

مدیریت اثربخش و کتابخانه‌های دانشگاهی ایران: تبیین دیدگاه‌های مدیران و کارکنان بر اساس الگوی پارسونز

محمد جواد هاشم‌زاده^{۱*}، سید احمد موسوی^۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۲ تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۴

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی عوامل اثربخشی سازمانی شامل انطباق، کسب هدف، انسجام و مشروعیت در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، از دیدگاه مدیران و کارکنان است.

روش: روش تحقیق پیمایشی و از نوع کاربردی است و جامعه پژوهش، تمامی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌های دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بودند. از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه تعدیل‌شده استاندارد بود. روایی پرسشنامه، از طریق متخصصان و پایایی آن، از طریق آزمون آلفای کرونباخ و بازآزمایی سنجیده شد.

یافته‌ها: نتایج به‌دست آمده نشان داد که از دیدگاه مدیران، فقط بین میانگین نمره‌های مؤلفه کسب هدف و حد مطلوب تفاوت وجود ندارد ($p\text{-value}=0/137$)؛ در حالی که در سایر موارد از دیدگاه آنان تفاوت معنادار است. از دیدگاه کارکنان، بین میانگین نمره‌های همه عوامل اثربخشی سازمانی و حد مطلوب، تفاوت وجود دارد ($p\text{-value}=0/000$). مؤلفه «کسب هدف»، بااهمیت‌ترین مؤلفه از دیدگاه مدیران و مؤلفه «مشروعیت» مهم‌ترین مؤلفه از دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی ایران هستند. افزون بر آن، مشخص شد که میانگین دیدگاه مدیران نسبت به میانگین دیدگاه کارکنان، در همه مؤلفه‌های اثربخشی پارسونز (انطباق، کسب هدف، انسجام و مشروعیت) بالاتر بود؛ همچنین، مشخص شد که تفاوت معناداری بین دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی ایران نسبت به مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی با توجه به چهار عامل اثربخشی پارسونز وجود دارد. بین دیدگاه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر حسب جنسیت با توجه به چهار عامل اثربخشی پارسونز، تفاوت معناداری وجود نداشت. در نهایت، مدیران و کارکنان، اثربخشی مدیریت کتابخانه‌های مورد بررسی را به ترتیب، در حدود سطح خوب و متوسط ارزیابی کردند.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی سازمانی، الگوی پارسونز، کارکنان، کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، مدیران، مدیریت.

مقدمه

مدیریت کتابخانه به همان مهارت‌های بنیادینی نیاز دارد که مدیریت هر نوع سازمان دیگری نیازمند آن است. افراد باتجربه‌ای که از مفاهیم و نظریه‌ها و اصول مدیریت، شناخت اساسی دارند، می‌توانند مدیریت هر نوع سازمانی را صرف‌نظر از محیط آن بر عهده گیرند (اوانز^۱، ۱۳۷۷).

برای تمام سازمان‌ها و از جمله کتابخانه‌های دانشگاهی، اثربخشی سازمانی^۲ یکی از ضروری‌ترین عناصر مدیریتی است. در مفهوم مدیریت، اثربخشی را انجام دادن کارهای درست و کارایی را انجام دادن درست کارها تعریف کرده‌اند. رابینز و دی سنزو^۳ (۱۳۸۵) اثربخشی سازمانی را، موضوع اصلی در نظریه سازمان می‌دانند و معتقدند که تصور نظریه سازمان بدون مفهوم اثربخشی مشکل است. آنها معتقدند که توافق عمومی در زمینه این موضوع حاصل نشده است که اثربخشی سازمانی به‌طور دقیق چه معنایی دارد. کمپل^۴ (نقل در گودمن و پنینگز^۵، ۱۹۷۷)، اثربخشی سازمانی را درجه و اندازه‌ای تعریف می‌کند که اهداف نهایی سازمان با توجه به برخی محدودیت‌ها کسب می‌شود. در سنجش یا اندازه‌گیری اثربخشی سازمان، به بخش‌های مختلفی توجه می‌شود. همچنین، روش‌های متفاوتی برای اندازه‌گیری اثربخشی وجود دارد که یکی از معیارها، کارکردهای چهارگانه تالکوت پارسونز^۶ است.

مدیران و کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاهی، همچون سایر سازمان‌ها، نقش بسزایی در رشد و تعالی سازمان مادر آنها یعنی دانشگاه‌ها ایفا می‌کنند که با عنایت به این جایگاه، باید به گونه اثربخش و کارآمدی انجام وظیفه کنند. میزان اثربخشی و کارایی کتابخانه، به توجه به شیوه مدیریت آن بستگی دارد. امروزه، کتابخانه‌های دانشگاهی با توجه به جایگاه و منزلت والای خویش، به مدیرانی الهام‌بخش و عملگرا نیاز دارند. هدف این مدیران، در محیط کنونی باید برنامه‌ریزی کارهایی باشد که آنان را در دست یافتن به رسالت سازمانی کتابخانه کمک کند. پیروی از ساختارهای سازمانی که تاکنون به‌خوبی عمل کرده‌اند، این نوید را می‌دهد که به احتمال زیاد، سازمان کتابخانه با هیچ‌یک از مشکلات امروز یا فردا مواجه نخواهد شد (استوارت و موران^۷، ۱۳۹۰). در مورد مدیران، نتیجه کوشش‌ها و برنامه‌ریزی‌های آنان برای نیل به اهداف سازمانی، باید به سنجش درآید و مشخص شود که کتابخانه تا چه حد به اهدافش دست یافته است. در زمانی نه چندان دور، ۷۰ درصد کتابخانه‌های دانشگاهی را مدیران بدون تخصص کتابداری اداره می‌کردند (سیاری، ۱۳۷۲)؛ ضروری است مشخص شود که عوامل اثربخشی در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه دو گروه مدیران و کارکنان این کتابخانه‌ها چگونه و در چه وضعیتی هستند؟ آیا عوامل معینی در اثربخشی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران اثرگذارند؟ آیا دیدگاه مدیران و کارکنان

کتابخانه‌های دانشگاهی در مورد اثربخشی کتابخانه‌ها با یکدیگر یکسان است؟ الگوی اثربخشی پارسونز، یکی از روش‌های اندازه‌گیری این متغیرهاست. پارسونز برای اثربخشی، الگوی "ای. جی. آی. ال^۸" را ارائه کرد. الگوی وی، چهار وظیفه اساسی هر نظام اجتماعی، اعم از هر جامعه یا سازمان را مطرح می‌کند که باید برای بقای نظام انجام شوند. این وظایف به ترتیب عبارتند از:

- انطباق (سازش)^۹: توانایی انطباق با اوضاع و احوال تلاش برانگیز؛
- کسب هدف^{۱۰}: توانایی بیان و رسیدن به متغیر اهداف نظام؛
- یکپارچگی (انسجام)^{۱۱}: توانایی یکپارچه کردن بخش‌های تابعه نظام؛
- مشروعیت (تداوم)^{۱۲}: برخورداری از حق بقا و پذیرفته شدن (نقل در فرهنگ، ۱۳۸۴).

اینکه آیا یک کتابخانه دانشگاهی اثربخش است یا خیر، سؤالی بسیار کلی محسوب می‌شود؛ به این دلیل که، اثربخشی مقوله منفردی نیست، بلکه مجموعه‌ای از معیارهاست. پس، یک کتابخانه دانشگاهی برحسب معیارهای به کار رفته و ارزیابی‌پذیر، شاید اثربخش یا غیراثربخش باشد. دو رویکرد عمومی، دیدگاه هدف و مدل منبع - نظام بر سایر مطالعات اثربخشی غالب هستند؛ با وجود این، تفاوت بین این دو، بیشتر تفاوت در معناست تا تفاوت در ماهیت؛ بنابراین، این دو رویکرد شاید در هم ادغام شوند و یک مدل منبع نظام - هدف را برای تحلیل اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی تشکیل بدهند. این ترکیب، بنا بر گفته قلی‌پور (۱۳۸۰)، توسط تالکوت پارسونز با استفاده از چهار کارکرد نظام اجتماعی (که توسط او به عنوان اهداف عملی چندگانه سازمان‌ها تشخیص داده شده‌اند) انجام شد. چهار کارکرد حساس پارسونز برای شناسایی اثربخشی هر سازمانی (از جمله کتابخانه‌های دانشگاهی ایران) امری بنیادی است و شاید در درازمدت و کوتاه‌مدت، در راستای اهداف اصلی سازمانی کتابخانه‌ها پژوهش شود و مبین این اهداف باشد. ساز و کارهای بازخوردی نظام کتابخانه دانشگاهی سبب می‌شود کیفیت عملکرد بخش‌های مختلف آن ارزیابی شود و با مقایسه نتیجه با هدف و عملکرد، نظام کتابخانه نسبت به اصلاح و تغییرات مقتضی اقدام کند. در مبحث کارکرد انطباق در کتابخانه‌های دانشگاهی باید به این مسئله توجه شود که کتابخانه‌ها باید در تلاش برای تغییر شرایط محیط خارجی و تغییر برنامه‌های داخلی، خودشان را با خواسته‌های اصلی محیط و مسئولان سازش دهند. نشانه‌هایی از قبیل ابتکار، رشد، توسعه و کنترل تجهیزات را می‌توان در رابطه با مقیاس انطباق، در حوزه اثربخشی کتابخانه‌های دانشگاهی مد نظر قرار داد. کسب هدف به عنوان دومین معیار اثربخشی پارسونز، به مثابه پاداش نظامی است که مقاصد خود را تعیین کرده است و منابع خود را برای کسب اهداف مورد نظر بسیج می‌کند. بعضی از نشانه‌های کسب هدف، موفقیت، سودمندی، کسب منابع،

کارایی و کیفیت هستند. در کتابخانه‌های دانشگاهی هر یک از این عوامل و نشانه‌ها، در جای خود ملموس و سنجش‌شدنی هستند. انسجام، به اتحاد و اشتراک در داخل نظام اشاره می‌کند، به عبارتی، روابط اجتماعی را در ساختار سازمانی به‌عنوان یک وجود واحد، هماهنگ و یکپارچه می‌کند. رضایت شغلی کارمندان، تعارض بین روابط شخصی و وضعیت روحی روانی کارکنان، از جمله مسائل مورد نظر کتابخانه‌های دانشگاهی هستند. در انتها، مشروعیت یا نهفتگی عبارت از حفظ قداست مستقیم ارزشی است (مثل الگوهای انگیزشی و فرهنگی نظام). کتابخانه‌های اثربخش، به تعهد بسیار و رفتار مناسب از جانب کارکنان و مدیران، برای تقویت هنجارها و ارزش‌های سازمان نیاز دارند. در کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان یک نظام اجتماعی آموزشی - پژوهشی، در ارتباط با کارکرد مشروعیت، نشانه‌هایی از قبیل وفاداری، علاقه بسیار به کار کتابخانه، احساس تعلق و همانندی با کتابخانه، انگیزش فردی نسبت به کار و غیره، به‌عنوان جریبی از نشانه‌های عملکرد اثربخش مشاهده خواهد شد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها

۱. در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه مدیران، بین عوامل اثربخشی پارسونز و حد مطلوب، تفاوت وجود دارد.
۲. در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه کارکنان، بین عوامل اثربخشی پارسونز و حد مطلوب، تفاوت وجود دارد.
۳. در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «کسب هدف»، بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت معنادار وجود دارد.
۴. در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «انطباق»، بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت معنادار وجود دارد.
۵. در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «مشروعیت یا تداوم»، بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت معنادار وجود دارد.
۶. در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «انسجام»، بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت معنادار وجود دارد.
۷. بین دیدگاه مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، با توجه به چهار مؤلفه اثربخشی پارسونز، تفاوت وجود دارد.

جامعه و روش پژوهش

جامعه پژوهش عبارت است از تمامی کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌های دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. تقسیم‌بندی خوشه‌ها، توسط تربیت‌بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است که بر اساس آن همه دانشگاه‌های مورد نظر جامعه این پژوهش (۷۰ دانشگاه)، بر اساس محدوده جغرافیایی استان‌های دانشگاه‌های مورد نظر، به مناطق نه‌گانه تقسیم شده است. سپس از هر منطقه، دو دانشگاه به صورت تصادفی (یعنی ۱۸ دانشگاه از بین ۷۰ دانشگاه مورد نظر) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در هر دانشگاه نیز، سه کتابخانه شامل یک کتابخانه مرکزی دانشگاه و دو کتابخانه دانشکده‌ای (در صورت وجود) به صورت تصادفی انتخاب شد. با بررسی‌های انجام‌شده، تعداد مدیران و کارکنان این کتابخانه‌ها در حدود ۳۲۶ نفر بودند که بر اساس جدول کرجی - مورگان^{۱۳} تعداد ۲۴۸ پرسشنامه برای همه مدیران و کارکنان ارسال شد که در مجموع ۱۸۶ پرسشنامه جمع‌آوری شدند که از این تعداد، ۴۳ پرسشنامه مربوط به مدیران و ۱۴۳ پرسشنامه مربوط به کارکنان کتابخانه‌های مذکور بود. آزمون فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد انجام شد.

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد اثربخشی پارسونز با اعمال تغییرات جزئی بود. روایی پرسشنامه، از طریق متخصصان و پایایی آن، از طریق آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۶) سنجیده شد. با استفاده از بازآزمایی نیز، ضریب همبستگی آزمون و بازآزمایی، ۰/۹۲ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به کار رفتند.

پیشینه پژوهش

میرکمالی (۱۳۹۰) در پژوهش خود، به بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمان آنها در مدارس متوسطه بوشهر و برازجان پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که میان انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها، رابطه وجود داشت.

کرم‌دخت (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی با هدف بررسی رابطه اخلاق و اثربخشی سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان بابلسر، نشان داد که بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. در پژوهش حسنی (۱۳۸۹) بررسی و تحلیل اثربخشی سازمانی مدارس با تکیه بر رویکرد ترکیبی هدف - منبع سیستم و با استفاده از الگوی نظری کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز صورت گرفت. نتایج پژوهش، حاکی از آن بود که مدارس دخترانه اثربخش‌تر

از مدارس پسرانه هستند و بین اثربخشی سازمانی مدارس و مؤلفه‌های آن (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه دیران) رابطه معناداری وجود داشت.

همچنین قرونه (۱۳۸۷) بر اساس الگوی پارسونز به بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس پسرانه دولتی مناطق ۲ و ۳ آموزش و پرورش شهر تهران پرداخت و به این نتیجه رسید که بین سلامت سازمانی و هر چهار مؤلفه اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

زکی (۱۳۸۳) در تحلیل اثربخشی سازمانی با تأکید بر رویکرد ترکیبی، مطالعه موردی معلم‌های دبیرستان‌های دولتی دخترانه و پسرانه نواحی پنج‌گانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۲ - ۱۳۸۳ را انجام داد. یافته‌ها معرف آن بود که روابط معناداری میان هر کدام از مؤلفه‌های چهارگانه با کل اثربخشی سازمانی مدرسه وجود داشت.

پژوهش آیدین و سیلان^{۱۴} (۲۰۰۹) با هدف تأکید بر اهمیت ظرفیت یادگیری سازمانی و سنجش تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی در صنایع فلزی انجام شد. نتایج نشان داد که همبستگی معناداری بین اثربخشی سازمانی و ابعاد ظرفیت یادگیری وجود دارد.

پژوهش ساودرا و کتون^{۱۵} (۲۰۰۲) روی نظریه اثربخشی سازمانی و ویژگی‌های شغلی مدیران انجام شد و نتیجه گرفتند که اهمیت وظیفه، خوداستقلالی و تنوع مهارت‌ها، با حالت‌ها و فعالیت‌های اثربخش ارتباط مثبت داشت و هویت وظیفه و بازخورد، با فعالیت‌های ناخوشایند ارتباط منفی دارد.

پژوهش هیلل^{۱۶} (۲۰۰۲)، به بررسی روابط بین ویژگی‌های سازمانی و اثربخشی سازمانی، در سازمان‌های غیرانتفاعی خدمات انسانی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین برنامه‌های آموزشی و ارزشیابی آموزش و اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

المیوتی^{۱۷} (۱۹۹۶) در پژوهش خود، روابط بین نظام‌های مدیریت مبتنی بر گروه و اثربخشی سازمانی را در میان مجموعه‌های متنوعی در ایالات متحده آمریکا بررسی کرد. نتایج، حاکی از این بود که فن مدیریت مبتنی بر گروه، بازدهی افراد، کیفیت کار، رضایت و عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بیشتر این پژوهش‌ها به شناسایی موضوعات مورد علاقه سازمان‌های تجاری و آموزشی و از دیدگاه مدیریتی محض اختصاص یافته است و اتحاد و هماهنگی در ارائه ملاک‌ها و معیارهای اثربخشی کمتر به چشم می‌خورد. از سویی، ملاک‌ها و مؤلفه‌های مورد نظر در این پژوهش در تعداد اندکی از سایر پژوهش‌ها، به صورت مجزا بررسی شده است. نکته مهم درباره پژوهش حاضر این است که به خود مؤلفه‌های اثربخشی به صورت مستقیم پرداخته شده و از جایگاه قیاسی به شناسایی میزان به کارگیری عوامل مربوط از دیدگاه دو گروه مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها پرداخته است.

تحلیل یافته‌ها و نتایج

فرضیه ۱

با دقت در نتایج پژوهش (جدول ۱) چنین استنباط می‌شود که تنها بین میانگین نمره‌های مؤلفه کسب هدف از دیدگاه مدیران و حد مطلوب تفاوت وجود ندارد ($p\text{-value}=0/137$) و در سایر عوامل اثربخشی از دیدگاه مدیران، حد اثربخشی کتابخانه‌ها کمتر از حد انتظار است. از سویی، با توجه به تعریف‌های مربوط به مؤلفه «کسب هدف»، چنین استنباط می‌شود که نه تنها در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، بلکه در سایر سازمان‌ها نیز، مدیران به‌طور غالب به اهداف سازمان بیشتر از کارکنان و کاربران توجه می‌کنند، پس، بدیهی است که مؤلفه «کسب هدف» جایگاه خاصی در دیدگاه مدیران داشته باشد. اگر چه، این مؤلفه، مهم‌ترین معیار از دیدگاه مدیران در نظر گرفته شده است، با توجه به این نکته که میانگین $3/75$ ، میانگین تقریباً متوسطی است، این‌گونه نیز می‌توان استنباط کرد که مدیران می‌توانند به معیارهایی مانند موفقیت سازمان، کیفیت کار، کسب منابع و کارایی بهتر، توجه بیشتری داشته باشند. مؤلفه کسب هدف، در بین کارکنان، با اینکه در رده دوم اهمیت قرار دارد؛ میانگین آن ($3/16$) تفاوت شایان ملاحظه‌ای با میانگین این مؤلفه در بین مدیران ندارد، لذا تصور می‌شود مدیران، خود نیز اهداف سازمان را که از قبل طراحی شده است و تمامی امور برای نیل به آنها برنامه‌ریزی می‌شود، با توجه به عملکرد گذشته خود محقق‌یافته تصور می‌کنند؛ در حالی که کارکنان و کاربران، اهداف متعالی را بر اساس آنچه خود به بهترین وجه ممکن خواهان آن هستند و همچنین، میزان تحقق این اهداف را از دیدگاه خودشان، ارزیابی می‌کنند. همچنین، مشاهده شد که در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، عناصری از قبیل تشویق کارکنان برای شرکت در دوره‌های بازآموزی، توجه به پیشرفت مداوم در کار، توجه به نوآوری‌ها و ایده‌های جدید کارکنان و سازگاری با تغییرات، از سوی مدیران این مراکز پژوهشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و از این نظر، کارکنان رضایت کافی ندارند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، این مؤلفه‌ها، ارتباط مستقیمی با مدیر کتابخانه دارند؛ پس، می‌توان نتیجه گرفت که در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، مدیران خود نیز بر این باورند که اثربخشی آنها در مدیریت کتابخانه‌ها، حداقل در سه مؤلفه با حد مطلوب فاصله دارد، پس باید در این‌گونه امور، تمرکز بیشتری داشته باشند و چنین متصور است که برای ارتقای اثربخشی سازمانی، توجه ویژه به عناصر کارکردی مؤلفه‌های مورد نظر از سوی مدیران ضروری به نظر می‌رسد.

جدول ۱، نتایج آزمون فرضیه‌ها را با استفاده از آزمون t نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آزمون t

ردیف	فرضیه	عوامل پارسونز	میانگین از معیار	انحراف	P-value	α	t
۱	در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه مدیران، بین عوامل اثربخشی پارسونز و حد مطلوب، تفاوت وجود دارد.	کسب هدف	۳/۸۹	۰/۴۶۵	۰/۰۳۴	۰/۰۵	-۲/۱۹۶
		مشروعیت	۳/۸۴	۰/۳۹۰	۰/۱۳۷	۰/۰۵	-۱/۵۱۴
		انطباق	۳/۸۲	۰/۵۳۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵	-۳/۵۰۸
		انسجام	۳/۷۵	۰/۴۵۱	۰/۰۱۴	۰/۰۵	-۲/۵۵۷
۲	کارکنان، بین عوامل اثربخشی پارسونز و حد مطلوب، تفاوت وجود دارد.	کسب هدف	۳/۱۶	۰/۶۹۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵	-۲۰/۲۱۲
		مشروعیت	۳/۲۹	۰/۶۳۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	-۱۴/۴۰۵
		انطباق	۲/۸۴	۰/۶۸۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵	-۱۷/۹۲۴
		انسجام	۲/۹۸	۰/۶۷۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵	-۱۳/۲۰۰
۳	در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «کسب هدف» بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت وجود دارد.				۰/۰۰۰۱	۰/۰۵	۶/۴۵۶
۴	در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «انطباق» بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت وجود دارد.				۰/۰۰۰۱	۰/۰۵	۸/۶۲۴
۵	در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «مشروعیت یا تداوم» بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت وجود دارد.				۰/۰۰۰۱	۰/۰۵	۵/۳۷۲
۶	در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه «انسجام» بین دیدگاه مدیران و کارکنان تفاوت وجود دارد.				۰/۰۰۰۱	۰/۰۵	۷/۰۲۳
۷	بین دیدگاه مدیران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران با توجه به چهار عامل اثربخشی پارسونز تفاوت معناداری وجود دارد.				۰/۹۹۲	۰/۰۵	۰/۰۱۰

فرضیه ۲

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین میانگین نمره‌های همه عوامل اثربخشی سازمانی از دیدگاه کارکنان و حد مطلوب تفاوت وجود دارد ($p\text{-value}=۰/۰۰۰$) به عبارت دیگر، عوامل اثربخشی کتابخانه‌ها از دیدگاه کارکنان، با حد مطلوب تناسبی ندارد و موارد مربوط به مؤلفه‌های اثربخشی در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، از این منظر نیازمند اصلاح و بازنگری هستند. همچنین، با توجه به کارکردهای مؤلفه «مشروعیت یا پایداری» که عناصری مثل وفاداری، علایق اساسی زندگی، انگیزش و هویت را در برمی‌گیرد (و اینکه هر شخص دوست دارد جایگاه خود را در بین افراد جامعه، بالاتر و بهتر ببیند) مؤلفه مزبور از این حیث در رتبه اول از دیدگاه کارکنان قرار

گرفته است و چنین استنباط می‌شود که مسئولیت‌پذیری خوبی از خود نشان داده‌اند و تمایل زیادی به کار کردن دارند. این گونه انتظار می‌رود که اگر فردی در سازمان و محل کار خود به هر دلیلی احساس پذیرفته شدن کند، سازمان در نهایت، عملکرد اثربخش‌تر و جایگاه مناسب‌تری را احراز می‌کند. همچنین، ممکن است در بین مؤلفه‌های اثربخشی پارسونز، مؤلفه «مشروعیت» از دیدگاه کارکنان به این دلیل در اولویت قرار گرفته است که آنان نیز همانند سایر انسان‌ها دوست ندارند که سازمان خود را به‌عنوان سازمان بی‌ثباتی معرفی کنند. همچنین می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه «مشروعیت»، بیشتر مؤلفه‌ای کارمندمدار باشد تا مدیرگرا و بدیهی است کارکنان در این مؤلفه، نسبت به سایر مؤلفه‌ها امتیاز بهتری را به مدیران خود بدهند.

مؤلفه «انطباق» با میانگین ۲/۸۴ در بین تمامی مؤلفه‌ها در بین کارکنان، کمترین نمره را به خود اختصاص داده و این یعنی مؤلفه مزبور حتی در حد پایین‌تر از «متوسط» ارزیابی شده است. هرچند، مؤلفه مشروعیت مهم‌ترین مؤلفه از دیدگاه کارکنان معرفی می‌شود، نمره میانگین آن از نمره میانگین هر چهار مؤلفه اثربخشی در بین مدیران باز هم کمتر است. تفاوت دیدگاه کارکنان با دیدگاه مدیران از این حیث است که حد «متوسط» از دیدگاه کارکنان در مؤلفه‌های اثربخشی نمود بیشتری دارد. در کنار توجه به معیارها و نشانه‌های مربوط به این مؤلفه‌ها از سوی مدیران، انتظار می‌رود به‌منظور سازگاری کارکنان با تغییرات در کتابخانه‌های دانشگاهی، توجه به رشد و توسعه و فراهم آوردن بستر مناسب برای پیشرفت حرفه‌ای کارکنان و تشویق و حمایت از ابتکار و نوآوری در فضای کتابخانه‌ها، اقدامات لازم از سوی مدیران مورد توجه ویژه قرار گیرد و مدیران با شناخت این نشانه‌ها و معیارها، برای اعتلا و ارتقای مدیریت سازمانی خود گام بردارند.

فرضیه ۳

با توجه به مقادیر متوسط نظرهای مدیران و کارکنان (جدول ۱)، فرض یکسان بودن رد شده ($p\text{-value}=0/000$) و مؤلفه «کسب هدف» از نظر مدیران مهم‌تر از نظر کارکنان ارزیابی شده است. این مؤلفه، از دیدگاه مدیران، جایگاه اول و از دیدگاه کارکنان، جایگاه دوم اهمیت را دارد. با توجه به کارکردها و جایگاه این مؤلفه در اثربخشی سازمانی، این گونه تصور می‌شود که مدیران، در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران وقت کمتری را به وظایف و فعالیت‌های مربوط به کتابخانه و توجه به کارکنان، اختصاص می‌دهند (حضور کمتر)، پس از مدیران انتظار می‌رود، ضمن انجام دادن امور بر طبق جدول برنامه‌ریزی شده و برنامه از قبل طراحی شده و با حداقل هزینه، برنامه ویژه‌ای برای استفاده مناسب کارکنان از فرصت‌های شغلی داشته باشند؛ فرصت‌هایی که با توجه به جایگاه شغلی کارکنان، از

آنان انتظار می‌رود در آن وضعیت از عهده آن کارها برآیند و جایگاه خود را تثبیت کنند. از طرفی، می‌توان نتیجه گرفت که در کتابخانه‌های دانشگاهی، کارکنان توقع دارند که بهترین منابع (نیروها، تجهیزات و امکانات) برای ارتقای کار کتابخانه‌ها در اختیارشان قرار گیرد، بین تخصص و شغل آنها تناسب به‌وجود آید و بتوانند به‌منظور تحقق اهداف کتابخانه، از این امکانات و تجهیزات، نهایت استفاده را ببرند. نتیجه اینکه، مدیران نیز به‌نوعی می‌توانند با روش‌های مختلف، از قبیل ایجاد هماهنگی، تشویق‌ها و غیره، شرایط مطلوب را به‌وجود آورند و با توجه به همه این شرایط مطلوب که در اختیار کارکنان قرار می‌دهند؛ به‌نسبت، خواهان برآورده کردن توقعات، انتظارات و استانداردهای به‌حق خود باشند. در نهایت، می‌توان چنین برداشت کرد که بر اساس مؤلفه «کسب هدف» مدیران با میانگین ۳/۸۹ نسبت به کارکنان با میانگین ۳/۱۶، سازمان‌های ذی‌ربط خود یعنی کتابخانه‌ها را در تحقق اثربخشی سازمانی، موفق‌تر می‌دانند؛ اگر چه، خود آنها نیز به‌طور غیرمستقیم و بر اساس میانگین کسب‌شده، آن را در سطح ایده‌آل ارزیابی نکرده‌اند (جدول ۱).

فرضیه ۴

مؤلفه «انطباق»، در بین مدیران بیشتر از کارکنان نمود پیدا کرد، به‌طوری‌که، میانگین این مؤلفه در بین مدیران ۳/۸۲ و در بین کارکنان ۲/۸۴ بود و این اختلاف نمره میانگینی که در بین دیدگاه مدیران و کارکنان وجود دارد (۰/۹۸)، بیشترین تفاوت را در بین نظرهای دو گروه بیان می‌کند و در پاسخ به این تفاوت معنادار ($p\text{-value}=0/001$)، (جدول ۱)، شاید علل مختلفی مد نظر قرار گیرد. با توجه به عناصر مربوط به مؤلفه «انطباق» (سازگاری با تغییرات، رشد، ابتکار و توسعه) مشاهده شد که کارکنان و مدیران نظرهای بسیار متفاوتی در مورد این عوامل داشته‌اند. شاید مدیران چنین تصور می‌کنند که دوره‌های آموزشی به‌منظور دانش‌افزایی کارکنان به تعداد کافی برگزار شده است، ولی آیا کارکنان تعداد این دوره‌ها را کافی می‌دانند؟ احتمال می‌رود که مدیران توجه مداوم به پیشرفت کار را براساس عملکرد و ارزیابی سازمانی، مثبت تلقی می‌کنند، در حالی که کارکنان این توجه از سوی مدیر را کمتر احساس می‌کنند. این تفاوت در دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی، شاید این استنتاج را نیز در پی داشته باشد که مدیران باید آگاه باشند که در محیط کتابخانه فضایی به‌وجود آید که کارکنان ضمن اطلاع از تغییرات رخ داده، بتوانند خود را با این تغییرات سازگار کنند و با توجه به احساس نگرانی و فشارهای ناشی از تغییر، مانع از تغییر یا تغییرات نشوند؛ به‌عبارتی، چنین تصور می‌شود که کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی، تمایل دارند ضمن مطالعه کافی در زمینه تغییرات صورت گرفته، با آنان در این زمینه

نیز مشورت شود. زمانی که چنین محیطی از سوی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی فراهم شود، بستر مناسب برای بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی کارکنان به وجود خواهد آمد. نتیجه اینکه، حمایت و پشتیبانی از ایده‌ها و عقاید کاربران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و میدان دادن به ابتکار و نوآوری کارکنان از سوی مدیران، سبب خواهد شد که اعضای گروه، انطباق و سازگاری بیشتری با محیط کتابخانه‌های دانشگاهی ایران داشته باشند و به دنبال آن، توانایی انطباق بر امور محوله در بین کارکنان تقویت شود.

فرضیه ۵

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری در اثربخشی سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مؤلفه «مشروعیت یا تداوم» بین دیدگاه مدیران و کارکنان وجود دارد ($p\text{-value}=0/001$). اختلاف ۰/۵۵، بین میانگین نمره دیدگاه‌های مدیران و کارکنان سبب شده است که بین دیدگاه‌های آنها در مؤلفه مشروعیت در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران همسویی وجود نداشته باشد. از سویی، تصور می‌شود که هم نحوه عملکرد مدیران و هم عملکرد کارکنان در این تفاوت تأثیرگذار باشد. کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاهی، انتظار دارند محیطی به وجود آید که به نیازهای مختلف آنان و کاربران توجه و زمینه‌های لازم برای ارضای نیازهای منطقی آنان ایجاد شود و نگرانی و ناراحتی از بابت کار خود نداشته باشد. از سویی، چنین استنباط می‌شود که مدیران، انتظار دارند که کارکنان در چنین محیطی تمایل زیادی به کار نشان دهند و وجدان کاری بسیاری داشته باشند و ضمن احترام به خود و دیگران، هر عضو به محیط و گروه خود وابستگی و احساس تعلق داشته باشد و از این تعلق، احساس غرور کند و افراد، تحقق اهداف سازمانی را، تحقق اهداف خود بدانند. به‌طور طبیعی چنین تصور می‌شود که کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی در صورت وجود چنین فضای مناسبی تمایل زیادی به امور محول شده دارند و کار کردن در همان محیط را به هر محیط دیگری ترجیح می‌دهند. نتیجه این خواهد بود که کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، به‌مثابه یک فرد حقیقی، در بین اعضای جامعه دارای حق و حقوق منحصر به فردی باشد و آن حقوق، به‌وسیله سایر نظام‌ها پذیرفته شود و کتابخانه قادر به ادامه فعالیت در بین سایر نظام‌ها باشد، علاوه بر این، انتظار می‌رود با تحقق این کارکرد، در بین اعضای کتابخانه انگیزه ایجاد و به کل کتابخانه تزریق شود؛ به عبارتی، انرژی لازم برای آن تأمین شود. با وجود اینکه مدیران نگرش مثبت‌تری نسبت به کارکنان، در تحقق مؤلفه «مشروعیت» در اثربخشی کتابخانه‌ها داشته‌اند، باز هم اختلاف معناداری بین نظر دو گروه، مشاهده شد (جدول ۱).

فرضیه ۶

بر اساس نتیجه به دست آمده، مؤلفه انسجام در بین مدیران مهم‌تر از کارکنان است و با توجه به آزمون انجام شده، تفاوت معناداری بین دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مؤلفه «انسجام» وجود دارد (جدول ۱). چنین استنتاج می‌شود که کارکنان از مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی انتظار دارند که با آنها رابطه‌ای باز داشته باشند و محیط مطبوع و پرهیجانی در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران ایجاد کنند که این خود، موجب به وجود آمدن نشاط و شادابی از یک سو و میل به کار زیاد و عدم کم کاری در بین کارکنان از سوی دیگر خواهد شد. تصور می‌شود که مزایای چنین محیطی به طور منطقی، رفع موانع مربوط به عدم ایجاد ارتباط صحیح افراد با یکدیگر و وجود احساس اتحاد و همبستگی بین کارکنان خواهد بود، چرا که کارکنان از سوی مدیر خود تشویق می‌شوند و حس خوب اتحاد و روابط بین فردی سالم و مفید را تجربه می‌کنند. علاوه بر این، می‌توان نتیجه گرفت که در چنین فضایی، به احتمال بسیار زیاد، سازگاری بین کارکنان و مدیر کتابخانه شایان توجه است و کارکنان به دلیل رضایت کاری و جذاب بودن محیط کار، موارد محدودی از عناصر منفی (از قبیل درخواست‌های انتقال، جابه‌جایی و غیبت از محل کار) را خواهند داشت.

فرضیه ۷

تصور اولیه این بود که فرضیه مزبور به احتمال زیاد تأیید شود، زیرا به نظر می‌رسد که روحیات، سلیقه‌ها و نحوه مدیریت جنس زن و مرد متفاوت باشد، اما نتایج آزمون نشان داد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ بین میانگین نمره‌های مدیران زن و مرد با توجه به چهار عامل اثربخشی پارسونز، تفاوت معناداری وجود نداشت ($p\text{-value} = ۰/۹۹۲$). نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش دیلانچیان (۱۳۷۹) مشابه بود که در اثربخشی و وضعیت مطلوب مراکز آموزشی، بین نظر پاسخگویان با توجه به مذهب، مقطع تحصیلی و جنسیت آنها تفاوت معناداری وجود ندارد. وی در پژوهش خود درباره مدیران، معاونان و دبیران، به این نتیجه رسید که جنسیت مسئولان مراکز آموزشی، در اثربخشی کلی این سازمان‌های اجتماعی، تأثیری نداشته است. نتیجه این پژوهش، با نتیجه پژوهش کانا و همکاران (۲۰۰۵) مغایرت داشت. به نظر آنها، رابط‌های عصبی قوی‌تری نسبت به مردها دارند و این رابط‌های عصبی به ذخیره جزئیات بیشتر در حافظه، مهارت‌های گوش دادن بهتر و در نتیجه قوه تشخیص بهتر منجر می‌شود. در پژوهش حسنی و سامری (۱۳۸۹) که درباره بررسی و تحلیل اثربخشی سازمانی در مدارس

صورت گرفت، نتیجه مشابهی به دست نیامد و نتیجه این بود که از میان عوامل جمعیت‌شناختی، جنسیت رابطه معناداری با اثربخشی سازمانی مدارس داشت. تصور می‌شود که دلیل این تفاوت در نتایج پژوهش‌ها، تفاوت در ماهیت و اهداف سازمان‌هایی همچون کتابخانه‌های دانشگاهی و مراکز آموزشی - تربیتی باشد، چه بسا، تصور می‌شود که جنسیت مدیر مراکز آموزشی پسرانه و دخترانه، در اثربخشی این مراکز آموزشی مؤثرتر باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی دیدگاه‌های مدیران و کارکنان مشخص شد که وضعیت موجود مؤلفه‌های اثربخشی با حد مطلوب فاصله فراوانی دارد و حتی خود مدیران نیز، مدیریت خود را بر این اساس کمتر اثربخش دانسته‌اند. هر چند بین دیدگاه کارکنان و مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مؤلفه‌های اثربخشی تفاوت معناداری وجود دارد و مؤلفه «کسب هدف» و «مشروعیت» با حد «زیاد» به ترتیب در بین مدیران و کارکنان، بیشترین اهمیت را داشتند، اما هم کارکنان و هم مدیران، ارزیابی یکنواختی را از هر چهار مؤلفه اثربخشی بیان کرده‌اند، با این تفاوت که در مجموع، در ارزیابی برای مؤلفه‌های اثربخشی، حد «زیاد» از سوی مدیران و حد «متوسط» از سوی کارکنان، نمود بیشتری داشته است. از سویی، نتایج پژوهش حاکی از این است که در بین مدیران و کارکنان، مؤلفه «کسب هدف» بیشترین نمره و مؤلفه «انطباق»، کمترین نمره را به خود اختصاص داده‌اند.

میانگین دیدگاه مدیران در مورد مؤلفه‌های اثربخشی پارسونز در حد $3/82$ بود. در همین زمینه باید توجه داشت که خود مدیران در ارزیابی خود از اثربخشی مدیریت کتابخانه‌ها، حد «بسیار زیاد» را کسب نکرده‌اند؛ لذا تصور می‌شود که مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران نیز، آن گونه که باید و شاید از نحوه مدیریت و اثربخش بودن فعالیت‌ها، ابراز رضایت نکرده‌اند. از طرفی، ارزیابی کارکنان، نشان‌دهنده گرایش دیدگاه آنان به حد «متوسط» برای این مؤلفه‌ها بود (میانگین $3/06$) و این یعنی کارکنان نیز، رضایت چندانی از اثربخشی سازمانی کتابخانه‌ها نداشته‌اند.

همچنین، نتایج نشان داد که جنسیت مدیران، تفاوتی در اثربخشی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه آنان، ایجاد نمی‌کند.

نتایج این پژوهش شاید در زمینه شناسایی و توجه بیشتر به اثربخشی، توسط مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، به آنها کمک کند تا به اثربخشی و راه‌های تحقق هر چه بهتر و مؤثرتر آن در مجموعه مربوط به خود، بیش از پیش توجه کنند و برای رشد و ارتقای اهداف این

کتابخانه‌ها بکوشند. همچنین، مدیران با آگاهی از دانش و هنر مدیریت، کارکنان را در اعتلای مجموعه یاری رسانند و تعاملی بین مدیران و کارکنان به این منظور صورت گیرد. همچنین، مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، به تفاوتی که در دیدگاه‌های آنان در بحث اثربخشی کتابخانه‌ها وجود دارد، توجه ویژه داشته باشند و برای رفع موانع موجود در این مسیر تلاش کنند. بدیهی است که اتفاق نظر و رویه، همدلی و اتحاد در بین اعضای مجموعه و انسجام بیش از پیش، هم از جانب مدیران و هم از سوی کارکنان، آینده روشنی را پیش‌روی کتابخانه‌های دانشگاهی قرار خواهد داد. در این صورت است که می‌توان انتظار داشت کتابخانه‌های دانشگاهی، بهتر و اثربخش‌تر از همیشه عمل کنند و این مهم، ارتقای همه فعالیت‌ها و امور مربوط و به دنبال آن ارتقای کل اثربخشی کتابخانه‌های دانشگاهی را در پی داشته باشد.

پیشنهاد‌های پژوهش

- با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، راهکارهایی عملی و کاربردی ارائه می‌شوند:
۱. پیشنهاد می‌شود مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، تعامل شایسته و بهتری با یکدیگر داشته باشند و به منظور اثربخشی مدیریت کتابخانه‌ها، روحیه همکاری را بیش از پیش در خود تقویت کنند. همسویی و اتحاد نظر مدیران و کارکنان در اداره کتابخانه‌های دانشگاهی، سبب آشکار شدن جایگاه واقعی این کتابخانه‌ها در میان همه کاربران و در راستای کسب رضایت از این مراکز خواهد شد.
 ۲. پیشنهاد می‌شود برای مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی، دوره‌های ضمن خدمت مدیریت با توجه به جایگاه و سمت سازمانی ارائه شود و هم مدیران و هم کارکنان، رغبت بیشتری در رابطه با آشنایی، فراگیری و به کارگیری فعالیت‌های اثربخش و معیارهای مربوط به آن، از خود نشان دهند.
- پیشنهاد می‌شود دلایل تفاوت دیدگاه‌های مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی درباره اثربخشی کتابخانه‌ها، با توجه به معیارهای این پژوهش، مورد توجه بیش از پیش رؤسا، معاونان پژوهشی و مسئولان دانشگاه‌ها قرار گیرد و سعی شود در این زمینه، نقاط ضعف مدیریتی کتابخانه‌های دانشگاهی شناسایی و با اقدامات عملی و علمی برطرف شوند.

پی‌نوشت

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Evans, G.Edward | 9. Adaptation |
| 2. Organizational effectiveness | 10. Goal attainment |
| 3. Robbins & De Cenzo | 11. Integration |
| 4. Campbell, John P | 12. Legitimacy |
| 5. Goodman, P.S. Pennings, J.M | 13. Krejcie & Morgan |
| 6. Talcott Parsons | 14. Aydin & Ceylan |
| 7. Stueart & Moran | 15. Saavedra,R & Kwun,SE,G |
| 8. AGIL(Adaptation, Goal attainment, Integration, Legitimacy) | 16. Hillel |
| | 17. Elmuti |

منابع

۱. استوارت، رابرت دی؛ موران، باربارا بی (۱۳۹۰). مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. ترجمه زهیر حیاتی، فاطمه جمشیدی قهفرخی. تهران: نشر کتابدار.
۲. اوانز، ادوارد جی (۱۳۷۷). فنون مدیریت برای کتابداران. ترجمه فرشته ناصری. مشهد: آستان قدس رضوی، بنیاد پژوهش‌های اسلامی.
۳. حسنی، محمد؛ سامری، مریم (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از الگوی پارسونز. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. ۸ (۲۱)، ۲۰۱-۲۲۳.
۴. دیانی، محمد حسین (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در کتابداری. مشهد: انتشارات کتابخانه رایانه‌ای.
۵. دیلانچیان، کارولین (۱۳۷۹). بررسی عوامل موثر در افزایش اثربخشی مدیریت مدارس راهنمایی و متوسطه ارامنه ایران از نظر مدیران، معاونان و دبیران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان. دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی.
۶. رابینز، استیفن پی؛ دی سنزو، دیوید ای (۱۳۸۵). مبانی مدیریت. ترجمه‌ی محمد اعرابی، محمدعلی حمیدرفیعی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۷. زکی، محمدعلی (۱۳۸۳). آزمون تجربی رویکرد ترکیبی پارسونز در تحلیل اثربخشی سازمانی (مورد: آموزش و پرورش شهر اصفهان سال ۸۳-۱۳۸۲). اصفهان: دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

۸. سیاری، علی اکبر (۱۳۷۲). تحلیلی بر مشکلات و تنگناهای آموزش عالی کشور. فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۱(۲)، ۲۹-۳۶.
۹. فرهنگی، علی اکبر؛ شاه میرزایی، وحید؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۴). نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت. تهران: نشر فراندیش.
۱۰. قرونه، داوود (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس پسرانه دولتی مناطق ۲ و ۳ آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران. دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی.
۱۱. قلی‌پور، آریین (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکردی جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۱۲. کرم‌دخت، رقیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه‌ی شهرستان بابلسر. فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی. ۵(۱)، ۱۱۵-۱۲۶.
۱۳. میرکمالی، محمد؛ فرخ‌نژاد، خدانظر (۱۳۸۲). بررسی رابطه‌ی بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثر بخشی سازمان آنها در مدارس متوسط بوشهر و برازجان. فصلنامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش. ۳۶ و ۳۵ (۱۳)، ۷۳-۶۱.
14. Aydin, Bulent and Ceylan, Adnan (2009). Does organizational learning capacity impact on organizational effectiveness? *Research analysis of the metal industry, Development and Learning in Organizations*, 23(3), pp.21 - 23
15. Cana, M. B., Cueto Q. L. G. G., De Guzman, A.B., Fuchigami, K.B, Manalo, L.R.T. and Yu, J. C. U. (2005). Clientele recognition of library terms and concepts used by librarians: a case of an academic library in the Philippines. *Journal of librarianship and information science*, 37(4), pp.195-204.
16. Elmuti, Dean (1996). The perceived impact of team-based management systems on organizational effectiveness, *International Journal of Manpower*, 17(8), pp.4 - 17.
17. Goodman, P. S. Pennings, J.M.(1977). *New Perspectives on organizational effectiveness*. Sanfrancisco: Jossey Bass.
18. Hillel, S. (2002). Relationships between oraganizational properties and organizational effectiveness in three tyoes of nonprofit human service organization. *Public personal management*. 31(3), pp.23-31.
19. Roy, Matthew H and Dugal, Sanjiv S. (2005). Using employee gainsharing plans to improve organizational effectiveness, *Benchmarking: An International Journal*, 12(3), pp.250 - 259.
20. Saavedra, R. and Kwun, SE, G.(2002). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), pp.131-146.