



بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان

حسن اشرفی ریزی^۱

چکیده: هدف از انجام این پژوهش، تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان است. روش پژوهش پیمایشی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه، و جامعه آماری مورد مطالعه ۱۴۱ نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان است. در این پژوهش پس از بررسی جامعه آماری به ذکر نتایج حاصل از پاسخگویی به ۲۰ سؤال پرسشنامه پرداخته شد تا میزان رضایت شغلی کتابداران روشن گردد. پس از آن، طبق سلسله مراتب نیازهای مزلو، سؤالاتی که مربوط به یکی از مراتب نیازهای انسانی است، در یک گروه قرار گرفت تا مشخص شود که نیاز کتابداران در هر گروه تا چه حد برطرف شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که: (۱) میزان رضایت کتابداران از امکانات مادی و رفاهی شغل، امنیت شغلی، قدردانی در قبال سعی و تلاش، امکان ترقی به مراحل بالاتر شغلی، موقعیت‌هایی برای توسعه توانایی‌ها در سطح پایین است. (۲) میزان رضایت کتابداران از مدیریت کتابخانه و روابط با همکاران و مراجعه‌کنندگان و خلاقیت در سطح بالا است. (۳) میزان رضایت کتابداران از موقعیت و پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه، ارزشیابی کار، تصمیم‌گیری مستقل در محیط کاری و منطقی بودن وظایف در سطح متوسط است. کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، کتابدار، کتابخانه‌های عمومی، نظریه مزلو، انگیزش

مقدمه

مشترکی گرد هم جمع و فراهم شده‌اند که به آنها، عوامل یا منابع تولید می‌گویند. این منابع عبارتند از:

در تشکیل هر سازمانی عوامل و عناصر مختلفی وجود دارند که در یک محل در جهت حصول هدف

۱. حسن اشرفی ریزی؛ بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان (پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی؛ دانشکده علوم

تربیتی؛ دانشگاه تهران؛ ۱۳۸۲).



کارکنان، مواد خام و اولیه، ماشین آلات، قوانین و مقررات و غیره.

نیروی انسانی جزء جدایی‌ناپذیر هر سازمان را تشکیل می‌دهد و رفتار سازمانی تلاشی نظام‌دار به منظور شناخت و درک رفتار انسانی در محیط سازمانی است. لذا بایستی سعی شود انسان و میانی انگیزش او و عوامل و محرک‌های مختلف و متغیری که به رفتار او شکل می‌دهد شناخته شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرد.

"هنگامی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها و آرزوها و آموخته‌های گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می‌آفرینند با خود به همراه می‌آورند، از جمله این نیازها میل به آموزش دیدن و پیشرفت علمی، میل به ارتقاء شغلی، احساس امنیت و شرایط کاری مناسب است. و رضایت شغلی نمایانگر توقعات انسانی با مزایایی است که کار فراهم می‌کند. به بیان دیگر، رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های ناسازگار و سازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند. لذا در هر نوع سازمانی اساسی‌ترین کارکردها باید این باشد که وسایلی فراهم گردد تا کارکنان زندگی و کار خود را پربار و با معنی بینگارند و از انجام فعالیت خود احساس رضایت کنند" (علوی، ۱۳۷۹، ص ۱۸۶).

موضوع رضایت شغلی و حرفه‌ای مهم‌ترین موضوع در بحث حفظ و نگهداری منابع انسانی هر سازمان است زیرا بطور مستقیم به مسائلی چون سلامت جسمی و روانی پرسنل، مشکلات مدیریتی و اداره سازمان و کیفیت ارائه کار پرسنل مربوط می‌شود. شناخت کامل مشکلات و مسائل ناشی از عدم رضایت

شغلی و به عبارتی شناخت کامل ماهیت آسیب‌زای این موضوع زمانی میسر خواهد شد که جنبه‌های آشکار و پنهان واکنش‌های ناشی از آن روشن گردد.

تاکنون رضایت شغلی بسیاری از گروه‌های حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای مورد پژوهش قرار گرفته است، تنها گروه حرفه‌ای که کمتر به آن توجه شده کتابداران هستند. "بدیهی است که تأمین رضایت شغلی کتابداران "موجبات ارائه خدمات شایسته‌تر و مناسب‌تر از سوی آنان را فراهم نموده و در نهایت منجر به رشد و بالندگی و توسعه جامعه در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و به خصوص فرهنگی خواهد شد" (باقری، ۱۳۷۹، ص ۸۲).

تعریف مسئله

نیازهای اطلاعاتی روزافزون جامعه و لزوم دستیابی به اطلاعات مناسب در زمان مناسب به ویژه در عصر اطلاعات، ضرورت بررسی درباره نیروی انسانی کتابخانه‌ها را ایجاب می‌کند. کتابداران وظایفی برعهده دارند که انجام صحیح و ثمربخش آنها مستلزم مهارت حرفه‌ای و تلاش مداوم ایشان است. به منظور ارائه شایسته خدمات کتابخانه و نیز به منظور کوشش در شناساندن کتابخانه و خدمات آن به جامعه استفاده‌کننده، نیروی انسانی کتابخانه‌ها باید از لحاظ کمی و کیفی مناسب باشد. چرا که هر چه میزان رضایت کتابداران در کتابخانه‌ها بیشتر باشد به آنها کمک می‌کند تا وظیفه خود را بهتر به انجام برسانند و کارآیی نهاد کتابخانه را در اجتماع تقویت کنند، در غیر این صورت چه بسا که این کتابداران با وجود برخورداری از بالاترین درجات علمی و تخصصی که می‌تواند منشأ خدمات ارزنده باشد به تدریج علاقه و



تعهد خود را از دست می‌دهند و کتابخانه نمی‌تواند در سطح مطلوب به اهداف خود برسد.

کتابخانه‌های عمومی یکی از مهمترین نهادهای جوامع دموکراتیک امروزی و یکی از ابزارهای اصلی توسعه فرهنگی در جوامع امروزی است و می‌تواند در توسعه نیروی انسانی نقش اساسی ایفا کند. وظیفه اساسی کتابخانه‌های عمومی فراهم کردن منابع مورد نیاز برای افراد و گروه‌های مختلف جامعه است تا بتوانند از طریق مطالعه آنها نیازهای آموزشی و اطلاعاتی خود را رفع کرده و به صورت سالم اوقات فراغت خود را پر کنند (مختاری معمار، ۱۳۷۶).

لذا با این اوصاف کتابخانه‌های عمومی نیز بالطبع باید شرایط و امکاناتی را برای کتابداران فراهم نمایند تا کتابداران و اطلاع‌رسانان با شرایط روحی و جسمی کاملاً مساعد به مراجعه‌کنندگان خدمات شایسته‌تر و در زمان مناسب‌تر ارائه دهند.

پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان و جایگاه حرفه کتابداری در استان اصفهان (با توجه به موقعیت جغرافیایی آن به عنوان یک استان صنعتی و دارای ریشه تاریخی و فرهنگی درخشان) انجام پذیرفته است تا از این رهگذر بتوان به بررسی مشکلات و نارسایی‌های موجود پرداخت و عوامل مؤثر در افزایش رضایت شغلی را شناسایی و تقویت نمود.

تعریف عملیاتی اجزای مسئله

۱. رضایت شغلی: در این پژوهش، منظور داشتن نظر مثبت به هر یک از جنبه‌های

مطرح شده در پرسشنامه رضایت شغلی است.

۲. کتابداران: در این پژوهش کلیه کارکنان که مدرک تحصیلی آنها بین زیردیپلم، دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس بوده و در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان مشغول به کار کتابداری هستند.

۳. کتابخانه عمومی: در این پژوهش منظور کتابخانه‌های عمومی است که وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان هستند.

پرسش‌های اساسی

۱. آیا کتابداران از امکانات مادی و رفاهی شغل خود رضایت دارند؟
۲. آیا کتابداران از امنیت شغلی خود رضایت دارند؟
۳. آیا کتابداران از مدیریت کتابخانه و ارتباط متقابل با همکاران و مراجعه‌کنندگان رضایت دارند؟
۴. آیا کتابداران از منزلت و موقعیت اجتماعی و حرفه‌ای شغل کتابداری رضایت دارند؟
۵. آیا کتابداران از امکانات آموزشی و زمینه‌های لازم جهت ابتکار عمل خود رضایت دارند؟

هدف و فایده پژوهش

هدف: بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان است.



فایده:

۱. علاوه بر آگاهی یافتن از میزان رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌ها، انتظارات کتابداران مشخص شده و نیز موانع موجود بر سر راه ارائه خدمات مناسب به جامعه استفاده‌کننده شناسایی می‌شود.

۲. با بهره‌گیری از نتایج و یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان به مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها و استانداردهای کلی در زمینه چگونگی ایجاد شرایط متعادل شغلی بر اساس خواسته‌های متحول مطلوب دست یافت.

متغیرهای اساسی

- متغیرهای مستقل:

پارامترهایی نظیر: امکانات رفاهی و مادی محل کار، امنیت شغلی، جایگاه و منزلت اجتماعی، نوع مدیریت و کیفیت روابط انسانی موجود، امکانات آموزشی و ارتقای علمی را شامل می‌شود.

- متغیر وابسته:

پارامتر رضایت شغلی است.

روش‌ها و فنون

روش پژوهش (و توجیه روایی آن)

روش این پژوهش پیمایشی و از نوع توصیفی است. زیرا پژوهشگر می‌کوشد تا به واقعیت‌ها دسترسی پیدا کند و نتایج حاصل از مقایسه واقعیت‌ها با یکدیگر را به طور کمی به تصویر بکشد. همچنین به منظور تکمیل مباحث نظری از روش کتابخانه‌ای

استفاده شده است. علت روایی این پژوهش این است که چون پژوهش حاضر به گردآوری اطلاعات درباره کتابداران و تلقی ایشان نسبت به شغل خود در جهت دسترسی به میزان رضایت شغلی است، هیچ راه مناسب‌تری جز کسب اطلاع از خود کتابداران از طریق پیمایش نیست.

جامعه مورد مطالعه

جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۴۰ نفر کتابدار که مدرک تحصیلی آنها در مقاطع زیردیپلم، دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس و در ۱۲۰ کتابخانه عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان مشغول به کار کتابداری هستند، می‌شود.

شیوه نمونه‌گیری

از آنجایی که افراد مورد مطالعه این پژوهش باید از لحاظ جنس، سابقه کاری، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و نوع کاری که در کتابخانه انجام می‌دهند، طبقه‌بندی شوند و با توجه به اینکه افراد نمونه باید معرف ویژگی‌های کل جامعه مورد مطالعه باشند، امر نمونه‌گیری در این پژوهش نیاز به دقت فراوانی دارد و بسیار مشکل است، بنابراین پژوهشگر سعی نموده تا کل جامعه را مورد مطالعه قرار دهد تا بدین صورت اعتماد بیشتری نسبت به نتایج وجود داشته باشد.

شیوه گردآوری اطلاعات

در این پژوهش شیوه گردآوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه به صورت حضوری یا از طریق پست انجام گرفته است.



ابزارهای پیش‌بینی شده برای گردآوری اطلاعات

در این پژوهش مهمترین ابزار به کار رفته جهت جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بی‌نام با ۲۰ سؤال بسته است، زیرا افراد با آزادی بیشتر پاسخ‌های صحیح‌تری به این گونه سؤال‌ها می‌دهند.

شیوه‌های تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهشی در جای خود از آمار توصیفی (درصد، میانگین، فراوانی) و از آمار استنباطی (آزمون طی ۲ جهت سنجش تفاوت معنی‌داری) استفاده شده است.

پیشینه پژوهش

- پیشینه پژوهش در ایران

"کیل قاسمی‌پور" (۱۳۷۶) پژوهشی تحت عنوان "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی تهران وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی" انجام داده است. روش پژوهش پیمایشی و ابزار آن پرسشنامه است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایای دریافتی آنان است و بیشترین میزان رضایت به ارتباط کتابداران با همکاران و مراجعه‌کنندگان است. همچنین رضایت شغلی آنها از امکانات مادی و رفاهی شغلشان در سطح پایین است. و در ضمن بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است.

"حریری" (۱۳۸۱) پژوهشی تحت عنوان "مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های آزاد اسلامی با سایر دانشگاه‌ها"

انجام داده‌اند. روش پژوهش پیمایشی و از نوع تحلیلی است و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است. براساس یافته‌های پژوهش، رضایت شغلی در هر ۲ جامعه (دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری) اندکی پایین‌تر از متوسط است. و مقایسه میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی کتابداران ۲ جامعه مورد مطالعه نشان نمی‌دهد. بیشترین رضایت کتابداران در هر ۲ جامعه مورد مطالعه، به متغیر خدمت به جامعه و کمترین رضایت مربوط به مزایای شغلی مربوط می‌شود. و تنها از بعد شرایط فیزیکی و رفاهی، رضایت کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری به نحو معنی‌داری بیش از کتابداران دانشگاه آزاد اسلامی است.

- پیشینه پژوهش در خارج

"کایا"^۱ (۱۹۹۵) پژوهشی تحت عنوان "رضایت شغلی کتابداران در کشورهای در حال توسعه" انجام داده است. پژوهشگر در این پژوهش قصد دارد تا بررسی مقایسه‌ای داشته باشد در رابطه با سطح رضایت شغلی کتابداران در کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه یافته. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که دشواری‌های موجود در کشورهای در حال توسعه بر بودجه کتابخانه‌ها اثر می‌گذارد. در اوضاع مشابه دستمزدها و شأن و مقام کتابداران در سطح پایین است. بدین ترتیب سطح رضایت شغلی در کشورهای در حال توسعه از کشورهای توسعه یافته پایین‌تر است. دلایل عمده این امر، عدم نیاز به اطلاعات و ارزش اساسی دادن به

1. Kaya, Ebru



کتابداران متخصص است. لذا کتابداران جایگاه مناسبی در این کشورها ندارند.

"پورز" (۲۰۰۱) پژوهشی تحت عنوان "رضایت شغلی در بین مدیران کتابخانه‌های دانمارک" انجام داده است. در این پژوهش از روش پیمایشی و از نوع تحلیلی استفاده شده و همچنین ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. که این پرسشنامه‌ها بین مدیران کتابخانه‌های عمومی و دانشکده‌ای که ۵۶۲ نفر بودند توزیع شد که ۷۳ درصد به پرسشنامه‌ها جواب دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که: مدیران با درجات عالی از مدیران با درجات پایین‌تر راضی‌تر هستند و کمترین رضایت مربوط به مدیران با درجه متوسط است. رضایت در بین مردان و زنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است. بین رضایت شغلی و تصمیم‌گیری آزاد رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین رضایت شغلی و تفویض اختیار رابطه معنی‌داری وجود دارد. مدیران با رضایت شغلی بیشتر تأثیر بیشتری بر کارکنان و استفاده‌کنندگان از جهات مختلف دارند.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

انسان دارای نیازهای متعدد است، نیازها همگی برای جهت دادن به رفتار او بطور مداوم در رقابت هستند. در وجود هر فرد اختلاط این نیازها یکسان است و نه قدرت آنها. افرادی هستند که فقط پول آنها را به حرکت وا می‌دارد، عده دیگری تمام فکرشان امنیت است و ... درست است که باید اختلافات فردی را بشناسیم، اما این بدان معنا نیست که نتوانیم در مقام یک مدیر تا حدودی پیش‌بینی نماییم که چه نوع

انگیزه‌هایی در میان کارمندان بارزتر است. طبق نظریه مزلو اینها انگیزه‌های غالب هستند؛ یعنی همان انگیزه‌هایی که هنوز ارضا نشده‌اند. سؤال مهمی که مطرح می‌شود این است که کتابداران واقعاً از شغل خود چه می‌خواهند؟

به منظور پاسخگویی به این سؤال، پژوهش حاضر انجام گرفت. بخش اول پرسشنامه رضایت شغلی مربوط به ویژگی‌های فردی و بخش دوم سؤال‌های بسته است که ۵ بعد از رضایت شغلی را در بر می‌گیرد. در واقع پرسش‌های اساسی این پژوهش براساس ۵ مرحله نیازهای مزلو (نیازهای فیزیولوژیک، امنیت، احترام، عزت نفس و خودشکوفایی) است و تلاش بر این است که با بررسی پاسخ این سؤال‌ها بتوان فهمید که تا چه حد نیازهای جامعه آماری در این پژوهش رفع شده است و آنها به چه میزان از شغل خویش رضایت دارند. در ضمن سؤال‌های پرسشنامه براساس طیف لیکرت تنظیم شده و از پاسخگویان خواسته شده تا میزان موافقت خود را با هر سؤال با انتخاب یکی از این ۵ گزینه (بسیار زیاد، زیاد، تاحدودی، کم، خیلی کم) مشخص سازند.

تجزیه و تحلیل ویژگی‌های فردی

در این قسمت به تجزیه و تحلیل قسمت اول پرسشنامه که مربوط به ویژگی‌های فردی و پاسخگویان است می‌پردازیم:

۱. جنس: با توجه به جدول (۱) می‌توان گفت که حدود ۶۲ درصد از کارکنان کتابخانه‌های مورد مطالعه را زن و حدود ۳۷ درصد باقی‌مانده را مرد تشکیل می‌دهد.



جدول ۱: توزیع فراوانی افراد جامعه

بر حسب جنس

جنس	تعداد	درصد
مرد	۵۲	۳۷/۱۴
زن	۸۷	۶۲/۱۴
بی جواب	۱	۰/۷۱۴
جمع کل	۱۴۰	۱۰۰

۳. رشته تحصیلی: با توجه به جدول (۳) می‌توان گفت که افرادی که دارای تحصیلات غیرکتابداری هستند بیش از سایرین بوده و در حدود ۳۶ درصد است، و بعد از آن افرادی که فاقد تحصیلات عالی هستند حدود ۳۵ درصد هستند. و در نهایت کسانی که رشته تحصیلی آنها کتابداری است حدود ۲۷ درصد، کمترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند. در کل باید گفت که حدود ۱۰۰ نفر حدود ۷۱/۴۲ درصد کارکنان غیرمتخصص هستند.

۲. میزان تحصیلات: جدول (۲) نشان می‌دهد که تعداد افرادی که دارای مدرک لیسانس می‌باشند بیش از سایرین است و حدود ۴۷ درصد افراد جامعه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهند: بعد از این گروه افرادی که دارای مدرک دیپلم هستند در درجه دوم قرار دارند و حدود ۳۰ درصد جامعه را به خود اختصاص داده‌اند، و بعد از آن افرادی که دارای مدرک فوق‌دیپلم هستند در درجه سوم قرار دارند، و حدود ۱۶ درصد جامعه را به خود اختصاص داده‌اند و در نهایت گروه زیردیپلم کمترین تعداد جامعه آماری را با ۵ درصد به خود اختصاص داده است.

جدول ۳: توزیع فراوانی افراد بر حسب رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	تعداد	درصد
کتابداری	۳۹	۲۷/۸۵
غیر کتابداری	۵۱	۳۶/۴۲
فاقد تحصیلات عالی	۴۹	۳۵
بی جواب	۱	۰/۷۱۴
جمع کل	۱۴۰	۱۰۰

جدول ۲: توزیع فراوانی افراد بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات

مقطع تحصیلی	تعداد	درصد
زیر دیپلم	۷	۵
دیپلم	۴۲	۳۰
لیسانس	۲۳	۱۶/۴۲
فوق لیسانس	۶۷	۴۷/۸۵
بی جواب	۱	۰/۷۱۴
جمع کل	۱۴۰	۱۰۰

۴. سابقه اشتغال به کار کتابداری: جدول (۴) نشانگر آن است که درصد افرادی که سابقه اشتغال به کار آنها کمتر از ۵ سال است حدود ۴۹ درصد بوده و بیش از سایرین است. در واقع این جدول نشان دهنده سیر نزولی فراوانی افراد به نسبت افزایش سنوات خدمت آنها است به طوری که افرادی که دارای بیش از ۲۶ سال سابقه خدمت در کتابخانه‌اند درصد بسیار پایینی در حدود ۱۲/۱ درصد از جامعه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهند.



خدمات فنی با حدود ۲ درصد افراد جامعه را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۴: توزیع فراوانی افراد جامعه بر حسب سابقه اشتغال به کار کتابداری

سابقه اشتغال	تعداد	درصد
کمتر از ۵ سال	۶۹	۴۹/۳
بین ۵-۱۵ سال	۲۹	۲۰/۷
بین ۱۶-۲۵ سال	۱۷	۱۲/۱
بیش از ۲۶ سال	۱۷	۱۲/۱
بی جواب	۸	۵/۷
جمع کل	۱۴۰	۱۰۰

جدول ۵: توزیع فراوانی افراد جامعه بر حسب نوع استخدام

نوع استخدام	تعداد	درصد
رسمی	۴۵	۳۲/۱
پیمانی	۷	۵
قراردادی	۶۳	۴۵
انجمنی	۱۶	۱۱/۴۲
سایر	۶	۴/۳
بی جواب	۳	۲/۱
جمع کل	۱۴۰	۱۰۰

۵. نوع استخدام: جدول (۵) نشان می‌دهد که نوع استخدام اکثریت قریب به اتفاق ۸۷/۱ درصد جامعه مورد پژوهش از نوع رسمی و قراردادی است به خصوص تعداد افرادی که بطور قراردادی به عضویت سازمان درآمده‌اند نزدیک به نیمی از افراد حدود ۴۵ درصد را تشکیل می‌دهند و بعد از آن نوع استخدام رسمی بیشترین درصد افراد را با حدود ۳۲ درصد به خود اختصاص داده است. کمترین میزان و درصد مشاهده شده در سه نوع استخدام پیمانی، انجمنی و سایر موارد است که کل آن حدود ۱۸ درصد افراد را شامل می‌شوند.

جدول ۶: توزیع فراوانی افراد بر حسب نوع کار در کتابخانه

نوع کار	تعداد	درصد
بخش خدمات عمومی	۲۴	۱۷/۱
بخش خدمات فنی	۴	۲/۹
هر دو بخش	۱۰۶	۷۵/۷
بی جواب	۶	۴/۳
جمع کل	۱۴۰	۱۰۰

۶. نوع کار در کتابخانه: جدول (۶) نشان می‌دهد که درصد افرادی که هم در بخش خدمات فنی و هم در بخش خدمات عمومی کتابخانه کار می‌کنند بیشترین درصد فراوانی حدود ۷۵ درصد را به خود اختصاص داده است، و بعد از آن بیشترین درصد فراوانی مربوط به بخش خدمات عمومی کتابخانه با حدود ۱۷ درصد و در نهایت بخش



تجزیه و تحلیل پرسش‌های اساسی پژوهش

پرسش اساسی ۱. آیا کتابداران از امکانات مادی و رفاهی شغل خود رضایت دارند؟

براساس نتایج حاصل از جدول (۷) در ارتباط با امکانات مادی و رفاهی شغل می‌توان اذعان داشت که میانگین محاسبه شده در رابطه با میزان رضایت از محیط و شرایط فیزیکی محل کار (اتاق، تجهیزات و ...) در حد کم و در حدود ۲/۸۲ است، و در رابطه با حقوق و مزایای دریافتی متناسب با میزان فعالیت میانگین محاسبه شده ۲/۳۵ و در حد کم است.

با محاسبه آزمون فی ۲ (X^2) برای هر دو سؤال در می‌یابیم که فی ۲ محاسبه شده ۳۷/۹۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بزرگتر از فی ۲ بحرانی ۱۳/۲۸ است.

لذا می‌توان گفت که تفاوت معنی‌داری بین نظرات کتابداران در این دو سؤال وجود دارد. و در نهایت می‌توان گفت که شدت نارضایتی در مورد حقوق و مزایا نسبت به محیط و شرایط فیزیکی بیشتر است. پرسش اساسی ۲. آیا کتابداران از امنیت شغلی محل کار خود رضایت دارند؟

براساس نتایج به دست آمده از جدول (۸) در رابطه با امنیت شغلی می‌توان گفت که میانگین محاسبه شده ۲/۸۰ در رابطه با احساس امنیت شغلی در حد کم، اطمینان به آینده شغلی حدود ۲/۸۱ در حد کم، مزایای آینده شغلی (بیمه، بازنشستگی و ...) در حد کم، و میانگین محاسبه شده در رابطه با وضعیت رسمی شدن در سازمان ۲/۵۳ و در حد کم است.

جدول ۷: تجزیه و تحلیل امکانات مادی و رفاهی شغل

محتوای سؤال	بسیار زیاد	زیاد	تأخیری	کم	خیلی کم	میانگین	جمع
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱ محیط و شرایط فیزیکی محل کار خود (اتاق، تجهیزات و ...)	۱۱	۷/۸۵	۲۹	۲۰/۷۱	۶۳	۴۵	۱۲۰
۲ حقوق و مزایای دریافتی متناسب با میزان فعالیت	۴	۲/۸۵	۱۱	۷/۵	۲۸	۳۲/۲۸	۱۴۰
جمع	۱۵	۱۰/۷۰	۴۰	۲۸/۲۱	۱۱۱	۷۹/۲۸	۲۸۰
$X_p^2 = 37.92$ $X_b^2 = 13.28$ $Df = 4$ سطح معنی‌داری ۰/۰۱							



جدول ۸: تجزیه و تحلیل امنیت شغلی کتابداران

محتوای سؤال	بسیار زیاد	زیاد	تاحدودی	کم	خیلی کم	میانگین	جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱ احساس امنیت شغلی	۱۶	۱۱/۴۲	۳۲	۲۲/۸۵	۴۷	۲۳/۵۷	۱۴۰
۲ اطمینان به آینده شغلی	۱۲	۸/۵۷	۳۶	۲۵/۷۱	۴۱	۲۹/۲۸	۱۴۰
۳ مزایای آینده شغلی (بیمه، بازنشستگی و ...)	۷	۵	۲۶	۱۸/۵۷	۵۲	۳۷/۱۴	۱۴۰
۴ وضعیت رسمی شدن در سازمان	۱۹	۱۳/۵۷	۱۸	۱۲/۵۸	۲۲	۱۵/۷۱	۱۴۰
جمع	۵۴	۹/۶۴	۱۱۲	۲۰	۱۶۲	۲۸/۹۲	۵۶۰
$X_M^2 = ۳۳/۵۴$ $X_B^2 = ۲۶/۲۲$ $Df = ۱۲$ $۰/۰۱$ سطح معنی داری							

با محاسبه آزمون فی ۲ برای هر چهار سؤال در می یابیم که فی ۲ محاسبه شده ۳۳/۵۴ در سطح معنی داری ۰/۰۱ از فی ۲ بحرانی ۲۲/۵۶ بزرگتر است، پس می توان نتیجه گرفت که بین نظرات این افراد در مورد سؤال های مطرح شده تفاوت معنی داری وجود دارد. یعنی اگر چه کارکنان نارضایتی خود را در مورد امنیت شغلی در همه جنبه ها اعلام داشته اند ولی شدت نارضایتی در جنبه های مختلف متفاوت است.

پرسش اساسی ۳. آیا کتابداران از مدیریت کتابخانه و روابط متقابل با همکاران و مراجعه کنندگان رضایت دارند؟

براساس نتایج حاصل از جدول (۹) در مورد مدیریت کتابخانه و روابط متقابل با همکاران و مراجعه کنندگان می توان اذعان داشت که میانگین

محاسبه شده ۴/۰۷ در رابطه با روابط متقابل کاری در حد زیاد، روابط دوستانه و تشریک مساعی بین کارکنان ۴/۰۷ در حد زیاد، ارتباط با مراجعه کنندگان ۴/۰۲ در حد زیاد، روابط و رفتار مدیر کتابخانه با کارکنان ۴/۱۵ در حد زیاد، توجه مدیر کتابخانه به نظرات کارکنان حدود ۴/۰۵ در حد زیاد، و همچنین خود را جزئی از سازمان دانستن و وابستگی به اهداف سازمان داشتن ۳/۹۰ تقریباً در حد زیاد است.

در مجموع، با نتایج به دست آمده می توان گفت که کارکنان کتابخانه های مذکور از مدیریت کتابخانه و روابط متقابل کاری با همکاران و مراجعه کنندگان در حد زیادی رضایت دارند.

نتایج حاصل از آزمون فی ۲ در مورد این ۶ سؤال بیانگر این است که فی ۲ محاسبه شده ۳۳/۵۰، در



جدول ۹: تجزیه و تحلیل مدیریت کتابخانه و روابط متقابل با همکاران و مراجعه کنندگان

محتوای سؤال	بسیار زیاد		زیاد		تاحدودی		کم		خیلی کم		میانگین	جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد		
۱ روابط متقابل با همکاران	۴۴	۳۱/۴۲	۷۰	۵۰	۲۱	۱۵	۳	۲/۱۴	۲	۱/۴۲	۴/۰۷	۱۴۰
۲ ارتباط با مراجعه کنندگان	۴۰	۲۸/۵۷	۷۱	۵۰/۷۱	۲۳	۱۶/۴۲	۵	۳/۵۷	۱	۰/۷۱۴	۴/۰۲	۱۴۰
۳ روابط دوستانه و تشریک مساعی بین کارکنان	۴۹	۳۵	۶۱	۴۳/۵۷	۲۵	۱۷/۸۵	۲	۱/۴۲	۳	۲/۱۴	۴/۰۷	۱۴۰
۴ روابط و رفتار مدیر کتابخانه با کارکنان	۵۲	۳۷/۱۴	۵۹	۴۲/۱۴	۲۷	۱۹/۲۸	۲	۱/۴۲	۰	۰	۴/۱۵	۱۴۰
۵ توجه مدیر کتابخانه به نظرات کارکنان	۵۴	۳۸/۵۷	۴۹	۳۵	۳۱	۲۲/۱۴	۳	۲/۱۴	۳	۲/۱۴	۴/۰۵	۱۴۰
۶ خود را جزئی از سازمان دانستن و وابستگی به اهداف سازمان داشتن	۴۶	۳۲/۸۵	۵۱	۳۶/۴۲	۳۳	۲۳/۵۷	۴	۲/۸۵	۶	۴/۲	۳/۹۰	۱۴۰
جمع	۲۸۵	۲۳/۹۲	۳۶۱	۲۲/۹۷	۱۶۰	۱۹/۰۲	۱۹	۲/۲۶	۱۵	۱/۷۸		۸۴۰

$X_p^2 = 33/50$
 $X_p^2 = 37/57$

$Df = 20$
سطح معنی داری ۰/۰۱

ابراز داشته‌اند. در سطح معنی داری ۰/۰۵ فی ۲ جدول ۳۱/۴۱ است که کوچکتر از فی ۲ محاسبه شده در حدود ۳۷/۵۷ است، لذا تفاوت معنی داری وجود دارد. و در تمام موارد نظر واحدی مشاهده می‌شود.

پرسش اساسی ۴. آیا کتابداران از منزلت و موقعیت اجتماعی و حرفه‌ای شغل کتابداری رضایت دارند؟
براساس نتایج به دست آمده از جدول (۱۰) در رابطه با منزلت و موقعیت اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه در می‌یابیم که میانگین محاسبه شده ۳/۳۴ از منزلت و پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه در حد متوسط، در رابطه با ارزشیابی کار ۳/۲ در حد متوسط، در رابطه با قدردانی در قبال سعی و تلاش

سطح معنی داری ۰/۰۱ از فی ۲ بحرانی در حدود ۳۷/۵۷ کوچکتر است، لذا تفاوت معنی داری بین نظرات این نتایج حاصل از آزمون فی ۲ در مورد این ۶ سؤال

بیانگر نتایج حاصل از آزمون فی ۲ در مورد این ۶ سؤال بیانگر این است که فی ۲ محاسبه شده ۳۳/۵۰، در سطح معنی داری ۰/۰۱ از فی ۲ بحرانی در حدود ۳۷/۵۷ کوچکتر است، لذا تفاوت معنی داری بین نظرات این کتابداران در مورد این سؤال‌ها وجود ندارد. در نتیجه اندک تفاوتی هم که در میانگین ملاحظه می‌شود ناشی از خطای تصادفی است. در واقع کتابداران بیشترین رضایت را از این پرسش اساسی



جدول ۱۰: تجزیه و تحلیل منزلت و موقعیت اجتماعی حرفه کتابداری

محتوای سؤال	بسیار زیاد		زیاد		تأخیری		کم		خیلی کم		میانگین	جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد		
۱. موقعیت و پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه	۳۱	۲۲/۱۳	۳۵	۲۵	۳۵	۲۵	۲۹	۲۰/۷۱	۱۰	۷/۱۴	۲/۳۳	۱۴۰
۲. ارزشیابی کار	۲۰	۱۴/۲۸	۲۸	۲۷/۱۴	۲۲	۳۱/۳۲	۲۶	۱۸/۵۷	۱۲	۸/۵۷	۳/۲	۱۴۰
۳. قدردانی در قبال سعی و تلاش کارکنان	۱۲	۸/۵۷	۲۱	۱۵	۵۰	۳۵/۷۱	۳۰	۲۱/۳۲	۲۷	۱۹/۲۸	۲/۷۲	۱۴۰
۴. تصمیم‌گیری مستقل در محیط کاری	۸	۵/۷۱	۳۹	۲۷/۸۵	۶۵	۴۶/۳۲	۱۸	۱۲/۸۵	۱۰	۷/۱۴	۳/۱۲	۱۴۰
جمع	۷۱	۱۲/۶۷	۱۳۳	۲۳/۷۵	۱۹۲	۳۴/۶۴	۱۰۳	۱۸/۳۹	۵۹	۱۰/۵۳		۵۶۰
$X_p^2 = 51/90$ $Df = 12$ $X_b^2 = 26/22$ سطح معنی‌داری ۰/۰۱												

کارکنان ۲/۷۲ در حد کم، و همچنین در رابطه با تصمیم‌گیری مستقل در کار ۳/۲ در حد متوسط است. براساس نتایج به دست آمده از جدول (۱۰) در رابطه با منزلت و موقعیت اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه در می‌یابیم که میانگین محاسبه شده ۳/۳۴ از منزلت و پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه در حد متوسط، در رابطه با ارزشیابی کار ۳/۲ در حد متوسط، در رابطه با قدردانی در قبال سعی و تلاش کارکنان ۲/۷۲ در حد کم، و همچنین در رابطه با تصمیم‌گیری مستقل در کار ۳/۲ در حد متوسط است. نتایج حاصل از آزمون فی ۲ نشان دهنده این است که فی ۲ محاسبه شده ۵۱/۹۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بزرگتر از فی ۲ بحرانی ۲۶/۲۲ است. لذا تفاوت معنی‌داری بین نظرات کتابداران در مورد این ۴ سؤال وجود دارد.

پرسش اساسی ۵. آیا کتابداران از امکانات آموزشی و زمینه‌های لازم جهت ابتکار عمل برخوردارند؟ براساس نتایج حاصل از جدول (۱۱) در رابطه با امکانات آموزشی لازم جهت ابتکار عمل، میانگین محاسبه شده در رابطه با امکان ترقی به مراحل بالاتر شغلی (ارتقای گروه ...) ۲/۷۶ و در حد کم، منطقی بودن وظایف محول شده ۳/۶۴ و در حد متوسط، موقعیت‌هایی برای توسعه توانایی‌ها و تخصص بیشتر ۲/۲۶ و در حد کم، و همچنین میانگین در مورد خلاقیت و ابتکار عمل ۴/۲۴ و در حد زیاد است.



جدول ۱۱: تجزیه و تحلیل امکانات آموزشی لازم جهت ابتکار عمل

محتوای سؤال	بسیار زیاد		زیاد		تاحدودی		کم		خیلی کم		میانگین	جمع
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۱ امکان ترقی به مراحل بالاتر شغلی (ارتقای گروه ...)	۱۱	۷/۸۵	۲۶	۱۸/۵۷	۴۳	۳۰/۷۱	۳۹	۲۷/۸۵	۲۱	۱۵	۲/۷۶	۱۴۰
۲ منطقی بودن وظایف محول شده	۱۹	۱۳/۵۷	۵۹	۴۲/۱۴	۵۶	۴۰	۵	۳/۵۷	۱	۰/۷۱۲	۳/۶۴	۱۴۰
۳ موقعیت‌هایی برای توسعه توانایی‌ها و ...	۶	۴/۲۸	۱۵	۱۰/۷۱	۳۱	۲۲/۱۲	۴۶	۳۲/۸۵	۴۲	۳۰	۲/۲۶	۱۴۰
۴ خلاقیت و ابتکار عمل												
جمع	۹۹	۱۷/۶۷	۱۵۲	۲۷/۱۲	۱۵۱	۲۶/۹۶	۹۴	۱۶/۷۸	۶۴	۱۱/۴۲		۵۶۰

$X_m^2 = 271/12$
 $X_b^2 = 26/22$

$Df = 12$
 ۰/۰۱ سطح معنی‌داری

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش در می‌یابیم که:

- در کتابخانه‌های عمومی مذکور بیش از نیمی از کارکنان حدود ۶۲ درصد را زن و ۳۷ درصد را مرد تشکیل می‌دهد.
- بیشترین میزان تحصیلات به ترتیب به مقطع لیسانس حدود ۴۷ درصد، دیپلم ۳۰ درصد، فوق دیپلم ۱۶ درصد و در نهایت زیردیپلم ۵ درصد اختصاص دارد. در کل افراد دارای تحصیلات دانشگاهی بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند.

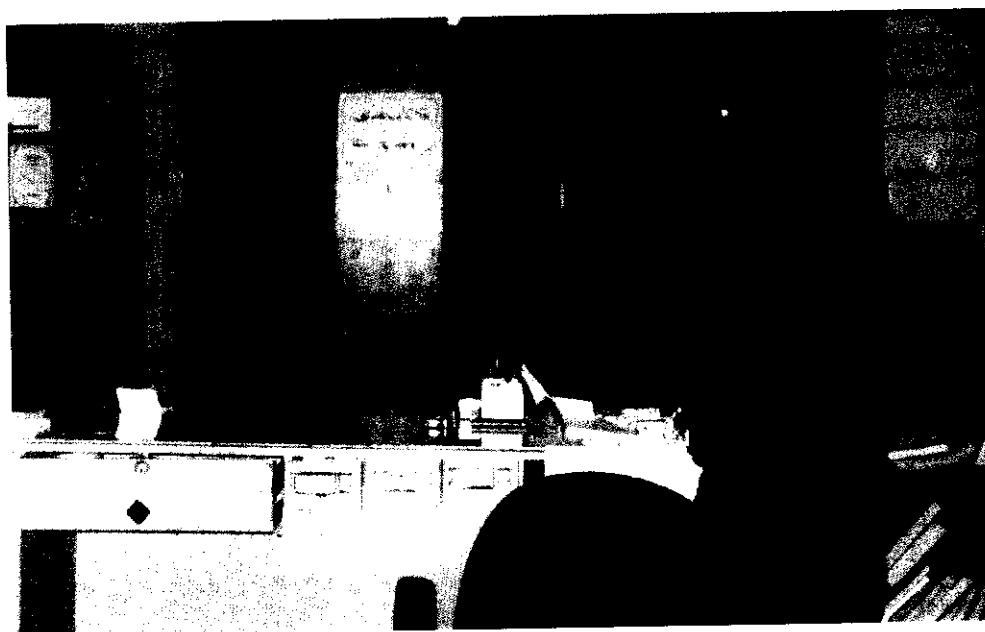
نتایج حاصل از آزمون فی ۲ بیانگر این مطلب است که فی ۲ محاسبه شده در مورد این جدول ۲۷۱/۱۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بزرگتر از فی ۲ بحرانی ۲۶/۲۲ است. لذا تفاوت معنی‌داری بین نظرات این افراد در مورد این ۴ سؤال وجود دارد. و همان طور که ملاحظه می‌شود میانگین در بعضی موارد بطور قابل ملاحظه‌ای از میانگین فرضی بالا است و در مواردی پایین‌تر است که نشانگر تفاوت در این مقولات است.



۳. بیشترین افراد مورد مطالعه به ترتیب در رشته‌های غیرکتابداری حدود ۳۶ درصد، فاقد تحصیلات عالی ۳۵ درصد و در نهایت رشته کتابداری ۲۷ درصد را به خود اختصاص داده‌اند. در کل رشته‌های غیر مرتبط با کتابداری بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند.
۴. بیشترین افراد مورد مطالعه به ترتیب شامل کمتر از ۵ سال سابقه اشتغال حدود ۴۹ درصد، بین ۵ تا ۱۵ سال ۲۰ درصد، ۱۶ تا ۲۵ سال ۱۲ درصد، بیش از ۲۶ سال ۱۲ درصد را تشکیل می‌دهند. و در واقع به نسبت افزایش سنوات، فراوانی افراد کاهش می‌یابد.
۵. بیشترین افراد به ترتیب شامل استخدام قراردادی حدود ۴۵ درصد، رسمی ۳۲ درصد، انجمنی ۱۱ درصد، پیمانی ۵ درصد و سایر ۴ درصد است که بیشترین افراد به صورت رسمی و قراردادی به کار مشغول هستند.
۶. بیشترین فراوانی در مورد نوع کار در کتابخانه به بخش خدمات فنی و عمومی ۷۵/۷ درصد با هم و سپس بخش خدمات عمومی ۱۷/۱ درصد و در نهایت بخش خدمات فنی ۲/۹ درصد است.
۷. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که در ۹ مورد رضایت شغلی در حد کم و بسیار کم است، که به ترتیب شامل: حقوق و مزایای دریافتی متناسب با میزان فعالیت
- ۲/۳۵، وضعیت رسمی شدن در سازمان ۲/۵۳، موقعیت‌هایی برای توسعه توانایی‌ها و تخصص بیشتر مانند (سمینارها و ...) ۲/۲۶، قدردانی در قبال سعی و تلاش کارکنان ۲/۷۲، مزایای آینده شغلی (بیمه، بازنشستگی و ...) ۲/۷۴، امکان ترقی به مراحل بالاتر شغلی ۲/۷۶، احساس امنیت شغلی ۲/۸۰، اطمینان به آینده شغلی ۲/۸۱ و محیط و شرایط فیزیکی محل کار خود (اتاق، تجهیزات، امکانات بهداشتی و ...) ۲/۸۲ است.
۸. در ۴ مورد میانگین رضایت شغلی در حد متوسط است که به ترتیب شامل: تصمیم‌گیری مستقل در محیط کاری (۳/۱۲)، ارزشیابی کار (۳/۲)، موقعیت و پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه (۳/۳۴)، منطقی بودن وظایف محول شده (۳/۶۴).
۹. در ۷ مورد میانگین رضایت شغلی در حد بسیار زیاد و زیاد است، که به ترتیب شامل: وابستگی به اهداف سازمان داشتن ۳/۹۰، ارتباط با مراجعه‌کنندگان ۴/۰۲، توجه مدیر کتابخانه به نظرات کارکنان ۴/۰۵، روابط متقابل کاری با همکاران ۴/۰۷، روابط دوستانه و تشریک مساعی بین کارکنان ۴/۰۷، روابط و رفتار مدیر کتابخانه با کارکنان ۴/۱۵ و خلاقیت و ابتکار عمل ۴/۲۴ است.
۱۰. در کل باید گفت که کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایای دریافتی متناسب با میزان



فعالیت ۲/۳۵ و بیشترین رضایت مربوط به خلاقیت و ابتکار عمل ۴/۲۴ است.



منابع

۱. باقری، فاطمه. "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج". کتابداری و اطلاع‌رسانی، جلد سوم، شماره ۱، ۱۳۷۹، ص ۸۲.
۲. حریری، نجلا. "مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی با سایر دانشگاهها". فصلنامه کتاب، دوره سیزدهم، شماره چهارم، ۱۳۸۱.
۳. علوی، امین‌الله. "نظریات تازه انگیزش و نفوذ و کاربرد آن در مدیریت". نوشته جمعی از اساتید مدیریت، روانشناسی سازمانی و انگیزش. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹، ص ۱۸۶.
۴. کیل قاسمی‌پور، مریم. "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شمال، ۱۳۷۶.
۵. مختاری معمار، حسین. "درآمدی بر کتابداری". شیراز: نشر قو، ۱۳۷۶.
6. Kaya, Ebru. "Job Satisfaction of Librarian in the Developing Countries". IFLA Journal. V, 21. N, 2. 1995.
7. Pors, Niels. "Job Satisfaction among Library directors". Library Management and Information Services. N, 3. 2001.