی واژه‌ها ارائه شده است.

۱-۲. بیان مسئله پژوهشی

از دیرباز در دانشگاه‌های کشور ما سیاستی حاکم است که مدیریت کتابخانه‌ها، اعم از مرکزی یا دانشکده‌ای، به یکی از اعضای هیات علمی دانشگاه واگذار می‌شود. پذیرش مدیریت کتابخانه برای هیئت علمی با امتیازاتی همراه است. نخست اینکه، در قبال مدیریت کتابخانه از تعداد واحدهای موظفی وی کاسته می‌شود؛ بدین معنا که سرپرستی کتابخانه دانشکده‌ای معادل سه واحد درسی است و مدیریت کتابخانه مرکزی دانشگاه

یک یا دو واحد بیشتر است. به علاوه، سابقه مدیریت اجرایی می‌تواند در ارتقای درجه دانشگاهی هیئت علمی موثر باشد.

تدریس اولین وظیفه عضو هیئت علمی است. پژوهش نیز جز لاینفک تدریس در سطح تحصیلات تکمیلی است. بنابراین، خواه یا ناخواه هر عضو هیئت علمی همزمان درگیر این دو نقش است. حال، اگر مدیریت کتابخانه را بپذیرد، نقش سومی به دو نقش قبلی خود اضافه کرده است. در کنار این سه نقش بعضی از اعضای هیئت علمی اشتغالات حرفه‌ای دیگری نیز دارند. بدون در نظر سایر مشغله‌های حرفه‌ای احتمالی، عضو هیئت علمی ای که مدیریت کتابخانه را برعهده گرفته است حداقل سه نقش را به طور همزمان ایفا می‌کند. حال این سؤال پیش می‌آید که پرداختن به حداقل سه نقش در آن واحد، چه تاثیری می‌تواند بر روی کیفیت ایفای تک تک آنها بگذارد؟

این احتمال وجود دارد که یکی از نقشها قربانی پرداختن به سایر نقشها شود. چرا که بین سه عرصه عمل چنین مدیر پر مشغله‌ای، بر سر تخصیص وقت و توجه بیشتر به هر یک از نقشها رقابت ایجاد می‌شود. احتمال اینکه نقش اجرایی (مدیریتی) عضو هیئت علمی در مقایسه با سایر نقشهای وی مورد بی‌اعتنائی قرار بگیرد، زمانی افزایش می‌یابد که عضو هیئت علمی ای که مدیر کتابخانه شده است، علاقه‌ای به مدیریت و یا رشته کتابداری نداشته باشد.

این وضع نگرانی اهل نظر را در کتابداری کشور ما در سالهای اخیر برانگیخته است. عباس حری، استاد برجسته کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران، نگرانی خود را در این باره چنین اظهار کرده است:

کتابداران تلاش‌های بسیاری کرده‌اند تا به مدیران مراتب بالاتر بقبولانند کتابخانه‌ها نقشی اساسی در توسعه دارند؛ بدون اطلاعات و مراکز اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌ها نه می‌توان تحقیق کرد، نه می‌توان به برنامه‌ریزی دست زد، و نه می‌توان آموزشی شایسته را در مقاطع گوناگون به جریان انداخت. با این وجود هنوز هم پست‌های سازمانی کتابداری به گونه‌ای طراحی و تدوین می‌شود که هر مقطعی با هر تخصص و دانشی می‌تواند آنها را احراز کند؛ هنوز هم در بسیاری از کتابخانه‌های عمده، متخصصان این رشته باید تحت مدیریت افرادی با تخصص‌های دیگر، و نه چندان مرتبط، انجام وظیفه کنند (به نقل از امیری، ۱۳۸۲، ص ۲۰).

فتاحی (۱۳۷۸) استاد کتابداری و رئیس پیشین انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران در نامه‌ای به وزیر علوم و تحقیقات و فناوری همین نگرانی را بیان کرده است:

در حال حاضر بسیاری از روسای کتابخانه‌های دانشگاهی و دانشکده‌ای اعضای هیات علمی هستند که دانش آموخته رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی نمی‌باشند و تخصص لازم را در این زمینه ندارند. از سوی دیگر، به دلیل تغییر این روسا در فاصله‌های زمانی کوتاه، این امکان وجود ندارد که آنها با ماهیت و نوع برنامه‌ها و

کارکردهای کتابخانه‌ها آشنا شوند و آن کتابخانه‌ها را به شیوه بایسته مدیریت کنند. به همین دلیل، مشکلاتی در مدیریت پایدار و موثر کتابخانه‌های دانشگاهی و دانشکده‌ها به چشم می‌خورد (ص ۶).

فرج پهلوی (۱۳۸۷) استاد رشته کتابداری دانشگاه شهید چمران اهواز از تعدد مشاغل مدیران دانشگاهی از جمله مدیران کتابخانه‌ها انتقاد کرده است. او به طور خاص به ارجاع پستهای اجرائی دردانشگاهها به اعضای هیئت علمی انتقاد دارد و استدلال میکند که این افراد "غیر از وظایف مدیریتی، وظایف و علائق دیگری نظیر تدریس و پژوهش دارند. در نتیجه مجبورند تعداد ساعات بسیاری را به این امور اختصاص دهند. این مسئله می‌تواند در کاهش تعهد آنان نیز دخیل باشد" (ص ۹).

افشار زنجانی (۱۳۸۷) استادیار کتابداری دانشگاه اصفهان، نیز چالش فراروی مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی در کشور را با جزئیات بیشتری اینگونه تشریح می‌کند:

در بسیاری از کتابخانه‌های ایران، شمار زیادی از... مدیران... دانش آموختگان کتابداری یا مدیریت (به بیان دیگر حرفه ای) نیستند و حتی این رئیسان پیش از پذیرفتن ریاست کتابخانه، تجربه مدیر بودن را هم نداشته‌اند. بسیاری از ایشان "تمام وقت" نیز نیستند، بلکه یکی از اعضای هیئت علمی دانشگاه هستند که برای به دست آوردن شرایط ارتقاء شغلی در دانشگاه پست "ستاره دار" ریاست کتابخانه مرکزی را در کنار و حتی چه بسا در تعارض با مشغله‌های مرتبط تر با علائق حرفه‌ای و رشته‌ای نظیر تدریس و تحقیق، می‌پذیرند. از این رو، بی ربط نیست اگر فرض کنیم که این پست تا زمانی برایشان جذابیت دارد که بتوانند از امتیاز آن برای ارتقاء شغلی بهره برند. ابزاری بودن انگیزه پذیرش ریاست کتابخانه مرکزی توسط اعضای هیئت علمی غیر متخصص می‌تواند پیامدهایی منفی برای پیشرفت این کتابخانه‌ها داشته باشد (ص ۹).

عمرانی (۱۳۸۶) کتابدار با سابقه و سرشناس و عضو مؤثر شورای تأمین مجلات علمی خارجی در وزارت علوم و تحقیقات، در بیان چالش‌های فرا راه موضوع حساس تأمین مجلات علمی خارجی، به مشکلات مدیریتی و از جمله به نیمه وقت بودن مدیران کتابخانه‌ها و کوتاه مدت بودن عمر مدیریت مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نیز اشاره می‌کند (ص ۹۳).

تأمل بر اظهارات فوق این دغدغه را ایجاد میکند که سیاست تعیین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در کشور ما از سنتی دیرپا پیروی می‌کند که هر چند شکل‌گیری آن در دهه‌های پیش به هنگام تأسیس نخستین کتابخانه‌های دانشگاهی در کشور می‌توانسته معقول باشد، اما اینک نا مناسب به نظر می‌رسد.

آنچه این پژوهش قصد انجام آن را دارد، دانستن این نکته است که چه عواملی بر نحوه ایفای نقش مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی تاثیر می‌گذارد. در همین راستا، برای شروع کار نظریه ده نقش مینتزبرگ^۱ اساس و پایه‌ی این پژوهش قرار داده شد. این نظریه در فصل دوم به طور مفصل توضیح داده می‌شود.

۳-۱. اهمیت و ارزش تحقیق

کتابخانه‌های دانشگاهی پشتیبان راهبردی آموزش و پژوهش در آموزش عالی هستند. بر این اساس، کارایی آنها در به هدف رسیدن برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه مهم است. سرمایه گذاری‌های هنگفتی که در همه دانشگاه‌ها برای تأسیس و توسعه خدمات کتابخانه‌ای صورت می‌گیرد، خود نشان دهنده آن است که تصمیم گیران عالی دانشگاه‌ها به اهمیت خدمات کتابخانه‌ای در پیشبرد اهداف دانشگاه اعتقاد دارند.

کتابخانه‌های دانشگاهی بخشی از نظام آموزش عالی، مرکز گردآوری و انتقال اطلاعات علمی و کانون تأمین امکانات تحقیق برای پژوهشگران است. مهم‌ترین هدف کتابخانه دانشگاهی ارائه خدمات و اشاعه اطلاعات در راستای بر آوردن نیازهای اطلاعاتی جامعه دانشگاهی و نهایتاً ارتقای کیفی دانشگاه‌هاست. فراهم ساختن امکان پیشرفت تحصیلی دانشجویان، خدمت به استادان در امر انتقال دانش، و اعتلای برنامه‌های پژوهشی و مطالعات پیشرفته از رسالت‌های کتابخانه دانشگاهی است (حقیقی، ۱۳۸۵، ص ۱۶۶۲).

به خدمت گماشتن مدیران توانمند در رأس کتابخانه‌ها از شرط‌های اساسی به کارگیری بهینه منابعی است که در کتابخانه‌ها به مصرف می‌رسد. مدیرکتابخانه‌های دانشگاهی، مانند هر مدیری، به طیفی از توانمندی‌ها و شایستگی‌ها نیاز دارد تا قادر باشد وظیفه خود را به خوبی انجام دهد. پژوهش حاضر به بررسی عواملی می‌پردازد که در نحوه ایفای نقش مدیریتی این مدیران تاثیر می‌گذارد.

۴-۱. کاربرد نتایج تحقیق

در کتابخانه‌ها، به ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی، فرآیندهای مدیریتی به لحاظ حجم سرسام‌آور اطلاعات، محدودیت‌های بودجه و فضا و غیره، باید با دقت و مهارت انجام گیرد. برای جامه عمل پوشاندن به فرآیندهای مدیریتی در کتابخانه‌ها، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی لازم است واجد طیفی از توانمندی‌های این نقش باشند. نتایج این تحقیق می‌تواند به تغییر و پیش گرفتن سیاست متفاوتی برای تعیین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی منجر شود و به ارتقای خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقق مأموریت آنها مدد رساند. این تحقیق می‌تواند به افزایش آگاهی دست اندرکاران انتصاب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی، از مشکلاتی که این مدیران در انجام وظایف خود با آنها مواجه اند، کمک کند.

۵-۱. اهداف و سؤال تحقیق

در این تحقیق موضوع احساس تعهد مدیر به ایفای نقشی که به او محول شده در قالب شناسایی عواملی صورت می‌گیرد که از دیدگاه وی بر توان او برای تخصیص وقت و توجه به امور کتابخانه‌های دانشگاهی تاثیر می‌گذارد. بدین ترتیب هدف کلی این تحقیق شناسایی عواملی است که بر نحوه ایفای نقش مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی تاثیر می‌گذارد. با توجه به اینکه برخی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نیمه وقت و برخی تمام وقت هستند، و برخی متخصص کتابداری و شماری غیر متخصص هستند، شناسایی نحوه تأثیر این دو عامل بر نحوه ایفای نقش این مدیران اهداف فرعی این مطالعه را تشکیل داده است.

به منظور عملیاتی شدن، اهداف اصلی و فرعی فوق در قالب یک سؤال کلی و سه سؤال فرعی بدینگونه صورتبندی می‌شود:

۶-۱. سؤال اصلی تحقیق

چه عواملی بر نحوه ایفای نقش مدیریتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی تاثیر می‌گذارد؟

۷-۱. سؤال‌های فرعی تحقیق

۱. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیر غیرمتخصص غیر تمام وقت کدامند. (غیر تمام وقت بودن مدیر غیرمتخصص چه تاثیری در نحوه ایفای نقش مدیریتی مدیر کتابخانه دانشگاهی می‌گذارد).
۲. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیر متخصص غیر تمام وقت کدامند. (غیر تمام وقت بودن مدیر متخصص چه تاثیری در نحوه ایفای نقش مدیریتی مدیر کتابخانه دانشگاهی می‌گذارد؟)
۳. عوامل تاثیرگذار بر نحوه ایفای نقش مدیر متخصص تمام وقت کدامند. (تمام وقت بودن مدیر متخصص چه تاثیری در نحوه ایفای نقش مدیریتی مدیر کتابخانه دانشگاهی می‌گذارد؟)

۸-۱. تعاریف عملیاتی اصطلاحات

مدیر متخصص^۱: در این تحقیق کسانی هستند که دارای مدرک دانشگاهی _ کارشناسی، کارشناسی ارشد یا دکتری_ در رشته کتابداری هستند و یا با داشتن سابقه کار، پست "کارشناس ارشد کتابداری" دارند و متبخر در این رشته شناخته می‌شوند.

مدیر غیرمتخصص^۱: در این تحقیق کسانی هستند منظور که دارای مدرک دانشگاهی معتبر _ کارشناسی، کارشناسی ارشد و یا دکتری کتابداری_ و یا سابقه کار در خدمات کتابخانه و اطلاع‌رسانی نیستند

نقش اجرایی^۲: در این تحقیق منظور مدیریت کتابخانه است، واژه سرپرست نیز در بردارنده همین معنا است.

مدیر غیر تمام وقت^۳: در این تحقیق منظور مدیرانی هستند که حضور تمام وقت ۴۴ ساعت در هفته در کتابخانه ندارند و نقش اجرایی (= مدیریت کتابخانه) را در کنار نقش‌های دیگر ایفا می‌کنند.

عوامل تاثیر گذار بر ایفای به نقش^۴: به متغیرهایی گفته می‌شود که بر تخصیص وقت و توجه مدیر کتابخانه دانشگاهی برای انجام وظایف مدیریتی اش اثر می‌گذارد و از طریق مصاحبه با مدیران بررسی خواهند شده‌اند.

1 Non professional manager
 2 Executive role
 3 Part time manager
 4 Factors affecting role playing

فصل دوم

ادبیات مرتبط با موضوع

۱-۲. مقدمه

در این فصل، در ابتدا به اجمال به مفهوم نقش پرداخته شده است. سپس، به معرفی نقشهای مدیر در سازمان اشاره شده و تعدادی از نظریه‌های موجود در رابطه با نقش‌های مدیر معرفی شده‌اند. از میان آنها، با توجه به اهمیت نظریه نقشهای هنری مینتزبرگ، توجه ویژه‌ای به وی و نظریه اش شده است. سپس به مفهوم تعارض در میان نقشها، انگیزش و خلاقیت پرداخته شده است. در پایان پژوهشهای مرتبط با موضوع تحقیق در ایران و سایر کشورها بررسی شده‌اند و خلاصه و جمع‌بندی مطالب فصل ارائه گردیده است.

۲-۲. مفهوم نقش

به استناد فرهنگ ریشه‌شناسی بلوخ^۱ و وارتبورگ واژه نقش Role در زبان انگلیسی از کلمه لاتینی قرون وسطایی "روتولوس"^۲ است (که خود از کلمه لاتینی روتا به معنی چرخ مشتق شده است). روتولوس در اصل به معنای مکتوب لوله شده بود و بعدها به معنی آنچه بازیگر باید در صحنه تئاتر بیان کند به کار رفت (روش بلاو اسپنله، ۱۳۷۲، ص ۱۲۹).

1 Bloch, O & Wartburg

2 Rotulus

مفهوم نقش برای نخستین بار به طور رسمی در ایالات متحده مطرح شد. پس از چند سال افول، پرورش یافت و در زمینه‌های مختلف به کار گرفته شد. جی. اچ. مید^۱ را پدر نظریه نقش می‌دانند. در واقع، کار او در تکمیل نظریه‌های جیمز^۲، بالدوین^۳ و رویس با نظام مند کردن این مفهوم آغاز می‌شود (روش بلاو اسپنله، ۱۳۷۲، ص ۶۷-۶۸).

مفهوم جامعه‌شناختی نقش مستقیماً از تناثر گرفته شده و به نقش یا نقشهایی که شخص در جامعه بازی می‌کند اشاره دارد. به طور خاص، نقش عبارت از مجموعه‌ی الگوهای رفتاری مورد انتظار و مسئولیتها و مزایای مربوط به یک پایگاه اجتماعی خاص است (رابرتسون، ۱۳۷۷، ص ۹۲).

در برخی منابع نقش، به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که پایگاه معینی را احراز کرده است، انتظار دارند. نقشها به صورت بخشی از فرایند اجتماعی به فرد آموخته می‌شود و سپس او آنها را قبول می‌نماید. به طور مثال یک مدرس دانشگاه معمولاً در بالاترین مرتبه در پایگاه استادی قرار دارد و مربی در مرتبه پایین‌تر است. داشتن پایگاه اجتماعی مجموعه‌ای از نقشها را که از یک استاد انتظار می‌رود ایجاد می‌کند. همچنین نقش را الگوی رفتاری نیز دانسته‌اند (گیوریان، ۱۳۸۶، ص ۴۰).

یک تعریف دیگر، نقش را الگویی رفتاری می‌داند که از شخص انتظار می‌رود در موقعیت سازمانی آن را انجام دهد (تسلیمی و فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۳، ص ۱۴). براین اساس، از هر فرد با در نظر گرفتن پست و جایگاهی که دارد، انتظار رفتاری خاصی می‌رود که به آن نقش می‌گویند. از فرد در نقش پدر یک شیوه رفتار مورد انتظار است و در نقش همسر طرز رفتار دیگری. هر فرد می‌تواند وضعیت (پایگاه)های مختلفی داشته باشد و برای هر یک از آنها نقشهای مختلفی ایفا کند. به عبارت دیگر هر فرد با میدانهای وضعیتی^۴ مختلفی روبروست. به عنوان پدر یک فرد در یک میدان وضعیتی با مادر، پدر، دختر قرار دارد و به عنوان معلم راهنما در یک میدان وضعیتی دیگر قرار دارد. یعنی با دانش آموزان، والدین آنها، همکاران. بعضی از این میدانها می‌توانند با یکدیگر تداخل داشته باشند اما هیچ یک از آنها به تمامی نمی‌تواند دیگری را پوشاند (دارندرف، ۱۳۷۷، ص ۵۱). برای هر موقعیت و مقام فرد، الگوهای رفتاری مناسب همان وضعیت وجود دارد که انجام آن از دارندگان این وضعیتها انتظار می‌رود (دارندرف، ۱۳۷۷، ص ۵۴).

1 G. H. Mead
2 William James
3 James Mark Baldwin
4 Position field