

بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل مؤثر بر آن^۱

زهره عباسی^۲

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و برخی از عوامل مؤثر بر آن انجام گرفته است. این پژوهش از نوع کار بردی می باشد و به روش پیمایشی انجام پذیرفته است. جامعه پژوهشی را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می دهند. گردآوری اطلاعات از دو طریق « توزیع پرسشنامه » و « انجام مصاحبه گروهی » انجام شده است. برای آزمون فرضیه ها از آزمون T و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد و نتایج ذیل به دست آمد:

۱- بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که با امکانات رایانه ای کار می کنند، و کتابدارانی که از امکانات رایانه ای استفاده نمی کنند تفاوت معنا دار وجود دارد.

۲- رضایت شغلی کتابدارانی که در کتابخانه های دارای مدیران متخصص کتابداری و اطلاع رسانی کار می کنند با آسانی که در کتابخانه های فاقد مدیر متخصص کتابداری و اطلاع رسانی کار می کنند تفاوت معناداری دارد.

۳- بین میزان رضایت شغلی کتابداران و عملکرد مدیریت کتابخانه ها همبستگی قوی وجود دارد.

۴- بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که موافق مدیریت متمرکز هستند و کتابدارانی که با مدیریت نیمه متمرکز دانشکده ای موافقت دارند تفاوت معناداری وجود دارد.

۵- بین رضایت شغلی کتابدارانی که در فعالیتهایی که با مراجعان سرو کار دارد یا فعالیتهای فوق برنامه، آموزشی و تبلیغاتی، مشارکت دارند با آسانی که در این نوع فعالیتهای مشارکت ندارند تفاوت معناداری وجود ندارد.

۱. مستخرج از پایان نامه به راهنمایی سرکار خانم دکتر مهری پریرخ

۲. فارغ التحصیل دوره کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه فردوسی مشهد

تعریف پژوهش

« کارایی » و « رضایت شغلی » دو موضوع مورد توجه در هر سازمان است. زیرا کارآمدی کارکنان با رضایت شغلی آنان همبسته است. یکی از عوامل مؤثر در سطح رضایت شغلی، عملکرد مدیریت کتابخانه و شیوه اداره کتابخانه ها می باشد. اگر کارکنان از عملکرد مدیریت و شیوه اداره کتابخانه ناراضی باشند تأثیر مستقیم و منفی آن را می توان بر کارکردهای کتابخانه مشاهده کرد. این تحقیق در پی آن است تا عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه های دانشگاه فردوسی را بنمایاند.

فرضیه های پژوهش

- ۱- رضایت شغلی کتابدارانی که با امکانات رایانه ای کار می کنند، نسبت به کتابدارانی که از امکانات رایانه ای استفاده نمی کنند بیشتر است.
- ۲- رضایت شغلی کتابدارانی که در کتابخانه های دارای مدیران متخصص کتابداری و اطلاع رسانی کار می کنند نسبت به سایر کتابداران بیشتر است.
- ۳- بین میزان رضایت شغلی کتابداران و عملکرد مدیریت کتابخانه رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که موافق مدیریت متمرکز هستند و کتابدارانی که با مدیریت نیمه متمرکز دانشکده ای موافقت دارند تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۵- بین رضایت شغلی کتابدارانی که در فعالیتهایی که با مراجعان سروکار دارد (یا در فعالیتهای فوق برنامه، آموزشی و تبلیغاتی) مشارکت دارند با آنانی که در این نوع فعالیتهای مشارکت ندارند تفاوت معناداری وجود دارد.

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می دهد. در این پژوهش کتابدار به کسی اطلاق می شود که در یکی از بخش های کتابخانه، اعم از امانت، سفارشات، اسناد، مرجع، فهرست نویسی و اطلاع رسانی مشغول به کار باشد و دارای پست سازمانی کتابدار باشد. تعداد جامعه مورد پژوهش از طریق سرشماری مشخص گردید.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه و مصاحبه می باشد.

چون، در این پژوهش به بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن پرداخته می شود، این عوامل به چند متغیر اصلی که در فرضیه های پژوهش نیز آورده شده تقسیم گردید، و بر اساس آنها سؤالیهای پرسشنامه طرح شد.

این متغیرها عبارتند از:

۱- متغیر وابسته یعنی (رضایت شغلی)

۲- متغیرهای مستقل شامل:

- رایانه ای شدن کارکردهای کتابخانه

- عملکرد مدیریت کتابخانه

- نوع تخصص مدیر کتابخانه

- شیوه اداره کتابخانه

- فعالیتهای فوق برنامه، آموزشی و تبلیغاتی کتابداران

چون با انجام مصاحبه می توان بهتر به زوایای گوناگون مسأله رضایت شغلی از دیدگاه کتابدارها پرداخت، از کتابدارانی که به پرسشنامه پاسخ دادند دعوت شد در صورت تمایل در مصاحبه گروهی نیز شرکت کنند.

روش های آماری در تجزیه و تحلیل داده ها

ابتدا کلیه پرسشنامه ها کد گذاری و دسته بندی شد، کلیه محاسبه ها و تدوین نمودارها به وسیله بسته بندی نرم افزاری SPSS انجام شد. سپس در تحلیل و نتیجه گیری نهایی علاوه بر داده های جمع آوری شده در پرسشنامه، از اطلاعات جمع آوری شده در مصاحبه نیز استفاده شد. جهت پاسخگویی به فرضیه های تحقیق، از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

بررسی اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که ۵۳٪ از کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد را زنان و ۴۵٪ آنها را مردان تشکیل می دهند میانگین سنی جامعه ۲۷ سال و میانگین سابقه کار آنها بالای ۱۲ سال می باشد. این مشخصه نشان دهنده بافت قدیمی و به احتمال با نگرشهای سنتی این جامعه است، و نیاز به آموزشهای مستمر و نوین را نشان می دهد. از نظر میزان تحصیلات، افراد دارای مدرک

کارشناسی با ۴۷٪ و دیپلم با ۲۹٪ بیشترین تعداد را تشکیل می‌دهند. با بررسی نوع رشته، مشخص شد که تنها نیمی از این افراد دارای مدرک کارشناسی کتابداری و اطلاع رسانی می‌باشند (۶۳٪ کل جامعه، تحصیلات رسمی در رشته کتابداری و اطلاع رسانی ندارند). با توجه به تخصصی بودن رشته، این امر باید در برنامه ریزیهای آینده مورد توجه قرار گیرد. زیرا، اگر به جذب نیروهای متخصص جهت تکمیل کادر مورد نیاز کتابخانه‌ها اهمیت داده نشود، موجب عدم ارائه خدمات صحیح به مراجعه‌کننده‌گان می‌شود.

متغیر مربوط به رضایت شغلی

بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که مهمترین عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی عبارتند از: وجود امکانات و تسهیلاتی نظیر شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار و امکانات رفاهی، دستمزد کافی و متناسب با توان و سطح تحصیلات، امکان بکار بردن شیوه‌های شخصی و کیفیت روابط بین همکاران. عدم تناسب حقوق با سطح تحصیلات، توان و تجربه باعث از بین رفتن انگیزه و علاقه به کار می‌شود. با توجه به اطلاعات نمایش داده شده در جدول (۱) مشاهده می‌شود که رضایت کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد از میزان دستمزد و شرایط فیزیکی محیط کارشان در سطحی پایین‌تر از میانگین قرار دارد. به ویژه، در مورد رضایت از دستمزد ۷۶٪ از کتابداران از میزان حقوق دریافتی خود اظهار نارضایتی کرده‌اند. با توجه به این که انحراف معیار این سؤال نیز کمتر از یک می‌باشد، نوعی اتفاق نظر در بین کتابدارها مشاهده می‌شود. نتایج تحقیق باقری (۱۳۷۸) نشان می‌دهد که میزان رضایت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی شهر کرج نیز از امکانات رفاهی، پایین‌تر از حد متوسط است و تحقیق کیل قاسمی پور (۱۳۷۶) این مسأله را در کتابخانه‌های عمومی تأیید کرده است.

همچنین، حدود نیمی از کتابداران از شرایط فیزیکی محیط کارشان از قبیل نور، صدا، تهویه، و تجهیزات اظهار نارضایتی کردند. ولی، در مورد سوال مربوط به تامین آینده شغلی نظیر بیمه و بازنشستگی بیش از نیمی از جامعه مورد پژوهش رضایت دارند. دلیل اصلی آن را نیز می‌توان در نوع استخدام افراد دانست. نتایج این پژوهش نشان داد که ۷۰٪ کتابداران کارمند رسمی دانشگاه هستند. به علاوه، همه کارکنان از امکانات بیمه و بازنشستگی برخوردار هستند.

جدول (۱): توزیع فراوانی، میانگین، نمره و انحراف معیار پاسخ سؤالهای مربوط به رضایت شغلی

شماره سؤال	کوبه های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	بی نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	نمره	میانگین	انحراف معیار
۱	از تناسب میزان حقوق با تحصیلات، توان، تجربه و مهارت کاری خود رضایت دارم	۱	۱۲	۵	۲۴	۱۹	۲	۱۷۵	۲,۱۶	۰,۹۹
		(/۱)	(/۱۵)	(/۶)	(/۵۳)	(/۲۳)	(/۲)			
۲	از امکاناتی که برای تأمین آینده شغلی من وجود دارد (نظیر بیمه، بازنشستگی و غیره) رضایت دارم	۵	۳۷	۸	۲۶	۵	۲	۲۵۴	۳,۱۴	۱,۱۳
		(/۶)	(/۴۵)	(/۱۰)	(/۳۱)	(/۶)	(/۲)			
۳	احساس می‌کنم در پیشرفت برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشگاه سهیم بوده و مستقیماً در خدمت جامعه هستم	۲۲	۴۴	۱۱	۵	۱	۰	۳۳۰	۳,۹۸	۰,۸۷
		(/۲۷)	(/۵۳)	(/۱۳)	(/۶)	(/۱)	(/۰)			
۴	از شرایط فیزیکی محیط کار (نور، صدا، تهویه، تجهیزات، و غیره) رضایت دارم	۴	۳۳	۶	۲۶	۱۳	۱	۲۳۵	۲,۸۷	۱,۲۴
		(/۵)	(/۴۰)	(/۷)	(/۳۱)	(/۱۶)	(/۱)			
۵	امکان به کار بردن شیوه های شخصی خودم (خلاصیت، نظرهای شخصی) برای انجام کار وجود دارد	۱۱	۳۴	۱۷	۱۳	۷	۱	۲۷۵	۳,۳۵	۱,۱۶
		(/۱۳)	(/۴۱)	(/۲۱)	(/۱۶)	(/۸)	(/۱)			
۶	از کیفیت روابط همکاران و تشریک مساعی آنان در موارد مختلف بایکدیگر رضایت دارم	۱۰	۳۴	۱۹	۱۲	۷	۱	۲۷۴	۳,۳۴	۱,۱۳
		(/۱۲)	(/۴۱)	(/۲۳)	(/۱۵)	(/۸)	(/۱)			
۷	به سبب حرفه ام در جمع دوستان و آشنایان از شخصیت و منزلت خوبی برخوردارم	۱۲	۴۲	۱۸	۶	۳	۲	۲۹۷	۳,۶۷	۰,۹۵
		(/۱۵)	(/۵۱)	(/۲۲)	(/۷)	(/۴)	(/۲)			
۸	به طور کلی از شغل خود احساس رضایت می‌کنم	۳۰	۳۹	۷	۴	۲	۱	۳۳۷	۴,۱۱	۰,۹۳
		(/۳۶)	(/۴۴)	(/۸)	(/۵)	(/۲)	(/۱)			

از دیگر عوامل مؤثر در رضایت شغلی، داشتن استقلال و امکان به کار بردن شیوه های شخصی و خلاقیت در محیط کار می باشد. با توجه به جدول (۱)، ۵۴٪ کتابداران مورد پژوهش در ارتباط با سؤال ۵ در مورد امکان به کار بردن شیوه های شخصی و خلاقیت با نمره ۲۷۵ و میانگین ۳/۲۵ احساس رضایت کردند.

عوامل مؤثر دیگر در رضایت شغلی، داشتن شخصیت و منزلت حرفه ای در جامعه و نیز احساس عزت نفس می باشد، که این دو عامل در سؤالی (۳ و ۷) مورد سنجش قرار گرفته است. جامعه مورد پژوهش در هر دو مورد با میانگین و نمره نسبتاً خوبی از این عوامل اظهار رضایت نمودند. حدود ۸۰٪ کتابداران، خود را در برنامه های پژوهشی و آموزشی دانشگاه سهیم دانستند، که این امر در تقویت میزان رضایت شغلی آنان نقش مهمی ایفا می کند و نشان می دهد که کتابداران به اهمیت کاری که انجام می دهند آگاهی دارند. چون کتابخانه یکی از ارکان اصلی آموزش و پژوهش است و در ارتباط تنگاتنگ با گروه های آموزشی می باشد و پیامدهای کم توجهی به آن به طور مستقیم بر آموزش تأثیر خواهد گذاشت، توجه به بالا بردن انگیزه های شغلی کتابداران، که وظیفه بر آوردن نیازهای اطلاعاتی جامعه پژوهشگر دانشگاهی را بر عهده دارند، گام مؤثری در تحقق اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه خواهد بود. همچنین، داشتن احساس منزلت اجتماعی نیز در ایجاد رضایت از کار تأثیر گذار است. این عامل در بیشتر پژوهشهای مربوط به رضایت شغلی کتابداران تأیید شده است، (Horenstien, 1993)، (Lifer, 1994)، (Leckie and brette, 1997)، (Gordon and nesbiette, 1999).

عامل مؤثر دیگر در رضایت شغلی، کیفیت روابط همکاران در محیط کار می باشد. همانگونه که زالست (۱) (۱۹۵۱) و اسلو کام (۲) (۱۹۷۲) تأکید نمودند (نقل از اشراقی، ۱۳۷۷، ص ۶۶، ۶۷) وجود همکاران صمیمی، یک عامل مهم رضایت شغلی برای کارکنان است. انسانها دوست دارند زمانی را به گفتگو با سایر همکاران در محیط کار اختصاص دهند. کارکنانی که به همکاران خود علاقه دارند آنها را کمک مؤثری در پیشبرد امور می دانند و احساس می کنند که به عنوان یک گروه صمیمی و یکپارچه هستند و رضایت شغلی بیشتری دارند. اطلاعات جدول شماره (۱) نیز نشان می دهد که ۵۲٪ کتابداران دانشگاه فردوسی از کیفیت روابط با همکاران خود احساس رضایت می کنند (سؤال ۶). در عین حال،

توجه به انحراف معیار برابر ۱/۱۴ نشان دهنده پراکندگی نظرات کتابداران در این زمینه می باشد. سوال سی و شش (۳۶) پرسشنامه که رضایت کلی کتابداران را مورد پرسش قرار داده است نشان می دهد که علی رغم پراکندگی پاسخ به سوالهای دیگر، بیش از ۸۳٪ کتابداران از حرفه خود احساس رضایت می کنند و تنها ۲٪ کتابداران -گزینه کاملاً مخالف را برگزیده اند.

متغیر رایانه ای شدن کارکردهای کتابخانه

با توجه به رشد روز افزون انتشارات و اطلاعات و با توجه به پیشرفت های گسترده در زمینه های مختلف اطلاع رسانی، استفاده از فناوریهای جدید در کتابخانه ها به ویژه کتابخانه های دانشگاهی امری اجتناب ناپذیر است. از آن جا که، کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد نیز گامهای مؤثری در جهت استفاده از فناوری نوین در انجام کارکردهای کتابخانه برداشته، ضروری است اثر آن بر میزان رضایت شغلی کتابدارانی که از رایانه استفاده می کنند مورد پژوهش قرار گیرد. زیرا، وقتی افرادی که با فناوریهای جدید کار می کنند دیدگاه مثبتی نسبت به آن داشته باشند موجب بهره وری بیشتر از آن و ارائه خدماتی با کیفیت بهتر خواهد شد. نظر به اینکه این پژوهش در صدد بررسی تأثیر رایانه ای شدن کارکردهای کتابخانه بر رضایت شغلی می باشد سؤلهایی در این ارتباط مطرح شد که اطلاعات آن در جدول (۲) موجود می باشد. مجموع نسبت درصد پاسخهای "موافقم" و "کاملاً موافقم" به عنوان پاسخهای موافق و مجموع نسبت درصد "مخالفم" و "کاملاً مخالفم" به عنوان مخالف در نظر گرفته شد.

پاسخ‌های داده شده به پرسشهای مربوط به رایانه‌ای شدن کارکردهای کتابخانه در جدول (۲) ارائه شده است.

مشاهده می‌کنیم که انحراف معیار و پراکندگی پاسخها در چهار سوال (۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱) کمتر از یک می‌باشد که نشان دهنده پراکندگی کمتر نظرات کتابداران در مورد این سوالها می‌باشد.

جدول (۲): توزیع فراوانی، میانگین، نمره و انحراف معیار پاسخ سوالهای مربوط به رایانه‌ای شدن کارکردهای کتابخانه

شماره سوال	کوبه های سوال	کاملاً موافقم	موافقم	بی نظر	مخالقم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	نمره	میانگین	انحراف معیار
۸	با رایانه‌ای شدن کتابخانه میزان رقابت صحیح و سالم بین من و همکارانم بیشتر شده است	۷ (٪۸)	۲۹ (٪۳۵)	۳۵ (٪۴۲)	۸ (٪۱۰)	۱ (٪۱)	۳ (٪۴)	۲۷۲	۳,۴۱	۰,۸۴
۹	با رایانه‌ای شدن کتابخانه میزان فرصت برای رشد مهارتهای شخصی و بروز استعداد و خلاقیت بیشتر شده است	۱۴ (٪۱۷)	۳۷ (٪۴۴)	۱۸ (٪۲۲)	۱۰ (٪۱۲)	۱ (٪۱)	۳ (٪۴)	۲۹۳	۳,۶۶	۰,۹۵
۱۰	با رایانه‌ای شدن کتابخانه احساس ثبات و امنیت شغلی کمتری می‌کنم	۰	۹	۲۴	۳۶	۱۲	۲	۲۹۴	۳,۶۲	۰,۸۷
۱۱	با رایانه‌ای شدن کتابخانه احساس می‌کنم عضوی از یک گروه تخصصی هستم	۹ (٪۱۱)	۳۹ (٪۴۷)	۲۱ (٪۲۵)	۹ (٪۱۱)	۲ (٪۲)	۳ (٪۴)	۲۸۷	۳,۵۵	۰,۹۳
۱۲	فکر می‌کنم که با عدم توانایی در استفاده از رایانه احساس احترام کمتری نسبت به خود پیدا کرده‌ام	۴ (٪۵)	۱۰ (٪۱۲)	۲۷ (٪۳۳)	۳۱ (٪۳۷)	۹ (٪۱۱)	۲ (٪۲)	۲۷۴	۳,۳۸	۱,۰۱
۱۳	آموزش ارائه شده در کتابخانه جهت استفاده از رایانه را برای خود کافی می‌دانم	۲ (٪۴)	۲۱ (٪۲۵)	۱۲ (٪۱۵)	۳۲ (٪۳۹)	۱۳ (٪۱۶)	۲ (٪۲)	۲۱۲	۳,۶۲	۱,۱۵

۴۲٪ (مجموع پاسخهای موافقم و کاملاً موافقم به سوال ۸) کتابداران معتقدند با رایانه‌ای شدن امور کتابخانه میزان رقابت صحیح و سالم آنها بیشتر شده است. ۶۱٪ (مجموع پاسخهای موافقم و کاملاً موافقم به سوال ۹) کتابداران معتقدند که با رایانه‌ای شدن میزان فرصت برای رشد مهارت‌های شخصی و بروز استعداد و خلاقیت‌ها بیشتر شده است. ۵۷٪ احساس می‌کنند که با رایانه‌ای شدن عضوی از یک گروه تخصصی هستند (سوال ۱۱). ۵۸٪ (مجموع پاسخهای مخالفم و کاملاً مخالفم به سوال ۱۰) مخالف این نظر هستند که با رایانه‌ای شدن، میزان ثبات و امنیت شغلی آنان کمتر می‌شود و نیز مخالف این هستند که با عدم توانایی در استفاده از رایانه احساس احترام کمتری نسبت به خود دارند (سوال ۱۲).

از تنها عاملی که اظهار نارضایتی کردند میزان آموزشهای ارائه شده در زمینه استفاده از رایانه می‌باشد. ۵۵٪ کتابداران آموزشهای ارائه شده را کافی ندانستند.

نتایج این پژوهش تا اندازه زیادی شبیه نتایج پژوهش پالمینی (Palmini, 1994) می‌باشد که اثر رایانه‌ای شدن کتابخانه را بر رضایت شغلی کتابداران دانشگاه ویسکانسین مورد بررسی قرار داد. محقق در تحقیق یاد شده انتظار داشت که چون بیش از ۸۰٪ پاسخ دهنده‌ها دارای سابقه کار بیش از ۵ سال هستند در انطباق با شرایط جدید دچار مشکل خواهند بود. لیکن نتایج پژوهش نشان داد که کتابداران، رایانه‌ای شدن را به عنوان یکی از نیازهای حرفه‌ای در عصر حاضر دانسته و تنها ۱۳٪ رضایت شغلی خود را کمتر از قبل از زمان رایانه‌ای شدن کتابخانه ارزیابی کردند.

تنها تفاوت این بود که ۶۲٪ از پاسخ دهندگان تحقیق پالمینی، آموزشهای ارائه شده را برای استفاده از رایانه کافی می‌دانستند که نشان دهنده اهمیت دادن مدیران آن دانشگاه به آموزش کافی در مورد به کار بردن فناوری جدید بود. نتایج به دست آمده از پژوهشهای مشابه، (Lifer, 1994) نشان داد که ۸۵٪ کتابداران معتقدند فناوریهای جدید، تأثیر مثبتی بر میزان رضایت شغلی آنها داشته است. نیز نشان داد ۹۱٪ کتابداران آمریکایی از فرصتهای ایجاد شده جهت آموزش و رشد حرفه‌ای رضایت دارند و تنها تعداد بسیار اندکی از انزوای حرفه‌ای خود در اثر پیشرفت فناوری احساس نگرانی می‌کنند. همچنین گوردن و نسبیت (Gordon and nesbiette, 1999) (Rennen, 1998) نیز در پژوهش خود دریافتند که کتابداران و به ویژه کتابدارانی که تازه فارغ التحصیل می‌شوند امکان به کارگیری فن آوریهای جدید را از علل گرایش به این حرفه می‌دانند.

به طور کلی می‌توان دریافت که فناوری نوین چالش جدیدی را برای کتابداران بوجود آورده است.

با وجودی که فراگیری استفاده از رایانه برای ذخیره و بازیابی اطلاعات بسیار وقت گیر و ممکن است برای برخی از کتابداران مشکل باشد، اما اکثر کتابداران از رایانه‌ای شدن امور، اظهار خشنودی کرده و این امر اثر مثبتی بر رضایت شغلی آنها دارد. اگرچه گزارش سالانه کتابخانه مرکزی دانشگاه مشهد در سال ۷۸ حاکی از آن است که ۸ کلاس در زمینه‌های مختلف برای کتابداران برگزار شده و ۵۸ نفر از ۱۳ کتابخانه دانشگاه در آن ثبت نام کردند و همچنین در سال ۷۹ نیز کلاس آموزش استفاده از سیستم رایانه‌ای در ۲ گروه و آموزش نمایه سازی در ۱ گروه (در مجموع ۴۶ نفر) برگزار شد، ولی به دلیل آنکه همه کتابداران در این کلاسها شرکت نکرده‌اند و همه روزه نیز تحولات جدیدی در حوزه کتابداری و اطلاع رسانی رخ می‌دهد، ضروری است که مسوولان کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد برای آموزشهای ضمن خدمت اهمیت بیشتری قائل شوند.

متغیر مربوط به عملکرد مدیریت کتابخانه

کارایی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و موثر منابع انسانی بستگی دارد. مدیران باید به دانش و بینش لازم برای مواجهه با مشکلات کارکنان و حل آنها مجهز گردند. امروزه یکی از موضوعهای مورد توجه مدیریت علمی، ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار و بهره‌گیری بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. مدیریت، عاملی مؤثر در میزان رضایت شغلی کارکنان است. برای پی بردن به تفاوت یک سازمان خلاق و غیر خلاق باید به سبک مدیریت آن توجه نمود. مدیر خلاق نمی‌تواند محدود به استفاده از شیوه‌های سنتی و معمول باشد، بلکه سبکی را برای مدیریتی بر می‌گزیند که منجر به ایجاد محیطی گردد که روح ابتکار و نوآوری در آن حاکم باشد. برای ایجاد چنین سبکی به مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریهای حرفه‌ای، آگاهی داشتن از مشکلات کارکنان، داشتن نظام کنترل، ارزیابی و پاداش موثر توجه می‌شود. برای بررسی این موارد، سوالهایی با استفاده از شیوه لیکرت ارائه شده که نتایج آن را در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌کنید.

جدول (۳) توزیع فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین، نمره و انحراف معیار پاسخ‌های داده شده به سؤالات

مربوط به عملکرد مدیریت

شماره سؤال	کوبه‌های سؤال	کاملاً موافقم	کاملاً مخالفم	بی نظرم	مخالفم	کاملاً موافم	کاملاً مخالفم	بی نظرم	مخالفم	میانگین	انحراف معیار
۱۴	در صحبت با مدیر و سرپرستان کتابخانه احساس آزادی و راحتی کامل می‌کنم	۱۶ (٪۱۹)	۳۰ (٪۳۶)	۷ (٪۸)	۱۸ (٪۲۲)	۷ (٪۸)	۷ (٪۸)	۵ (٪۶)	۲۴۴	۲,۳۸	۱,۲۹
۱۵	سرپرست کتابخانه به کارهای کارکنان ارج می‌نهد و تبعیضی بین آنها قائل نیست	۵ (٪۶)	۲۱ (٪۲۵)	۱۴ (٪۱۷)	۲۸ (٪۳۴)	۱۵ (٪۱۸)	۰	۰	۲۲۲	۲,۶۷	۱,۲۱
۱۶	کارکنان کتابخانه در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارشان مشارکت داده می‌شوند	۹ (٪۱۰)	۳۱ (٪۳۷)	۱۶ (٪۱۹)	۱۷ (٪۲۱)	۸ (٪۱۰)	۲ (٪۲)	۰	۲۵۹	۲,۲۰	۱,۱۹
۱۷	مدیر کتابخانه کارکنان را از برنامه و تصمیم‌های خود آگاه می‌سازد	۱۳ (٪۱۶)	۳۱ (٪۳۷)	۱۵ (٪۱۸)	۱۶ (٪۱۹)	۷ (٪۸)	۱ (٪۱)	۰	۲۷۲	۲,۳۳	۱,۲۱
۱۸	مدیر کتابخانه از مشکلات کاری کارکنان آگاهی کامل دارد	۱۳ (٪۱۶)	۱۵ (٪۱۸)	۱۱ (٪۱۳)	۳۱ (٪۳۷)	۱۱ (٪۱۳)	۲ (٪۲)	۰	۲۳۱	۲,۸۵	۱,۳۲
۱۹	مدیر کتابخانه برای رسیدن به اهداف سازمان بر مهارت و توانایی‌های کارکنان تأکید می‌ورزد	۱۴ (٪۱۷)	۳۸ (٪۴۶)	۱۳ (٪۱۶)	۶ (٪۷)	۱۰ (٪۱۲)	۲ (٪۲)	۰	۲۸۳	۳,۴۹	۱,۲۳
۲۰	ارزشیابی و ارتقای شغلی در کتابخانه‌ای که من کار می‌کنم، عادلانه و بر حسب توانایی افراد است	۴ (٪۵)	۱۸ (٪۲۲)	۱۸ (٪۲۲)	۲۳ (٪۲۸)	۱۹ (٪۲۳)	۱ (٪۱)	۰	۳۱۱	۲,۵۷	۱,۲۱
۲۱	رفتارهای خلاق و نوآوری‌های کارکنان مورد استقبال و تشویق قرار می‌گیرد	۸ (٪۱۰)	۳۱ (٪۳۵)	۱۷ (٪۲۱)	۲۷ (٪۳۳)	۸ (٪۱۰)	۲ (٪۲)	۰	۲۳۷	۲,۹۳	۱,۱۸
۲۲	کارهای روزانه مرتب مورد کنترل و ارزیابی قرار می‌گیرد	۴ (٪۵)	۲۲ (٪۲۷)	۱۹ (٪۲۳)	۲۷ (٪۳۳)	۶ (٪۷)	۵ (٪۶)	۰	۲۳۵	۲,۸۸	۱,۰۷
۲۳	مسائل و مشکلات با کارکنان مطرح و برای پیدا کردن راه‌حلهای مناسب، تشویق مساعی می‌شود	۶ (٪۷)	۳۰ (٪۳۶)	۱۸ (٪۲۲)	۲۲ (٪۲۷)	۵ (٪۶)	۲ (٪۲)	۱ (٪۱)	۲۵۳	۳,۱۲	۱,۰۹
۲۴	اگر به جای مدیر کتابخانه بودم رفتار وی را با کارکنان تکرار می‌کردم	۴ (٪۵)	۱۳ (٪۱۶)	۲۲ (٪۲۷)	۲۱ (٪۲۵)	۲۱ (٪۲۵)	۰	۰	۲۰۱	۲,۴۸	۱,۱۸
۲۵	تقسیم وظایف و اختیارات در کتابخانه به نحوی صورت گرفته است که از تکرار و تداخل آنها جلوگیری می‌شود	۷ (٪۸)	۲۸ (٪۳۴)	۱۵ (٪۱۸)	۲۰ (٪۲۴)	۱۰ (٪۱۲)	۳ (٪۴)	۰	۲۴۲	۳,۰۲	۱,۲۱

جدول (۲) نشان می‌دهد که جامعه مورد پژوهش از برخی از عملکردهای مدیریت کتابخانه‌ها، احساس رضایت نمی‌کنند: ۵۲٪ کتابداران (سوال ۱۵) معتقدند که در محیط کارشان تبعیض وجود دارد، ۵۰٪ از کتابداران (سوال ۱۸) احساس می‌کنند مدیر کتابخانه از مشکلات کاری آنان آگاهی ندارد. ۵۱٪ (سوال ۲۰) معتقدند که ارزیابی و ارتقاء در کتابخانه، آنها عادلانه صورت نمی‌گیرد. ۴۳٪ (سوال ۲۱) از کتابداران معتقدند که رفتارهای خلاق آنها مورد استقبال و تشویق قرار نمی‌گیرد. ۴۰٪ (سوال ۲۲) نیز اعتقاد دارند که کنترل و ارزیابی به صورت مستمر بر کارها وجود ندارد. ۳۶٪ (سوال ۲۵) کتابدارها اظهار داشتند که تقسیم وظایف و اختیارها در کتابخانه به گونه‌ای صورت نگرفته است که از تکرار و تداخل آن جلوگیری شود. ۵۰٪ (سوال ۲۴) از کتابداران حاضر نیستند، اگر به جای مدیر کتابخانه قرار گیرند، رفتار وی را با کارکنان تکرار کنند و در مقابل فقط ۲۱٪ موافق و حاضر به تکرار رفتار مدیر خود با کارکنان می‌باشند و این در حالی است که از این تعداد نیز تنها ۵٪ با تکرار رفتار وی گزینه "کاملاً موافقم" را برگزیده‌اند. نمره این سوال یعنی سوال (۲۴) بعد از نمره سوال شماره (۱) که مربوط به رضایت از دستمزد بود پایین‌ترین نمره را بین سؤالات به خود اختصاص داده است. البته این نکته را نیز نباید از نظر دور داشت که ۴۸٪ (سوال ۱۶) از کتابداران معتقدند که در تصمیم‌گیریهای مربوط به کتابخانه مشارکت داده می‌شوند و ۵۳٪ (سوال ۱۷) نیز اظهار داشتند که مدیر کتابخانه آنها را از تصمیم‌گیریهای مطلع می‌کند. البته، با نگاهی به میانگین و انحراف معیار سؤالات این متغیر، پراکنده‌گی نظرات کتابداران کاملاً مشهود است، و نیز تعداد افرادی که به سؤالات این متغیر پاسخ "بی‌نظر" داده‌اند نیز نسبتاً زیاد است که خود جای تأمل دارد. و ممکن است بتوان آن را نشانی از خودسانسوری کتابداران در مقابل این گزینه‌ها و یا بی‌توجهی آنان به وضعیت موجود دانست که این روحیه برای حرفه پویای کتابداری به خصوص در دنیای متحول کنونی مناسب نیست.

متغیر مربوط به نوع تخصص مدیر کتابخانه

آشکار است که سازمانها و بخشهای مختلف تخصصی نیازمند مدیران آگاه، متخصص و دارای صلاحیت حرفه‌ای در اداره آن سازمان می‌باشند. در همین راستا، کتابخانه‌ها نیز نیازمند مدیران متخصص و دارای صلاحیت و آشنا به اداره کتابخانه هستند، تا در راه نیل به هدف اصلی خود موفق گردند. بر اساس اطلاعات به دست آمده، برخی از کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد دارای مدیرانی هستند که تخصصی غیر از تخصص کتابداری و اطلاع رسانی دارند و این امر می‌تواند بر میزان رضایت

شغلی کتابداران تأثیر گذار باشد. در پژوهش حاضر با طرح چند سؤال، نظر پاسخ دهندگان نسبت به این مسأله مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۴) آورده شده است.

جدول (۴): توزیع فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین، نمره، و انحراف معیار پاسخ سؤالهای مربوط به نوع تخصص سرپرست کتابخانه

شماره سؤال	گویه های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	بی نظر	مخالقم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	نمره	میانگین	انحراف معیار
۲۶	نوع تخصص و حرفه مسولان کتابخانه تأثیری در رشد و تحول و بهره وری بیشتر از فعالیتهای کتابخانه ندارد	(/۴)	(/۱۳)	(/۱۲)	(/۳۰)	(/۲۷)	۳	۳۱۰	۳.۸۷	۱.۱۸
۲۷	در صورتی که مسولان کتابخانه متخصص کتابداری نباشند به ارزشهای کتابداران پی نمی برند	(/۵۱)	(/۲۹)	(/۷)	(/۷)	(/۱)	۴	۳۳۷	۴.۲۷	۰.۹۸
۲۸	سرپرست کتابخانه تخصص حرفه ای لازم را دارد و به کارکردهای کتابخانه آگاهی دارد	(/۲۸)	(/۳۴)	(/۱۵)	(/۱۵)	(/۱۷)	۱	۲۸۰	۳.۴۱	۱.۴۷
۲۹	مسولان (معاون کتابخانه) تخصص حرفه ای لازم را دارد و به کارهای کتابخانه آگاهی دارد	(/۱۹)	(/۴۱)	(/۱۸)	(/۱۵)	(/۵)	۲	۲۸۹	۳.۵۷	۱.۱۲

اطلاعات جدول (۴) نشان می دهد که ۶۷٪ (مجموع پاسخهای "مخالقم" و "کاملاً مخالفم" به سؤال ۲۶ پرسشنامه) کتابداران معتقدند که نوع تخصص مدیر کتابخانه در بهره وری بیشتر از فعالیتهای کتابخانه مؤثر است. ۸۰٪ (مجموع پاسخهای "موافقم" و "کاملاً موافقم" به سؤال ۲۷ پرسشنامه) عقیده دارند که اگر مدیر کتابخانه دارای تخصص کتابداری نباشد به ارزشهای کتابداران پی نمی برد. با توجه به انحراف معیار و میانگین پاسخ سؤال (۲۷) می توان به یک اتفاق نظر به نسبت قوی در این زمینه رسید. زیرا، اگر چه نمره (جمع کل پاسخها) به این سؤال برابر با نمره (جمع کل پاسخها) به سؤال (۳۶) که رضایت کلی را می سنجد، می باشد ولی تا حدی میانگین آن از پاسخ بقیه سوالها بیشتر و انحراف معیار آن کمتر از یک است که نشان دهنده پراکندگی کمتر بین نظرات کتابداران در این زمینه می باشد. بسیاری از شرکت کنندگان در این پژوهش، در پاسخ به سوالهای باز، یکی از دلایل عدم رضایت خود را نداشتن مدیری متخصص که به ارزش کار کتابدار پی ببرد بیان کردند. اگر چه در پاسخ به سؤال

(۲۸) بیش از ۶۰٪ کتابداران اظهار داشتند که سرپرست کتابخانه، آنها تخصص حرفه‌ای لازم را دارد، ولی با توجه به تعریف ارائه شده در پیش نویس استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی که متخصص کتابداری، فردی دارای مدرک دکترا، کارشناسی ارشد و یا کارشناس کتابداری با بیش از ۸ سال سابقه کار در کتابخانه‌های دانشگاهی تعریف شده، پاسخها نشان دهنده این مسأله است که به احتمال، برخی از کتابداران بدون توجه به این تعریف به این سؤال پاسخ دادند. با توجه به اطلاعات بدست آمده از ۱۵ کتابخانه دانشگاه فردوسی، فقط در یک کتابخانه، سرپرست دکتری کتابداری است، در یک کتابخانه دیگر مسئول کتابخانه فوق لیسانس و در چند کتابخانه مسئول کتابخانه کارشناس کتابداری با کمتر از ۸ سال سابقه کار می‌باشد. به این ترتیب، فقط در ۲ کتابخانه سرپرست، متخصص است.

متغیر مربوط به شیوه اداره کتابخانه

چون در این پژوهش یکی از فرضیه‌ها به شیوه اداره کتابخانه و رابطه آن با رضایت شغلی مربوط می‌شد، این امر با دو سؤال در پرسشنامه مطرح شد که در جدول (۵) ارایه شده است.

منظور از شیوه اداره کتابخانه، همان گونه که در فصل اول بیان شد براساس پیش نویس استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران (تعاونی، ۱۳۷۴، ص ۶۱) عبارت است از: الف- اداره کتابخانه به شیوه متمرکز (یعنی اداره کلیه کتابخانه‌های دانشگاه، تحت مدیریتی واحد) ب- اداره کتابخانه به شیوه نیمه متمرکز (یعنی شیوه‌ای که در آن برخی از کارهای کتابخانه به صورت مستقل انجام پذیرد و برخی از کارها نیز به صورت متمرکز در کتابخانه مرکزی دانشگاه انجام گیرد).

جدول (۵): توزیع فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین، نمره و انحراف معیار پاسخ سؤالاتی مربوط به شیوه

اداره کتابخانه

شماره سوال	کوبه‌های سوال	کاملاً موافقم	موافقم	بی نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	بی	نمره	میانگین	انحراف معیار
۳۰	از شیوه اداره کتابخانه به صورت دانشکده‌ای و نیمه متمرکز رضایت دارم	۱۶ (۱۹٪)	۲۸ (۳۴٪)	۲۴ (۲۹٪)	۷ (۸٪)	۳ (۴٪)	۵ (۶٪)	۲۸۱	۲،۶۰	۱،۰۴
۳۱	مایلم کتابخانه‌های دانشگاه به شیوه‌ای متمرکز و تحت مدیریتی واحد اداره شوند	۱۲ (۱۵٪)	۱۸ (۲۲٪)	۱۹ (۲۳٪)	۱۸ (۲۲٪)	۱۵ (۱۸٪)	۱ (۱٪)	۲۴۰	۲،۹۳	۱،۳۳

اطلاعات ارائه شده در جدول (۵) نشان می‌دهد که کتابداران از شیوه اداره کتابخانه به صورت دانشکده‌ای و نیمه متمرکز رضایت بیشتری دارند. تنها ۱۲٪ مخالف این شیوه اداره هستند. در مقابل ۳۰٪ مخالف اداره کتابخانه به شیوه متمرکز و تحت مدیریت واحد هستند. همانگونه که میزان نمره، میانگین و انحراف معیار سؤال (۳۱) نشان می‌دهد، در مقایسه با پاسخهای دریافت شده در مورد سؤال (۳۰) موافقت بیشتری در مورد اداره نیمه متمرکز کتابخانه‌ها وجود دارد. البته درصد قابل توجهی یعنی ۲۹٪ از کتابداران به سؤال (۳۰) و ۲۳٪ به سؤال (۳۱) پاسخ بی‌نظر را برگزیده‌اند که این امر نشان می‌دهد که درصد قابل توجهی از جامعه کتابداران نسبت به این امر بی‌تفاوت بوده و یا به دلیل آن که به غیر از شیوه‌ای که کتابخانه محل خدمت آنها اداره می‌شود شیوه دیگری را تجربه نکرده‌اند نتوانسته‌اند نظر قطعی خود را ابراز کنند. نتایج به دست آمده از بررسی پاسخهای داده شده به سوال (۹) از پرسشنامه

"ب" تأیید دیگری است بر میزان رضایت بیشتر کتابداران از شیوه اداره کتابخانه به صورت نیمه متمرکز و دانشکده‌ای، در این سؤال شیوه اداره کارکردهای مختلف کتابخانه به صورت متمرکز یا نیمه متمرکز مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج به دست آمده در جدول (۷) مشاهده می‌شود و در کتابخانه دانشکده انجام دهند. تنها فعالیت‌هایی را که تمایل به انجام آن به صورت متمرکز بیشتر است عبارتند از فهرست نویسی با اکثریت ۹۲٪ و نمایه سازی با ۷۲٪ و برنامه ریزی و خط مشی با ۴۵٪. نکته‌ای که باید در توضیح جدول (۶) داده شود این است که انحراف معیار پاسخها در همه موارد کمتر از یک می‌باشد که نشان دهنده پراکندگی کمتر بین نظرات کتابداران می‌باشد.

جدول (۶): توزیع فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار پاسخها به سؤلهای انواع روشهای اداره کتابخانه در کارکردهای مختلف

فعالیت	متمرکز	نیمه متمرکز	مستقل	بی پاسخ	میانگین	انحراف معیار
فهرست نویسی	۷۶	۰	۳	۴	۱/۰۸	٪۳۸
	٪۹۲	٪۰	٪۴	٪۵		
انتخاب منابع	۱۴	۹	۵۵	۵	۲/۵۳	٪۷۸
	٪۲۰	٪۱۱	٪۶۹	٪۶		
سفارش منابع	۲۴	۱۳	۴۰	۶	۲/۲۱	٪۸۹
	٪۲۹	٪۱۶	٪۴۸	٪۷		
نمایه سازی اسناد	۶۰	۶	۱۰	۷	۱/۳۳	٪۷۰
	٪۷۲	٪۷	٪۱۲	٪۸		
اطلاع رسانی	۲۲	۲۶	۲۷	۸	۲/۰۷	٪۸۱
	٪۲۷	٪۳۱	٪۳۳	٪۱۰		
استخدام کارکنان	۲۶	۱۴	۳۷	۶	۲/۱۴	٪۹۰
	٪۳۱	٪۱۷	٪۴۵	٪۷		
نظارت بر اجرای امور	۲۲	۲۲	۲۸	۹	۲/۰۷	٪۸۴
	٪۲۸	٪۲۷	٪۳۴	٪۱۱		
برنامه ریزی و خط مشی	۳۷	۱۷	۱۹	۱۰	۱/۷۵	٪۸۵
	٪۴۰	٪۲۱	٪۲۳	٪۱۲		

متغیر مربوط به فعالیت های فوق برنامه، آموزشی و تبلیغاتی

نباید از نظر دور داشت که برگزاری کلاسهای باز آموزی، دوره های کوتاه مدت آموزشی در حوزه های تخصصی و نیز برگزاری همایش های گوناگون از جمله امکاناتی است که یک سازمان در راستای دستیابی به هدفهای خود می تواند فراهم نماید، زیرا شرکت در اینگونه نشست ها فرصت کافی برای تبادل افکار با اندیشمندان آن حوزه و کسب آگاهی از اطلاعات جدید، تجربه ها و پیشرفت های نوین را برای کارکنان فراهم می آورد. داشتن فعالیتهای متنوع در محیط کار یکی از عوامل موثر در ایجاد

رضایت شغلی می‌باشد (هاکمن، اولدهام، جانسون و پوردی، ۱۹۷۵، نقل از هاروی، ۱۳۷۷، ص ۶۴۱). در این پژوهش انجام فعالیت‌های فوق برنامه، آموزشی و تبلیغاتی به عنوان عوامل مؤثر در تقویت روحیه کارکنان و نیز عوامل مؤثر در بالا بردن میزان رضایت شغلی فرض شده است. برای اثبات آن چند سؤال در پرسشنامه «الف» و چند سؤال کنترلی در پرسشنامه «ب» مطرح شد که نتایج آن در جدول (۷) و جدول‌های (۸ و ۹) ارائه شده است.

جدول (۷): توزیع فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین، نمره و انحراف معیار پاسخ سؤالی‌های مربوط به فعالیت‌های فوق برنامه

شماره سؤال	گویه‌های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	بی نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	نمره	میانگین	انحراف معیار
۳۲	کلاسهای برگزار شده موجب ارتقا سطح فکری و مهارت کارکنان بوده است	۲۳ (۷۲۸٪)	۴۵ (۵۴٪)	۷ (۸٪)	۴ (۵٪)	۲ (۲٪)	۲ (۲٪)	۲۲۶	۴/۰۲	۰/۸۹
۳۳	برگزاری همایش‌ها، سمینارها و جلسات در حوزه کتابداری از طریق سازمان متبوع در ارتقا سطح فکری من تأثیر داشته است	۳۰ (۳۶٪)	۲۶ (۴۲٪)	۱۲ (۱۵٪)	۲ (۲٪)	۲ (۲٪)	۱ (۱٪)	۳۳۶	۴/۱۰	۰/۹۱
۳۴	در فعالیتهای انتشاراتی، تبلیغاتی مربوط به کتابخانه از قبیل تهیه بروشور، کتابچه‌های راهنما، شناسایی کتابخانه به کاربران، انجام خدمات آگاهی رسانی جاری و غیره شرکت می‌نمایم	۱۷ (۲۱٪)	۳۴ (۴۱٪)	۱۷ (۲۱٪)	۶ (۷٪)	۷ (۸٪)	۲ (۲٪)	۲۹۱	۳/۵۹	۱/۱۶
۳۵	علاقه مندم در برگزاری همایش‌ها، نمایشگاهها و جلسه‌ها و غیره شرکت کنم	۲۲ (۳۹٪)	۳۶ (۴۳٪)	۱۰ (۱۲٪)	۲ (۲٪)	۱ (۱٪)	۲ (۲٪)	۳۳۹	۴/۱۹	۰/۸۴

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول (۷) چنین به نظر می‌رسد که کتابداران دانشگاه فردوسی تمایل زیادی به داشتن پویایی و فعالیت‌های فوق برنامه در محیط کار دارند. به طوری که ۸۲٪ کتابداران معتقدند که برگزاری کلاسهای آموزشی موجب ارتقا سطح فکری و مهارت آنها شده است. ۸۰٪ (مجموع پاسخ "موافقم" و "کاملاً موافقم" به سؤال ۳۳) کتابداران اظهار داشتند که برگزاری همایش‌ها در حوزه کتابداری در ارتقا سطح فکری آنان تأثیر داشته است. ۸۲٪ (مجموع پاسخ "موافقم" و "کاملاً موافقم" به سؤال ۳۵) علاقمندی خود را به شرکت در برگزاری همایش‌ها، نمایشگاهها و جلسه‌های حرفه‌ای اعلام کردند. نمرات و میانگین بالای این سؤالاها و نیز انحراف معیار کمتر از یک نشان دهنده این

- نکته است که کتابداران تعاملی به رکود ندارند و مایلند در محیطی پویا و خلاق فعالیت داشته باشند.
- برای این که ببینیم تا چه میزان کتابداران در عمل در این فعالیتها شرکت کردند پاسخهای سؤالیهای (۴-۸) پرسشنامه «ب» به صورت جدولهای شماره (۸ و ۹) ارائه می شود
- ۴ - چند بار در ماه در جلسات مربوط به مسائل حرفه ای شرکت می کنید؟
- ۵ - در طول سال گذشته در چند همایش یا نشست حرفه ای در سطح ملی، استانی، دانشگاهی شرکت کرده اید؟
- ۶ - در چند کلاس آموزشی در سال گذشته شرکت کرده اید؟
- ۷ - چند کتاب و مقاله حرفه ای در سال مطالعه می کنید؟
- ۸ - در برگزاری چند کلاس، نمایشگاه و همایش در سه سال اخیر شرکت داشته اید؟

جدول (۸): توزیع فراوانی و فراوانی نسبی میزان مطالعه کتاب و مقاله حرفه ای و میزان شرکت در برگزاری

نمایشگاه، کلاس یا همایش در طول سال

عنوان	هیچ	۱-۳	۲-۵	۵-۱۰	بیش از ۱۰	بی پاسخ
میزان فراوانی مطالعه کتاب و مقاله حرفه ای در سال	۱۸ /۲۲	۲۷ /۳۳	۱۳ /۱۶	۱۲ /۱۵	۱۱ /۱۳	۲ /۲
میزان فراوانی شرکت در برگزاری نمایشگاه، کلاس یا همایش در سال گذشته	۲۲ /۲۸	۳۲ /۳۹	۱۵ /۱۸	۸ /۱۰	۳ /۴	۲ /۲

جدول (۹): توزیع فراوانی و فراوانی نسبی میزان شرکت در جلسات حرفه ای در طول ماه، و شرکت در

همایش، کلاس آموزشی و نمایشگاه در سال

عنوان	هیچ	۱-۳ بار	۳-۵ بار	بیش از ۵	بی پاسخ
میزان فراوانی شرکت در جلسات حرفه ای در طول ماه	۵۱ /۶۲	۲۵ /۳۰	۴ /۵	۱ /۱	۲ /۲
میزان فراوانی شرکت در همایش یا نشست حرفه ای در سطح ملی، استانی، دانشگاهی در سه سال اخیر	۲۱ /۲۶	۵۵ /۶۶	۵ /۶	۰ /۰	۲ /۲
میزان فراوانی شرکت در کلاسهای آموزشی در سال گذشته	۲۹ /۳۵	۳۲ /۳۹	۱۵ /۱۸	۳ /۴	۲ /۲

۲۶٪ کتابداران در طول سال گذشته در هیچ همایش یا نشست حرفه‌ای در سطح ملی، استانی و دانشگاهی شرکت نداشته‌اند. ۲۵٪ کتابداران در طی سال گذشته در هیچ کلاس آموزشی شرکت نکرده‌اند که گزارش سالانه کتابخانه مرکزی (گزارش سال ۱۳۷۸) نیز این امر را تأیید می‌کند. در گزارش سالانه تحت عنوان "فعالیت‌های عمده آموزشی، پژوهشی و اداری - مالی انجام شده توسط کتابخانه مرکزی در سال ۱۳۷۸" (دری فر و هراتیان، ۱۳۷۹) نشان می‌دهد که در سال ۱۳۷۸، ۵۸ نفر از ۱۳ کتابخانه دانشگاه فردوسی مشهد در کلاسهای آموزشی ثبت نام کردند که برخی از کتابداران در بیش از یک کلاس شرکت داشتند. فعالیت‌های آموزشی کتابخانه مرکزی تا آذرماه ۱۳۷۹ نشان می‌دهد که در سال ۱۳۷۹ نیز ۲ دوره آموزش سیستم رایانه‌ای کتابخانه و یک دوره آموزش نمایه سازی برای کتابداران برگزار شده است. تعداد شرکت کنندگان در سال ۱۳۷۹ نیز بنا بر "گزارش ۹ ماهه فعالیت‌های کتابخانه مرکزی"، ۴۶ نفر می‌باشد. با توجه به تحولات سریع در حوزه اطلاع رسانی، اهمیت ارائه آموزشهای ضمن خدمت ضروری می‌نماید. به ویژه این امر با رایانه‌ای شدن کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و با توجه به این که کتابداران از میزان آموزشهای ارائه شده در زمینه رایانه نیز اظهار نارضایتی کردند، این موضوع باید مورد توجه مدیران کتابخانه‌ها قرار گیرد. ۲۲٪ از کتابداران در سال هیچ مقاله یا کتابی در زمینه مسائل حرفه‌ای مطالعه نکردند. این امر نیز نشانه بی توجهی برخی از آنها به تحولات سریع در حوزه اطلاع رسانی یا عدم وجود عادت به مطالعه می‌باشد. ۲۸٪ نیز در برگزاری همایش‌ها، نشست‌ها و کلاسها هیچ فعالیتی نداشتند. این امر می‌تواند نشان بی توجهی برخی کتابداران به وضعیت موجود می‌باشد که این روحیه در دنیای متحول کنونی مناسب نیست. اگر چه این نکته را نیز نباید از نظر دور داشت که برخی از کتابداران به خاطر خصلت کار خود و نیز میزان تحصیلات خود به ناچار در کلاسهای کمتری شرکت می‌کنند و برخی در کلاسهای بیشتر. همچنین شرکت نکردن برخی از آنها نیز ممکن است به دلیل فراهم نشدن امکانات از طرف سرپرست کتابخانه باشد.

نتیجه گیری

انسان مهمترین سرمایه هر سازمان است. چنانچه عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم آنچه باقی می ماند، یعنی عوامل و امکانات، ساختمان و تجهیزات و غیره، به خودی خود قابل استفاده نبوده و ارزشی نخواهد داشت. انسان بزرگترین و با ارزشترین دارایی هر سازمانی است. به عبارت دیگر پشتوانه موفقیت هر سازمان کارکنان آن می باشد.

تحقیق حاضر بر آن بود تا عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و میزان آن را مورد بررسی قرار دهد. بر اساس دیدگاههای صاحب نظران، عوامل بسیار زیادی می تواند بر رضایت شغلی تأثیر گذار باشد و بررسی همه آنها در یک پژوهش دشوار است. لذا در این پژوهش سعی شد به عواملی اشاره شود که تاکنون در کتابخانه های ایران کمتر به آن پرداخته شده است. بدیهی است تحقیقاتی که در حوزه های مختلف علوم رفتاری و از جمله رضایت شغلی، انجام می شود، به تناسب شرایط زمانی و مکانی ممکن است به نتایج متفاوتی بیانجامد.

با توجه به نکات ذکر شده، خلاصه ای از نتایج به دست آمده به شرح ذیل توضیح داده می شود:
- بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که از رایانه برای انجام کارشان استفاده می کنند و کتابدارانی که از رایانه استفاده نمی کنند تفاوتی معنادار وجود دارد.

- بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که در کتابخانه های دارای مدیر متخصص کتابداری و اطلاع رسانی کار می کنند و کتابدارانی که در کتابخانه های فاقد مدیر متخصص کتابداری و اطلاع رسانی کار می کنند تفاوتی معنادار وجود دارد.

- بین میزان رضایت شغلی کتابداران و عملکرد مدیریت همبستگی مثبت و قوی وجود دارد.
- بین میزان رضایت شغلی کتابداران موافق مدیریت متمرکز و کتابداران موافق مدیریت نیمه متمرکز دانشکده ای رابطه معناداری وجود دارد.

- بین میزان رضایت شغلی کتابدارانی که در فعالیتهای فوق برنامه (همایشها، کلاسهای آموزشی، و تهیه راهنماها و بروشورها) شرکت دارند و کتابدارانی که در این فعالیتهای شرکت ندارند تفاوت معناداری وجود ندارد.

پیشنهاد برای ارائه بهتر کارها و پژوهشهای بیشتر

- برگزاری جلسات حرفه ای با فاصله زمانی مشخص و ایجاد امکان مذاکره و تبادل نظر بین مدیر

کتابخانه دانشکده و کتابداران.

- تفویض اختیارات بیشتر از سوی مدیران به کتابداران که این امر موجب تقویت نوآوری و قدرت تصمیم‌گیری می‌شود.

- تشکیل دوره‌های آموزشی برای مدیران کتابخانه‌ها برای آشنایی آنها با اهداف کتابخانه، خدمات و اهمیت نیروی انسانی متخصص

- تشکیل دوره‌های آموزشی مستمر و مداوم برای کتابداران جهت آشنایی آنها با تحولات جدید در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی.

- چون کتابداران از نظر استخدامی در رسته آموزشی قرار دارند، ولی بنا به گفته خودشان گویا از مزایای پست آموزشی استفاده نمی‌کنند، لازم است مسئولان دانشگاه این مسأله را مورد توجه قرار دهند.

- از آنجا که امکان بهره‌گیری کتابداران از مزایای مادی و معنوی مناسب، سبب ارتقاء کیفیت خدماتی که انجام می‌دهند خواهد شد و این امر تأثیر مستقیم بر پیشبرد پژوهش و آموزش دانشگاه نیز خواهد گذاشت این مسأله نیز باید مورد توجه مسوولین قرار گیرد.

- استفاده بیشتر از نیروهای متخصص در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در مدیریت کتابخانه‌ها، زیرا کتابخانه سازمان تخصصی به حساب می‌آید، بنابراین اداره آن نیز نیازمند مدیران آگاه، متخصص و دارای صلاحیت حرفه‌ای می‌باشد.

- چون از رایانه‌ای شدن کارکردهای کتابخانه در دانشگاه مشهد زمان زیادی نمی‌گذرد، اثر این عامل بر رضایت شغلی کتابداران یک سال دیگر تکرار شود و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود تا مشخص شود که میزان استفاده از رایانه تا چه میزان بر رضایت شغلی مؤثر است.

- پژوهشهای مشابهی در سایر دانشگاههای کشور نیز صورت گیرد، تا بتوان در مورد یافته‌ها و نتایج این تحقیق با ضریب اطمینان بیشتری اظهار نظر کرد و آنها را تعمیم داد.

منابع و مأخذ

- اشراقی، ندا. مقایسه نگرش مدیران آموزش و پرورش استثنایی مشهد نسبت به عوامل مؤثر در رضایت شغلی. پایان‌نامه فوق لیسانس مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۷۷.

- باقری، فاطمه. بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و

دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج. (پایان نامه فوق لیسانس کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.

- پائو، میراندا. لی. مفاهیم بازیابی اطلاعات. ترجمه اسدالله آزاد و مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۷۹.

- تعاونی، شیرین. پیش نویس استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی ایران. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۴.

- دری فر، نفیسه و فاطمه هراتیان. گزارش عملکرد کتابخانه مرکزی دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۱۳۷۸. مشهد: کتابخانه مرکزی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۷۹.

- دیانی، محمدحسین. "تمرکز و عدم تمرکز مدیریت کتابخانه های دانشگاهی" مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره جدید، شماره سوم (تابستان ۱۳۶۸): ۷۵-۵۳.

- گیل قاسم پور، مریم. بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تهران وابسته به وزارت ارشاد اسلامی (پایان نامه فوق لیسانس کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶).

- مقیمی، سیدمحمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه، ۱۳۷۷.

- Gordon, singer and sarah Nesbiette. "Who we are , where we are going ? A report from the front ." Library journal,(May 1999):36-39

.horenstien , bonni . "job satisfaction of academic libraries : An examination of the relationship between satisfaction , faculty status , and participation".

Leckie, Gloria j.and Jam Brette. job satisfaction of canadian univerersity

College and Research libraries , (May 1993):255 -269 .

Librarians: A national survey . " College and Research libraries , 1 (january 1997) : 31-47.

- Lifer , Evan. "Are you happy in your job ? " Library journal , 118/18(Nov.1994): 44-49

Palmini, Cathleen. the impact of computerisation on library support staff: a study of support staff in academic libraries in Wisconsin. College and Research libraries. 54/1 (March 1994): 119-127.