

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج^۱

فاطمه باقری^۲

چکیده: پژوهش حاضر به منظور تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج انجام گرفته است. روش پژوهش پیمایشی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه و جامعه آماری مورد مطالعه کتابداران (متخصص و غیرمتخصص) شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی کرج است. یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان رضایت کتابداران از امکانات مادی، آموزشی، و امنیت شغلی در سطحی پایین‌تر از حد متوسط است، میزان رضایت کتابداران از مدیریت و پایگاه اجتماعی در حد متوسط (تا حدودی) است و در این میان میزان رضایت کتابداران از روابط انسانی موجود در محیط کارشان بیش از حد متوسط است. در پایان براساس یافته‌های پژوهش راهکارها و پیشنهادهایی جهت افزایش میزان رضایت شغلی کتابداران ارائه گردیده است.

مقدمه

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

۱. برگرفته از: فاطمه باقری، "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۸.

۲. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی

هنگامی که کارکنان به سازمانی می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها و آرزوها و آموخته‌های گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می‌آفرینند با خود به همراه می‌آورند. خشنودی از شغل نمایانگر همخوانی توقعات انسانی با مزایایی است که کار فراهم می‌کند. به بیان دیگر رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آنها به کار خود می‌نگرند.

در همین راستا یکی از اهداف مهم مدیریت نیروی انسانی آن است که با رضایت کامل ملزومات شغل را با توانایی‌ها و تمایلات کارکنان تطبیق دهد به طوری که با طراحی مناسب شغل نیازهای افراد برآورده گردد.

بدیهی است تامین رضایت شغلی کتابداران موجبات ارائه خدمات شایسته‌تر از سوی آنان را فراهم نموده و در نهایت منجر به رشد و بالندگی جامعه در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، و به خصوص فرهنگی خواهد شد.

تعریف مسئله

نیازهای اطلاعاتی روزافزون جامعه و لزوم دستیابی به اطلاعات مفید در زمان مناسب به ویژه در عصر اطلاعات و پیشرفت‌های الکترونیکی فن‌آوری، ضرورت بررسی دربارهٔ نیروی انسانی کتابخانه‌ها را ایجاب می‌کند.

رضایت شغلی یکی از محک‌های ایجاد ساختار سالم در سازمان است. کتابخانه‌ها بنیان جدایی‌ناپذیر اجتماع به شمار می‌آیند و انجام خدمات مؤثر در کتابخانه‌ها به منابع انسانی وابسته است. رضایت کتابداران، که جایگاه مهمی در جامعهٔ اطلاعاتی دارند، از شغل خود بر کیفیت خدماتی که به انجام می‌رسانند اثر خواهد گذاشت. بنابراین، با توجه به رسالت عظیم کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی تخصصی و دانشگاهی در عرصهٔ علم و فرهنگ می‌توان اذعان داشت که ارائهٔ خدمات اطلاعاتی مفید و مؤثر به جامعه محقق و پژوهشگر منوط به تأمین موجبات رضایت شغلی کتابداران این سازمان‌هاست.

تمایل کتابداران شهرها، از جمله کرج، به اشتغال به کار در مراکز اطلاع‌رسانی دانشگاهی و تخصصی در مقایسه با کتابخانه‌های عمومی و آزمایشگاهی یکی از موارد مورد توجه است. لیکن آنچه شایان عنایت و تعمق است این است که آیا در صورت تحقق چنین تمایل و خواسته‌ای، کتابداران خواهند توانست رضایت شغلی لازم را در سازمان متبوع خویش کسب کرده و به انتظارات و اهداف خود نائل آیند.

تحقیق حاضر با هدف تعیین میزان خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و

دانشگاهی شهرستان کرج و نیز کسب آگاهی از وضعیت شغلی کتابداران و اطلاع‌رسانان کتابخانه‌های مذکور و جایگاه حرفه‌ی اطلاع‌رسانی در شهرستان کرج (با توجه به موقعیت جغرافیایی آن به‌عنوان شهری صنعتی و همجوار با مرکز) انجام پذیرفته است تا از این رهگذر بتوان به بررسی مشکلات و نارسایی‌های موجود پرداخت و عوامل مؤثر در افزایش میزان رضایت شغلی را شناسایی کرد.

پرسش‌های اساسی

۱. آیا کتابداران از امکانات مادی، رفاهی، و بهداشتی شغل خود رضایت دارند؟
۲. آیا کتابداران از امکانات آموزشی و ارتقای علمی و زمینه‌های لازم جهت ابراز خلاقیت و ابتکار عمل برخوردارند؟
۳. کتابداران تا چه میزان از سیاست‌ها و خط‌مشی مدیریت کتابخانه (سازمان) خشنود هستند؟
۴. آیا کتابداران از روابط انسانی موجود در محیط کار رضایت دارند؟
۵. میزان رضایت کتابداران از امنیت شغلی موجود در محل کارشان تا چه حد است؟
۶. آیا کتابداران از پایگاه اجتماعی حرفه‌ی کتابداری رضایت دارند؟

جامعه و روش پژوهش

جامعه‌ی پژوهش شامل ۶۸ نفر کتابدار (متخصص و غیرمتخصص) شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج است و به دلیل اندک بودن جامعه‌ی مورد مطالعه، نمونه‌گیری انجام نشد و کل جامعه‌ی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. روش پژوهش پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. همچنین به منظور تکمیل مباحث نظری پژوهش روش کتابخانه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

اطلاعات گردآوری شده از طریق هر پرسشنامه پس از کدگذاری رایانه‌ای با استفاده از نرم‌افزار پردازش داده‌های آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (نظیر آزمون T، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی چند متغیره) استفاده شده است. لازم به ذکر است که تحلیل یافته‌ها براساس طیف لیکرت صورت گرفته است.

نتایج و یافته‌های حاصل از پژوهش بیانگر آن است که:

۱. جنسیت. بیش از نیمی از کارکنان کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج (۵۴/۵ درصد) را کتابداران مرد تشکیل می‌دهند. با این همه، براساس نتایج به‌دست آمده، عامل جنسیت در تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران تأثیری ندارد.
۲. مدرک تحصیلی. تعداد افرادی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم (۴۳/۵ درصد) و لیسانس (۳۷ درصد) می‌باشند بیش از سایرین است و نتایج به‌دست آمده از بررسی این معیار نشان‌دهنده نبودن رابطه میان مدرک تحصیلی و رضایت شغلی است.
۳. رشته تحصیلی. در این رابطه با وجود اینکه از میان ۵۶/۵ درصد کارکنان که دارای تحصیلات دانشگاهی می‌باشند تنها ۱۹/۳۵ درصد در رشته کتابداری تحصیل نموده‌اند، این عامل تأثیر زیادی در تعیین میزان رضایت شغلی افراد دارد و رضایت شغلی کتابداران متخصص بیش از کتابداران غیرمتخصص است. از سوی دیگر، این نتیجه بیانگر آن است که مدیران مؤسسات و سازمان‌ها نسبت به مسئله جذب نیروهای متخصص جهت تکمیل کادر مورد نیاز کتابخانه‌های خود اهمیت چندانی قائل نیستند و این امر متأسفانه در اکثر موارد موجب رکود کتابخانه و عدم ارائه خدمات صحیح به مراجعه‌کنندگان می‌شود.
۴. سابقه اشتغال به کار کتابداری. بدیهی است که به تناسب افزایش سنوات خدمت بر میزان تجربیات و مهارت‌های افراد در آن حرفه افزوده می‌شود و نتایج بررسی این مورد نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی (۴۲ درصد) مربوط به کارکنانی با سابقه خدمت کمتر از ۵ سال است و در مقابل فراوانی و درصد کارکنانی با سابقه کار بیش از ۲۵ سال در اقلیت (۵ درصد) قرار دارد و این امر نشان‌دهنده سیر نزولی فراوانی افراد جامعه نسبت به افزایش سنوات خدمت آنهاست.
۵. نوع استخدام. نتایج حاصل از بررسی وضعیت استخدامی افراد مورد مطالعه حاکی از آن است که فراوانی مربوط به استخدام‌هایی از نوع رسمی (۴۶ درصد) و قراردادی (۴۲ درصد) بیش از سایر موارد است و البته تمایل افراد به استخدام در سازمان به صورت رسمی (به دلایلی نظیر بهره‌مندی از مزایای بیشتر و احساس اطمینان و امنیت نسبت به آینده شغل خود) بیش از سایر انواع استخدام است.
۶. نوع کار. در این مورد کار در بخش‌های مربوط به خدمات عمومی (به‌خصوص بخش امانت با احتساب ۴۳/۵ درصد تعداد بیشتری از کارکنان را در خود جای داده است و این امر نشان‌دهنده آن است که جذب نیروهای غیرمتخصص باعث رکود کتابخانه در بخش‌های فنی می‌گردد، زیرا از آنجا که امکانات آموزشی مؤسسات در سطح بسیار پایینی است افراد فاقد تخصص فرصتی برای آشنایی با امور فنی را نداشته و پیشرفتی در این زمینه نخواهند داشت. از

سوی دیگر، خدمات فنی در بخش‌های فهرست‌نویسی و رده‌بندی (۲۹ درصد) از کارکنان را به خود اختصاص داده است و در حال حاضر بخش‌های فنی تعدادی از کتابخانه‌های مورد بررسی غیرفعال است.

۷. امکانات مادی، رفاهی و بهداشتی. شرایط مطلوب کاری (از نظر رطوبت، دما، نور، تجهیزات و...) میزان حقوق و مزایای تعیین شده و تناسب آن با مهارت‌ها و سطح تحصیلات از جمله عوامل بسیار مؤثر در زمینه تعیین رضایت شغلی افراد است. نتایج آزمون این پارامتر شغلی حاکی از آن است که ۴۹ درصد تا حدودی رضایت داشتند، رضایت ۴۰ درصد در سطح پایین و اقلیتی حدود ۱۲ درصد نیز رضایت زیاد خود را از این امکانات اعلام کرده‌اند. در کل براساس میانگین به دست آمده (یعنی ۱۷/۷۲) و با توجه به طیف لیکرت می‌توان ادعان داشت که میزان رضایت کارکنان از این امکانات پایین‌تر از حد متوسط بوده است.

۸. امکانات آموزشی، ارتقای علمی و زمینه‌های لازم جهت ابراز خلاقیت و ابتکار عمل. فراهم‌نمودن امکانات آموزشی و ارتقای سطح آگاهی‌ها (نظیر آموزش‌های ضمن خدمت، برگزاری دوره‌های کوتاه مدت تخصصی و همایش‌ها و...) اثر بخشی و کارایی نیروی انسانی را با تغییر نگرش‌ها، دادن اطلاعات و اصلاح روش‌ها بالا می‌برد. از سوی دیگر آموزش نیروی انسانی و فراهم‌نمودن زمینه‌های مقتضی جهت پرورش استعدادها و نوآوری در کار امکان دستیابی به اهداف سازمان در پرتو شناخت بیشتر را افزایش می‌دهد و در نهایت سبب برانگیختن و رضایت شغلی (کارایی) افراد نیز می‌گردد. نتایج حاصل از بررسی این امکانات نشان‌دهنده آن است که رضایت اکثریتی حدود ۵۰ درصد از کارکنان در سطح پایین، ۲۷ درصد در حد متوسط و ۲۳/۵ درصد در سطح بالا بوده است. در کل براساس میانگین به دست آمده (۱۲/۱۷) میزان رضایت کتابداران از این پارامتر پایین‌تر از حد متوسط است؛ و این نتیجه نمایانگر آن است که سازمان‌ها در تأمین امکانات لازم جهت ارتقای سطح دانش و مهارت کارکنان خود تلاش چندانی نکرده‌اند و این امر با نیاز روزافزون جامعه به اطلاعات روزآمد و اطلاع‌رسانی صحیح و همگامی با فن‌آوری‌های جدید مغایرت دارد.

۹. سیاست‌ها و خط‌مشی مدیریت. مدیران با اتخاذ سبک مدیریتی خود نوع نگرش، رفتار و عملکرد خود را نسبت به کارکنان تا حد زیادی تعیین و تعریف می‌کنند. در واقع از لحاظ انسانی تصمیم‌گیری مشارکتی، مدیریت بر مبنای هدف، گروه‌های کاری مبتنی بر گروه و نظام‌های پرداخت برابر و ایجاد فضایی مملو از صمیمیت و دوستی در محیط کار، نمونه‌هایی از نگرش‌های مردم‌گرا در جهت بهسازی بهره‌وری است. نتایج حاصل از بررسی جنبه‌های مختلف مربوط به مدیریت نشان می‌دهد که ۴۴ درصد از کتابداران به میزان زیاد، ۲۹ درصد به میزان کم و

۲۶ درصد تا حدودی از مدیریت و سیاست‌های آن رضایت دارند و براساس میانگین حاصله، ۲۰/۹ میزان رضایت از این پارامتر در حد متوسط است. البته حصول این نتیجه با توجه به نتایج پیشین چندان هم دور از انتظار نیست، زیرا اتخاذ شیوه‌های مدیریتی صحیح آثاری از قبیل افزایش سطح رضایت کارکنان در جنبه‌های مختلف شغل را در پی خواهد داشت که این امر متأسفانه در نتایج مشاهده نمی‌شود.

۱۰. کیفیت روابط انسانی موجود در محیط کار. براساس شواهد موجود کار در محیط‌های دوستانه و آکنده از روحیات نوع دوستی، اعتماد و احترام متقابل و تشریک مساعی موجبات آرامش روحی و جسمی را برای انسان فراهم نموده و در نهایت به برانگیختگی و پیشرفت و موفقیت در انجام امور محوله می‌انجامد. نتایج مربوط به بررسی این مقوله شغلی حاکی از آن است که بیش از نیمی از کارکنان (۵۴ درصد) رضایت زیاد خود را از کیفیت روابط انسانی موجود در محل کارشان ذکر نموده‌اند و درصد افراد ناراضی در اقلیت (۹ درصد) است. بنابراین، براساس میانگین به دست آمده (۱۰/۵۹) میزان رضایت از این پارامتر بیش از حد متوسط است.

۱۱. امنیت شغلی. امنیت یعنی محفوظ ماندن در برابر خطرات فیزیکی و عاطفی. همچنین عواملی نظیر: تصمیم‌گیری در درون سازمان، فعالیت‌های کمی و کیفی در سازمان، رشد کیفی کارکنان، ایجاد جو عاطفی مطلوب و رشد اجتماعی فرد از جمله عواملی است که می‌تواند به احساس توانایی فردی و اعتماد به نفس کارکنان کمک کند که خود این حالت‌ها به امنیت روانی و رضایت شغلی منجر می‌شود.

نتایج بررسی این پارامتر نشان می‌دهد که رضایت درصد نسبتاً زیادی از کتابداران (۴۲ درصد)، در سطح پایین بوده، ۳۱/۵ درصد تا حدودی و ۲۶/۵ درصد به میزان زیاد رضایت داشته‌اند.

در کل براساس میانگین به دست آمده (۱۰/۳۸) می‌توان گفت که میزان رضایت از این مقوله شغلی پایین‌تر از حد متوسط بوده است. بنابراین، باید گفت که شرایط موجود در محیط کار این افراد امنیت شغلی لازم را تأمین نکرده است.

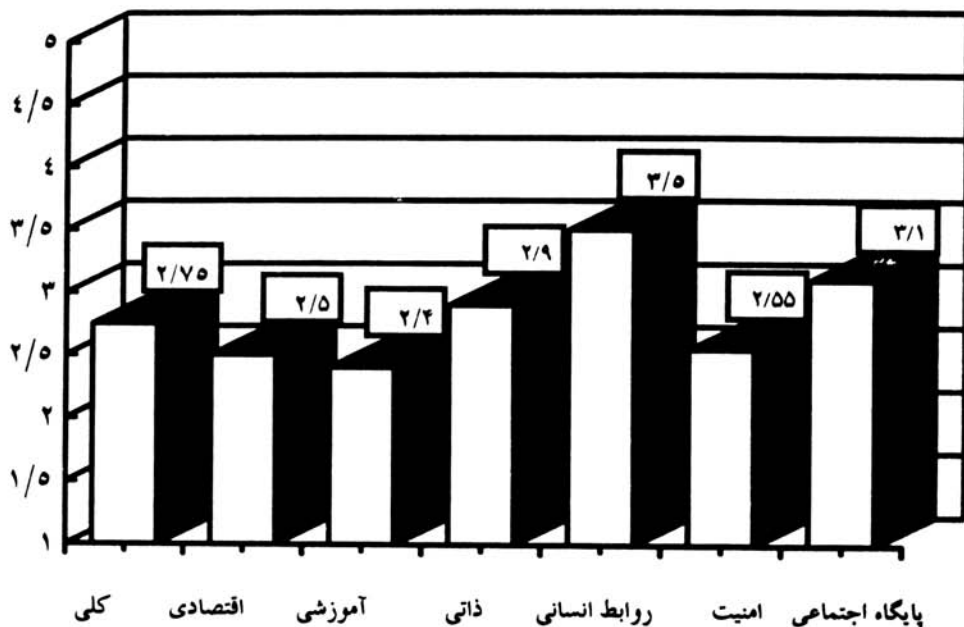
۱۲. پایگاه اجتماعی حرفه. داشتن موقعیت و جایگاه مطلوب در اجتماع براساس حرفه و تخصص از جمله خواسته‌های هر فرد است و این امر از جمله عوامل ترغیب فرد در جهت ابقای وی در آن شغل است. بررسی نتایج مربوط به این پارامتر نشان می‌دهد که ۴۵ درصد از کتابداران رضایت زیادی داشتند، ۳۲ درصد تا حدودی راضی بوده‌اند و ۲۲ درصد رضایت چندانی نداشته‌اند و با توجه به میانگین به دست آمده (۱۲/۷۱)، می‌توان ادعا داشت که میزان رضایت کتابداران از پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در حد متوسط بوده است.

جدول ۱. تجزیه و تحلیل پرسش‌های اساسی پژوهش

شماره	محتوای پرسش	بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱	میزان رضایت از امکانات مادی، رفاهی و بهداشتی	٪۰/۹۲	٪۱۱/۳۴	٪۴۸/۶۱	٪۱۹/۹	٪۱۹/۹	۱۷/۷۲	۴/۱۲	۱۷/۰۲
۲	میزان رضایت از امکانات آموزشی	٪۲/۶۵	٪۲۰/۹۳	٪۲۷/۲۴	٪۲۰/۹۳	٪۲۸/۲۳	۱۲/۱۷	۴/۰۶	۱۶/۵
۳	میزان رضایت از سیاست‌ها و خط‌مشی مدیریت	٪۱۰/۸۴	٪۳۳/۵	٪۲۶/۳	٪۱۵/۱۸	٪۱۴/۲۱	۲۰/۹	۵/۳۵	۲۸/۶۴
۴	میزان رضایت از کیفیت روابط انسانی	٪۱۷/۰۳	٪۳۷/۱۹	٪۳۵/۷۱	٪۸/۲۴	٪۱/۰۹	۱۰/۵۹	۱/۶۷	۲/۸
۵	میزان رضایت از امنیت شغلی	٪۷/۰۵	٪۱۹/۵	٪۳۱/۵	٪۱۷/۴۲	٪۲۴/۴۸	۱۰/۳۸	۳/۴۷	۱۲/۰۴
۶	میزان رضایت از بایگاه اجتماعی حرفه	٪۹/۰۵	٪۳۶/۶	٪۳۲/۰۹	٪۱۳/۱۶	٪۹/۰۵	۱۲/۷۱	۲/۸۵	۸/۱۷
میانگین کل: ۸۴/۵ نتایج سنجش میزان رضایت شغلی کلی									
انحراف معیار کل: ۱۵/۱۸ واریانس کل: ۲۵۰/۲۲									

۱۳. بررسی میزان رضایت شغلی کلی. رضایت شغلی برگرفته از پارامترها و جوانب متعددی است که در این پژوهش ۶ جنبه مهم از آن مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که میزان رضایت کتابداران از ۳ پارامتر (امکانات مادی، امکانات آموزشی و امنیت شغلی) پایین‌تر از حد متوسط است، رضایت از دو پارامتر (خط‌مشی مدیریت و پایگاه اجتماعی حرفه) در حد متوسط و تنها میزان رضایت از یک پارامتر (کیفیت روابط انسانی) بیش از حد متوسط است. بنابراین، نتایج مندرج در تصویر ۱ میزان رضایت شغلی کتابداران در سطح کلی و با توجه به پارامترهای مورد بررسی و براساس طیف لیکرت پایین‌تر از حد متوسط است. زیرا، در طیف لیکرت عدد ۳ نمایانگر حد متوسط است و میانگین به دست آمده در این مورد ۲/۸۵ است.

۱۴. انگیزه‌گرایی به حرفه کتابداری. به‌طور کلی انگیزه را می‌توان به‌عنوان نیرویی که سبب فعالیت می‌شود تصور کرد. این نیرو مبتنی بر نیاز یا خواسته‌های افراد است و از آنجا که نیاز حالتی درونی است، انگیزه‌ها نیز درونی و شخصی هستند. ولی از سوی دیگر از آنجا که شخص در محیط مشغول به کار است عوامل محیطی و بیرونی مانند شرایط مناسب کار، مزایای جنبی شغل و پاداش‌هایی که توسط مدیریت در نظر گرفته می‌شود در ایجاد انگیزه مؤثر است.



تصویر ۱. نمودار ستونی میزان رضایت شغلی کتابداران

در هر صورت انگیزه اولیه فرد در گرایش به سوی شغلی خاص و نحوه انجام امور محوله و انتخاب رفتار مناسب جهت دستیابی به اهداف خود و سازمان از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. نتایج بررسی انگیزه گرایش به حرفه کتابداری در میان جامعه مورد مطالعه حاکی از آن است که بیش از نیمی از کتابداران (۶۱ درصد) علاقه شخصی، ۲۴ درصد عدم دستیابی به حرفه‌ای متناسب با علاقه و تحصیلاتشان، ۸ درصد داشتن تحصیلات کتابداری، و اقلیتی حدود ۵ درصد نیز رونق بازار این حرفه را انگیزه گرایش به این حرفه ذکر کرده‌اند. براین اساس، می‌توان گفت که اکثریت افراد با علاقه و تمایل قلبی وارد این حرفه می‌شوند و چنانچه امکانات و شرایط محل کار متناسب و متعادل باشد، بی‌تردید خواهند توانست رضایت شغلی لازم را به‌دست آورده و پیشرفت کنند.

۱۵. ارتباط رضایت شغلی با متغیرها و پارامترهای مورد بررسی. میان رضایت شغلی و متغیرهایی نظیر جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه اشتغال به کار کتابداری، نوع استخدام و نوع کار در بخش خدمات عمومی ارتباط معناداری مشاهده نشد، در حالیکه میان رضایت شغلی و متغیرهای رشته تحصیلی و نوع کار در بخش خدمات فنی کتابخانه رابطه مثبت و معناداری

وجود دارد. بنابراین، می‌توان اذعان داشت که میزان رضایت شغلی کتابداران متخصص بیش از کتابداران غیرمتخصص است.

از سوی دیگر، میان میزان رضایت شغلی کتابداران با هر یک از پارامترهای مورد بررسی (که به ترتیب اولویت از نظر میزان تأثیر عبارتند از: امکانات آموزشی، خط‌مشی مدیریت، پایگاه اجتماعی حرفه، امکانات مادی، و امنیت شغلی) با درجه اطمینان ۹۹ درصد، ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد و این امر بیانگر تأثیر بسیار زیاد این عوامل در تعیین نوع نگرش کارکنان به حرفه‌شان است، همچنین میان هر یک از پارامترهای شغلی با سایر پارامترها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به‌طور مثال، میان میزان رضایت از مدیریت با پارامترهای امکانات آموزشی، روابط انسانی و پایگاه اجتماعی حرفه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ و این نتایج در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. تجزیه و تحلیل رابطه میان رضایت شغلی با پارامترهای مرتبط با آن
(و نیز پارامترها با یکدیگر)

پارامترها	رضایت شغلی	امکانات مادی...	امکانات آموزشی	مدیریت	روابط انسانی	امنیت شغلی	پایگاه اجتماعی
رضایت شغلی	1.0000 (62) P=.000	.7040 (62) P=.000	.7995 (62) P=.000	.7931 (62) P=.000	.6151 (62) P=.000	.6734 (62) P=.000	.7183 (62) P=.000
امکانات مادی	.7040 (62) P=.000	1.0000 (62) P=.	.5545 (62) P=.000	.3893 (62) P=.002	.3161 (62) P=.012	.3247 (62) P=.010	.3558 (62) P=.005
امکانات آموزشی	.7995 (62) P=.000	.5545 (62) P=.000	1.0000 (62) P=.	.4486 (62) P=.000	.4132 (62) P=.001	.4578 (62) P=.000	.5647 (62) P=.000
مدیریت	.7931 (62) P=.000	.3893 (62) P=.002	.4486 (62) P=.000	1.0000 (62) P=.	.5884 (62) P=.000	.3983 (62) P=.001	.4887 (62) P=.000
روابط انسانی	.6151 (62) P=.000	.3161 (62) P=.012	.4132 (62) P=.001	.5884 (62) P=.000	1.0000 (62) P=.	.3067 (62) P=.015	.3005 (62) P=.018
امنیت شغلی	.6734 (62) P=.000	.3247 (62) P=.010	.4578 (62) P=.000	.3983 (62) P=001	.3067 (62) P=.015	1.0000 (62) P=.	.4674 (62) P=.000
پایگاه اجتماعی	.7183 (62) P=.000	.3558 (62) P=.005	.5647 (62) P=.000	.4887 (62) P=.000	.3005 (62) P=.018	.4674 (62) P=.000	1.0000 (62) P=.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مهم‌ترین گواه نشان دهنده این نکته که شرایط و موقعیت سازمانی نامطلوب‌تر شده است کاهش میزان رضایت شغلی است. تأملی کوتاه در نتایج حاصل از پژوهش حاضر ما را به سوی یک واقعیت ناخوشایند سوق می‌دهد و آن رضایت شغلی بسیار پایین کتابداران و اطلاع‌رسانان شاغل در ۱۶ کتابخانه تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج است. به عبارت دیگر، جایگاه کتابخانه و پایگاه اجتماعی کتابداران در این شهرستان چندان شناخته شده نیست و این امر با توجه به موقعیت جغرافیایی آن و همجواری با مرکز مایه تأسف است.

براساس نظرات و پیشنهادهای کتابداران و نیز با در نظر گرفتن نوع نگرش آنان از جنبه‌های مختلف به شغل خود و نتایج به دست آمده به جرأت می‌توان اذعان داشت که صرفاً عواملی نظیر کار مطبوع و جمعی و زندگی در یک محیط فکری و مملو از کتاب و اطلاعات ممکن است موجبات رضایت خاطر کتابداران این شهرستان را فراهم نموده و آنها را قانع سازد که در حرفه خود استوار و پایرجا باشند.

به عقیده محققان، هرگاه وضعیت شغلی شخص مطلوب و مورد رضایت نباشد موجب عدم رضایت روحی، و در نتیجه کاهش کارایی او خواهد شد. در مقابل، گسترش امکانات رفاهی و مزایای سازمانی و افزایش شرایط مطلوب جهت رشد و پیشرفت و احساس امنیت شغلی از جمله موارد مهمی است که در بالا بردن انگیزه کارکنان برای کار بهتر و بیشتر مؤثر است. از آنجایی که انگیزه اکثر کتابداران مورد مطالعه از گرایش به این حرفه علاقه شخصی بوده است، سازمان‌های مربوط باید نهایت تلاش خود را در جهت تقویت این انگیزه و پرورش استعدادها و این کارکنان به کار بندند.

اگر نیازهای کتابداران همانند گروه‌های متفاوت دیگر در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حتی ارزشی و اعتقادی بدون پاسخ روشن و قانع‌کننده مشمول مرور زمان شود و بدان پاسخی داده نشود، بیم آن می‌رود که نه تنها احساس ایثار و فداکاری، و در یک کلام وجدان‌کاری، از بین برود؛ بلکه در انجام وظایف نیز تسامح رخ دهد و پر واضح است که هر نوع سستی و تعلل در ارائه خدمات اطلاع‌رسانی موجب وارد آمدن زیان‌های جبران‌ناپذیر به جامعه علمی و فرهنگی کشور شده و سدی در برابر رشد و بالندگی ایجاد خواهد نمود و مسلماً چنین جامعه‌ای در عصر حاضر که عصر انفجار اطلاعات و پیشرفت‌های فن‌آوری است در هیچ یک از مجامع بین‌المللی سخنی برای گفتن نخواهد داشت.

بنابراین، به منظور پیشگیری از بروز چنین عواقب زیانباری سازمان‌های مرتبط با کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در کرج موظفند نهایت تلاش خود را در جهت انتخاب مدیران ذیصلاح

برای اداره کتابخانه‌ها و تأمین امکانات و شرایط مطلوب و مناسب بنمایند.

با توجه به اینکه اکثر جامعه آماری مورد مطالعه مربوط به کتابداران کتابخانه‌های حوزه کشاورزی است (نظیر دانشکده کشاورزی کرج که از قدیم‌ترین مراکز آموزشی در این زمینه است و مؤسسه اصلاح بذر و نباتات، مؤسسه تحقیقات چغندر قند، مؤسسه تحقیقات مهندسی - زراعی و...) و با در نظر گرفتن اهمیت تحقیقات کشاورزی در توسعه کشورمان و نقش اطلاع‌رسانی بهینه در پیشبرد پژوهش‌ها، این مهم باید مورد عنایت متولیان حوزه کشاورزی (وزارت کشاورزی و جهادسازندگی) قرار گیرد.

حال، براساس نتایج و یافته‌های تحقیق و پس از تمرکز و مطالعه در حوزه تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد با امید به اینکه برای تصمیم‌گیران و مدیران مؤسسات سازمان‌های علمی و فرهنگی مفید و مؤثر واقع گردد:

۱. انتشار نشریه‌ای رسمی از سوی کتابخانه مرکزی هر یک از سازمان‌های علمی و تحقیقاتی (به همت کتابداران آن سازمان) به منظور معرفی کتابخانه و افزایش اعتبار علمی و اجتماعی آن منجر به ایجاد حسن تفاهم و تشریک مساعی بین کارکنان شده و فرصتی برای ابراز خلاقیت و رشد و بالندگی آنان ایجاد خواهد نمود و این امر مستلزم حمایت قاطعانه مدیریت کتابخانه (یا معاونت پژوهشی سازمان) است.

۲. با توجه به اهمیت آموزش در بهره‌وری نیروی انسانی پیشنهاد می‌شود در هریک از سازمان‌های تحقیقاتی کمیته‌ای تشکیل و در یک زمان‌بندی مشخص مأمور تهیه برنامه‌های آموزش و تخصصی برای کارکنان بخش‌های مختلف شود در همین راستا ترغیب متخصصان شاغل در مؤسسات به تدریس در حوزه تخصصی خود در حین کار اثرات مثبت دو جانبه‌ای را هم برای مراکز و هم برای فراگیر به همراه خواهد داشت.

۳. تشکیل دوره‌های آموزشی جهت آشنایی مدیران با اهداف و خدمات کتابخانه و مرکز اطلاع‌رسانی و نیز اهمیت نیروی انسانی متخصص و... به منظور بهبود عملکرد آنان پیشنهاد می‌شود.

۴. ارتقاء باید براساس میزان کارایی، مهارت، تخصص، و تجربه افراد صورت گیرد و در این زمینه طراحی مسیر شغلی مناسب بسیار مفید خواهد بود.

۵. اتخاذ شیوه‌های صحیح ارزشیابی مداوم کارکنان و تشویق (مادی و معنوی) کارکنان کوشا.

۶. ایجاد شرایط مطلوب کاری و تعیین حقوق و مزایای مکفی برای کتابداران.

۷. به منظور پیشرفت و ایجاد اعتماد در کارکنان و نیز تصمیم‌گیری بهینه، برگزاری جلسات (با فاصله زمانی مشخص) و ایجاد امکان مذاکره و تبادل نظر میان مدیر و کارکنان بسیار مفید و

مؤثر خواهد بود.

۸. اتخاذ سبک مدیریتی صحیح از سوی مدیر و ترجیحاً سبک رفتاری کارمندگرا که با فرهنگ جامعه دانشمندان مطابقت دارد.

۹. تفویض اختیار از سوی مدیر به کارکنان موجب تقویت نوآوری، خودیادگیری، و قدرت تصمیم‌گیری می‌شود.

۱۰. تجهیز کتابخانه‌ها به نظام‌های رایانه‌ای به منظور همگامی با فن‌آوری پیشرفته اطلاع‌رسانی گام مؤثری در جهت ارتقای سطح آگاهی‌های کارکنان و ارائه خدمات بهینه و نیز افزایش میزان رضایت شغلی آنهاست.

مآخذ

۱. ابیلی، خدایار. "آموزش بهسازی نیروی انسانی: یک ضرورت سازمانی" فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش (بهار ۷۷): ۵-۱۰.
۲. امین‌پور، فاطمه فریبا "بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی آنان". پایان‌نامه فوق‌لیسانس اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۷۴.
۳. دموری، داریوش. "فشار سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی، به کجا خواهیم رفت؟" دانش مدیریت، ۳۱ و ۳۲ (بهار ۱۳۷۵): ۹۷-۱۰۳.
۴. "کابا، ابرو". رضایت شغلی کتابداران در کشورهای در حال توسعه". ترجمه اسدالله آزاد، در گزیده مقالات ایفلا ۹۵ (ترکیه ۲۰-۲۶ اوت ۱۹۹۵)، زیر نظر عباس حری. به همت تاج‌الملوک ارجمند. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۵.
5. Leckie, cloria J; Brett, Jim. "Job satisfaction of Canadian University librarians: A National survey". *College & researeh libraries*, 1 (January 1997): 31-47.
6. Santana, Martin; Robey, Daniel. "Controlling systems development: effects on job satisfaction of systems professionals". *Proceeding of the ACM SIGC PR conference 1994*. New .ork: ACM, 1994.P 184-191.