

تعیین میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

ناهید سلیمانی^۱

کارشناس ارشد،
کتابداری و اطلاع‌رسانی، نهاد کتابخانه‌های عمومی
استان چهارمحال و بختیاری

احمد شعبانی*

دانشیار،
گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه اصفهان

سعید رجایی پور^۲

استادیار،
گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

دریافت: ۱۳۹۰/۰۲/۰۳ | پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۰۹

فصلنامه علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
شاپا(چاپی) ۸۲۲۳-۲۲۵۱
شاپا(الکترونیکی) ۸۲۳۱-۲۲۵۱
نمایه در SCOPUS و ISC
http://jipm.irandoc.ac.ir
دوره ۲۷ | شماره ۴ | صص ۹۲۱-۹۴۳
تابستان ۱۳۹۱

نوع مقاله: پژوهشی

1. nahidsoleymani@gmail.com
*shabania@edu.ui.ac.ir
2. srajaeepour@edu.ui.ac.ir

چکیده: هدف اصلی این پژوهش، بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در بین مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بود که به روش توصیفی - پیمایشی انجام شد. جامعه پژوهش را مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (۱۶۶ نفر) تشکیل داده است. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته گردآوری شدند و با نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان کاربرد تمام مؤلفه‌ها در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب، بیشتر از سطح متوسط بود. نتایج حاصل از χ^2 هتلینگ نیز نشان داد که میزان تأثیر مؤلفه‌ها در وضعیت موجود و مطلوب یکسان نیست. همچنین، تحلیل نتایج نشان داد که در وضعیت موجود برحسب ویژگی جمعیت‌شناختی جنسیت و محل خدمت و در وضعیت مطلوب نیز برحسب ویژگی جمعیت‌شناختی رشته تحصیلی و محل خدمت تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار بوده است ($p < 0.05$).

کلیدواژه‌ها: اصفهان، فرانوگرایی، کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیریت فرانوگرا، مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی

۱. مقدمه

دنیای پیرامون انسان دائم در حال تغییر و تحول است، ولی آنچه دوران کنونی را از گذشته متمایز ساخته سرعت فزاینده این تغییرات است. تغییرات مداوم و سریع با سطوح پیچیدگی و ابهام محیط‌های کاری ترکیب می‌شوند و محیط‌های پرفراز و نشیبی را به وجود می‌آورند. محیط‌هایی که با چندپارگی، تناقض، و عدم تعادل ساخته شده و مرزهای مشخص و قابل شناسایی آنها از هم پاشیده و مبهم شده است. بنابراین، سازمان‌ها از یک محیط قابل پیش‌بینی، به یک محیط متلاطم و متغیر مبدل شده‌اند که باید در برابر درخواست کاربران برای فناوری، مهارت، و خدمات جدید به سرعت پاسخگو باشند (فرنچ و بل ۱۹۹۹، ۱۵؛ رایینز و دی سنزو ۱۹۹۸، ۲۴۳-۲۴۴).

امروزه، با ظهور دیدگاه فلسفی و اجتماعی نوینی با عنوان فرانوگرایی و تغییرات تحولات فراوانی که این دیدگاه در زندگی و تفکر بشر به وجود آورده است، در نظام‌ها و نهادهایی که پاسخگوی نیاز انسان هستند نیز دگرگونی‌هایی پدید آمده است. فرانوگرایی بر مفهوم اطلاعات، اطلاع‌رسانی، ابزارهای اطلاع‌رسانی، آموزش علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، و مدیریت کتابخانه‌ها اثر گذاشته است (Ray 2001).

گذر از مرحله مدرنیسم یا نوین‌گرایی به مرحله موسوم به پست‌مدرنیسم یا فرانوگرا را می‌توان به صورت‌های مختلف در سازمان‌ها مشاهده کرد. به عنوان مثال، اگر در ابتدا خرد و منطق فنی و ابزاری مبنای اعمال سازمانی بود، در انتها استفاده از نهادهای محلی، قانونمندی‌ها، و منطق سازمانی به عنوان مبنای اعمال و اساس مشروعیت سازمانی مطرح شد. موقعیت‌ها و جایگاه‌های اداری که کسب و حفظ آنها در گرو داشتن تخصص‌ها و توانایی‌های مشخص و تعریف شده بود یا می‌نمود، در مواجهه با نیازهای جدید فروریخته یا فرو می‌ریزد (رحمان سرشت ۱۳۸۹، ۲۲۹).

مدیریت در نظام اداری، رکن اساسی توسعه و پیشرفت است و حرفه کتابداری و کتابخانه‌ها در هیچ دوره‌ای فاقد این رکن اصلی نبوده و نیست. از آنجا که کتابخانه‌های دانشگاهی در توسعه آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها بسیار مؤثر بوده و در سالیان جاری جایگاه مطلوبی به دست آورده‌اند، مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی اهمیتی ویژه و دوچندانی یافته است. مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی باید قادر به مشاهده افقی فراتر از موانع کوتاه‌مدت و یا مسائل موقتی سازمان باشند، به عقاید کتابداران احترام گذاشته، در ضمن خلاق و نوآور بودن با ترغیب کارکنان، آنان را نیز خلاق، خودکنترل، خودسازمان‌ده، و هم‌آفرین بارآورند و در

یک کلام، رهبرانی با ایده‌های نوین باشند. بنابراین، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی باید از دانش و مهارت مناسبی جهت مدیریت کتابخانه‌ها و ارائه خدمت به مراجعان و ارتباط با کتابداران برخوردار باشند.

دراکر معتقد است که در عصر حاضر ظهور فرانوگرایی چالش مهمی است که دنیای سازمانی مدرن را به شدت تحت تأثیر قرار داده است. فرانوگرایی ساختار سنتی همه سازمان‌های اجتماعی از جمله کتابخانه‌ها را به چالش فراخوانده؛ مفاهیمی چون خطی بودن، نظم، سلسله مراتب، و ساختار جای خود را به چندبعدی و غیرخطی بودن، نفی سلسله مراتب و تصادفی بودن داده است، زیرا ارزش‌های حاکم بر محیط کتابخانه‌ها در حال تغییر است (Drucker 2001).

همراه با افزایش سرعت تغییرات در عصر فرانوگرا در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، ماهیت کار اعضای کتابخانه‌ها و محیط کار آنان و ساختار کتابخانه‌ها و درنهایت، نحوه تفکر مدیران کتابخانه‌ها دستخوش تحول و دگرگونی شده است، زیرا دیگر روش‌های سنتی مدیریت نه فقط در کتابخانه‌ها، بلکه در هیچ سازمان دیگری مؤثر نیست و لزوم نگرش به مباحث و نظریه‌های جدید مدیریت مطرح می‌شود (رهادوست ۱۳۸۸، ۳۵). بنابراین، مدیران به‌ویژه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در هر زمانی سعی دارند تا اصول و قواعد مدیریت متناسب با آن دوران را شناخته و با به کار بستن آن، خود و سازمان را در رسیدن به اهداف مورد نظر یاری رسانند.

بر این مبنا، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بهتر است از دانش و مهارت مناسبی جهت مدیریت کتابخانه‌ها و ارائه خدمت به مراجعان و ارتباط با کتابداران برخوردار باشند. آشنایی با مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا شامل ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی آنان را تا حدودی با این مهارت‌ها آشنا می‌کند. آشنایی با مفاهیم مدیریت فرانوگرا، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی را هر چه بیشتر به‌سوی رهبری مشارکتی، ارتقاء انگیزش کارکنان، انعطاف ساختار کتابخانه، تمرکززدایی، و پرورش روحیه خلاقیت و نوآوری سوق می‌دهد.

در این پژوهش، به بررسی دیدگاه‌های کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان در مورد میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا شامل ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی پرداخته می‌شود. بر این اساس، پژوهش سعی دارد در وضعیت موجود میزان کاربرد هریک از مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا را مورد سنجش و میزان مطلوبیت این مؤلفه‌ها را مورد توجه قرار دهد تا در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان زمینه افزایش خلاقیت و

نوآوری مدیران کتابخانه‌ها، توسعه فعالیت‌های پژوهشی در دانشگاه‌ها از طریق مدیریت فرانوگرا در کتابخانه‌ها، بالا بردن انگیزش کارکنان، انعطاف ساختار کتابخانه، تمرکززدایی و مشارکت بیشتر، تشویق فعالیت‌های تیمی و گروهی در سطح کتابخانه‌ها را ارزیابی نماید. بر چنین مبنایی، هدف کلی پژوهش عبارت است از تعیین میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. در راستای تحقق این هدف، به‌نحو جزئی به تعیین میزان کاربرد مؤلفه‌های ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی مزبور مبادرت می‌شود. در نهایت، به تعیین تفاوت نظرات کارکنان کتابخانه‌ها در خصوص میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا بر مبنای متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، محل خدمت، و نوع کار) آنان اهتمام خواهد شد.

۲. مؤلفه‌های اصلی مدیریت فرانوگرا

مدیریت فرانوگرا^۱ عبارت است از مباحثی در خصوص موضوعاتی همچون انسجام، روابط، علاقه، وابستگی، و ردّ روش مدرنیسم که اصول و مؤلفه‌های اساسی آن عبارت‌اند از رهبری خدمتگزار، نوآوری، سازماندهی فعال، هم‌آفرینی، ترغیب، و خودکنترلی که این مؤلفه‌ها در تقابل با اصول نظریه فرایندی مدیریت فایول قرار گرفته‌اند (Boje and Dennehy, 1999, 8). فرانوگرایی واژه‌ای است که از ابتدای دهه ۱۹۸۰ براساس آثار فلاسفه و علمای اجتماعی فرانسوی و تاحدودی انگلوساکسون مانند درایدا^۲، بودریارد^۳، لیوتارد^۴، جیمسون^۵، و هاروی^۶ در قلمرو علوم اجتماعی پدید آمد (رحمان سرشت ۱۳۸۹، ۲۳۱). مشکل عمده براساس این تفکر برای بسیاری از اندیشمندان معاصر از جمله آلويسون این موضوع است که از فرانوگرایی تعریفی روشن ارائه نشده، ولی بحث مدیریت فرانوگرا از منظر دوره‌های زمانی و تفسیر دگرگونی فلسفی در جهان نوین قابل ارجاع است (Alvesson 1995).

مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا به شرح ذیل هستند:

- ترغیب^۷: که در فرانوگرا در تقابل با فرماندهی مطرح می‌شود به این اشاره دارد که مدیریت هنر و توانایی پی‌گیری آرزوهای جدید و ایجاد تعهد به پی‌جویی آنهاست، بنابراین مدیر سعی می‌کند از راه نفوذ و تأثیرگذاری غیرمستقیم به هدایت آنان بپردازد و از راه ترغیب، افراد را توانمند سازد (Keough and Tobin 2000, 113).

1. post modern management
2. Jameson

2. Derrida
6. Harvey

3. Baudrillard
7. persuading

4. Lyotard

- خودکنترلی^۱: خودکنترلی از راه پذیرش مسئولیت فردی برای کارهای خود صورت می‌پذیرد. از آنجا که سازمان فرانوگرا، اساس رابطه و حضور را به ارزش‌ها و گرایش‌های مشترک می‌گذارد، انتظار می‌رود که به دلیل کشش‌های درونی کارکنان، مشکلات انضباطی به کمترین میزان در آن پدیدار شود (Boje and Dennehy 1999, 48).
- رهبری خدمتگزار^۲: رهبر فرانوگرا، رهبر خدمتگزار است و با هدف جلب و حفظ مشتری و خدمت به آنان، علائق و نیازهای آنان را در صدر توجه قرار داده و خود را در خدمت شبکه‌های کاری قرار می‌دهد (رجایی‌پور، طاهرپور، و جمشیدیان ۱۳۸۸، ۱۴۰-۱۴۱).
- سازماندهی فعال^۳: عبارت است از الگویی که بر مبنای اطلاعات حاصل از شناسایی شرایط محیط، هدف‌ها و وظایف، اطلاعات و فناوری و موقعیت فنی و راهبردی سازمان انتخاب می‌شود و اتکای کمتری به ساخت‌های رسمی و روابط از پیش تعیین شده دارد. به عبارتی سازماندهی پهن، غیرمتمرکز، با لایه‌ها و طبقات کم، منعطف و مسطح برای تیم‌های خود مختار مورد تأکید است (Boje and Dennehy 1999, 91).
- نوآوری^۴: جامعه کنونی محیط تغییر و تحول است و تصمیم‌گیران در سازمان‌ها، اطلاعات زیادی در مورد محیط ندارند و برای پیش‌بینی تغییرات دچار مشکل هستند. همچنین، در شرایط متحول امروزی واکنش‌های تکراری دیگر کارآمد نیست، بنابراین سازمان‌ها برای ماندگاری خود باید به‌طور مستمر ایده‌های نو ارائه دهند (رجایی‌پور، طاهرپور، و جمشیدیان ۱۳۸۸، ۱۲۰)، بر این قرار مفهوم نوآوری و خلاقیت مطرح می‌شود.
- هم‌آفرینی^۵: هنگامی که هماهنگی داوطلبانه، غیررسمی، بدون تشریفات سازمانی، توسط افراد و واحدهای سازمانی ایجاد شود، هم‌آفرینی صورت می‌پذیرد. در هم‌آفرینی از سازوکارهای غیررسمی و هماهنگی گروه‌های کاری توسط خود آن گروه‌ها استفاده می‌شود.

۳. سؤالات پژوهش

سؤال کلی پژوهش این است که به چه میزان مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به کار گرفته می‌شود؟ براساس این سؤال کلی، هفت سؤال ویژه مطرح می‌شود:

1. self- controlling
4. innovation

2. servant leadership
5. Co- creating

3. proactive organizing

- به چه میزان "ترغیب" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به کار گرفته می‌شود؟
- به چه میزان "خودکنترلی" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به کار گرفته می‌شود؟
- به چه میزان "رهبری خدمتگزار" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به کار گرفته می‌شود؟
- به چه میزان "سازماندهی فعال" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به کار گرفته می‌شود؟
- به چه میزان "نوآوری" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به کار گرفته می‌شود؟
- به چه میزان "هم‌آفرینی" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به کار گرفته می‌شود؟
- آیا بین نظرات کارکنان در خصوص کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بر مبنای متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، محل خدمت، و نوع کار) آنان تفاوت وجود دارد؟

۴. پیشینه پژوهش

توجه به پژوهش‌ها و آموزه‌های مدیریت فرانوگرا در سازمان‌های ایرانی و خارج از کشور جدید بوده و قدمت این نوع تفکر در طول دو دهه اخیر مدیریت سازمانی را تحت تأثیر قرار داده است. در داخل کشور، نخستین بار مظاهری از مفاهیم این گونه مدیریت چارچوب‌های سازمانی را در دانشگاه‌ها مورد توجه قرار داده است و به‌واقع، زمینه‌های کمی پژوهش در حوزه فرانوگرا با تبیین متغیرهای فلسفی آغاز شد. به مرور، پژوهش‌هایی چند چارچوب این گونه مدیریت را در حوزه‌های دانشگاه‌ها عیان ساخت، لیکن سازمان‌های کتابخانه‌ای از توجه جدی به این نوع متغیرها اجتناب ورزیدند.

آنچه به‌طور کلی پژوهش‌های موجود را از فلسفه تا ایده‌های اجتماعی متأثر ساخته، دگرگونی‌های بنیادینی است که در "نقشه" واقعیت غرب به‌وقوع پیوسته و شالوده‌ای نو را به‌جای کهنه می‌نشانند. گذر از جهان ساده و احتمالی به سمت پیچیده و چندگانه دیدن واقعیت،

عبور از جهان سلسله مراتبی به جهانی چندمرتب‌ه‌ای، اجتناب از نگرش به جهان بی‌روح و ماشینی و تأکید بر تجسم جهان به شکل تمام‌نما، رها کردن اعتقاد به ثابت و مشخص بودن جهان و پذیرش جهان به عنوان جایی نامشخص و نامعین بخشی از این تأثیرات را در حوزه قلمرو علوم اجتماعی و مدیریت بیان می‌کند.

بر این مینا، پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است که به نوعی با مدیریت فرانوگرا ارتباط دارد.

رسته‌مقدم (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان "مطالعه ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در یک سازمان یاددهنده" و با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی، به بررسی ویژگی‌هایی از جمله رهبر فرابین و خدمتگزار، برنامه‌ارزیابی، اطلاعات، نوآوری/ابتکار، و اجرا به عنوان ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در سازمان‌های آموزشی شهر تهران پرداخت و به این نتیجه رسید که در حال حاضر سازمان‌های آموزشی، از لحاظ سازمانی به میزان خیلی کمی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار است و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند.

رثوفی‌پور و آهنچیان (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "وضعیت روابط انسانی در مدیریت آموزشگاهی براساس آموزه‌های پست‌مدرنیسم" به این نتایج دست یافتند که بین وضعیت روابط انسانی در مدارس نمونه پژوهش با آموزه‌های مورد نظر در شش آموزه زبان و گفتگو، خودگردانی، احترام به دیگری، خودآفرینندگی و خلاقیت، تکثر فرهنگی، و تساهل، شباهت و در شش آموزه نقش فناوری اطلاعات، اهمیت روابط، تمرکززدایی، مرزشکنی، مشارکت، و فراغت از تحلیل، تفاوت وجود دارد.

طاهرپور (۱۳۸۶) در رساله خود با عنوان "بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان" به بررسی مؤلفه‌های مزبور در قالب عبارات نوآوری و ابتکار، ترغیب، هم‌آفرینی، خودکنترلی، و سازماندهی فعال پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد تمام مؤلفه‌ها در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب، بیش از سطح متوسط بود.

هاشمیان (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "بازخوانی مؤلفه‌های کلیدی مدیریت از منظر پست‌مدرنیسم" به بررسی نظریه‌های ارائه‌شده درباره وظایف مدیریت در دو پارادایم نوگرا و فرانوگرا می‌پردازد. بدین منظور ابتدا، کارکردهایی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، و تصمیم‌گیری در پارادایم مدرنیسم مورد بررسی قرار گرفت و سپس تلاش شد تا با جایگزینی مبانی فلسفی نوگرا با دیدگاه‌های فرانوگرا، این نظریات در بستر جدید مورد بحث قرار گیرد.

این اثر مدعی بازسازی نظریات مدیریت در بستر فرانوگرا در قالب فراروایت نیست، بلکه می‌کوشد چارچوب و ادبیات جدیدی را برای توسعه گفتمان‌های مدیریت فرانوگرا مهیا سازد. جانسون در پژوهشی با عنوان "تأثیر فرانوگرایی در سازمان" ویژگی‌های سازمان‌های فرانوگرا را برنامه‌ریزی افقی، همکاری مدیریت و کارکنان، خودتنظیمی کارکنان، نظارت غیرمتمرکز، تیم‌های کاری و کارکنان چندمهارتی، و کارکنان را به‌عنوان سرمایه و مشوق‌های تیمی معرفی کرد (Jahson 1994).

فیصل در پژوهشی با عنوان "سازماندهی فعال" بعد از تعریف آن به‌عنوان واژه‌ای که برای توضیح تغییر و تحولات سازمانی از طریق انتخاب به‌کار می‌رود و به‌عنوان سازماندهی مبتنی بر انتخاب ابزار و اهداف است، با استفاده از روش قوم‌نگاری، مشاهده فعال و تحلیل اثر به بررسی این مؤلفه در دانشگاه نیومکزیکو پرداخت. یافته‌های حاصل از این پژوهش بر اهمیت سازماندهی فعال، ارتباط بین مدیران دانشکده‌ها، و مسئولیت‌پذیری آنان تأکید داشت (Faisal 1997 به نقل از طاهرپور ۱۳۸۶).

والان و سامادار در پژوهشی با عنوان "علم مدیریت فرانوگرا" در دانشگاه جورجیا، ساختارزدایی و تأکید بر گفتگو و مباحثه را از ویژگی‌های مدیریت فرانوگرا معرفی کردند و در ادامه اذعان داشتند که مدیریت فرانوگرا از اطلاعات و مدیریت دانش بهره می‌گیرد (Whalan and Samaddar 2001).

برگ در پژوهشی با عنوان "مدیریت فرانوگرا" در دانشگاه لاند سوئیس نشان داد که وضعیت حاضر سازمان‌ها به‌وسیله ساختارزدایی، رهایی از راهبردهای کلان، تأکید بر گفتگو، و تبادل نظر در سازمان و هم‌آفرینی بهبود می‌یابد (Berg 2002).

"مک‌اینتاش" در پژوهش خود با عنوان "نحوه تعریف و عمل رهبری در پرو" دریافت که مردمان پرو از استبداد و سلطه‌گری بیزارند و تمایل دارند تا مدل جدیدی از رهبری را تجربه نمایند. نتایج پژوهش نشان داد که اهالی پرو رهبرانی را که دارای ویژگی‌های امانت‌داری، رهبری تیمی، توانایی ارتباط برقرار ساختن با دیگران، رهبری خدمتگزار، و رهبری مشارکتی باشند بسیار مؤثر می‌دانند (Mc Intosh 2010).

با نگاهی کلی به پژوهش‌های مزبور مشخص می‌شود که:

۱) نگرش پژوهش‌های خارجی به وضعیت فرانوگرایی بیشتر در طی دو دهه اخیر بوده است، در حالی که در ایران نگرش به وضعیت فرانوگرا سابقه‌ای محدود دارد و مربوط به دهه اخیر است.

۲) پژوهش‌های خارجی در زمینه وضعیت فرانوگرا به‌طور عمده در دانشگاه‌ها انجام گرفته، در حالی که در ایران فقط پژوهش طاهرپور (۱۳۸۶) به دانشگاه‌ها و مدیریت فرانوگرا در دانشگاه‌ها پرداخته است.

۳) هیچ‌کدام از پژوهش‌های انجام‌شده شش مؤلفه اصلی مدیریت فرانوگرا (ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی) را به‌صورت یکجا بررسی نکرده و فقط پژوهش طاهرپور (۱۳۸۶) پنج مؤلفه ترغیب، خودکنترلی، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی را با هم مورد توجه قرار داده است.

۴) در حوزه کتابداری در زبان فارسی، هیچ‌گونه پژوهشی در زمینه فرانوگرایی یا مدیریت فرانوگرا صورت نگرفته و نتایج جستجوها در پژوهش‌های خارجی در زمینه فرانوگرایی در کتابخانه‌ها بی‌نتیجه بوده است.

با توجه به موارد اشاره‌شده، پژوهشگران به‌منظور توجه به بداعت موضوع و رفع این کمبود درصدد انجام پژوهشی در این زمینه برآمدند.

۵. روش‌شناسی پژوهش و گردآوری اطلاعات

پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تمام مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ و در مجموع ۱۶۶ نفر بودند. در این پژوهش، حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری عمومی کوکران^۱ ۱۱۹ نفر برآورد شد (نادری و سیف‌نراقی ۱۳۸۸، ۱۱۵).

برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۲ متناسب با حجم استفاده شده است تا زیرگروه‌ها به‌همان نسبتی که در جامعه حضور دارند، در نمونه پژوهش نیز وارد شوند (شعبانی و سعادت ۱۳۸۸، ۶۷-۶۸). جدول ۱ تعداد جامعه، حجم نمونه، و بازگشت پاسخنامه‌ها را براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع جامعه آماری، حجم نمونه، و پاسخنامه‌های برگشت داده‌شده به تفکیک دانشگاه‌ها

کتابخانه‌های دانشگاه	جامعه	نمونه	پاسخنامه
اصفهان	۶۲	۴۵	۴۲
صنعتی اصفهان	۲۷	۱۹	۱۸
علوم پزشکی اصفهان	۷۷	۵۵	۵۱
جمع	۱۶۶	۱۱۹	۱۱۱

1. W. G. Cochran

2. classified random sampling

با توجه به جدول ۱، میزان بازگشت پاسخنامه‌ها در دانشگاه اصفهان (۹۳/۳۳ درصد)، دانشگاه صنعتی اصفهان (۹۴/۷۴ درصد)، و در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۹۲/۷۳ درصد) است. ابزار مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۵۶ سؤال بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) بود که از طریق آن شش مؤلفه مدیریت فرانوگرا (ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، هم‌آفرینی) در دو وضعیت موجود و مطلوب مورد سنجش قرار گرفت. در این پژوهش، جهت سنجش روایی درونی از روایی محتوایی، نوع صوری و اعتبار سازه‌ای، نوع تحلیل عاملی استفاده شده است. به منظور تعیین روایی محتوایی و صوری در این پژوهش، پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما، مشاور، و تعدادی از اساتید دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آنان، اصلاحات و پیشنهادات آنان اعمال شد. به منظور تعیین اعتبار سازه‌ای از آزمون کمو و بارتلت^۱ استفاده شد. این آزمون اطلاعاتی درباره توان عاملی شدن داده‌ها به دست می‌دهد. مقدار آزمون KMO برابر ۰/۸۸۴ و نمایانگر کفایت حجم نمونه است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی در قالب ماتریس مؤلفه در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ماتریس مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا

Component	مؤلفه
۱	
۰/۷۸۹	ترغیب
۰/۸۶۵	خودکنترلی
۰/۸۱۵	رهبری خدمتگزار
۰/۷۹۳	سازماندهی فعال
۰/۸۲۸	نوآوری
۰/۶۹۶	هم‌آفرینی

نتایج حاصل از جدول ۲ حاکی از این است که تمام متغیرها تحت یک عامل اساسی (متغیر مستقل) قرار دارند که می‌توان این عامل اساسی یا متغیر مستقل را مدیریت فرانوگرا نامید. جهت

1. KMO and Bartlett

بررسی پایایی ابزار پژوهش، پرسشنامه در یک نمونه ۳۰ نفری اجرا شد و پایایی آن به روش ضریب آلفای کرونباخ در وضعیت موجود ۰/۹۷ و در وضعیت مطلوب ۰/۹۶ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل آماری این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین، و انحراف معیار در قالب جدول و نمودار استفاده شد. در سطح آمار استنباطی، از روش آماری آزمون t تک‌نمونه‌ای^۱، آزمون t مستقل^۲، تحلیل واریانس یک‌راهه،^۳ F^2 هتلینگک^۳، و آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

۶. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در جدول ۳ سؤال کلی پژوهش مورد محاسبه قرار گرفته است. برحسب یافته‌های جدول ۳، از آنجا که در وضعیت موجود میانگین مشاهده‌شده از میانگین فرضی ($X=3$) کمتر است، پاسخگویان معتقدند میزان کاربرد "مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط است. همچنین، از آنجا که در وضعیت مطلوب میانگین مشاهده‌شده نیز از میانگین فرضی ($X=3$) بیشتر است، پاسخگویان معتقدند میزان کاربرد "مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا" در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در وضعیت مطلوب، بیشتر از سطح متوسط است.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک‌متغیره، مقایسه میانگین کل مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در وضعیت موجود و مطلوب با میانگین فرضی ($X=3$)

مؤلفه	آماره وضعیت	میانگین فرضی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	sig	t
مدیریت فرانوگرا	موجود	۳	۲/۴۶	۰/۴۷	۰/۰۵	۰/۰۰	-۱۲/۰۱
	مطلوب	۳	۴/۰۷	۰/۳۶	۰/۰۳	۰/۰۰	۳۱/۳۲

با توجه به اینکه مدیریت فرانوگرا از شش مؤلفه تشکیل شده، سؤال اصلی در قالب شش سؤال ویژه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. به عبارت دیگر، میزان کاربرد هر کدام از این مؤلفه‌ها به‌طور جداگانه در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بررسی شده است.

در جدول ۴، سؤالات ۱ تا ۶ مورد محاسبه قرار گرفته است. براساس یافته‌های جدول ۴، میانگین شش مؤلفه مدیریت فرانوگرا در دو وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب عبارت است

1. One-sample t- test

2. Independent-Samples t-Test

3. Hotteling

از: مؤلفه ترغیب (۲/۴۴) و (۴/۱۶)، مؤلفه خود کنترلی (۲/۴۶) و (۳/۹۳)، مؤلفه رهبری خدمتگزار (۲/۶۴) و (۴/۰۷)، مؤلفه سازماندهی فعال (۲/۴۶) و (۴/۰۰)، مؤلفه نوآوری (۲/۶۴) و (۴/۳۱)، و مؤلفه هم آفرینی (۲/۱۳) و (۳/۹۳). با مقایسه میانگین هر مؤلفه با میانگین فرضی ($X=3$) در جدول ۶ دیده می شود که در وضعیت موجود، میانگین هر مؤلفه از میانگین فرضی به طور معنی داری کمتر است (سطح معنی داری صفر محاسبه شده است) و در وضعیت مطلوب، میانگین هر مؤلفه از میانگین فرضی به طور معنی داری بیشتر است (سطح معنی داری صفر محاسبه شده است). بنابراین، می توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان، میزان کاربرد مؤلفه های مدیریت فرانوگرا در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب، بیش از سطح متوسط است.

جدول ۴. نتایج آزمون t تک متغیره، مقایسه میانگین کل مؤلفه های مدیریت فرانوگرا در وضعیت موجود و مطلوب با میانگین فرضی ($X=3$)

مؤلفه	آماره وضعیت	میانگین فرضی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	sig	t
ترغیب	موجود	۳	۲/۴۴	۰/۵۴	۰/۰۵	۰/۰۰	-۱۰/۸۹۵
	مطلوب	۳	۴/۱۶	۰/۳۹	۰/۰۴	۰/۰۰	۳۱/۴۸
خود کنترلی	موجود	۳	۲/۴۶	۰/۵۸	۰/۰۵	۰/۰۰	-۹/۸۲
	مطلوب	۳	۳/۹۳	۰/۴۲	۰/۰۴	۰/۰۰	۲۳/۳۸
رهبری خدمتگزار	موجود	۳	۲/۶۴	۰/۶۴	۰/۰۶	۰/۰۰	-۵/۹۹
	مطلوب	۳	۴/۰۷	۰/۴۴	۰/۰۴	۰/۰۰	۲۵/۲۱
سازماندهی فعال	موجود	۳	۲/۴۶	۰/۵۱	۰/۰۵	۰/۰۰	-۱۱/۰۶
	مطلوب	۳	۴/۰۰	۰/۴۳	۰/۰۴	۰/۰۰	۲۴/۵۰
نوآوری	موجود	۳	۲/۶۴	۰/۶۹	۰/۰۷	۰/۰۰	-۵/۴۲
	مطلوب	۳	۴/۳۱	۰/۳۷	۰/۰۳	۰/۰۰	۳۶/۹۴
هم آفرینی	موجود	۳	۲/۱۳	۰/۵۷	۰/۰۵	۰/۰۰	-۱۶/۰۶
	مطلوب	۳	۳/۹۳	۰/۶۱	۰/۰۶	۰/۰۰	۱۶

به منظور تعیین معنی دار بودن تفاوت بین میانگین مؤلفه های مدیریت فرانوگرا در کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان از آزمون t^2 هتلینگ استفاده شد.

جدول ۵. نتایج حاصل از اجرای آزمون t^2 هتلینگ در وضعیت موجود و مطلوب

مطلوب	موجود	وضعیت آماره
۱۲۴/۸۸۳	۹۵/۲۳۳	t^2
۲۴/۰۶۸	۱۸/۳۵۴	F
۰/۰۰	۰/۰۰	Sig

برحسب یافته‌های جدول ۵، F مشاهده‌شده در سطح $\text{Sig} \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار بوده، یعنی تفاوت میانگین مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در وضعیت موجود و مطلوب معنی‌دار بوده است. بنابراین، تأثیر مؤلفه‌های شش‌گانه مدیریت فرانوگرا در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان یکسان نیست. همچنین، یافته‌های مربوط به جدول ۴ نشان می‌دهد که بیشترین امکان موجود مربوط به مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار و نوآوری با میانگین ۲/۶۴ و کمترین امکان موجود مربوط به مؤلفه هم‌آفرینی با میانگین ۲/۱۳ و در وضعیت مطلوب، بیشترین امکان مربوط به مؤلفه نوآوری با میانگین ۴/۳۱ و کمترین امکان مربوط به مؤلفه‌های خودکنترلی و هم‌آفرینی با میانگین ۳/۹۳ بوده است.

در سؤال ۷، نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان براساس متغیرهای جمعیت‌شناختی آنها (جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، محل خدمت، و نوع کار در کتابخانه) در مورد میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا مورد بررسی قرار گرفته است.

برای بررسی معنی‌داری تفاوت نظرات افراد برحسب جنسیت از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج در جدول ۶ درج شده است.

جدول ۶. میانگین و نمرات t مستقل نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا برحسب جنسیت در وضعیت موجود و مطلوب

مطلوب		موجود				وضعیت		
sig	t مستقل	میانگین		sig	t مستقل	میانگین		مؤلفه
		مرد	زن			مرد	زن	
۰/۵۲	۰/۶۵	۴/۲۱	۴/۱۵	۰/۱۹	-۱/۳۲	۲/۳۲	۲/۴۸	ترغیب
۰/۳۹	۰/۸۷	۳/۹۹	۳/۹۱	۰/۰۴	-۲/۱۲	۲/۲۵	۲/۵۲	خودکنترلی
۰/۵۶	۰/۵۹	۴/۱۱	۴/۰۵	۰/۲۴	-۱/۱۸	۲/۵۱	۲/۶۷	رهبری خدمتگزار
۰/۷۲	۰/۳۶	۴/۰۳	۳/۹۹	۰/۰۰۳	-۳/۰۱	۲/۲۱	۲/۵۴	سازماندهی فعال
۰/۴۵	۰/۷۶	۴/۳۵	۴/۲۹	۰/۲۲	-۱/۲۳	۲/۵۰	۲/۶۹	نوآوری
۰/۹۵	۰/۰۷	۳/۹۳	۳/۹۳	۰/۵۷	-۰/۵۷	۲/۰۸	۲/۱۵	هم‌آفرینی

بر اساس اطلاعات جدول ۶، در وضعیت موجود اختلاف مشاهده شده بین میانگین نمرات کارکنان مرد و زن در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان فقط در خصوص مؤلفه‌های خودکنترلی و سازماندهی فعال معنی‌دار است ($Sig \leq 0/05$)، به گونه‌ای که در مؤلفه خودکنترلی و سازماندهی فعال به ترتیب کارکنان زن با میانگین ۲/۵۲ و ۲/۵۴ در مقایسه با کارکنان مرد با میانگین ۲/۲۵ و ۲/۲۱ میزان موجود بودن این دو مؤلفه را بیشتر ارزیابی کرده‌اند. در مورد دیگر مؤلفه‌ها، مردان و زنان نظرات مشابه و یکسانی نسبت به سؤال‌های پژوهش در کل ابراز داشته‌اند. در وضعیت مطلوب نیز t مشاهده شده در سطح $Sig \geq 0/05$ معنی‌دار نبود، بنابراین مردان و زنان نظرات مشابه و یکسانی نسبت به سؤال‌های پژوهش در کل ابراز داشتند. برای بررسی معنی‌داری تفاوت نظرات افراد برحسب رشته تحصیلی از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج در جدول ۷ درج شده است.

جدول ۷. میانگین و نمرات t مستقل نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد مؤلفه‌های مدیریت فرآیند برحسب رشته تحصیلی در وضعیت موجود و مطلوب

مطلوب				موجود				وضعیت
sig	t مستقل	میانگین		sig	t مستقل	میانگین		مؤلفه
		غیر کتابدار	کتابدار			غیر کتابدار	کتابدار	
۰/۰۰	۳/۶۹	۳/۹۸	۴/۲۵	۰/۵۸	۰/۵۶	۲/۴۰	۲/۴۶	ترغیب
۰/۰۴	۲/۰۴	۳/۸۱	۳/۹۸	۰/۸۳	۰/۲۲	۲/۴۴	۲/۴۷	خودکنترلی
۰/۰۱	۲/۶۰	۳/۹۱	۴/۱۴	۰/۱۶	-۱/۴۱	۲/۷۶	۲/۵۸	رهبری خدمتگزار
۰/۰۰۲	۳/۱۶	۳/۸۲	۴/۰۸	۰/۶۵	-۰/۴۵	۲/۵۰	۲/۴۵	سازماندهی فعال
۰/۰۳	۲/۱۷	۴/۲۰	۴/۳۶	۰/۳۱	۱/۰۱	۲/۵۵	۲/۶۹	نوآوری
۰/۰۳	۲/۲۵	۳/۷۴	۴/۰۲	۰/۵۲	۰/۶۴	۲/۰۸	۲/۱۶	هم‌آفرینی

برحسب اطلاعات جدول ۷، در وضعیت موجود اختلاف مشاهده شده بین میانگین نمرات کارکنان متخصص و غیرمتخصص در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در وضعیت موجود تفاوت معنی‌دار نبود ($Sig \geq 0/05$)، بنابراین پاسخگویان نظرات مشابه و یکسانی نسبت به سؤال‌های پژوهش در کل ابراز داشتند. در وضعیت مطلوب نیز t مشاهده شده در سطح $Sig \geq 0/05$

که در خصوص همه مؤلفه‌ها معنی‌دار بوده است، به گونه‌ای که در مؤلفه ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی به ترتیب کارکنان متخصص کتابداری با میانگین نمرات ۴/۲۵، ۳/۹۸، ۴/۱۴، ۴/۰۸، ۴/۳۶، ۴/۰۲، در مقایسه با کارکنان غیرمتخصص با میانگین نمرات ۳/۹۸، ۳/۸۱، ۳/۸۱، ۳/۹۱، ۳/۸۲، ۴/۲۰، و ۳/۷۴ میزان مطلوب بودن همه مؤلفه‌ها را بیشتر ارزیابی کرده‌اند.

برای بررسی معنی‌داری تفاوت نظرات افراد برحسب سابقه خدمت آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه برای دو وضعیت موجود و مطلوب در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا برحسب سابقه خدمت در وضعیت موجود و مطلوب

مطلوب		موجود		وضعیت
Sig	F	sig	F	مؤلفه
۰/۸۰	۰/۴۶	۰/۵۷	۰/۷۷	ترغیب
۰/۶۷	۰/۶۴	۰/۹۹	۰/۱۱	خودکنترلی
۰/۷۵	۰/۵۴	۰/۷۲	۰/۵۷	رهبری خدمتگزار
۰/۸۸	۰/۳۵	۰/۳۵	۱/۱۴	سازماندهی فعال
۰/۸۹	۰/۳۴	۰/۷۰	۰/۶۰	نوآوری
۰/۴۹	۰/۸۹	۰/۴۱	۱/۰۳	هم‌آفرینی

برحسب یافته‌های جدول ۸، F مشاهده شده در سطح $\text{Sig} \geq 0.05$ در خصوص هیچ‌یک از مؤلفه‌ها معنی‌دار نبوده است، بنابراین بین نظرات پاسخگویان برحسب سابقه خدمت در وضعیت موجود و مطلوب تفاوت وجود ندارد.

برای بررسی معنی‌داری تفاوت نظرات افراد برحسب سطح تحصیلات آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه برای دو وضعیت موجود و مطلوب در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا برحسب سطح تحصیلات در وضعیت موجود و مطلوب

مطلوب		موجود		وضعیت مؤلفه
Sig	F	sig	F	
۰/۲۲	۱/۵۰	۰/۶۱	۰/۶۰	ترغیب
۰/۷۹	۰/۳۵	۰/۶۵	۰/۵۵	خودکنترلی
۰/۶۶	۰/۵۳	۰/۰۹	۲/۲۵	رهبری خدمتگزار
۰/۸۶	۰/۲۵	۰/۷۵	۰/۴۰	سازماندهی فعال
۰/۱۹	۱/۶۲	۰/۶۰	۰/۶۴	نوآوری
۰/۱۰	۲/۱	۰/۹۲	۰/۱۷	هم‌آفرینی

برحسب یافته‌های جدول ۹، F مشاهده‌شده در سطح $\text{Sig } 0/05 \geq$ در خصوص هیچ‌یک از مؤلفه‌ها معنی‌دار نبوده است، بنابراین بین نظرات کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی برحسب سطح تحصیلات در وضعیت موجود و مطلوب تفاوت وجود ندارد. برای بررسی معنی‌داری تفاوت نظرات افراد برحسب محل خدمت از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه برای دو وضعیت موجود و مطلوب در جدول ۱۰ آمده است.

جدول ۱۰. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا برحسب دانشگاه محل خدمت در وضعیت موجود و مطلوب

مطلوب		موجود		وضعیت مؤلفه
Sig	F	sig	F	
۰/۰۶	۲/۸۳	۰/۰۲	۴/۰۲	ترغیب
۰/۰۰	۲۳/۳۶	۰/۰۵	۳/۱۱	خودکنترلی
۰/۰۰	۱۱/۱۶	۰/۰۰	۹/۹۶	رهبری خدمتگزار
۰/۰۰۲	۶/۶۶	۰/۶۱	۰/۴۹	سازماندهی فعال
۰/۰۲۷	۳/۷۴	۰/۷۲	۰/۳۲	نوآوری
۰/۰۰	۲۰/۵۳	۰/۰۶	۲/۸۵	هم‌آفرینی

آنچنان که در جدول ۱۰ مشهود است، در وضعیت موجود F مشاهده شده در سطح $\text{sig} \geq 0.05$ در خصوص مؤلفه‌های خودکنترلی، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی معنی‌دار نبوده است، بنابراین بین نظرات پاسخگویان برحسب محل خدمت در وضعیت موجود در خصوص این چهار مؤلفه تفاوت وجود ندارد. اما، نتایج نشان می‌دهد که در دو متغیر ترغیب و رهبری خدمتگزار تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار بوده، زیرا F مشاهده شده در سطح $\text{Sig} \leq 0.05$ معنی‌دار است، بنابراین بین نظرات آزمودنی‌ها در دو مؤلفه بیان شده تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بدین منظور، برای تعیین منبع تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتایج حاصل از آن در جدول ۱۱ آمده است.

همچنین در وضعیت مطلوب، F مشاهده شده در سطح $\text{Sig} \geq 0.05$ فقط در خصوص مؤلفه ترغیب معنی‌دار نبوده است، بنابراین بین نظرات پاسخگویان برحسب دانشگاه محل خدمت در مورد مؤلفه ترغیب در وضعیت مطلوب تفاوت وجود ندارد. اما، نتایج نشان می‌دهد که در دیگر مؤلفه‌ها تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار بوده است ($\text{Sig} \leq 0.05$)، بنابراین بین نظرات آزمودنی‌ها در پنج مؤلفه خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بدین منظور، برای تعیین منبع تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتایج حاصل از آن در جدول ۱۲ آمده است.

جدول ۱۱. مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمرات مؤلفه‌های ترغیب و رهبری خدمتگزار با توجه به دانشگاه محل خدمت در وضعیت موجود

مؤلفه	دانشگاه محل خدمت (I) و میانگین	دانشگاه محل خدمت (J) و میانگین	سطح معنی‌داری
ترغیب	صنعتی اصفهان (۲/۱۳)	اصفهان (۲/۴۶)	۰/۰۸
		علوم پزشکی اصفهان (۲/۵۳)	۰/۰۲
رهبری خدمتگزار	صنعتی اصفهان (۲/۰۶)	اصفهان (۲/۷۳)	۰/۰۰۱
		علوم پزشکی اصفهان (۲/۷۶)	۰/۰۰

برحسب داده‌های جدول ۱۱، طبق نتایج آزمون شفه در مورد مؤلفه ترغیب بین دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان با کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی اصفهان تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کاربرد مؤلفه ترغیب را بیشتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان در وضعیت

موجود می‌دانند، زیرا میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۲/۵۳) بیشتر از میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان (۲/۱۳) است. همچنین، در مورد مؤلفه رهبری خدمتگزار بین دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان با کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان کاربرد مؤلفه رهبری خدمتگزار را بیشتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان در وضعیت موجود می‌دانند، زیرا میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان (۲/۷۳) و علوم پزشکی اصفهان (۲/۷۶) بیشتر از میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان (۲/۰۶) است.

جدول ۱۲. مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمرات مؤلفه‌های خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی با توجه به دانشگاه محل خدمت در وضعیت مطلوب

مؤلفه	دانشگاه محل خدمت (I) و میانگین	دانشگاه محل خدمت (J) و میانگین	سطح معناداری
خودکنترلی	علوم پزشکی اصفهان (۳/۹۴)	اصفهان (۳/۷۲)	۰/۰۱۴
	صنعتی اصفهان (۴/۴۰)	اصفهان (۳/۷۲)	۰/۰۰
رهبری خدمتگزار	صنعتی اصفهان (۴/۴۵)	اصفهان (۳/۹۱)	۰/۰۰
	صنعتی اصفهان (۴/۴۶)	علوم پزشکی اصفهان (۴/۰۶)	۰/۰۰۳
سازماندهی فعال	صنعتی اصفهان (۴/۲۶)	اصفهان (۳/۸۵)	۰/۰۰۲
	صنعتی اصفهان (۴/۴۶)	علوم پزشکی اصفهان (۴/۰۳)	۰/۰۱۳
نوآوری	اصفهان (۳/۵۵)	اصفهان (۴/۲۰)	۰/۰۴
	اصفهان (۳/۵۵)	علوم پزشکی اصفهان (۴/۳۴)	۰/۴۷
هم‌آفرینی	اصفهان (۳/۵۵)	علوم پزشکی اصفهان (۴/۰۷)	۰/۰۰
	اصفهان (۳/۵۵)	صنعتی اصفهان (۴/۴۲)	۰/۰۰

برحسب داده‌های جدول ۱۲، طبق نتایج آزمون شفه در مورد مؤلفه خودکنترلی بین دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های هر سه دانشگاه با یکدیگر تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان کاربرد مؤلفه خودکنترلی را در وضعیت مطلوب بیشتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان می‌دانند، زیرا

میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان (۴/۴۰) بیشتر از میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۳/۹۴) و دانشگاه اصفهان (۳/۷۲) است. همچنین، کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کاربرد مؤلفه خودکنترلی را در وضعیت مطلوب بیشتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان ارزیابی کرده‌اند.

همچنین، در مورد مؤلفه رهبری خدمتگزار بین دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان با کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان کاربرد مؤلفه رهبری خدمتگزار را بیشتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و اصفهان در وضعیت مطلوب می‌دانند، زیرا میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان (۴/۴۵) بیشتر از میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۴/۰۶) و اصفهان (۳/۹۱) است.

در مورد مؤلفه سازماندهی فعال و نوآوری نیز مشاهده می‌شود بین دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان با کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان کاربرد مؤلفه سازماندهی فعال و نوآوری را بیشتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان در وضعیت مطلوب می‌دانند، زیرا میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان در مورد مؤلفه‌های سازماندهی فعال و نوآوری (۴/۲۶) و (۴/۴۶) بیشتر از میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان (۳/۸۵) و (۴/۲۰) است. لازم به اشاره است که بین دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی با کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه اصفهان تفاوت وجود ندارد.

همچنین، در مورد مؤلفه هم‌آفرینی بین دیدگاه کارکنان دانشگاه اصفهان با کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان کاربرد مؤلفه هم‌آفرینی را بیشتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان در وضعیت مطلوب می‌دانند، زیرا میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان (۴/۴۲) و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۴/۰۷) بیشتر از میانگین نمرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان (۳/۵۵) است.

برای بررسی معنی‌داری تفاوت نظرات افراد برحسب نوع کار در کتابخانه از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه برای دو وضعیت موجود و مطلوب در جدول ۱۳ آمده است.

جدول ۱۳. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌راهه نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا بر حسب نوع کار در وضعیت موجود و مطلوب

مطلوب		موجود		وضعیت مؤلفه
Sig	F	sig	F	
۰/۷۷	۰/۲۷	۰/۶۵	۰/۴۴	ترغیب
۰/۲۵	۱/۴	۰/۱۴	۱/۹۹	خودکنترلی
۰/۱۱	۲/۲۷	۰/۱۱	۲/۲۶	رهبری خدمتگزار
۰/۵۹	۰/۵۳	۰/۸	۰/۲۳	سازماندهی فعال
۰/۶۶	۰/۴۲	۰/۲۵	۱/۴۰	نوآوری
۰/۵۱	۰/۶۸	۰/۱۵	۱/۹۳	هم‌آفرینی

بر حسب یافته‌های جدول ۱۳، F مشاهده شده در سطح $\text{Sig} \geq 0/05$ در خصوص هیچ‌یک از مؤلفه‌ها معنی دار نبوده است، بنابراین بین نظرات پاسخگویان بر حسب نوع کار در کتابخانه‌ها در وضعیت موجود و مطلوب تفاوت وجود ندارد.

۷. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در مورد میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در این کتابخانه‌ها هم‌عقیده هستند و میزان کاربرد مؤلفه‌ها را در وضعیت موجود کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب بیشتر از سطح متوسط می‌دانند و این ناشی از عدم اجرای مدیریت فرانوگرا به‌عنوان سبک جدیدی از مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است. رسته‌مقدم (۱۳۸۴)، طاهرپور (۱۳۸۶)، و مک‌اینتاش (Mc Intosh 2010) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که در حال حاضر سازمان‌ها، به‌میزان خیلی کمی از مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا برخوردار هستند و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند. طاهرپور (۱۳۸۶)، فیصل (Faisal 1997) به نقل از طاهرپور (۱۳۸۶)، و برگ (Berg 2002) نیز بر اهمیت و کارایی مؤلفه‌های نوآوری و ابتکار، ترغیب، هم‌آفرینی، خودکنترلی، سازماندهی فعال، و رهبری خدمتگزار در سازمان‌ها به‌عنوان مؤلفه‌ها و اصول اساسی مدیریت فرانوگرا در تقابل با اصول نظریه فرایندی مدیریت فایول تأکید ویژه نمودند.

آنچه از دیدگاه‌های وضع موجود در راستای وضع مطلوب در پژوهش‌های اشاره‌شده و کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان آشکار می‌شود، تأکیدی است بر شیوه فیراستون (Firaston 1988) به نقل از رحمان سرشت (۱۳۸۹) که فرانوگرایی را محو شدن مرز میان هنر و زندگی روزمره، فرو ریختن تمایز و تفاوت نظام سلسله مراتبی میان فرهنگ سطوح بالا و فرهنگ مردمی و یا توده‌ای، به هم ریختگی در شیوه‌ها، و قبول التقاط و پذیرش اختلاط جایگاه‌ها می‌داند. چنین موضوعی در وضعیت ذهنی کتابداران بازتابی از تغییر و دگرگونی را شهادت می‌دهد.

تفاوت معنی‌دار بین نظرات کارکنان به تفکیک جنسیت در وضعیت موجود و فقط در دو مؤلفه خودکنترلی و سازماندهی فعال حاکی از این بود که زنان نسبت به مردان، بیشتر خودکنترل و خودسازمانده هستند به طوری که به موجودیت بیشتر این دو مؤلفه معتقدند. تفاوت معنی‌دار بین نظرات کارکنان به تفکیک رشته تحصیلی در وضعیت مطلوب در همه مؤلفه‌ها نشان داد که کارکنان با رشته تحصیلی کتابداری به دلیل مطابقت بیشتر حرفه با تحصیلات، بیش از کارکنان با رشته تحصیلی غیرکتابداری به مطلوبیت این مؤلفه‌ها معتقدند. تفاوت معنی‌دار بین نظرات کارکنان به تفکیک محل خدمت در وضعیت موجود در دو مؤلفه ترغیب و رهبری خدمتگزار نشان داد میزان کاربرد این دو مؤلفه در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان نسبت به کتابخانه‌های دو دانشگاه دیگر کمتر بوده است، بنابراین به کارگیری بیشتر مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در کتابخانه‌های دانشگاه صنعتی اصفهان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان ضروری است.

۸. پیشنهادات و محدودیت‌ها

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان پیشنهاد نمود که:

- مدیران کتابخانه‌ها اصل خودکنترلی توسط کتابداران را بپذیرند و آنان را تشویق به خودارزیابی و خودتنظیمی نمایند. نظارت بر عملکرد کتابداران به یک ساختار سلسله مراتبی منتهی نمی‌شود و بهتر است به آنان فرصت داده شود تا فعالیت‌های خود را برنامه‌ریزی و در مورد کمیت، کیفیت، و روش‌های ارائه خدمات تصمیم‌گیری نمایند.
- جهت ترغیب کتابداران، شناخت و تقدیر از ابداع و ابتکار و اعطای پاداش برحسب خلاقیت‌های آنان در فعالیت‌های اجرایی و تجلیل از کتابداران در موقعیت‌هایی نظیر هفته کتاب و جشنواره‌های متفاوت مطلوب است.

- در دانشگاه‌ها تفویض اختیارات لازم به کتابخانه‌ها به منظور ترویج تصمیم‌گیری غیرمتمرکز، چندگانگی سرپرستی در ساختار رسمی کتابخانه به جای وحدت فرماندهی، ایجاد مجاری ارتباطی میان تمام کتابداران در دانشگاه با کتابداران دانشگاه‌های مجاور می‌تواند رشد و تعالی کتابخانه را تسریع نماید.

- سرانجام براساس نتایج پژوهش، تقویت روحیه مطالعه و پژوهش در بین کتابداران، فراهم‌آوری شرایطی جهت طرح و ابراز عقاید کتابداران در جوی خالی از ترس و واهمه، بستر لازم برای تقویت ابتکار در میان کتابداران و پویایی و پیشرفت کتابخانه را فراهم می‌آورد. از آنجا که پژوهش حاضر در چارچوب مؤلفه‌های مطرح‌شده برای مدیریت فرانوگرا قابل تفسیر و تعبیر است و در محیط دانشگاهی اجرا شده و جامعه آماری آن محدود به دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بوده است، از تعمیم نتایج آن به محیط‌های غیردانشگاهی یا سایر دانشگاه‌ها خودداری شود یا جانب احتیاط رعایت گردد.

۹. قدردانی

از تمام مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان که ما را یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌نماییم.

۱۰. منابع

- رایبیز، استیفن پی.، و دیوید ای. دی. سنزو. ۱۹۹۸. *مبانی مدیریت*. ترجمه سیدمحمد اعرابی و محمدعلی حمید رفیعی. ۱۳۸۸. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رجایی‌پور، سعید، فاطمه طاهرپور، و عبدالرسول جمشیدیان. ۱۳۸۸. *فرانوگرایی در نظریه‌های سازمان و مدیریت*. اصفهان: کنکاش.
- رحمان سرشت، حسین. ۱۳۸۹. *تئوری‌های سازمان و مدیریت: از تجددگرایی تا پسا تجددگرایی*. تهران: نشر دوان.
- رسته‌مقدم، آرش. ۱۳۸۴. *مطالعه ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در یک سازمان یاددهنده*. *دانش مدیریت* ۱۸ (۲): ۷۳-۱۱۰.
- رهادوست، فاطمه. ۱۳۸۸. *مباحث نظری در کتابداری و اطلاع‌رسانی: مجموعه مقاله*. تهران: نشر کتابدار.
- رئوفی‌پور، حسین، و محمدرضا آهنچیان. ۱۳۸۶. *وضعیت روابط انسانی در مدیریت آموزشی براساس آموزه‌های فرانوگرایی یا فرانوگرا*. *پژوهش‌های تربیتی و روانشناختی* ۳ (۱): ۱۹-۴۰.
- شعبانی، احمد، و رسول سعادت. ۱۳۸۸. *سمینار پژوهش و پیشنهادیه‌نویسی در کتابداری و اطلاع‌رسانی*. تهران: چاپار.
- طاهرپور، فاطمه. ۱۳۸۶. *بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

- فرنچ، وندال، و سیسیل اچ. بل. ۱۹۹۹. مدیریت تحول در سازمان. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد. ۱۳۸۸. تهران: نقش صفار.
- نادری، عزت‌الله، و مریم سیف نراقی. ۱۳۸۸. روش‌های پژوهش در علوم انسانی: با تأکید بر آموزش و پرورش. تهران: بدر.
- هاشمیان، محمدمهدی. ۱۳۸۸. بازخوانی مؤلفه‌های کلیدی مدیریت از منظر پست‌مدرنیسم. پایان‌نامه دکترای تخصصی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، پردیس قم.

- Alvesson, M. 1995. The meaning & meaning lesson of post modern: Some ironic remarks. *Organization Studies* 16 (6): 1047-1075.
- Berg, P. O. 2002. Post modern management: from facts to fiction in theory and practice. *Scandinavian Journal of Management*. 5 (3): 201-217.
- Boje, D., and R. Dennehy. 1999. *Managing in the postmodern world*. CA: Sage.
- Drucker, p. 2001. *Management Challenges of the 21 century*. New York: Harper Collins publisher.
- Jahnsen, B. 1994. *Educational administration in the postmodern age*. London: Westport Connecticut.
- Keough, T., and B. Tobin. 2000. *Post modern leadership and the policy lexicon: from theory proxy, to practice*. Quebec: Level University.
- Ray, K. L. 2001. The postmodern library in an age of assessment. *Association of College and Research Libraries* 250-255. <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlvents/kray.pdf> (accessed 19 Oct. 2009).
- Mc Intosh, T. 2010. Investigating the value of and hindrances to servant leadership in the latin american context: Initial findings from Peruvian leaders, *Journal of International Business and Cultural Studies* 1-16. www.aabri.com/manuscripts/09179.pdf (accessed 25 Oct. 2009).
- Whalan, T. and S. Samaddar. 2001. Postmodern management science: a likely convergence of soft computing and knowledge management methods. *Human Systems Management* 20 (4): 291-300.

The Application Rate of Post Modern Management Components in the Libraries of Isfahan State Universities

Nahid Soleymani¹

Master of Library and Information Science, Public Libraries Institution, Chaharmahal-o-Bakhtiari Province

Ahmad Shabani*

Associate Professor in Library and Information Science, Isfahan University

Saeed Rajaeepour²

Assistant Professor in Education Management, Isfahan University

Abstract: The purpose of this study was to investigate the application rate of post modern management components among managers and librarians in the libraries of Isfahan state universities and the research method was descriptive survey study. The population consisted of 166 managers and librarians in the libraries of Isfahan state universities. Data was gathered using a researcher-made questionnaire and SPSS software was used to analyze the data. The findings showed that the application rate of all the components in the existing situation were lower than the average and in the ideal situation were higher than average. The results of t^2 Hotelling showed that the effect of the components in the existing situation and in the ideal situation were not the same. The findings also showed that there was significance in the existing situation based on demographic factors gender and place of work and in the ideal situation based on demographic factors course of study and place of work ($p < 0.05$).

Keywords: Isfahan, post modern, Academic libraries, post modern management, management of university libraries

Iranian Journal of
**Information
Processing &
Management**

Iranian Research Institute
For Science and Technology
ISSN 2251-8223
eISSN 2251-8231
Indexed in LISA, SCOPUS & ISC
Vol.27 | No.4 | pp: 921-943
summer 2012

1. nahidsoleymani@gmail.com

*Corresponding author: shabania@edu.ui.ac.ir

2. srajaeepour@edu.ui.ac.ir