

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

Investigating Job Satisfaction Factors for Librarians Working in Central Libraries in Tehran State Universities

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۲/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۱۰/۰۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۲۸

Z. Shamloo., (M.A.), N. Riyahinia., (Ph.D) & SH.
Mohammadi., (Ph.D)

Abstract: The study originality lies in the importance of librarians' satisfaction and their roles in education and research quality especially in a country like Iran in which few research on librarians' attitude have been performed so far. Therefore, the current research is performed with the aim of investigating job satisfaction factors for librarians working in central libraries in Tehran state universities in 2011. The research is a descriptive survey. The tool for collecting data was an author-made questionnaire. In this research, from all central libraries of state universities in Tehran affiliated to Ministry of Research, Science and Technology five libraries were selected by a random sampling Method. Therefore the population consisted of 140 librarians working in the selected five libraries. The questionnaires were distributed to the participants by current paper researchers. Only 100 persons answered to and returned the distributed questionnaires. The collected data was analyzed using SPSS version 15. The study reports a low job satisfaction. Participants mentioned their main dissatisfaction over the status of received library education, poor welfare facilities, job security and library management policies. Nonetheless, their satisfaction of inter-staffs relations and their work nature were high.

Key words: job satisfaction, librarians working, central libraries

زهرا شاملو^۱، نصرت ریاحی‌نیا^۲ و شهناز محمدی^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رضایت کتابداران و نقش آن‌ها در کیفیت آموزش و پژوهش، خصوصاً در کشوری مثل ایران که تحقیقات معدودی در رابطه با دیدگاه کتابداران تا کنون صورت گرفته، است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل رضایت شغلی کتابدارانی که در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تهران در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند اجرا شده است. این پژوهش، از نوع توصیفی است. ابزار مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای است که توسط نویسندگان مقاله طراحی شده است. در این پژوهش کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری می‌باشند که از میان آن‌ها با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، ۵ کتابخانه دانشگاهی انتخاب شدند. جمعیت مورد مطالعه ۱۴۰ کتابدار بودند که در پنج کتابخانه منتخب کار می‌کردند. پرسشنامه‌ها توسط محققان این تحقیق میان شرکت‌کنندگان توزیع شد. از این تعداد ۱۰۰ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند و سپس آن را عودت دادند. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ تجزیه و تحلیل شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده میزان رضایت پایین کتابداران بود. آن‌ها علت اصلی نارضایتی خود را حاصل این عوامل می‌دانستند: جایگاه پایین آموزش کتابخانه‌ای موجود، امکانات رفاهی ضعیف، امنیت شغلی و سیاست‌های مدیریت کتابخانه. به هر حال، روابط انسانی موجود و ماهیت کاری در حد بالایی قرار داشت.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران.

Z. Shamloo@gmail.com

۱. کارشناسی ارشد دانشگاه خوارزمی

۲. استاد دانشگاه خوارزمی

۳. استادیار دانشگاه خوارزمی

مقدمه

دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای آموزشی و پژوهشی، یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین بازیگران نظام ملی نوآوری در هر کشوری محسوب می‌شوند. کارکرد بهینه و بهره‌وری بیشتر این نهادها، دستیابی به اهداف علمی و فرهنگی جوامع را تسهیل می‌کنند. امروزه، اعتبار و عظمت دانشگاه‌ها نه در شمار زیاد دانشجویان، که در شهرت آن‌ها در پرداختن به امر پژوهش و پیشرفت دانش است. توفیق یک دانشگاه در گرو تجهیز خود به کتابخانه‌های غنی است (تامپسون، ۱۹۹۱، ۱۵۱). فراهم ساختن امکان پیشرفت تحصیلی دانشجویان، خدمت به استادان در امر انتقال دانش، و اعتلای برنامه‌های پژوهشی و مطالعات پیشرفته از رسالت‌های کتابخانه دانشگاهی است. موفقیت برنامه‌های پژوهشی گسترده دانشگاه و برگزاری دوره‌های عالی تحقیقاتی و تخصصی، منوط به تدارک منابع غنی و ارائه خدمات شایسته توسط کتابخانه دانشگاهی است. کتابداران از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر دانشگاهی به‌شمار می‌آیند. کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، هرچه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن دانشگاه شتاب بیشتری خواهد گرفت. این کتابداران، بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و دانشگاه‌ها به کتابداران با انگیزه، به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت، نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقای علمی دانشگاه‌ها مؤثر واقع شوند.

چنان که این کتابداران دلگرمی و انگیزه کافی برای فعالیت نداشته باشند، استقلال علمی و اقتصادی دانشجویان و اساتید حاصل نخواهد شد. بدیهی است تامین رضایت شغلی کتابداران موجبات ارائه خدمات شایسته‌تر از سوی آنان را فراهم نموده و در نهایت منجر به رشد و بالندگی دانشگاه در ارتقای دانش، توسعه پژوهش و آموزش خواهد شد. از این‌رو، باید تلاش شود تا مبانی انگیزشی و عوامل محرک متنوع و متغیرهایی که رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد، شناخته و مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (جعفرزاده کرمانی، زهرا و رحمت‌الله فتاحی، ۱۳۸۳).

نظر به اهمیتی که خشنودی، آرامش و امنیت کتابداران در بازدهی مطلوب خدمات آن‌ها دارند و با توجه به این‌که کتابخانه‌های دانشگاهی ایران نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت آموزش و پژوهش کشور ایفا می‌کنند، پژوهش در زمینه نگرش کارکنان این کتابخانه‌ها درباره وجود گوناگون شغلی خود، اهمیت و ضرورتی خاص دارد.

روشن است که یافته‌های این‌گونه پژوهش‌ها، روشنگر نکاتی خواهد بود که در صورت توجه مسئولان، مسیر بهبود خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی و به تبع آن مسیر توسعه و پژوهش کشور را فراهم خواهد نمود.

نیروی انسانی یا عامل انسانی بی‌تردید مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل در یک سازمان محسوب می‌شود. نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور و اهداف یک سازمان دارای اهمیتی والا

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

است و موثرترین رکن پیشرفت در امور اقتصادی سازمان محسوب می‌شود. بدیهی است که رضایتمندی افراد از مشاغل خود، نسبتی مستقیم با افزایش بهره‌وری در سازمان دارد. از این‌رو، مهم شمردن افراد و تأمین نیازها و خواسته‌های درست و منطقی آنان و به عبارتی ایجاد وضعیت شغلی مناسب برای آنان در راستای رسیدن به اهداف سازمان و انجام امور محوله، امری ضروری است. بنابراین ایجاد وضعیت شغلی مناسب برای نیروی انسانی در راستای رسیدن به اهداف سازمان، امری ضروری است. کتابخانه‌ها به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان یکی از عوامل موثر در پیشرفت همه‌جانبه یک کشور از این قاعده مستثنی نیستند. با توجه به رسالت عظیم کتابخانه‌های دانشگاهی در عرصه علم و فرهنگ می‌توان اذعان داشت که ارائه خدمات اطلاعاتی مفید و موثر به جامعه محقق و پژوهشگر منوط به تأمین موجبات رضایت شغلی کتابداران است. از این‌رو باید سعی شود مبانی انگیزشی و عوامل و محرک‌های مختلف و متنوع و متغیرهایی که به رفتار آن‌ها شکل می‌دهند، شناخته شوند و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند. شکی نیست که عدم رضایت شغلی کتابداران، هدف غایی کتابخانه‌های دانشگاهی که همانا تأمین نیازهای اطلاعاتی اساتید، دانشجویان و محققان را دچار اختلال خواهد کرد. از این‌رو، با توجه به اهمیت رضایت شغلی کتابداری و اطلاع‌رسانی در پیشبرد اهداف دانشگاهی، ضروری است عوامل مؤثر بر این مقوله شناسایی شوند.

پیشینه پژوهش

اگرچه بحث رضایت شغلی از حدود دو قرن پیش مورد توجه دانشمندان علوم رفتاری قرار گرفته، ولی آغاز پژوهش در این زمینه به حدود ۶۰ سال قبل برمی‌گردد، به طوری که می‌توان گفت بررسی نظام‌مند رضایت شغلی در دهه ۱۹۳۰ شروع شد. مبحث رضایت شغلی از دهه ۱۹۲۰ در سازمان‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی این مطالعات از دهه ۱۹۷۰ آغاز گردیده و از آن زمان تاکنون پژوهش‌های بسیاری در انواع کتابخانه‌ها انجام شده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد. هارت (۲۰۱۰) رضایت شغلی کارمندان یک کتابخانه دانشگاهی را در جنوب آفریقا مورد مطالعه قرار داد. او اطلاعات موردنظر خود را از طریق مصاحبه و جمع‌آوری پرسشنامه از ۳۱ نفر از کارمندان کتابخانه گردآوری نمود. مطالعه یک رابطه "عشق و نفرت" را بین پاسخ‌دهندگان و کار آن‌ها نشان داد. آن‌ها به کارشان اعتقاد داشتند و به آن علاقه‌مند بودند اما در عین حال از کارشان شکایت داشتند. ۶۱٪ به طور کل نسبت به کار اصلی در یک کتابخانه دانشگاهی، یعنی فراهم کردن منابع مور نیاز کاربر رضایت کامل داشتند. با این حال، تنها ۵۱٪ ادعا کردند که به کار در کتابخانه افتخار می‌کنند و ۵۰٪ در معرض پیشنهاد دیگر شغل‌ها بودند. علت این

بی‌قراری شامل موارد یکنواخت بودن، ناامیدی ناشی از عدم وجود منابع کافی و عصبانیت حاصل از پاداش ناچیز می‌شود.

عبدالکریم (۲۰۰۸) رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مالزی را مورد بررسی قرار داده است. پژوهش بر روی ۲۷۹ کتابدار از هشت کتابخانه دانشگاهی در غرب مالزی انجام شد. یافته‌ها براساس پاسخ‌های ۱۳۹ پرسشنامه استخراج شد. یافته‌ها نشان داد که تنها شش عدد از ۱۰ متغیرهای مرتبط به کار و کارمندان به‌طور معنی‌داری به رضایت شغلی مربوط بود: تعهد عاطفی، استقلال شغلی، کارایی شغلی، بازخورد، تضاد در نقش، شفافیت نقش و تصدی سازمانی. یافته‌ها همچنین نشان داد که از این شش همبستگی، تنها دو متغیر با رضایت شغلی رابطه پیش‌بینی‌کننده دارند: تعهد عاطفی و تصدی سازمانی. اگرچه این مطالعه همه همبستگی‌های ممکن را مورد بررسی قرار نداد اما با این وجود نگاهی اجمالی به پدیده رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مالزی انداخت.

توگیا و همکاران (۲۰۰۴) به‌وسیله سیاهه رضایت کارمندان ۶ جنبه از رضایت شغلی (شرایط کاری، حقوق، ارتقا، ماهیت کار، سرپرستی، و سازماندهی) را دربرمی‌گیرد به بررسی میزان رضایت شغلی در میان کتابداران دانشگاهی کشور یونان پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که این کتابداران بیشترین رضایت را از ماهیت کار، سرپرستی، و شرایط کاری، و کم‌ترین میزان رضایت را از حقوق و شرایط ارتقا داشته‌اند.

رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در کتابخانه‌های دانشگاهی مصر، موضوع پژوهشی بود که توسط تسیگیلیس و کوستلیوس (۲۰۰۴) صورت گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد رضایت شغلی و فرسودگی شغلی، ساختارهای متفاوتی هستند و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی همبستگی وجود دارد. یافته‌ها همچنین حاکی از این بود که رضایت از وضعیت ارتقا در بین کتابداران دانشگاهی مصر اندک است و طول زمان استخدام تنها عامل مهم در ترقی این کتابداران شمرده می‌شود.

پورز (۲۰۰۳) رضایت شغلی مدیران کتابخانه‌ها و شرایط شغلی آن‌ها را در دانمارک و بریتانیای کبیر مطالعه کرد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد ملّیت نقش مهمی در رابطه با عواملی مانند استرس و آزادی در تصمیم‌گیری دارد. سایر یافته‌ها حاکی از این بود که رضایت شغلی با ملّیت ارتباط دارد و علاوه بر آن، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی دانمارک رضایت بیشتری نسبت به مدیران کتابخانه‌های عمومی آن کشور دارند. در این پژوهش، رابطه‌ای بین اندازه کتابخانه محل کار و رضایت شغلی مشاهده نشد. براساس سایر یافته‌ها، بین سطح رضایت شغلی مدیران کتابخانه‌های مورد بررسی و میزان استرس، همبستگی بسیار قوی مشاهده گردید

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

و مدیران کتابخانه‌های بریتانیای کبیر استرس بیشتری نسبت به همکاران خود در دانمارک داشتند.

بی و ونیام (۲۰۰۱) رضایت شغلی کارکنان کتابخانه مارگارت تاچر دانشگاه موآی کنیا و تأثیر خودکارسازی را بر آن مطالعه نمودند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، به اعتقاد کتابداران خودکارسازی و استفاده از امکانات رایانه‌ای، کارایی شغل آن‌ها را افزایش می‌دهد و کار را آسان، سریع و لذت‌بخش کرده، به شغل آن‌ها منزلت بیشتری می‌بخشد و موجبات افزایش رضایت شغلی را نیز فراهم می‌کند. در ضمن، با استفاده از نظام رایانه‌ای می‌توان خدمات بیشتر و بهتری به کارکنان ارائه داد. تعداد کمی از افراد که خودکارسازی را موجب ناراضی می‌دانستند، دلیل آن را اجرای نادرست فرایند خودکارسازی عنوان نمودند. علاوه بر آن، به دلیل نبود مهارت‌های فناوری اطلاعات در بین کارکنان و به دنبال آن پاسخ‌گویی ناصحیح به مراجعان، خودکارسازی نیز از دیدگاه کارکنان، عاملی برای ناراضی شغلی کتابداران بوده است.

سیپره (۱۹۹۹) به بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران سه دانشگاه انگلیسی زبان ایالت کبک کانادا پرداخت. وی برای این پژوهش از فرم نظرسنجی رضایت شغلی اسپکتور که ۹ جنبه متفاوت از رضایت شغلی (از جمله حقوق، ارتقا، سرپرستی، مزایا، پاداش‌های احتمالی، دستورالعمل‌ها، رابطه با همکاران، و طبیعت کاری) را مورد بررسی قرار می‌داد، استفاده کرد. در ابتدا چنین به نظر می‌رسید که نتایج رضایت کلی این گروه کتابداران از کارشان را نشان می‌دهد؛ اما ناراضی‌هایی نسبت به ارتباطات و دستورالعمل‌های اجرایی مدیران یافت شد. هم‌چنین، میزان رضایت از فرصت‌های ارتقا و حقوق در میان کتابداران جامعه مورد پژوهش، در سطحی پایین قرار داشت.

کایا (۱۹۹۴) پژوهشی در مورد کتابخانه‌های دانشگاهی شهر آنکارا انجام داد. نتایج نشان داد که این گروه کتابداران از شرایط محیطی کار، شهرت کاری که انجام می‌دهند، کسب احترام از نظر وظیفه به انجام رسیده، تأمین شغلی، ارتقا، دستمزد، پایگاه اجتماعی، خدمات اجتماعی، و داشتن اقتدار و مسئولیت، ناراضی‌اند. این در حالی است که کتابخانه‌های دانشگاهی در ترکیه از موقعیت به نسبت مناسبی برخوردارند.

پارمیر و ایست (۱۹۹۳) میزان رضایت شغلی را در میان کارکنان غیرمتخصص ۱۲ کتابخانه دانشگاهی ایالت اوهایو مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تحقیق، رضایت این گروه کارکنان را از سرپرستی، همکاران، طبیعت کار، مزایا، و پرداخت، و ناراضی‌تی آنان را از ارتقای شغلی، پاداش‌های احتمالی، روش کار، و ارتباطات نشان داد.

پاپی و دیگران (۱۳۸۳) پژوهشی را با هدف اندازه‌گیری میزان رضایت در بین کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان، به بررسی میزان تأثیر عوامل موثر بر

رضایت شغلی کتابداران انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که میانگین رضایت از امکانات رفاهی محیط کار، امکانات آموزشی و ارتقاء و ماهیت شغلی در بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی بیشتر از کتابداران دانشگاه اصفهان بود. و بین میانگین رضایت از حقوق و مزایا، سرپرستی کتابخانه‌ها و رابطه با همکاران بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. و در نهایت رضایت کلی شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیشتر از رضایت کلی شغلی کتابداران دانشگاه اصفهان به دست آمد.

اشرفی ریزی (۱۳۸۲) با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان پژوهشی انجام داد. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که میزان رضایت کتابداران از امکانات مادی و رفاهی شغل، امنیت شغلی، قدردانی در قبال سعی و تلاش، امکان ترقی به مراحل بالاتر شغلی و موقعیت‌های توسعه توانایی‌ها و کسب تخصص بیشتر، در سطح پایین است. سایر یافته‌ها نشان داد رضایت کتابداران از مدیریت کتابخانه و روابط با همکاران و مراجعه‌کنندگان و خلاقیت و ابتکار عمل در سطح بالا و رضایت از موقعیت و پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه، ارزشیابی کار، تصمیم‌گیری مستقل در محیط کاری و منطقی بودن وظایف محول شده در سطح متوسط است.

حریری (۱۳۸۱) رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مستقر در مراکز استانهای کشور (دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی) را بررسی کرد. نمونه مورد بررسی، ۷۳۰ کتابدار کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری واقع در مراکز استان‌ها را شامل می‌شد. براساس یافته‌های پژوهش، رضایت شغلی در هر دو جامعه مورد مقایسه، اندکی پایین‌تر از حد متوسط بود و مقایسه میانگین‌ها تفاوت معناداری بین رضایت شغلی کتابداران دو جامعه نشان نداد.

آقاشاهی (۱۳۸۱) میزان رضایت شغلی زنان کتابدار شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی دولتی شهر تهران را با استفاده از پرسشنامه‌ای با ۳۲ پرسش بسته و ۱ سوال باز مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان داد که ۵۰ درصد زنان کتابدار شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از شغل خود رضایت ندارند.

کهن (۱۳۸۰) میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در معاونت خدمات فنی، خدمات عمومی، و پژوهش کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران که تحصیلات دانشگاهی داشتند، را مورد ارزیابی قرار داد. نتایج حاصل از پژوهش وی نشان داد میزان رضایت کتابداران از روابط انسانی موجود و سیاست‌ها و خط‌مشی مدیریت، بیش از حد متوسط بوده است؛ رضایت در بقیه پارامترها از جمله امکانات رفاهی، آموزشی و ارتقاء، امنیت شغلی، و پایگاه اجتماعی، کم‌تر از حد متوسط بوده است.

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

عباسی (۱۳۷۹) پژوهشی به‌منظور بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و برخی از عوامل مؤثر بر آن انجام داد. روش پژوهش پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه و مصاحبه گروهي بود. یافته‌های پژوهش بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که با امکانات رایانه‌ای کار می‌کنند و کتابدارانی که از امکانات رایانه‌ای استفاده نمی‌کنند، تفاوتی معنادار را نشان داد. هم‌چنین، رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دارای مدیران متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی، و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های فاقد مدیر متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی دارای تفاوت معناداری بود. براساس سایر یافته‌ها، بین میزان رضایت شغلی کتابداران و عملکرد مدیریت کتابخانه‌ها، همبستگی قوی مشاهده گردید.

نفیسی‌کیا (۱۳۷۹) رضایت شغلی کتابداران کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان شهر تهران را بررسی نمود. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد کتابداران مورد مطالعه در ارتباط با همکاران احساس رضایت می‌کنند و مدیریت کانون و کتابخانه‌های آن‌ها در اعمال شیوه‌های مدیریتی و جلب رضایت همکاران و تشویق آن‌ها به همکاری، عملکرد موفق داشته‌اند. در این پژوهش، کتابداران از ترفیعات شغلی و حقوق دریافتی رضایت نداشتند، اما در زمینه شکوفایی شغلی و فراهم بودن زمینه‌های به‌کارگیری خلاقیت و ابتکار، رضایت نسبی آنان فراهم شده بود. باقری (۱۳۷۸) در پایان‌نامه خود به بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج پرداخته است. یافته‌های پژوهش وی نشان داد که به‌طور کلی میزان رضایت کتابداران از امکانات مادی، رفاهی، بهداشتی، آموزشی و امنیت شغلی در سطحی پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد. به‌طور کلی، حدود نیمی از افراد جامعه مورد مطالعه (۵۰ درصد) از شغل خویش رضایت دارند؛ در حالی که میزان رضایت آنان از روابط انسانی موجود در محیط کارشان بیش از دیگر جنبه‌های شغلی آن‌ها است.

محمدزاده (۱۳۷۸) نیز در تحقیقی با عنوان بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی، و ایران به سنجش میزان رضایت شغلی ۱۱۲ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مورد مطالعه پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل مختلف شغلی از جمله علاقه به رشته کتابداری و کار در کتابخانه، روابط صمیمی و دوستانه با همکاران و مسئولین، نحوه پرداخت مزایا و پاداش، امنیت شغلی، و امکانات رفاهی، بر رضایت شغلی کتابداران تأثیر داشته است. هم‌چنین، نتایج نشان داد که با افزایش میزان حقوق دریافتی، هم‌چنین امیدواری و اطمینان افراد از آینده شغلی خود، میزان رضایت شغلی آنان افزایش پیدا می‌کند.

به‌طور خلاصه، جمع‌بندی نتایج تحقیقات انجام شده، نشان می‌دهد که در خارج از ایران، کتابداران را درونگراتر می‌دانند که احساس ناامنی شغلی نیز دارند. کتابداران، بیش از اندازه لازم

به مجموعه‌ها می‌پردازند و در ارائه خدمات کاملاً موفق نیستند و هر چند جامعه، آن‌ها را افرادی تحصیل کرده و مفید می‌داند، اما نگاه مثبتی به آن‌ها ندارد.

در ایران، مطالعات انجام شده، بیشتر بر تخصص حرفه‌ای کتابداران تاکید دارد و کم‌تر به خصوصیات فردی آن‌ها پرداخته است. به‌علاوه، کتابداران از روابط انسانی موجود در محیط کار خودراضی هستند و میزان رضایت در میان کتابداران متخصص و رسمی بیش از دیگران است.

تحقیق حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی انجام پذیرفته است تا از این رهگذر بتوان به بررسی مشکلات و نارسایی‌های موجود پرداخت و عوامل موثر در افزایش رضایت شغلی را شناسایی کرد. بنابراین پژوهش حاضر با این مسئله روبروست که کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی استان تهران تا چه میزان از وضعیت و موقعیت شغلی خود رضایت دارند؟

پرسش‌های اساسی

- آیا رابطه معناداری میان رضایت شغلی کتابداران و مشخصات فردی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وجود دارد؟
- کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی تا چه میزان از امکانات مادی، رفاهی، و بهداشتی محل کار خود رضایت دارند؟
- آیا کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از امکانات آموزشی، ارتقای علمی، و زمینه‌های لازم برای ابراز ابتکار و خلاقیت خود رضایت دارند؟
- آیا کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از روابط انسانی موجود در محیط کار خود رضایت دارند؟
- کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی تا چه میزان از امنیت شغلی موجود در محیط کارشان رضایت دارند؟
- کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی تا چه میزان از خط‌مشی‌ها و سیاست‌های مدیریتی بخش خود رضایت دارند؟
- آیا کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از ماهیت کاری خود رضایت دارند؟

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع پیمایشی با رویکرد تحلیلی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابع وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد که دربرگیرنده ۹ دانشگاه است. برای نمونه‌گیری جامعه مورد پژوهش از روش نمونه‌گیری

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

تصادفی، پنج دانشگاه دولتی در سطح شهر تهران (دانشگاه‌های تربیت مدرس، تهران، الزهرا، علامه طباطبایی، و تربیت معلم) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که حجم افراد جامعه شامل ۱۴۰ نفر بودند. با استفاده از جدول مورگان، با این تعداد جامعه، حجم نمونه ۱۰۳ نفر تعیین شد که از این تعداد، ۱۰۰ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. توزیع پرسشنامه نیز به‌صورت حضوری انجام شد.

ابزار گردآوری داده پرسشنامه محقق‌ساخته با ۲۹ پرسش به طریق لیکرت می‌باشد. این پرسش‌نامه با انجام مطالعه بر روی مقیاس‌های متداول رضایت شغلی و پژوهش‌های معتبر ایران، تهیه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از پاسخ‌نامه‌ها در سطح آمار توصیفی از درصد فراوانی یا میانگین، جدول و نمودار و در سطح آمار استنباطی از روش‌های مناسب آماری بهره گرفته شده است.

برای روایی پرسشنامه از نظرات صاحب‌نظران و متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی بهره گرفته شد و برای سنجش میزان پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۹ می‌باشد که می‌توان از بابت همبستگی درونی سوالات مطمئن بود.

سوالات پرسشنامه به دو دسته کلی تقسیم شدند: بخش اول پرسشنامه حاوی ۹ سوال در رابطه با اطلاعات جمعیت‌شناختی و بخش دوم شامل ۲۹ پرسش بودند که به‌صورت طیف لیکرت مرتب شدند.

برای سوالات مطرح شده، پاسخ‌های درجه‌بندی شده‌ای طراحی شده است که میزان رضایت را از بسیار کم تا بسیار زیاد در ۵ درجه با ارزش‌های عددی ۱ تا ۵ منعکس می‌کند.

اطلاعات گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS (PASW Statistics 18) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات به‌دست آمده در مورد بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، در جداولی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که به آن‌ها اشاره می‌شود.

الف. تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۱. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب ویژگی‌های فردی

گزینه‌های مرتبط با ویژگی‌های فردی					ردیف	
مرد		زن			جنسیت	۱
۲۱ (۰/۲۱)		۷۹ (۰/۷۹)				
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	دیپلم	مدرک تحصیلی	۲
	۰	۳۱ (۰/۳۱)	۵۹ (۰/۵۹)	۲ (۰/۲)		
غیر کتابداری		کتابداری			رشته تحصیلی	۳
۲۸ (۰/۲۸)		۷۲ (۰/۷۲)				
تربیت مدرس	تربیت معلم	تهران	الزهرا	علامه طباطبایی	دانشگاه‌ها	۴
۲۵ (۰/۲۵)	۱۳ (۰/۱۳)	۱۹ (۰/۱۹)	۳۲ (۰/۳۲)	۱۱ (۰/۱۱)		
۲۱-۲۶	۱۶-۲۰	۱۱-۱۵	۶-۱۰	۰-۵	سابقه اشتغال در کار کتابداری	۵
۲۱ (۰/۲۱)	۱۳ (۰/۱۳)	۱۲ (۰/۱۲)	۲۵ (۰/۲۵)	۲۹ (۰/۲۹)		
شرکتی	طرحی	قراردادی	پیمانی	رسمی	نوع استخدام	۶
۱۴ (۰/۱۴)	۳۱ (۰/۳۱)	۱۷ (۰/۱۷)	۴ (۰/۴)	۳۴ (۰/۳۴)		

جنسیت: با توجه به جدول ۱، از بین ۱۰۰ نفر کتابدار، حدود ۷۹ درصد از افراد مورد پژوهش را زنان تشکیل و ۲۱ صد دیگر را مردان تشکیل می‌دهد و نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که کتابداران زن بیشترین کارکنان کتابخانه را تشکیل می‌دهد.

مدرک تحصیلی: براساس مشاهدات جدول ۱، می‌توان گفت که، مدرک تحصیلی کارشناسی با ۵۹ درصد بالاترین رقم و بعد از آن دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با ۳۱ درصد و کاردانی ۲ درصد می‌باشد.

رشته تحصیلی: با توجه به جدول ۱، بالاترین جامعه آماری ۷۲ درصد در رشته کتابداری دارای تحصیلات می‌باشند و بقیه افراد که ۲۸ درصد هستند، دارای تحصیلات غیر کتابداری می‌باشند.

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

دانشگاه‌ها: با توجه به یافته‌های جدول بالا، بیشترین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه را کتابداران دانشگاه الزهرا با ۳۲ درصد و بقیه کتابداران که ۶۸ درصد هستند، از دانشگاه‌های دیگر می‌باشند. **سابقه اشتغال به کار در کتابداری:** با توجه به جدول بالا تعداد افرادی که سابقه کار میان ۰ تا ۵ سال دارند بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند (۰/۲۹ درصد) و بعد از آن افرادی که دارای سابقه ۶ تا ۱۰ هستند که بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند (۰/۲۱ درصد). بقیه دارای سابقه‌ای بیشتر از ۱۰ سال هستند و این نشان‌دهنده این است که در سال‌های اخیر گرایش بیشتری برای کار کردن در شغل کتابداری از خود نشان داده‌اند و یا سال‌های اخیر کتابخانه تمایل بیشتری به استخدام داشته است.

نوع استخدام: با توجه به جدول فوق، ۳۴ نفر از افراد را کارکنان به‌صورت رسمی مشغول به کار هستند با ۰/۳۴ درصد، بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده و بعد از آن نیروهای طرحی با ۰/۳۱ درصد، نیروهای قراردادی با ۰/۱۴ درصد، شرکتی با ۰/۱۴ درصد، و پیمانی با ۰/۴ درصد را تشکیل می‌دهند.

متغیرهای اصلی پرسشنامه

داده‌های بخش دوم پرسشنامه با ۲۹ سوال برای پاسخ‌گویی به ۶ پرسش اصلی پژوهش به کار رفت. این ۲۹ سوال در ۶ دسته بودند که در ذیل به شرح آن‌ها پرداخته شده است:

- شرایط فیزیکی و امکانات رفاهی و بهداشتی

با توجه به جدول ۲، امکانات رفاهی از جمله سرویس رفت و آمد، سلف سرویس و مهد کودک، شرایط فیزیکی محیط کار، تناسب حقوق دریافتی با سطح تحصیلات، توانایی و تجربه، و نیز مزایای شغلی (از جمله حق جذب، کارانه، اضافه کار و پاداش)، از عوامل بسیار مؤثر در تعیین رضایت شغلی کارکنان هستند. براساس میانگین کل به‌دست آمده در مورد این متغیرها که برابر با ۲,۴۴ و کمتر از حد متوسط (۳) است می‌توان نتیجه گرفت که کتابخانه‌های دانشگاهی تهران نتوانسته‌اند شرایط مناسبی را از نظر تامین نیازهای رفاهی و مادی کارکنان فراهم کنند.

جدول ۲. تجزیه و تحلیل مربوط به پرسش اساسی امکانات رفاهی و مادی

ردیف	محتوای سوال	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	بی جواب	میانگین	انحراف معیار
۱	امکانات رفاهی (سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و ..)	۲۹ (۰/۲۹)	۱۹ (۰/۱۹)	۴۶ (۰/۴۶)	۵ (۰/۰۵)	۰	۱ (۰/۰۱)	۲/۲۷	۰/۹۴۶
۲	شرایط فیزیکی محل کار (فضا و تجهیزات و ...)	۶ (۰/۰۶)	۳۴ (۰/۳۴)	۵۰ (۰/۵۰)	۷ (۰/۰۷)	۳ (۰/۰۳)	۰	۲/۶۷	۰/۸۱۷
۳	تناسب حقوق دریافتی با سطح تحصیلات	۱۵ (۰/۱۵)	۳۴ (۰/۳۴)	۴۱ (۰/۴۱)	۹ (۰/۰۹)	۱ (۰/۰۱)	۰	۲/۴۷	۰/۸۹۳
۴	تناسب حقوق دریافتی با توان، تجربه و مهارت	۱۶ (۰/۱۶)	۳۹ (۰/۳۹)	۳۵ (۰/۳۵)	۹ (۰/۰۹)	۱ (۰/۰۱)	۰	۲/۴۰	۰/۸۹۹
۵	مزایای شغلی	۱۴ (۰/۱۴)	۳۹ (۰/۳۹)	۳۸ (۰/۳۸)	۸ (۰/۰۸)	۰	۱ (۰/۰۱)	۲/۴۰	۰/۸۳۲
جمع کل		۸۰ (۰/۸)	۱۶۵ (۱/۶۵)	۲۱۰ (۲/۱)	۳۸ (۰/۳۸)	۵ (۰/۰۵)	۲ (۰/۰۲)	۵ = ۵۰۰	
<p>میانگین کل: ۱۲/۲۱ انحراف معیار: ۴/۳۸ میانگین کل به دست آمده از طیف لیکرت: ۲,۴۴</p>									

امکانات آموزشی و و ارتقای علمی و شغلی

با توجه به داده‌های مندرج در جدول ۳، فراهم کردن امکانات آموزشی و ارتقاء علمی از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر، برگزاری همایش‌ها و سمینارهای تخصصی، ارتقای شغلی، و فراهم آوردن بستری برای شکوفایی و خلاقیت در یک سازمان برای نیروی انسانی خیلی مهم می‌باشد و توجه به آن باعث پیشرفت و پیشبرد اهداف کتابخانه می‌شود.

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

از طرف دیگر آماده کردن و فراهم نمودن زمینه برای بروز ابتکار و خلاقیت در یک سازمان برای ارتقاء سطح دانش، مهارت، خلاقیت و ابتکار کارکنان سعی زیادی نکرده است و این با نیاز روزافزون جامعه به اطلاعات روز و اطلاع‌رسانی و عصر فناوری مغایرت دارد.

همان‌طور که یافته‌های جدول ۳، نشان می‌دهد، میانگین کل به دست آمده درباره متغیرهای یاده شده برابر با ۲,۰۵ و پایین‌تر از حد متوسط است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کتابخانه‌های دانشگاهی برای ارتقا و سطح دانش و مهارت کتابداران خود تلاش زیادی انجام ندادند که این خود جای نگرانی دارد و در این زمینه کتابداران رضایت کافی ندارند.

جدول ۳. تجزیه و تحلیل مربوط به پرسش اساسی امکانات آموزشی و ارتقای علمی و شغلی

ردیف	محتوای سوال	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	بی جواب	میانگین	انحراف معیار
۱	امکانات آموزشی در حین خدمت	۳۳ (۰/۳۳)	۲۷ (۰/۲۷)	۳۴ (۰/۳۴)	۶ (۰/۰۶)	۰	۰	۲/۱۳	۰/۹۵۰
۲	برگزاری همایش‌ها و سمینارهای تخصصی	۳۴ (۰/۳۴)	۲۷ (۰/۲۷)	۲۸ (۰/۲۸)	۲ (۰/۰۲)	۱ (۰/۰۱)	۸ (۰/۰۸)	۲/۰۱	۰/۹۳۲
۳	نحوه برخورد سازمان با فرصت‌های ادامه تحصیل	۵۰ (۰/۵۰)	۳۳ (۰/۳۳)	۱۲ (۰/۱۲)	۵ (۰/۰۵)	۰	۰	۱/۷۲	۰/۸۶۶
۴	میزان ترقی و پیشرفت شغلی	۳۰ (۰/۳۰)	۳۷ (۰/۳۷)	۲۹ (۰/۲۹)	۲ (۰/۰۲)	۲ (۰/۰۲)	۰	۲/۰۹	۰/۹۲۲
۵	فراهم بودن زمینه مناسب جهت ابراز خلاقیت و نوآوری	۱۸ (۰/۱۸)	۳۵ (۰/۳۵)	۳۹ (۰/۳۹)	۵ (۰/۰۵)	۰	۳ (۰/۰۳)	۲/۳۲	۰/۸۳۶
	جمع کل	۱۶۵ (۱/۶۵)	۱۵۹ (۱/۵۹)	۱۴۲ (۱/۴۲)	۲۰ (۰/۲۰)	۳ (۰/۰۳)	۱۱ (۰/۱۱)		۵ = ۵۰۰
میانگین کل: ۱۰/۲۷									
انحراف معیار: ۴/۵۰									
میانگین کل به دست آمده از طیف لیکرت: ۲,۰۵									

روابط انسانی موجود در محیط کار

تجربه نشان داده است که کار در محیط‌های دوستانه و برخورداری از همکاری نوع دوست، احساس شادابی و انگیزش را در کارکنان به وجود می‌آورد و سبب بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان می‌شود. همان‌طور که یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد، میانگین کل حاصل از گزینه‌های مرتبط

با کیفیت روابط انسانی برابر با ۳,۳۹ و بالاتر از حد میانگین است. این امر نشان می‌دهد که با وجود مشکلات موجود در محیط کار، هنوز کارکنان از روابط انسانی خوبی برخوردار هستند.

جدول ۴. تجزیه و تحلیل مربوط به پرسش اساسی روابط انسانی موجود در محیط کار

محتوای سوال	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	بی جواب	میانگین	انحراف معیار	ردیف
برخورد اخلاقی مدیر بخش با کارکنان	۶ (۰/۰۶)	۱۴ (۰/۱۴)	۴۷ (۰/۴۷)	۲۰ (۰/۲۰)	۱۳ (۰/۱۳)	۰	۳/۲۰	۱/۰۳۵	۱
روابط دوستانه با همکاران	۱ (۰/۰۱)	۳ (۰/۰۳)	۴۲ (۰/۴۲)	۳۹ (۰/۳۹)	۱۵ (۰/۱۵)	۰	۳/۶۴	۰/۸۱۱	۲
مشارکت‌های کاری	۲ (۰/۰۲)	۴ (۰/۰۴)	۵۴ (۰/۵۴)	۳۲ (۰/۳۲)	۴ (۰/۰۴)	۴ (۰/۰۴)	۳/۳۳	۰/۷۲۱	۳
جمع کل	۹ (۰/۰۹)	۲۱ (۰/۲۱)	۱۴۳ (۱/۴۳)	۹۱ (۰/۹۱)	۳۲ (۰/۳۲)	۴ (۰/۰۴)	۳ = ۳۰۰		
میانگین کل: ۱۰/۱۷									
انحراف معیار: ۲/۵۶									
میانگین کل به دست آمده از طیف لیکرت: ۳,۳۹									

امنیت شغلی موجود در محیط کار

تا وقتی که کارکنان یک کتابخانه نسبت به آینده شغلی و وضعیت استخدامی خود مطمئن نباشند و از مزایای آینده شغلی خود مانند بیمه و بازنشستگی اطمینان نداشته باشند، همواره دچار اضطراب و دلهره هستند. چه بسا این اضطراب بر زندگی کاری آن‌ها اثر می‌گذارد و میزان عملکرد و بهره‌وری آن‌ها را پایین می‌آورد. براساس یافته‌های جدول ۱۰ نمره میانگین کل به-دست آمده برابر با ۲,۹۳ و کمتر از حد متوسط است.

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

جدول ۵. تجزیه و تحلیل مربوط به پرسش اساسی امنیت شغلی موجود در محیط کار

انحراف معیار	میانگین	بی جواب	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	محتوای سوال	س
۰/۸۴۹	۲/۹۸	۲ (۰/۰۲)	۵ (۰/۰۵)	۱۴ (۰/۱۴)	۵۸ (۰/۵۸)	۱۶ (۰/۱۶)	۵ (۰/۰۵)	امنیت شغلی	۱
۰/۸۱۹	۲/۶۸	۱ (۰/۰۱)	۰	۱۲ (۰/۱۲)	۵۳ (۰/۵۳)	۲۴ (۰/۲۴)	۱۰ (۰/۱۰)	مزایای تعیین شده برای آینده	۲
۱/۰۲۲	۳/۱۳	۰	۷ (۰/۰۷)	۳۰ (۰/۳۰)	۴۰ (۰/۴۰)	۱۵ (۰/۱۵)	۸ (۰/۰۸)	تثبیت وضعیت استخدامی	۳
۳ = ۳۰۰		۳ (۰/۰۳)	۱۲ (۰/۱۲)	۵۶ (۰/۵۶)	۱۵۱ (۱/۵۱)	۵۵ (۰/۵۵)	۲۳ (۰/۲۳)	جمع کل	
میانگین کل: ۸/۷۹ میانگین کل به دست آمده از طیف لیکرت: ۲,۹۳ انحراف معیار: ۲/۶۹									

خط‌مشی‌ها و سیاست‌های مدیریتی

همان‌طوری که از اطلاعات مندرج در جدول ۶، بر می‌آید، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میانگین رضایت کتابداران در زمینه سیاست‌ها و خط‌مشی مدیریت ۲,۶۷ بوده که این عدد از حد متوسط آن کمتر است. بنابراین مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نتوانسته‌اند رضایت کارکنان را از نحوه عملکرد خود جلب کنند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۶. تجزیه و تحلیل مربوط به پرسش اساسی خط‌مشی‌ها و سیاست‌های مدیریتی

ردیف	محتوای سوال	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میانگین	انحراف معیار
۱	روش‌ها و سیاست‌های مدیریتی	۱۶ (۰/۱۶)	۲۳ (۰/۲۳)	۴۴ (۰/۴۴)	۱۳ (۰/۱۳)	۴ (۰/۰۴)	۲/۶۶	۱/۰۲۷
۲	برخورداری از صلاحیت حرفه‌ای	۱۸ (۰/۱۸)	۱۴ (۰/۱۴)	۴۱ (۰/۴۱)	۱۹ (۰/۱۹)	۸ (۰/۰۸)	۲/۸۵	۱/۱۶۷
۳	مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها	۱۸ (۰/۱۸)	۲۴ (۰/۲۴)	۳۸ (۰/۳۸)	۱۷ (۰/۱۷)	۳ (۰/۰۳)	۲/۶۳	۱/۰۶۰
۴	رفتار بی‌طرفانه مدیریت	۱۷ (۰/۱۷)	۲۰ (۰/۲۰)	۳۶ (۰/۳۶)	۲۰ (۰/۲۰)	۵ (۰/۰۵)	۲/۷۶	۱/۱۲۲
۵	تشویق به ادامه کار	۱۵ (۰/۱۵)	۲۳ (۰/۲۳)	۳۷ (۰/۳۷)	۱۹ (۰/۱۹)	۵ (۰/۰۵)	۲/۷۶	۱/۰۸۹
۶	ارزشیابی عملکرد و فعالیت‌ها	۱۷ (۰/۱۷)	۲۵ (۰/۲۵)	۳۵ (۰/۳۵)	۱۹ (۰/۱۹)	۳ (۰/۰۳)	۲/۶۶	۱/۰۷۱
۷	قدردانی از سعی و تلاش کارمندان	۲۵ (۰/۲۵)	۲۲ (۰/۲۲)	۳۳ (۰/۳۳)	۱۳ (۰/۱۳)	۰	۲/۳۷	۱/۰۳۰
جمع کل		۱۲۶ (۱/۲۶)	۱۵۱ (۱/۵۱)	۲۶۴ (۲/۶۴)	۱۲۰ (۱/۲۰)	۲۸ (۰/۲۸)	۶۸۱ = ۶/۸۱	
میانگین کل: ۱۸/۶۹ انحراف معیار: ۷/۵۶ میانگین کل به دست آمده از طیف لیکرت: ۲,۶۷								

ماهیت کاری

یافته‌های جدول ۷، حاکی از این است که میانگین رضایت کتابداران در زمینه بعد ماهیت کاری حرفه خود ۳,۰۰۵ بوده است. بنابراین، این از حد متوسط میانگین رضایت بالاتر بوده است و نشان می‌دهد که کتابداران دارای بینش خوبی بوده، که شغل موردنظر را دارای استقلال، تنوع، چالش و رقابت می‌بینند و نسبت به کار خود احساس مسئولیت داشته و تا حد ممکن از توانایی‌های خود در این زمینه استفاده کرده‌اند.

جدول ۷. تجزیه و تحلیل مربوط به پرسش اساسی بعد ماهیت کاری

میانگین	محتوای سوال	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میانگین	انحراف معیار
۱	علاقه شخصی به حرفه	۴ (۰/۰۴)	۳ (۰/۰۳)	۲۲ (۰/۲۲)	۳۴ (۰/۳۴)	۳۴ (۰/۳۴)	۳/۹۴	۱/۰۳۹
۲	استفاده از توانایی‌ها	۱۳ (۰/۱۳)	۹ (۰/۰۹)	۴۲ (۰/۴۲)	۲۷ (۰/۲۷)	۸ (۰/۰۸)	۳/۰۸	۱/۱۰۴
۳	احساس خستگی	۱۰ (۰/۱۰)	۱۶ (۰/۱۶)	۴۶ (۰/۴۶)	۲۳ (۰/۲۳)	۴ (۰/۰۴)	۲/۹۵	۰/۹۸۳
۴	استقلال و آزادی عمل	۹ (۰/۰۹)	۱۵ (۰/۱۵)	۳۸ (۰/۳۸)	۲۹ (۰/۲۹)	۵ (۰/۰۵)	۳/۰۶	۱/۰۲۴
۵	احساس خستگی	۱۹ (۰/۱۹)	۳۵ (۰/۳۵)	۳۵ (۰/۳۵)	۱۰ (۰/۱۰)	۰	۲/۳۶	۰/۹۰۹
۶	تنوع (گونگونی وظایف)	۲۲ (۰/۲۲)	۱۶ (۰/۱۶)	۴۱ (۰/۴۱)	۱۸ (۰/۱۸)	۳ (۰/۰۳)	۲/۶۴	۱/۱۰۶
	جمع کل	۷۷ (۰/۷۷)	۹۴ (۰/۹۴)	۲۲۴ (۲/۴۴)	۱۴۱ (۱/۴۱)	۵۴ (۰/۵۴)		۵/۹۰ = ۵۹۰
<p>میانگین کل: ۱۸/۰۳ انحراف معیار: ۶/۱۶۵ میانگین کل به دست آمده از طیف لیکرت: ۳,۰۰۵</p>								

تفسیر و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی دارای جنبه‌های مختلفی است که هر ک در ۶ جدول مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش در این ۶ جدول نشان داد که میزان رضایت کارکنان در مؤلفه "کیفیت روابط موجود در محیط کار" و "ماهیت کاری" بالاتر از حد متوسط، و در چهار مؤلفه دیگر پایین‌تر از حد متوسط است. همان‌طور که یافته‌های حاصل از جدول ۱۳ نیز نشان می‌دهد، میانگین به‌دست آمده از میانگین‌های ۶ طیف رضایت شغلی، برابر با ۲/۷۴ و کمتر از حد متوسط یعنی عدد ۳ است. بنابراین کارکنان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی این بخش به‌طور کلی رضایت پایینی از شرایط و وضعیت کاری خود دارند.

جدول ۸. ارزیابی میزان رضایت شغلی به طور کلی

شماره پرسش اساسی	محتوای پرسش	میانگین به دست آمده از طیف لیکرت	میانگین کل	انحراف استاندارد
۱	میزان رضایت از شرایط فیزیکی و امکانات رفاهی و بهداشتی محل کار	۲,۴۴	۱۲/۲۱	۴/۳۸
۲	میزان رضایت از امکانات آموزشی و ارتقای علمی و شغلی	۲,۰۵	۱۰/۲۷	۴,۵۰
۳	میزان رضایت از روابط انسانی موجود در محیط کار	۳,۳۹	۱۰/۱۷	۲,۵۶
۴	میزان رضایت از امنیت شغلی موجود در محیط کار	۲,۹۳	۸/۷۹	۲/۶۹
۵	میزان رضایت از خط‌مشی‌ها و سیاست‌های مدیریتی	۲,۶۷	۱۸/۶۹	۷/۵۶
۶	میزان رضایت از ماهیت کاری	۳,۰۰۵	۱۸/۰۳	۶/۱۶۵
میانگین کل:		۲,۷۴	۱۳,۰۲	

نتیجه‌گیری کلی که می‌توان از تحقیق حاضر به‌عمل آورد این است که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، در کل از رضایت شغلی به نسبت پایینی برخوردارند. همان‌طور که نتایج جداول ۲ تا ۷ نشان داد، میزان رضایت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از امکانات رفاهی و آموزشی، میزان امنیت شغلی، و سیاست‌های مدیریت در حد پایینی قرار دارد. واضح است که به‌کارگیری و استخدام کتابداران و ایجاد شرایط مساعد مادی و آموزشی برای آنان نیاز به شرایط مساعد مادی هر کتابخانه و اختصاص بودجه مناسب به آن دارد. به‌دلیل همین مشکلات اقتصادی، بودجه‌ای که برای کتابخانه‌ها در نظر گرفته می‌شود، به نسبت کم است و نمی‌تواند جوابگوی نیازهای این کتابخانه‌ها باشد.

همانند نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله اشرفی ریزی (۱۳۸۲)، کهن (۱۳۸۰)، باقری (۱۳۷۸)، و پاپی و همکارانش (۱۳۸۳) در مورد میزان رضایت کارکنان کتابخانه از روابط انسانی موجود در سازمان، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی این پژوهش نیز از روابط انسانی خوبی در محیط کار خود برخوردارند. این امر شاید به ماهیت محل کار کتابداران مربوط باشد که محیطی آرام است. این گروه مانند بسیاری از همکاران خود در کتابخانه‌های دیگر، با وجود شرایط مادی نامساعد حرفه‌ای، از ماهیت کاری خود رضایت دارند.

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

نتیجه‌ای که از مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های مشابه در ایران و خارج از ایران می‌توان گرفت این است که به‌طور کلی، کتابداران در کشورهای در حال توسعه از شرایط مساعد مادی، رفاهی، آموزشی، و امنیت شغلی خوبی برخوردار نیستند. شاید تنها میزان بالای روابط خوب انسانی و وجهه مثبت ماهیت کاری باعث شده است تا این گروه بتوانند مشکلات و سختی‌ها را تحمل کنند و به کار خود در کتابخانه‌ها ادامه دهند. بنابراین، به‌نظر می‌رسد ضروری است مسئولان، افراد کارشناس، و مدیران این کتابخانه‌ها در تلاش برای حمایت از کتابداران و بالا بردن حق و حقوق آنان باشند.

منابع

- آقاهاهی، روشنگر (۱۳۸۱). بررسی میزان رضایت شغلی زنان کتابدار شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- اشرفی ریزی، حسن (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه تهران، تهران.
- باقری، فاطمه (۱۳۷۸). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۳ (۱)، ۸۱-۹۸.
- پاپی، احمد، و دیگران. (۱۳۸۳). بررسی مقایسه‌ای رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان و عوامل موثر بر آن. مجله مدیریت و اطلاعات بهداشت و درمان. سال ۱ (۱): ۵-۹.
- جعفرزاده کرمانی، زهرا (۱۳۸۲). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه مشهد، مشهد.
- حریری، نجلا (۱۳۸۱). مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی با سایر دانشگاه‌ها. فصلنامه کتاب، ۱۳ (۴)، ۷۲-۹۱.
- عباسی، زهرا (۱۳۷۹). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۳ (۴)، ۱-۲۲.
- کایا، ابرو (۱۹۹۵). رضایت شغلی کتابداران کشورهای در حال توسعه. گزیده مقالات ایفلا ۹۵، تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷، ۹-۱۸.

کهن، فرحناز (۱۳۸۰). *ارزیابی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد، واحد تهران شمال.*

محمدزاده، فرید (۱۳۷۸). *بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی و ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران.*

جعفرزاده کرمانی، زهرا، و فتاحی، رحمت‌الله (۱۳۸۳). *بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱: ۵-۲۴.*

نیسی‌کیا، خسرو (۱۳۷۹). *بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.*

- Parmeer, C., East, D. (1993). Job satisfaction among support staff in twelve Ohio academic libraries. *College and research libraries*, 54(1).
- Pors, Niels (2003). Job Satisfaction among Library Managers: a cross cultural study of stress, freedom and job conditions. *New Library World*, 104(1194/1195).
- Siepre, E. (1999). Job satisfaction among librarians in english-language universities in Quebec. *LIS Research*, 21(4), 479-499.
- Thompson, J. (1991). Functions and Objectives: Large University Library. in *Academic Library Management*. Ed. Maurice B. Line. London: The Library Association.
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job Satisfaction among Greek Academic Librarians. *LIS Research*, 26(3), 373-383.
- Bii, Harrison Kibet and Wanyame, Patrick (2001). Automation and its impact on the job satisfaction among the staff on Margaret Thatcher library. *Moi University. Library Management*, 22(6/7), 303-310.
- Tsigilis, Nikolaos and Koustelios, Athanasios (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 666-675.
- Hart, Genevieve (2010). Job Satisfaction in a South African Academic Library in Transition. *The Journal of Academic Librarianship*, 36, (1), 53-62.
- Abdul Karim, Noor Harun (2008). Investigation the correlates and predictors of jobs satisfaction among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 13 (2): 69-88.