**نام مقاله: بررسي عوامل مؤثر بر رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري و اطلاع‌رساني در ايران**

**نام نشريه: فصلنامه كتابداري و اطلاع رساني (اين نشريه در www.isc.gov.ir نمايه مي شود)**

**شماره نشريه: 25 \_ شماره اول ، جلد 7**

**پديدآور: زهرا جعفرزاده كرماني، دكتر رحمت‌الله فتاحي**

**چكيده**

**جامعة اين پژوهش را كلية اعضاي هيئت علمي رشتة كتابداري (90 نفر) كه به طور تمام وقت و رسمي، در يكي از دانشگاه‌هاي وابسته به وزارت علوم و فناوري يا دانشگاه آزاد اسلامي شاغل مي‌باشند، تشكيل مي‌دهند.**

**يافته‌هاي پژوهش نشان داد كه در بسياري زمينه‌ها همچون جنسيت مدرسان، حجم فعاليت‌هاي علمي‌ـ پژوهشي، ميزان سواد رايانه‌اي و ميزان دسترسي به فناوري اطلاعات، سابقة خدمت در كتابخانه، مقطع تدريس و فعاليت‌هاي حرفه‌اي (عضويت در انجمن‌هاي حرفه‌اي، پذيرش مسئوليت‌هاي اجرايي و عضويت در هيئت تحريرية مجلات تخصصي) از يك‌سو و رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رابطه‌اي وجود ندارد. در مقابل، بين ميزان رضايت شغلي مدرسان دانشگاه‌هاي دولتي و آزاد اسلامي و همچنين بين ميزان رضايت شغلي مدرسان فارغ‌التحصيل از دانشگاه‌هاي مختلف (داخل (دولتي و آزاد اسلامي) و خارج از كشور) تفاوت معناداري وجود دارد.**

**كليدواژه‌ها: رضايت شغلي، اعضاي هيئت علمي، كتابداري و اطلاع‌رساني، آموزش كتابداري و اطلاع‌رساني.**

**تعريف مسئله**

تربيت نيروي انساني متخصص از طريق تقويت نظام آموزش عالي ميسر مي‌گردد. دانشگاه جايگاه اصلي تربيت افراد باصلاحيت براي حل مشكل‌هاي جامعه است و يكي از اركان اساسي آن استادان مي‌باشند. اگر تلاش‌هاي علمي در جامعه گسترش نيابد و دانشگاه‌ها كه مهمترين مراكز پژوهشي جامعه هستند، پويايي و فعاليت لازم را نداشته باشند و چنانچه پژوهشگران كه اكثريت آنان را اعضاي هيئت علمي تشكيل مي‌دهند، دلگرمي و انگيزة كافي براي فعاليت و پيشرفت علمي نداشته باشند، استقلال علمي و اقتصادي حاصل نمي‌شود. از اين‌رو بايد سعي شود مباني انگيزشي و عوامل و محرك‌هاي مختلف و متنوع و متغيرهايي كه به رفتار آن‌ها شكل مي‌دهند، شناخته شوند و مورد تجزيه و تحليل قرار گيرند.

از سوي ديگر، كارآيي و رضايت شغلي يكي از امور مورد توجه در هر سازمان است، و از آنجا كه هر سازمان داراي اهداف خاصي مي‌باشد كه براي رسيدن به آن، علاوه بر ابزارهاي لازم به نيروي انساني كارآمد نيز نياز دارد، ادارة موفق هر سازمان به روحية بالاي كاركنان و رضايت شغلي آنان بستگي دارد. از اين‌رو، با توجه به اهميت رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي از جمله مدرسان كتابداري و اطلاع‌رساني در پيشبرد اهداف دانشگاهي و ايجاد بهره‌وري بيشتر، ضروري است عوامل مؤثر بر اين مقوله شناسايي شوند. بنابراين با توجه به اين‌كه در زمينة رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كه در توسعه و اشاعة دانش نقش بارزتري دارند، هيچگونه تحقيقي در ايران انجام نگرفته و عوامل اثرگذار بر آن ناشناخته مانده، تحقيق حاضر به اين مهم پرداخته است.

**پيشينة پژوهش**

اگرچه بحث رضايت شغلي از حدود دو قرن پيش مورد توجه دانشمندان علوم رفتاري قرار گرفته، ولي آغاز پژوهش در اين زمينه به حدود 60 سال قبل برمي‌گردد، به طوري كه مي‌توان گفت بررسي نظام‌مند رضايت شغلي در دهه 1930 شروع شد.

مطالعة متون مربوط به رضايت شغلي نشان داد كه رضايت شغلي از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محيط‌هاي مختلف و براي گروه‌هاي متفاوت اهميتي گسترده دارد. در اين پژوهش مطالعات مربوط به رضايت شغلي در سه گروه ـ كتابداران، اعضاي هيئت علمي به طور كلي و اعضاي هيئت علمي رشتة كتابداري‌ـ مورد توجه قرار گرفت.

در ميان پژوهش‌هاي مطرح شده در زمينة رضايت شغلي كتابداران، متغيرهاي متفاوتي مانند رتبه، جنسيت، نوع مديريت، سابقة اشتغال به كار كتابداري، نوع رشتة تحصيلي، نوع كار، منزلت حرفه‌اي، كيفيت روابط با همكاران، و... مورد بررسي قرار گرفت كه از اين ميان، داشتن استقلال حرفه‌اي، فرصت‌هاي دستيابي به موقعيت، خلاقيت، شركت در تصميم‌گيري‌هاي مرتبط با حرفه و شيوة مديريت، از مهمترين مسائل مرتبط با رضايت شغلي ذكر گرديد.

از سوي ديگر با مقايسة يافته‌هاي برخي از اين پژوهش‌ها، نتايج مشابه و متضادي مشاهده مي‌كنيم. مثلاً در حالي كه در تحقيق واهبا (wahba, 1975) و فيچ   
(Fitch, 1990) جنسيت، متغير مهمي در بروز رفتارهاي متفاوت گزارش شده است، در تحقيق دليا (D̀elia, 1979)، اين عامل هيچ تأثيري در رضايت شغلي افراد از جنسيت‌هاي متفاوت، نداشت.

پيشينة مرتبط با مطالعات انجام‌شده در زمينة رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي نيز نشان داد در حالي كه گروهي از مطالعات انجام‌شده بر تأثير متغيرهاي «شخصيت» و «ويژگي‌هاي شخصي» بر رضايت شغلي دلالت دارند، گروهي ديگر به بررسي شرايط كاري و فعاليت‌هايي كه منجر به نارضايتي مي‌گردند، دلالت مي‌كنند. مطالعة تأثيرات شرايط كاري از نظر اعضاي هيئت علمي، به جنبه‌هاي متفاوتي از محيط دانشگاهي توجه داشته است. بخش اعظمي از اين پژوهش‌ها نشان داد كه ارتباط با دانشجويان و همكاران، منبع اصلي رضايت اعضاي هيئت علمي به شمار مي‌رود. نكتة قابل توجه اين‌كه، اگرچه اكثر اعضاي هيئت علمي در رشته‌هاي متفاوت، از ميزان حقوق يا عوامل متفاوت ديگر اظهار نارضايتي كردند، اما به طور كلي از شغل خود به عنوان عضو هيئت علمي دانشگاه رضايت دارند.

با وجود اهميت موضوع، در زمينة رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي حرفه كتابداري در ايران تاكنون پژوهشي صورت نگرفته است، لذا به چند نمونه پژوهش كه در خارج انجام گرفته اشاره مي‌شود.

اسگارد و سامرز (Olsgaard & Summers, 1986) به بررسي عوامل تنش‌زاي مرتبط با شغل در ميان اعضاي هيئت علمي و مديران مدارس كتابداري آمريكا پرداختند. نتايج حاصل از اين تحقيق نشان داد كه عوامل اصلي تنش در ميان اعضاي هيئت علمي، مسائل مربوط به شرايط استخدامي و ترفيع و نيازهاي پژوهشي مي‌باشند. از منابع اصلي تنش در ميان مديران نيز مسائل مرتبط با بودجه و اعضاي هيئت علمي بود. همچنين، پاسخ‌هاي اعضاي هيئت علمي نشان داد كه مديريت دانشگاه نسبت به نيازهاي اعضاي هيئت علمي بي‌توجه است. به همين ترتيب، در تحقيقي كه بيگز و بيگز(Biggs & Biggs, 1988) دربارة اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري در آمريكا انجام دادند، متغيرهايي چون تحقيق، سن همكاران، سابقة نشر، فعالي‍ّت در انجمن‌هاي حرفه‌اي و ديدگاه اعضاي هيئت علمي نسبت به متون حرفه، مهارت‌ها، كاربرد رايانه، در رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري مورد توجه قرار گرفت. در اين تحقيق سعي بر اين بود كه اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري در موارد ذكرشده، با اعضاي هيئت علمي هفت رشته از رشته‌هاي علوم اجتماعي و علوم انساني كه پيشتر مورد بررسي قرار گرفته بودند، مقايسه شوند. فرض اصلي پژوهش اين بود كه اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري پيشينة ضعيفي به عنوان استاد و محقق دارند و انتظار مي‌رفت كه تنها در استفاده از كتابخانه مهارت داشته باشند. تحقيق نشان داد كه اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري نه تنها كاربران قوي كتابخانه مي‌باشند، بلكه برخلاف انتظار، ثابت كردند كه در فعاليت‌هاي حرفه‌اي، حجم انتشارات، توجه به متون مربوط به حرفه، استفاده از رايانه و رضايت شغلي، با ديگر اعضاي هيئت علمي مذكور، مساوي يا از آنان برتر مي‌باشند. برخلاف تصور كه انتظار مي‌رفت نيم يا بيشتر پاسخ‌دهندگان ناراضي باشند، به تقريب نيمي از آن‌ها ابراز داشتند كه بسيار راضي هستند و تنها ده درصد اظهار نارضايتي كردند. بنابراين رضايت شغلي آنان از همتايانشان بيشتر بود. در همين راستا، كي‌نان (Caynon, 1991) تحقيقي مرتبط با موضوع اين پژوهش با عنوان «رضايت در ميان اعضاي هيئت علمي مدرسان كتابداري آمريكا» انجام داد. تحليل داده‌ها نشان داد اگرچه مدرسان رشته كتابداري به طور كلي از شغل، كار، ترفيع و همكارانشان راضي‌اند، ولي از حقوق خود ناراضي هستند. يافته‌ها همچنين نشان داد كه سه بعد از ابعاد رضايت شغلي (يعني رضايت ازكار، ترفيع، و همكاران) با جنسيت، سن، سابقة خدمت و ماهيت كار رابطه ندارند؛ اما رضايت از حقوق با سن، جنسيت، سابقه خدمت و ماهيت كار رابطه دارد. پوليسينو (Pollicinio, 2000) نيز كه در بخشي از تحقيق خود به موضوع رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي حرفه كتابداري مي‌پرداخت، به اين نتيجه رسيد كه رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي ناشي از تقابل ارزش‌هاي حرفه‌اي با ارزش‌هاي سازماني مي‌باشد. تحقيق او نشان داد كه شرايط موجود در دانشگاه، فراهم‌كنندة رضايت اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري نيست. از سوي ديگر، در محيط دانشگاه‌ها، در برنامه‌هاي رشته كتابداري، ارتباطات سردي بين اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري و ديگر همتايان شاغل در كتابخانه دانشگاهي وجود دارد.

**فرضيه‌هاي پژوهش**

1. بين ميزان رضايت شغلي مدرسان كتابداري زن نسبت به همكاران مرد، تفاوت معناداري وجود دارد.

2. بين ميزان رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كه بالاترين مقطع تدريس آنان كارداني ـ كارشناسي مي‌باشد، و آن‌هايي كه بالاترين مقطع تدريس آن‌ها كارشناسي ارشدـ دكترا است، تفاوت معناداري وجود دارد.

3. بين حجم فعاليت‌هاي علمي ـ پژوهشي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري و اطلاع‌رساني و رضايت شغلي آنان رابطه معناداري وجود دارد.

4. بين ميزان رضايت شغلي مدرسان كتابداري شاغل در دانشگاه‌هاي تابع وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامي تفاوت معناداري وجود دارد.

5. بين ميزان رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري فارغ‌التحصيل از دانشگاه‌هاي متفاوت (خارج، و داخل‌ـ دانشگاه‌هاي تابع وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامي) تفاوت معناداري وجود دارد.

6. بين ميزان رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري با سوابق تجربي متفاوت در كتابخانه، تفاوت معناداري وجود دارد.

7. بين ميزان سواد رايانه‌اي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري و اطلاع‌رساني و رضايت شغلي آنان رابطه معناداري وجود دارد.

8 . بين ميزان دسترسي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري به فناوري اطلاعات در دانشگاه محل خدمت و رضايت شغلي آنان رابطه معناداري وجود دارد.

9. بين ميزان فعاليت‌هاي حرفه‌اي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري (مانند عضويت در انجمن‌هاي حرفه‌اي، پذيرش مسئوليت‌هاي اجرايي، و عضويت در هيئت تحريرية مجله‌هاي تخصصي) و رضايت شغلي آنان رابطه معناداري وجود دارد.

**روش‌شناسي تحقيق و آزمون‌هاي آماري**

اين پژوهش از نوع كاربردي است و به روش پيمايشي انجام گرفت. جامعة پژوهش را كليه اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري و اطلاع‌رساني كه به طور تمام‌وقت و رسمي در يكي از دانشگاه‌هاي تابع «وزارت علوم، تحقيقات و فناوري» و «دانشگاه آزاد اسلامي» شاغل مي‌باشند تشكيل مي‌دهند. در مجموع دو پرسشنامه الف) شاخص توصيفي شغل «اسميت، كندال و هالين»[[1]](http://www.aqlibrary.org/modules/FCKEditor/pnincludes/editor/fckeditor.html?InstanceName=desc&Toolbar=Default" \l "_ftn1" \o ")، و ب) پرسشنامة محقق‌ساخته، مشتمل بر سؤالات جمعيت‌شناختي) براي 90 نفر ارسال شد كه از اين تعداد 55 نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. آزمون‌هاي آماري مورد استفاده آزمون «تي‌»، تحليل واريانس، ضريب همبستگي «پيرسون» و «اسپيرمن»مي‌باشند. تحليل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماري «اس‌پي‌اس‌اس» انجام گرفت.

**تحليل داده‌هاي توصيفي پژوهش**

بررسي اطلاعات جمعيت‌شناختي نشان داد كه 9/30 درصد از اعضاي هيئت علمي مورد پژوهش را زنان و 1/69 درصد را مردان تشكيل مي‌دهند. از نظر ميزان تحصيلات 1/69 درصد داراي مدرك كارشناسي ارشد و 9/30 درصد داراي مدرك دكترا مي‌باشند. اين امر گوياي آن‌ است كه احتمالاً شرايط و امكانات براي ادامة تحصيل اعضاي هيئت علمي مربي فراهم نبوده است.

داده‌ها همچنين نشان داد كه 41 نفر (5/74 درصد) از جامعة پژوهش در دانشگاه‌هاي دولتي و 14 نفر (5/25 درصد) در دانشگاه‌هاي آزاد مشغول به خدمت مي‌باشند (جدول شماره 1).

**جدول 1. توزيع فراواني اعضاي هيئت علمي بر اساس جنسيت، دانشگاه محل خدمت و آخرين مدرك تحصيلي**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **آخرين مدرك تحصيلي** | **دانشگاه محل خدمت** | **جنسيت** | | **جمع** |
| **زن** | **مرد** |
| **كارشناسي ارشد** | **دولتي**  **آزاد** | **11**  **3** | **18**  **6** | **29**  **9** |
| **جمع** | **14** | **24** | **38** |
| **دكترا** | **دولتي** | **1** | **11** | **12** |
| **آزاد** | **2** | **3** | **5** |
| **جمع** | **3** | **14** | **17** |

داده‌ها همچنين نشان داد كه تمامي اعضاي هيئت علمي فارغ‌التحصيل از دانشگاه‌هاي خارج (15نفر) در دانشگاه‌هاي دولتي شاغل‌اند و اكثر اعضاي هيئت علمي فارغ‌التحصيل از دانشگاه‌هاي دولتي (24 نفر) در دانشگاه‌هاي دولتي مشغول به كار مي باشند. همچنين اكثر اعضاي هيئت علمي فارغ‌التحصيل از دانشگاه‌هاي آزاد (11نفر) در دانشگاه‌هاي آزاد نيز شاغل مي‌باشند. بررسي سابقة خدمت اعضاي هيئت علمي در كتابخانه نيز نشان داد كه اكثر آنان (3/87 درصد) با حرفة كتابداري به‌صورت عملي و كاربردي آشنايي دارندكه اين خود مي‌تواند بر كيفيت تدريس آنان بيفزايد. يافته‌هاي مرتبط با فعاليت‌هاي علمي‌ـ پژوهشي گوياي آن است كه متأسفانه اكثر اعضاي هيئت علمي حرفة كتابداري از نظر توليدات علمي در سطحي پايين قرار دارند و بيشتر توليدات علمي در حرفه توسط افراد معدودي انجام گرفته است. نظرسنجي از اعضاي هيئت علمي در مورد پايگاه حرفه نيز نشان داد كه به نظر اكثر (60 درصد) اعضاي هيئت علمي منزلت و پايگاه حرفة كتابداري در ايران در سطحي متوسط است و نيز از نظر 29 درصد در سطحي كم قرار دارد و از موقعيت مطلوبي برخوردار نيست. در اين زمينه اعضاي هيئت علمي تقاضا داشتند كه حرفه توسط رسانه‌هاي گروهي به عموم معرفي گردد و در جامعه دانشگاهي بهاي بيشتري به آن داده شود.

از نظر بهره‌مندي از امكانات رايانه‌اي نيز با آنكه اكثر اعضاي هيئت علمي اظهار داشتند كه در دانشگاه محل خدمت از امكانات رايانه‌اي مناسب بهره‌مند مي‌باشند، اما از نظر سواد رايانه‌اي، 7/32 درصد از آنان سواد رايانه‌اي پايين و 9/30 درصد سواد رايانه‌اي متوسط دارند. البته شايد بتوان گفت علت آن است كه از ورود و كاربرد فناوري‌ها در محيط‌هاي دانشگاهي زمان زيادي نمي‌گذرد و احتمالاً تحقيق در اين‌باره در آينده نتايج متفاوتي را نشان خواهد داد.

همچنين تحقيق نشان داد با آن‌كه رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كه تأثيرپذير از ابعاد مختلف (نوع كار، مافوق، همكاران، ارتقا در سازمان و حقوق ) مي‌باشد، در سطح پاييني است و در بعضي موارد «ناراضي» گزارش شده (جدول‌هاي 2تا 7) ، اما اكثر آنان (88 درصد) از شغل خود به طور كلي و بدون توجه به گروه يا دانشگاهي كه عضو آن هستند، در حد زياد و بسيار زياد رضايت دارند. اين بدان معنا است كه اگر عوامل اثرگذار بر رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي مورد توجه قرار گيرد، مي‌توان سطح رضايت آنان را به ميزان زيادي افزايش داد.

**تحليل يافته‌هاي پژوهش و بررسي فرضيه‌ها**

با توجه به نتايج آزمون‌هاي آماري (كه در مورد تك تك فرضيه‌ها انجام شد)، يافته‌هاي زير به‌دست آمد:

1. فرضيه اول ـ بين رضايت شغلي مدرسان كتابداري زن نسبت به همكاران مرد تفاوت معناداري وجود دارد‌ـ رد شد. اين امر نشان مي‌دهد كه امروزه با وجود شرايط و امكانات يكسان براي هر دو جنس، دليلي بر مشاهدة تفاوت ميان آن‌ها وجود ندارد. در اين زمينه مانند آنچه پژوهشگر به آن دست يافت، بسياري از پژوهش‌هاي انجام شده مانند پژوهش بريف، اسميت و پلنت، موتاز(Briefe et all, 1977; Smith & Plant, 1982; Mottaz, 1986; Oshagbemi, 2000) نيز هيچ تفاوت معناداري بين جنسيت و رضايت شغلي پيدا نكرده‌اند.

2. فرضية دوم كه به تأثير «مقطع تدريس» بر رضايت مي‌پردازد نيز رد شد و تحليل داده‌ها گوياي آن است كه بين رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كه بالاترين مقطع تدريس آنان كارداني‌ـ كارشناسي و كارشناسي ارشدـ دكترا مي باشد، تفاوت معناداري وجود ندارد. در اين زمينه ، برخلاف پژوهش حاضر، تحقيق «مودي» (Moody, 1996) نشان داد كه اعضاي هيئت علمي كه در مقاطع تحصيلات تكميلي تدريس مي‌كنند، از حقوق، فرصت‌هاي ارتقاء، همكاران و به‌طوركلي از شغل، رضايت بيشتري دارند.

3. فرضية سوم پژوهش‌ـ بين حجم فعاليت‌هاي علمي‌ـ پژوهشي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري و اطلاع‌رساني و رضايت شغلي آنان رابطه معناداري وجود دارد‌ـ نيز پذيرفته نشد. البته توجه به اين نكته لازم است كه بين حجم فعاليت‌هاي علمي‌‌ـ پژوهشي و رضايت از مافوق، رابطة معنادار و معكوسي مشاهده شد، بدين‌مفهوم كه با افزايش فعاليت‌هاي علمي‌ـ پژوهشي اعضاي هيئت علمي، ميزان رضايت از مافوق كاهش مي‌يابد. شايد از دلايل احتمالي در اين زمينه آن باشد كه سطح انتظارات افرادي كه داراي حجم فعاليت‌هاي علمي بالايي مي‌باشند به نسبت بيش از ديگران است. در نتيجه اگر اين افراد در حدي كه انتظار دارند، در مقابل تلاش‌هاي علمي خود بازخوردي دريافت نكنند، نسبت به مافوق خود ابراز نارضايتي خواهند كرد.

4. فرضية چهارم پژوهش كه به تأثير نوع دانشگاه (آزاد اسلامي يا دولتي) بر رضايت شغلي مدرسان كتابداري مي‌پردازد با سطح اطمينان 95 درصد پذيرفته شد. تحقيق نشان داد كه نوع دانشگاه مي تواند بر ميزان رضايت از همكاران، مافوق و همچنين رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي اثر معناداري بگذارد. يافته‌هاي تحقيق بيانگر آن است كه در حالي كه ميانگين رضايت اعضاي هيئت علمي شاغل در دانشگاه‌هاي دولتي از رفتار همكاران در سطحي متوسط قرار دارد، اعضاي هيئت علمي شاغل در دانشگاه آزاد از همكاران خود اظهار نارضايتي كرده‌اند. با توجه به آنچه پژوهشگر از مطالعة مروري بر نوشتارها كسب كرد، اين پژوهش از معدود پژوهش‌هايي بود كه اعضاي هيئت علمي از همكاران خود ناراضي بودند. اين در حالي است كه تحقيقات هاتون و جوب و دينر (Hutton & Jobe,1985; Diener,1985, Millosheff, 1990) نشان داد كه «ارتباط با همكاران» متغيري است كه به‌گونه‌اي مثبت بر رضايت شغلي اثر مي‌گذارد.

در مورد رضايت از مافوق نيز رضايت اعضاي هيئت علمي شاغل در دانشگاه‌هاي دولتي «در حد متوسط» و در دانشگاه‌هاي آزاد، «كم» گزارش گرديد. و بالاخره اين‌كه نمرة ميانگين رضايت شغلي نيز در بين اعضاي هيئت علمي دو دانشگاه نشان داد كه رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي در دانشگاه‌هاي دولتي در سطح كم است و در دانشگاه آزاد، افراد از شغل خود ناراضي مي‌باشند.

جدول‌هاي شماره 2 تا 7 بيانگر سطح رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي شاغل در دانشگاه‌هاي دولتي و آزاد از ابعاد مختلف مي‌باشند.

**جدول 2.مقايسة ميزان رضايت از نوع كار بين اعضاي هيئت علمي براساس دانشگاه محل خدمت**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رضايت از نوع كار** | **دانشگاه محل خدمت** | | | | **جمع** | |
| **دولتي** | | **آزاد** | |
| **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** |
| **ناراضي** | **2** | **9/4%** | **1** | **1/7%** | **3** | **5/5%** |
| **كم** | **3** | **3/7%** | **ـ** | **ـ** | **3** | **5/5%** |
| **متوسط** | **18** | **9/43%** | **8** | **1/57%** | **26** | **3/47%** |
| **زياد** | **16** | **39%** | **5** | **7/35%** | **21** | **2/38%** |
| **خيلي زياد** | **2** | **9/4%** | **ـ** | **ـ** | **2** | **6/3%** |
| **جمع** | **41** | **100%** | **14** | **100%** | **55** | **100%** |

**جدول 3. مقايسة ميزان رضايت از مافوق بين اعضاي هيئت علمي بر اساس دانشگاه محل خدمت**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رضايت از مافوق** | **دانشگاه محل خدمت** | | | | **جمع** | |
| **دولتي** | | **آزاد** | |
| **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** |
| **ناراضي** | **10** | **4/24%** | **7** | **50%** | **17** | **9/30%** |
| **كم** | **6** | **6/14%** | **ـ** | **ـ** | **6** | **9/10%** |
| **متوسط** | **6** | **6/14%** | **6** | **9/42%** | **12** | **8/21%** |
| **زياد** | **15** | **6/36%** | **1** | **1/7%** | **16** | **1/29%** |
| **خيلي زياد** | **4** | **8/9%** | **ـ** | **ـ** | **4** | **3/7%** |
| **جمع** | **41** | **100%** | **14** | **100%** | **55** | **100%** |

**جدول 4. مقايسة ميزان رضايت از همكاران بين اعضاي هيئت علمي براساس دانشگاه محل خدمت**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رضايت از همكاران** | **دانشگاه محل خدمت** | | | | **جمع** | |
| **دولتي** | | **آزاد** | |
| **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** |
| **ناراضي** | **10** | **4/24%** | **7** | **50%** | **17** | **9/30%** |
| **كم** | **13** | **7/31%** | **4** | **6/28%** | **17** | **9/30%** |
| **متوسط** | **8** | **5/19%** | **1** | **1/7%** | **9** | **4/16%** |
| **زياد** | **6** | **6/14%** | **2** | **3/14%** | **8** | **5/14%** |
| **خيلي زياد** | **4** | **8/9%** | **ـ** | **ـ** | **4** | **3/7%** |
| **جمع** | **41** | **100%** | **14** | **100%** | **55** | **100%** |

**جدول 5. مقايسة ميزان رضايت از ارتقا در سازمان بين اعضاي هيئت علمي براساس دانشگاه محل خدمت**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رضايت از ارتقا درسازمان** | **دانشگاه محل خدمت** | | | | **جمع** | |
| **دولتي** | | **آزاد** | |
| **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** |
| **ناراضي** | **11** | **8/26%** | **4** | **6/28%** | **15** | **3/27%** |
| **كم** | **7** | **1/17%** | **2** | **3/14%** | **9** | **4/16%** |
| **متوسط** | **12** | **3/29%** | **7** | **50%** | **19** | **5/34%** |
| **زياد** | **9** | **22%** | **1** | **1/7%** | **10** | **2/18%** |
| **خيلي زياد** | **2** | **9/4%** | **ـ** | **ـ** | **2** | **6/3%** |
| **جمع** | **41** | **100%** | **14** | **100%** | **55** | **100%** |

**جدول 6. مقايسة ميزان رضايت از حقوق و مزايا بين اعضاي هيئت علمي براساس دانشگاه محل خدمت**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رضايت ازحقوق و مزايا** | **دانشگاه محل خدمت** | | | | **جمع** | |
| **دولتي** | | **آزاد** | |
| **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** |
| **ناراضي** | **30** | **2/73%** | **13** | **9/92%** | **43** | **2/78%** |
| **كم** | **7** | **1/17%** | **1** | **1/7%** | **8** | **5/14%** |
| **متوسط** | **2** | **9/4%** | **ـ** | **ـ** | **2** | **6/3%** |
| **خيلي زياد** | **2** | **9/4%** | **ـ** | **ـ** | **2** | **6/3%** |
| **جمع** | **41** | **100%** | **14** | **100%** | **55** | **100%** |

**جدول 7. مقايسة ميزان رضايت شغلي بين اعضاي هيئت علمي براساس دانشگاه محل خدمت**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رضايت شغلي (به طوركلي)** | **دانشگاه محل خدمت** | | | | **جمع** | |
| **دولتي** | | **آزاد** | |
| **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** | **تعداد** | **درصد** |
| **ناراضي** | **9** | **22%** | **7** | **50%** | **16** | **1/29%** |
| **كم** | **14** | **1/34%** | **6** | **9/42%** | **20** | **4/36%** |
| **متوسط** | **13** | **7/31%** | **1** | **1/7%** | **14** | **5/25%** |
| **زياد** | **5** | **2/12%** | **ـ** | **ـ** | **5** | **1/9%** |
| **جمع** | **41** | **100%** | **14** | **100%** | **55** | **100%** |

يافته‌ها گوياي اين مطلب است كه سطح رضايت اعضاي هيئت علمي از مافوق، همكاران، حقوق و مزايا و همچنين رضايت شغلي در دانشگاه‌هاي دولتي و آزاد در حد مطلوبي نيست و اين نارضايتي در دانشگاه آزاد محسوس‌تر است. از اين‌رو ضروري به نظر مي‌رسد مسئولان اين امر را مورد توجه قرار دهند و در صورتي كه به كيفيت امور آموزشي سازمان خود و تعهد افراد نسبت به سازمان اهميت مي‌دهند، از سطوح رضايت در ميان اعضاي هيئت علمي آگاه شوند و به ارزيابي جنبه‌هاي مختلف رضايت شغلي بپردازند، چرا كه با آگاهي از جنبه‌هاي خاص رضايت، حوزه‌هايي كه باعث كاهش رضايت مي‌گردند شناسايي مي‌شوند و درنتيجه مي‌توان راهبردهايي براي بهبود رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي در اين زمينه در پيش گرفت. علاوه بر آن، حوزه‌هايي كه منجر به افزايش رضايت شغلي نيز مي‌گردند شناخته مي‌شوند، از اين‌رو مي‌توان راهكارهايي براي حفظ آن به‌كاربرد.

5. نتيجة آزمون فرضية پنجم پژوهش كه به تأثير محل فارغ‌التحصيلي بر رضايت مي‌پردازد، نشان داد كه بين ميزان رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشتة كتابداري فارغ‌التحصيل از دانشگاه‌هاي متفاوت (خارج و داخل (دانشگاه‌هاي تابع وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامي)) تفاوت معناداري وجود دارد. از اين‌رو، فرضية پنجم پژوهش نيز پذيرفته مي‌شود. نتيجه اي كه از يافته‌هاي اين پژوهش به‌دست آمد، تقريباً با فرضية پيش يكسان است، زيرا تعداد زيادي از اعضاي هيئت علمي شاغل در دانشگاه‌هاي دولتي، فارغ‌التحصيل از دانشگاه‌هاي دولتي و خارج از كشور مي‌باشند. همچنين اكثر اعضاي هيئت علمي شاغل در دانشگاه آزاد، فارغ‌التحصيل از دانشگاه آزاد مي‌باشند.

6. فرضية ششم‌ـ بين ميزان رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشتة كتابداري كه داراي سابقة تجربي متفاوت در كتابخانه هستند، تفاوت معناداري وجود داردـ پذيرفته نشد. البته يافته‌ها به معنادار بودن رابطة بين سابقة تجربي كار در كتابخانه و ميزان رضايت از نوع كار اشاره دارد. تحقيق نشان داد كه اعضاي هيئت علمي كه بيشترين سابقة كار در كتابخانه (بيش از 15 سال) را داشتند كمترين ميزان رضايت از نوع كار را دارند. به نظر مي‌رسد از آنجا كه مسير پيشرفت شغلي اين افراد بر اساس سنوات خدمت، تجارب و شايستگي‌ها طراحي نگشته، ازاين‌رو، نارضايتي از كار را به همراه داشته است. شايد بتوان گفت خستگي ناشي از انجام كار يكنواخت در طول زمان يا بي‌توجهي مديران به تجارب و مهارت‌هاي كاربردي كه افراد در نتيجة خدمت در كتابخانه كسب كرده‌اند، از دلايلي است كه نتوانست تأثير سابقة كار در كتابخانه را در رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي توجيه كند.

7. فرضية هفتم كه به تأثير سواد رايانه‌اي بر رضايت شغلي مي‌‌پردازد نيز پذيرفته نشد و تنها تأثير معنادار، مربوط به سواد رايانه‌اي بر رضايت از نوع كار مي‌باشد. تحقيق نشان داد كه با افزايش سواد رايانه‌اي، رضايت از نوع كار كاهش مي‌يابد. شايد بتوان علت وجود همبستگي منفي بين سواد رايانه‌اي و رضايت از نوع كار را مرتبط با اين مطلب دانست كه با وجود ورود و گسترش فناوري و رايانه‌اي‌كردن كتابخانه‌ها هنوز تغيير چنداني در برنامه‌هاي آموزشي دروس حرفة كتابداري و تجديد ساختار آموزش‌هاي كتابداري و اطلاع‌رساني به مدد فناوري‌هاي نوين، ايجاد نگشته است. (فتاحي،21:1379) ازاين‌رو، ممكن است اعضاي هيئت علمي با سواد رايانه‌اي بالا در مواجه‌شدن با تكراري‌بودن و يكنواختي كار و عدم‌امكان استفاده از مهارت‌هايشان، از كار خود اظهار نارضايتي كنند. نيز، اين احتمال وجود دارد كه مدرسان با سواد رايانه‌اي، احساس توانمندي بيشتري در خود مي‌كنند اما به‌دليل آماده‌نبودن شرايط و امكانات نمي‌توانند از مهارت‌هاي رايانه‌اي خود استفاده كنند.

8 . فرضية هشتم پژوهش به «تأثير ميزان دسترسي به فناوري اطلاعات بر رضايت شغلي» پرداخت. تحقيق نشان داد كه ميزان دسترسي به فناوري اطلاعات مي‌تواند تنها بر رضايت از مافوق اثر معناداري بگذارد. اين امر گوياي آن است كه دسترسي به امكانات و محيط آموزشي غني، از نظر اعضاي هيئت علمي امري مهم به شمار مي‌رود. درنتيجه زماني كه اعضاي هيئت علمي احساس كنند مدير نسبت به برطرف‌كردن نيازهاي آموزشي آنان و بويژه فراهم‌آوردن دسترسي به منابع و پايگاه‌هاي اطلاع‌رساني بي‌تفاوت نيست، ديدگاه مثبت‌تري نسبت به مافوق پيدا مي‌كنند.

9. فرضية نهم پژوهش كه به رابطة بين ميزان فعاليت‌هاي حرفه‌اي اعضاي هيئت علمي (عضويت در انجمن‌هاي حرفه‌اي، پذيرش مسئوليت‌هاي اجرايي و عضويت در هيئت تحريرية مجلات تخصصي) و رضايت شغلي آنان مي‌پردازد، پذيرفته نشد و تنها تأثير معنادار فعاليت‌هاي حرفه‌اي بر رضايت از حقوق ثابت شد. در اين زمينه تحقيق مودي (Moody, 1996) نيز نشان داد كه بين مقدار زمان صرف‌شده در امور مربوط به كميسيون‌ها، كارهاي اجرايي و خدمات سازماني با رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رابطه معناداري وجود ندارد.

10. بررسي اطلاعات گردآوري‌شده در «سؤال باز» پرسشنامه نيز نشان داد كه از نظر اعضاي هيئت علمي، فراهم‌آوردن امكانات آموزشي و پژوهشي، تأمين نيازهاي آموزشي ، افزايش حقوق و مزايا و داشتن همكاران خوب و خلاق در رشته از جمله عوامل مهمي هستند كه مي توانند در افزايش رضايت شغلي آنان مؤثر باشند. همچنين يافته‌ها نشان داد آنچه بيش از همه موجب نارضايتي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري در ايران گرديده، وجود تبعيض و بي‌عدالتي در پاداش و ترفيع، و بي‌توجهي مديران به كارآيي فرد مي‌باشد. از سوي ديگر، حقوق و مزاياي ناكافي موجب گشته افراد براي تأمين رفاه اقتصادي خود به تدريس بيش از حد بپردازند و از تحقيق فاصله بگيرند.

**نتيجه‌گيري**

آموزش‌عالي وظيفة خطير پرورش نيروهاي متخصص، متعهد، كارآمد و خلاق را به عهده دارد. از اين رو، شرط اصولي ارتقاي كيفي و كم‍ّي آموزش‌عالي اين است كه قشر تحصيلكرده و در خدمت آموزش‌عالي، انگيزة كافي براي خدمت در اين بخش را به‌دست آورد. بنابراين درك صحيح از مسائل انگيزشي و عوامل مؤثر بر رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كه پايه و اساس آموزش عالي بر آن استوار است، به شكوفاسازي استعدادها و خلاقيت‌ها و پربارنمودن كيفيت عملكرد كمك مي‌كند. از اين رو، شايد بتوان گفت شناسايي چنين عواملي و بررسي ميزان تأثير آن‌ها بر رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري نيز درنهايت مي‌تواند به بهبود جلوه‌هاي بروني حرفه در جامعه، بويژه هنگامي كه برخي احساس مي‌كنند اين حرفه از جايگاه اجتماعي بالايي برخوردار نيست، كمك كند.

يافته‌هاي حاصل از متغيرهاي اصلي پژوهش نشان‌ داد كه حجم فعاليت‌هاي علمي‌ـ پژوهشي اعضاي هيئت علمي حرفه كتابداري در ايران در سطح پاييني قرار دارد و بيشترين اعضاي هيئت علمي در طول خدمت خود هيچ كار علمي قابل‌توجهي ارائه نداده‌اند. اين امر گوياي آن است كه احتمالاً ترفيع، آن‌گونه كه در كشورهاي ديگر به‌طورجدي مستلزم انجام فعاليت‌هاي علمي در سطح قابل قبول مي‌باشد، در ايران مورد توجه نيست. به گفتة ادم (Edem, 1993)، از اعضاي هيئت علمي انتظار مي‌رود كه بنويسند و نشردهند، قبل از اين‌كه ترفيع داده شوند. اين ترفيع باعث ارتقاي پايگاه، رتبه و حقوق آن‌ها مي‌شود. ازاين‌رو، با توجه به اين‌كه توليدات علمي‌ـ پژوهشي تجربة حرفه‌اي فرد را ارتقا مي‌دهند و منجر به رشد حرفه‌اي او مي‌گردند، ضروري به‌نظر مي‌رسد مسئولين به اين امر بيشتر توجه كنند و انگيزة كافي براي فعاليت در اين حوزه را درمدرسان به‌وجود آورند.

نتيجة ديگري كه اين تحقيق به‌همراه داشت، معناداربودن تأثير نوع دانشگاه بر ميزان رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي است. نگاهي دوباره به جدول‌هاي 2 تا 7 و بررسي وضعيت رضايت اعضاي هيئت علمي حرفه كتابداري در دانشگاه‌هاي دولتي و آزاد اسلامي، اين سؤال را به ذهن مي‌آورد كه نارضايتي بالاي اعضاي هيئت علمي از بعضي ابعاد رضايت (مانند رضايت از مافوق، همكاران و حقوق)، و همچنين از رضايت شغلي در كليت آن بخصوص در دانشگاه آزاد، تاكنون چه اثري به‌جا گذاشته؟ در حالي كه 50درصد از اعضاي هيئت علمي از ارتباط با مافوق، 50 درصد از رفتار همكاران، 9/92درصد از ميزان حقوق، 50 درصد از شغل خود (در دانشگاه آزاد) ناراضي‌اند، چگونه مي‌توان به ارتقاي كم‍ّي و كيفي آموزش عالي انديشيد؟ مگر نه اين است كه انگيزه، فرد را وا مي دارد حداكثر كوشش خود را در نيل به تحقق اهداف سازمان به عمل آورد؟ بنابراين، چگونه مي‌توان با مشاهدة چنين يافته‌هايي و مورد توجه قراردادن عواملي (مثل ميزان حقوق و دستمزد، فرصت‌هاي ارتقا، همكاران، مافوق، و...) كه باعث برانگيختن افراد در كار مي‌شود به تعهد سازماني و تحقق اهداف متعالي آموزش عالي انديشيد؟ اين در حالي است كه بسياري از تحقيقات به نقش مؤثر اين عوامل نيز در رضايت شغلي اشاره كرده‌اند.

جنبه‌هاي مديريتي و نوع ارتباط با همكاران نيز بر رضايت شغلي اثر دارند. تحقيقات هاتون و جوب و همچنين دينر(Hutton & Jobe, 1985; Diener, 1985, Millosheff, 199**0**) نشان داد كه ارتباط با همكاران متغيري است كه به‌گونه‌اي مثبت بر رضايت شغلي اثر مي‌گذارد. به‌همين‌ترتيب، تحقيق اشاگبمي (Oshagbemi, 2000) ثابت كرد كه رفتار همكاران و امكانات و شرايط كاري، نزديك به 12درصد از شرايط رضايت شغلي كاركنان را تشكيل مي‌دهد. تحقيق او نشان داد كه عواملي مانند حقوق، ترفيع، و مافوق، 20 درصد عواملي را تشكيل مي‌دهند كه به رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كمك مي‌كنند. در رابطه با عملكرد مدير و رضايت از مافوق، تحقيق «عباسي» (1379) نيز نشان داد كه بين عملكرد مديران و رضايت شغلي رابطة معناداري وجود دارد، به‌‌طوري كه مي‌توان گفت رضايت شغلي كتابداران در ارتباط تنگاتنگ و مثبت با عملكرد مديريت قرار دارد.

از سوي ديگر، يافته‌هاي مرتبط با نارضايتي از مافوق و همكاران، بيانگر آن است كه اعضاي هيئت علمي نياز به تجديدنظر در رفتار با همكاران خود دارند. با توجه به مرور نوشتارها و آنچه پژوهشگر به آن دست يافت، اين تحقيق از معدود پژوهش‌هايي است كه افراد از همكاران خود اظهار نارضايتي مي‌كردند. تنش و اختلاف موجود در محيط علمي، مانعي براي رشد و پويايي و خلاقيت فرد و در پي آن توسعة علمي جامعه است. تبعيض و بي‌عدالتي كه اعضاي هيئت علمي به آن اشاره كرده‌اند، فقدان زمينه‌هاي تصميم‌گيري مشاركتي و نظرخواهي از افراد گروه و بي‌‌توجهي به پيشنهادهاي ديگران، نبود جو‌ّ همكاري و بي‌ميلي به انجام كار گروهي كه متأسفانه در جامعة ما ريشه دوانده، با فراهم‌آوردن امكانات مادي و رفاهي برطرف نمي‌شود، بلكه كليد آن در دست خود اعضاي هيئت علمي است.

از ديگر مسائل مورد توجه در اين پژوهش، سواد رايانه‌اي اعضاي هيئت علمي و ميزان دسترسي به فناوري اطلاعات است كه پژوهشگر قصد داشت تا پس از بررسي وضعيت موجود، به تأثير احتمالي اين‌دو عامل در رضايت شغلي پي‌ببرد. يافته‌هاي تحقيق نشان داد، درحالي‌كه نزديك به 80 درصد از اعضاي هيئت علمي اظهار داشتند از امكانات رايانه‌اي مناسب در دانشگاه برخوردارند، اما با وجود اين از سواد رايانه‌اي بالايي بهره‌مند نيستند و تعداد زيادي، سواد رايانه‌اي پايين (7/32 درصد) و در حد متوسط (9/30 درصد) دارند.

ازاين‌رو، با توجه به اهميت كاربرد فناوري اطلاعات در حرفه كتابداري كه با توليد، ذخيره، دسترسي و اشاعة اطلاعات ارتباط دارد و با توجه به آنچه تحقيقات در مؤثربودن كاربرد منابع اطلاعاتي الكترونيكي در كيفيت آموزش و پژوهش نشان داده‌اند، (Shaheen & Alfia, 1999) آشنايي اعضاي هيئت علمي كتابداري با رايانه و كاربردهاي آن ضروري است. از طرف ديگر، لازم است فناوري اطلاعات به برنامه‌هاي آموزشي حرفه كتابداري نيز راه يابد و آموزش اين حرفه تنها در حالت سنتي باقي نماند. همانطوركه مي‌دانيم امروزه كتابخانه‌ها به استفادة گسترده از منابع الكترونيكي روي آورده‌اند و با توجه به آن‌كه تربيت كتابداران متخصص در حوزة وظايف اعضاي هيئت علمي مي‌باشد، انتظار مي‌رود مهارت استفاده از اين منابع از استاد به دانشجو انتقال يابد.

مسئلة قابل‌توجه ديگر در اين پژوهش عبارت بود از سابقة تجربي كار در كتابخانه و معناداربودن تأثير آن بر رضايت از نوع كار اعضاي هيئت علمي. يافته‌هاي تحقيق ثابت كرد برخلاف انتظار، اعضاي هيئت علمي كه بيشترين سابقة كار (بيش از 15 سال)، در كتابخانه را داشتند كمترين ميزان رضايت از نوع كار (27/12 درصد) را نشان دادند. افراد معمولاً تجارب و مهارت‌هاي خود را با ديگران مقايسه مي كنند و سپس سطح مسئوليتي را كه به آنان واگذار شده با تجارب خود تطبيق مي‌دهند و چنانچه مشاهده كنند افرادي كه هيچ‌گونه سابقة‌كار عملي نداشته‌اند و حرفة كتابداري را از نزديك لمس نكرده‌اند، مسئوليت‌هاي مهم را به‌عهده دارند، اظهار نارضايتي آنان از كار، شگفت‌آور نيست. از اين‌رو با توجه به اين‌كه يافته‌هاي پژوهش نشان داد كه فعاليت‌هاي حرفه‌اي، از جمله مسئوليت‌هاي اجرايي، تأثيرمعناداري بر رضايت از حقوق دارند و نظر به اين‌كه بعضي پژوهش‌ها به مقولة مسئوليت‌هاي اجرايي به‌عنوان عامل مهمي در رضايت شغلي اشاره كرده‌اند (Oshagbemi, 2000)، انتظار مي‌رود مديران، تجارب و سابقة‌كار افراد را مورد‌توجه قرار دهند و واگذاري مسئوليت‌ها و پست‌هاي اجرايي به افراد بر اساس شايستگي‌ها صورت گيرد.

از آنچه گذشت مي‌توان نتيجه گرفت كه عوامل زيادي بر رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كتابداري اثرگذار هستند. در اين پژوهش‌ سعي بر آن بود تا بيشتر به تأثير متغيرهايي كه پژوهش‌‌هاي كمتري دربارة رابطة آن‌ها با رضايت شغلي انجام گرفته بود، پرداخته شود. يافته‌هاي تحقيق نشان داد كه جز در مورد فرضيه‌هاي چهارم و پنجم، پژوهشگر در بقية موارد، با وجود برخي شواهد، نتوانست به رابطة معناداري بين متغيرهاي مربوطه و رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري دست يابد. ازاين‌رو، شايد بتوان گفت كه عوامل و رويكردها به مقوله رضايت ممكن است در طول زمان و با پديدارشدن شرايط جديد و تحول در انتظارات انسان ، از جمله اعضاي هيئت علمي، تغيير كنند.

**پيشنهاد براي افزايش رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كتابداري و براي پژوهش‌هاي بيشتر**

با توجه به نتايج پژوهش و پي‌بردن به تأثير برخي عوامل بر رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي، راه‌ها و رويكردهاي زير مي‌توانند مؤثر واقع شوند:

1. تأمين امكانات آموزشي مناسب، و فراهم‌ساختن امكانات پژوهشي و امكانات رفاهي؛

2. بهادادن به تحقيقات و استفادة كاربردي از تحقيقات؛

3. ايجاد فرصت‌هاي مطالعاتي در خارج از كشور به‌طور منظم براي ارتقاي علمي و برقراري ارتباط با دانشگاه‌هاي پيشرفته؛

4. تطبيق برنامه‌هاي آموزشي رشتة كتابداري با گسترش و ورود فناوري‌ها به كتابخانه‌ها و در پي آن، آموزش كاربردي رايانه به اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري؛

5. رفع تبعيض ميان اعضاي هيئت علمي، بهادادن به تجارب و مهارت‌هاي افراد در آموزش ، پژوهش، و واگذاري مسئوليت‌ها بر اساس شايستگي‌ها؛

6. توجه رسانه‌هاي گروهي به حرفه كتابداري و شناساندن ارزش كتابداري به جامعه؛

7. انجام تحقيق ديگري در چند سال آينده در رابطه با تأثير رايانه، ميزان استفاده از رايانه و سواد رايانه‌اي اعضاي هيئت علمي كتابداري و همچنين تأثير ميزان دسترسي به فناوري اطلاعات بر رضايت شغلي آنان؛

8 .انجام تحقيقي با عنوان «چالش‌هاي آموزش عالي در قرن جديد و تأثير فناوري‌هاي جديد بر رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي كتابداري و اطلاع‌رساني» با توجه به گسترش ورود فناوري‌ها به دانشگاه‌ها و تأثير آن بر حرفة كتابداري (به‌عنوان فرصت جديد يا تهديد)؛

9. پرداختن به تأثير رضايت شغلي بر كمي‍ّت و كيفيت حجم فعاليت‌هاي علمي‌ـ پژوهشي اعضاي هيئت علمي حرفه‌هاي مختلف و همچنين حرفة كتابداري و مقايسة نتايج با هم؛

10. انجام پژوهشي در رابطه با تأثير ارتباط اعضاي هيئت علمي با دانشجويان بر رضايت شغلي آن‌ها؛

11. مقايسة ميزان رضايت شغلي اعضاي هيئت علمي رشته كتابداري و اطلاع‌رساني و عوامل مؤثر بر آن با اعضاي هيئت علمي برخي از رشته‌هاي ديگر با هدف شناسايي ميزان همخواني ديدگاه‌هاي آنان درباره عوامل مؤثر بر رضايت شغلي.

**منابع**

عباسي، زهره. **بررسي ميزان رضايت شغلي كتابداران دانشگاه فردوسي مشهد و عوامل مؤثر بر آن** (پايان‌نامه كارشناسي ارشد كتابداري و اطلاع‌رساني، دانشكده روانشناسي و علوم تربيتي، دانشگاه مشهد، 1379).

فتاحي، رحمت‌الله. «الگويي براي بازنگري و تجديد ساختار آموزش‌هاي كتابداري و اطلاع‌رساني در ايران با توجه به تحولات جديد در محيط اطلاعاتي». **فصلنامه كتابداري و اطلاع‌رساني:** جلد سوم، شماره 1، (بهار 79): 44 ـ 21.

Biggs, Mary; Biggs, Victor." Library and information science faculties: Their lives as scholars." **The Library Quarterly,** 63, (July 1993): 282-315.

Caynon, William. "Satisfaction among faculties of ALA Accredited schools." **Journal of Education for Library and Information Science**, 31 (Spring 1991): 294-312.

D'Elia, George. "The determinants of job satisfaction among beginning librarians." **Library Management,** 20/1 (July 1979): 282-302.

Edem, Us. "Job satisfaction & publication output among librarians in Nigerian universities." **Library Management,** 20/1 (1999): 39-46.

Fitch, Donnak. "Job satisfaction of library support staff." **College and Research Libraries,** 51, (July 1990): 313-320.

Millosheff, Ellen. "Factors contributing to job satisfaction at the community college." **Community College Review,** 18/1, (Summer 1990): 12.

Moody, Nancy B. "Nurse faculty job satisfaction: A national survey." **Journal of Professional Nursing,** 12/5, (Sep-Oct 1996): 277-288.

Olsgaard, John N; Summers, William. "Sources of job-related tension among administrators and faculty." **Journal of Education for Library and Information Science,** 27, (Fall, 1986): 90-99.

Oshagbemi, Titus. "Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction." **Personal Review**, 28/1, (1999): 108-123.

Oshagbemi, Titus. "Satisfaction with co-worker’s behavior." **Employee Relations,** 22/1, (2000): 88-106.

Pollicino, Elizabeth B."Challenges facing higher education for the new century: The impact on promotion and tenure in LIS education." A paper presented at the National Conference of the Association forLibrary and Information Science Education, New York, (January 2000).

Shaheen, Majid; Alfia, Fanilievna."Computer literacy & use of electronic information sources by academics: A case study of International Islamic University Malaysia.

Wahba, Susanne."Job satisfaction of librarians: A comparison between men and women." **College & Research Libraries,** 36, (January 1975): 45-51.

[[1]](http://www.aqlibrary.org/modules/FCKEditor/pnincludes/editor/fckeditor.html?InstanceName=desc&Toolbar=Default" \l "_ftnref1" \o ") . Smith, Kendall & Hullin JDI