

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

فاطمه باقری

چکیده

پژوهش حاضر به منظور تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج انجام گرفته است. روش پژوهش پیمایشی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه و جامعه آماری مورد مطالعه کتابداران (منخصص و غیرمتخصص) شاغل در کتابخانه های تخصصی و دانشگاهی کرج است. یافته ها نشان میدهد که میزان رضایت کتابداران از امکانات مادی، آموزشی و امنیت شغلی در سطحی پایین تر 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 کل میزان رضایت کتابداران از جنبه های مختلف شغلشان در سطح پایینی است. از سوی دیگر هر یک از پارامترهای شغلی مورد بررسی (امکانات مادی، آموزشی، مدیریت، امنیت شغلی، روابط انسانی و پایگاه اجتماعی) در تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران تأثیر بسیار زیادی دارند همچنین میان میزان رضایت شغلی و رشته تحصیلی و نوع کار در بخش خدمات فنی کتابخانه ارتباط مثبت و معناداری با درجه اطمینان (۹۹٪) مشاهده شد، بنابراین رضایت کتابداران متخصص بیش از کتابداران غیرمتخصص است. بیش از نیمی از افراد جامعه مورد مطالعه (۶۱ درصد) علاقه شخصی را به عنوان انگیزه گرایش به حرفه کتابداری ذکر نموده اند. در پایان براساس یافته های پژوهش راهکارها و پیشنهادهایی جهت افزایش میزان رضایت شغلی کتابداران ارائه گردیده است.

^۱ - برگرفته از فاطمه باقری، "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج"

پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی - دانشگاه تهران، ۱۳۷۸.

مقدمه

نیروی انسانی جزء جدایی ناپذیر از هر سازمان را تشکیل می دهد 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 می دهد ، شناخته شوند و مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرند .

هنگامی که کارکنان به سازمانی می پیوندند ، مجموعه ای از خواستها ، نیازها و آرزوها و آموخته های گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می آفرینند ، با خود به همراه می آورند . خشنودی از شغل نمایانگر همخوانی توقعات انسانی با مزایایی است که کار فراهم می کند . به بیان دیگر ، رضایت شغلی مجموعه ای از احساسهای سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساسها به کار خود می نگرند .

در همین راستا ، یکی از اهداف مهم مدیریت 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 تأمین رضایت شغلی کتابداران موجبات ارائه خدمات شایسته تر از سوی آنان را فراهم می نماید و در نهایت منجر به رشد و بالندگی جامعه در عرصه های سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی و به ویژه فرهنگی خواهد شد .

تعریف مسأله

نیازهای اطلاعاتی روزافزون جامعه و لزوم دستیابی به اطلاعات مفید در زمان مناسب به ویژه در عصر اطلاعات و پیشرفتهای الکترونیکی و فن آوری ضرورت بررسی درباره نیروی انسانی کتابخانه ها را ایجاب می کند .

رضایت شغلی یکی از محک های ایجاد ساختار سازمانی سالم در سازمان است . کتابخانه ها بنیان جدائی ناپذیر اجتماع به شمار می آیند و انجام خدمات مؤثر در کتابخانه ها به منابع انسانی وابسته است . رضایت از کار کتابداران که جایگاه مهمی در جامعه اطلاعاتی دارند ، بر کیفیت خدماتی که به انجام می رسانند اثر خواهد گذاشت . بنابراین ، با توجه به

رسالت عظیم کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی تخصصی و دانشگاهی در عرصه علم و فرهنگ ، می توان مدعی بود که ارائه خدمات اطلاعاتی مفید و مؤثر به جامعه محقق و پژوهشگر منوط به تأمین موجبات رضایت شغلی کتابداران این سازمانها می باشد .

تمایل کتابداران شهرهای بزرگ و از جمله کرج به اشتغال به کار در مراکز اطلاع رسانی دانشگاهی و تخصصی در مقایسه با کتابخانه های عمومی و آموزشگاهی یکی از موارد مورد توجه می باشد . لیکن ، آنچه شایان عنایت و تعمق است این است که آیا در صورت تحقق چنین تمایل و خواسته ای ، کتابداران خواهند توانست رضایت شغلی لازم را در سازمان متبوع خویش کسب نمایند و به انتظارات و اهداف خود نائل آیند .

تحقیق حاضر با هدف تعیین میزان خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج و نیز کسب آگاهی از وضعیت شغلی کتابداران و اطلاع رسانان کتابخانه های مذکور و جایگاه حرفه اطلاع رسانی در شهرستان کرج (با توجه به موقعیت جغرافیایی آن بعنوان یک شهر صنعتی و همجوار با مرکز) انجام پذیرفته است تا از این رهگذر بتوان به بررسی مشکلات و نارسائیهای 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 ارتقاء علمی و زمینه های لازم برای ابراز خلاقیت و ابتکار عمل برخوردارند ؟
- ۳ _ کتابداران تا چه میزان از سیاستها و خط مشی 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 حرفه کتابداری رضایت دارند ؟

جامعه مورد مطالعه

جامعه آماری پژوهش شامل ۶۸ نفر کتابدار (متخصص و غیر متخصص) شاغل در کتابخانه های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج است و به دلیل محدودیت کمی جامعه مورد مطالعه نمونه گیری انجام نشد و کل جامعه بعنوان نمونه های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت .

روش پژوهش و شیوه گردآوری اطلاعات

روش پژوهش پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که در ضمیمه (۱) آمده است . همچنین ، به منظور تکمیل مباحث نظری پژوهش از روش کتابخانه ای استفاده شده است .

تجزیه و تحلیل یافته ها

اطلاعات گردآوری شده از طریق هر پرسشنامه پس از کدگذاری رایانه ای با استفاده از نرم افزار پردازش داده های آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت . در تجزیه و تحلیل اطلاعات از روشهای آمار توصیفی و استنباطی (نظیر میانگین ، انحراف معیار و ضریب همبستگی چند متغیره) استفاده شده است . در تحلیل یافته ها از طیف لیکرت بهره گرفته شده است .

۱_ جنسیت :

بیش از نیمی از کارکنان کتابخانه های تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج (۵۴/۵ درصد) را کتابداران مرد تشکیل می دهند . با وجود این ، براساس نتایج بدست 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) می باشند بیش از سایرین است و نتایج بدست آمده از بررسی این معیار نشان دهنده عدم وجود رابطه بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی است .

۳_ رشته تحصیلی :

با وجود این که از میان (۵۶/۵ درصد) کارکنان که دارای تحصیلات دانشگاهی می باشند تنها ۱۹/۳۵ درصد در رشته کتابداری تحصیل نموده اند ، لیکن این عامل تأثیر زیادی در تعیین میزان رضایت شغلی افراد دارد و رضایت شغلی کتابداران متخصص بیش از کتابداران غیرمتخصص است .

۴_ سابقه اشتغال به کار کتابداری :

معمولاً به تناسب افزایش سنوات خدمت بر میزان تجربه و مهارت های افراد در آن حرفه افزوده می شود . این بررسی نشان داد که ۴۲٪ کارکنان با سابقه و خدمت کمتر از ۵ سال و کارکنان با سابقه کار بیش از ۲۵ سال است ۵٪ است .

۵_ نوع کار :

بخش های مربوط به خدمات عمومی بخصوص بخش امانت با احتساب (۴۳/۵ درصد) تعداد بیشتری از کارکنان را در خود جای داده است و بخش های فهرست نویسی و رده بندی ۲۹ درصد از کارکنان را به خود اختصاص داده است . در زمان تحقیق ، بخش های فنی تعدادی از کتابخانه های مورد بررسی غیرفعال بودند .

۶_ امکانات مادی ، رفاهی و بهداشتی :

شرایط محیط کار (رطوبت ، دما ، نور ، تجهیزات و ...) ، میزان حقوق و مزایا و تناسب آن با مهارت ها و سطح تحصیلات از جمله عوامل بسیار مؤثر در زمینه تعیین رضایت شغلی

افراد می باشد. در این تحقیق ۴۹٪ تا حدودی ۴۰٪ در سطح پایین و ۱۲٪ رضایت زیاد خود را از این امکانات اعلام کرده اند. در کل، براساس میانگین بدست آمده (۱۷/۷۲) و با توجه به طیف لیکرت آشکار است که میزان رضایت کارکنان از این امکانات پایین تر از حد متوسط است.

۷_ امکانات آموزشی، ارتقاء علمی و زمینه های لازم برای ابراز خلاقیت و ابتکار عمل:

فراهم نمودن امکانات آموزشی و ارتقاء سطح آگاهی (نظیر آموزش های ضمن خدمت، برگزاری دوره های کوتاه مدت تخصصی و همایش ها و ...) اثر بخشی و کارایی نیروی انسانی را با تغییر نگرش ها، دادن اطلاعات و اصلاح روش ها بالا می برد. از سوی دیگر، آموزش نیروی انسانی و فراهم نمودن زمینه های مقتضی جهت پرورش استعدادها و نوآوری در کار، امکان دستیابی به اهداف سازمان در پرتو شناخت بیشتر را افزایش می دهد و در نهایت، سبب برانگیختن و رضایت شغلی (کارآیی) افراد نیز می گردد. نتایج حاصل از بررسی این امکانات نشان دهنده 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 پایین تر از حد متوسط می باشد. و این نتیجه نمایانگر آن است که سازمانها در تأمین امکانات لازم جهت ارتقاء سطح دانش و مهارت کارکنان خود تلاش چندانی نکرده اند و این امر، با نیاز روزافزون جامعه به اطلاعات روزآمد و اطلاع رسانی صحیح و همگامی با فن آوری جدید مغایرت دارد.

۸_ سیاستها و خط مشی مدیریت:

مدیران با اتخاذ سبک مدیریتی خود نوع نگرش، رفتار و عملکرد خود را نسبت به کارکنان تا حد زیادی تعیین و تعریف می نمایند. در واقع، در بعد انسانی تصمیم گیری مشارکتی، مدیریت بر مبنای هدف، گروههای کاری مبتنی بر گروه و سیستمهای پرداخت برابر و ایجاد فضایی مملو از صمیمیت و دوستی در محیط کار نمونه هایی از نگرشهای

مردم گرا در جهت بهسازی بهره وری می باشند. نتایج حاصل از بررسی جنبه های مختلف مربوط به مدیریت نشان می دهد که ۴۴٪ از کتابداران به میزان زیاد، ۲۹٪ به میزان کم و ۲۶٪ تا حدودی از مدیریت و سیاستهای آن رضایت دارند و براساس میانگین حاصله (۲۰/۹) میزان رضایت از این پارامتر در حد متوسط می باشد.

۹_ کیفیت روابط انسانی موجود در محیط کار :

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

۱۰_ امنیت شغلی :

امنیت یعنی محفوظ ماندن در برابر خطرات فیزیکی و عاطفی. همچنین، عواملی نظیر: تصمیم گیری در درون سازمان، فعالیت های کمی و کیفی در سازمان، رشد کیفی کارکنان، ایجاد جو عاطفی مطلوب و رشد اجتماعی فرد از جمله عواملی است که می تواند به احساس توانایی فردی و اعتماد به نفس کارکنان کمک کند که خود این حالت ها به امنیت روانی و رضایت شغلی منجر می شود.

نتایج بررسی این عوامل نشان می دهد که رضایت درصد نسبتاً زیادی از کتابداران (۴۲٪)، در سطح پایین بوده، (۳۱/۵ درصد) تا حدودی و (۲۶/۵ درصد) به میزان زیاد رضایت داشته اند.

در کل براساس میانگین بدست آمده (۱۰/۳۸) می توان گفت که میزان رضایت از این مقوله شغلی پایین تر از حد متوسط بوده است بنابراین باید گفت شرایط موجود در محیط کار این افراد امنیت شغلی لازم را تأمین نکرده است .

۱۱- پایگاه اجتماعی حرفه :

داشتن موقعیت و جایگاه مطلوب در اجتماع براساس حرفه و تخصص از جمله خواسته های هر فرد است و این امر از جمله عوامل ترغیب فرد در جهت ابقای وی در آن شغل می باشد . بررسی نتایج مربوط به این عامل نشان می دهد که ۴۵٪ از کتابداران رضایت زیادی داشتند ، ۳۲٪ تا حدودی راضی بوده اند و ۲۲٪ رضایت چندانی نداشته اند . با توجه به میانگین حاصله (۱۲/۷۱) ، می توان ادعا داشت که میزان رضایت کتابداران از پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در حد متوسط بوده است .

شماره	محتوای پرسش	بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱	میزان رضایت از امکانات مادی، رفاهی و بهداشتی	٪۱۹۲	٪۱۱/۳۲	٪۲۸/۶۱	٪۱۹/۹	٪۱۹/۹	۱۷/۷۲	۴/۱۲	۱۷/۰۲
۲	میزان رضایت از امکانات آموزشی	٪۲/۶۵	٪۲۰/۹۳	٪۲۷/۲۲	٪۲۰/۹۳	٪۲۸/۲۳	۱۲/۱۷	۴/۰۶	۱۶/۵
۳	میزان رضایت از سیاستها و خط مشی 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	٪۱۰/۹	۱۰/۵۹	۱/۶۷	۲/۸
۵	میزان رضایت از امنیت شغلی	٪۷/۰۵	٪۱۹/۵	٪۳۱/۵	٪۱۷/۲۲	٪۲۴/۴۸	۱۰/۳۸	۳/۴۷	۱۲/۰۳
۶	میزان رضایت از پایگاه اجتماعی حرفه	٪۹/۰۵	٪۳۶/۶	٪۳۷/۰۹	٪۱۳/۱۶	٪۲۹/۰۵	۱۲/۷۱	۲/۸۵	۸/۱۷

نتایج سنجش میزان رضایت شغلی کلی

واریانس کل : ۲۵۰/۲۲

انحراف معیار کل : ۱۵/۸۱

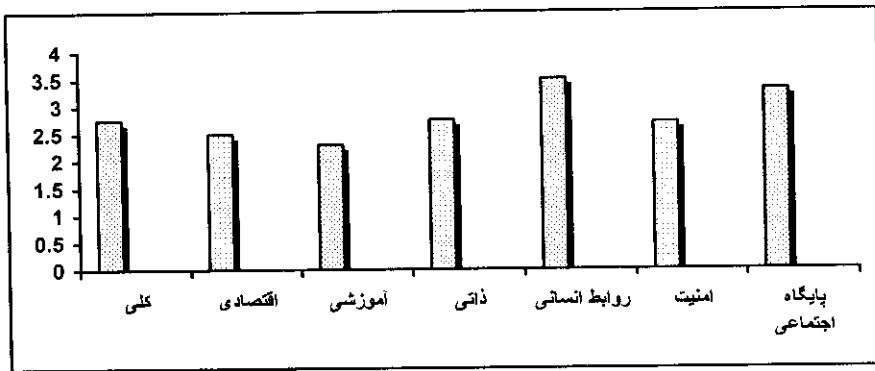
میانگین کل : ۸۴/۵

جدول ۱. تجزیه و تحلیل پرسشهای اساسی پژوهش

۱۲_ بررسی میزان رضایت شغلی کلی :

رضایت شغلی برگرفته از عوامل و جوانب متعددی می باشد که در این پژوهش ۶ جنبه مهم از آن مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که میزان رضایت کتابداران از ۳ عامل (امکانات مادی ، آموزشی و امنیت شغلی) پایین تر از حد متوسط است ، رضایت از دو عامل (خط مشی مدیریت و پایگاه اجتماعی حرفه) در حد متوسط و تنها میزان رضایت از یک عامل (کیفیت روابط انسانی) بیش از حد متوسط است .

بنابراین ، براساس نتایج مندرج در نمودار شماره ۱ میزان رضایت شغلی کتابداران در سطح کل و با توجه به عوامل مورد بررسی و براساس طیف لیکرت پایین تر از حد متوسط می باشد ، زیرا در طیف لیکرت عدد ۳ نمایانگر حد متوسط است و میانگین بدست آمده در این مورد ۲/۸۵ است .



نمودار ۱. انواع رضایت شغلی

۱۳_ انگیزه گرایش به حرفه کتابداری

بطورکلی انگیزه را می توان به عنوان نیرویی که سبب فعالیت می شود تصور کرد . این نیرو مبتنی بر نیاز یا خواسته های افراد است و از آنجا که نیاز یک حالت درونی است ، بنابراین انگیزه ها درونی و شخصی هستند . ولی از سوی دیگر از آنجا که شخص در محیط

مشغول به کار می باشد ، عوامل محیطی و بیرونی مانند شرایط مناسب کار ، مزایای جنبی شغل و پاداش هایی که توسط مدیر در نظر گرفته می شود در ایجاد انگیزه مؤثر است . در هر صورت ، انگیزه اولیه فرد در گرایش به سوی شغل خاصی و نحوه انجام امور محوله و انتخاب رفتار مناسب جهت دستیابی به اهداف خود و سازمان از اهمیت به سزایی 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 حرفه ای 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 نموده اند . بر این اساس می توان گفت که اکثریت افراد با علاقه و تمایل قبلی وارد این حرفه می شوند و چنانچه امکانات و شرایط محل کار متناسب و متعادل باشد بی تردید خواهند توانست رضایت شغلی لازم را بدست آورند و پیشرفت کنند .

۱۴_ 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 حالی که میان رضایت شغلی و متغیرهای رشته تحصیلی و نوع کار در بخش خدمات فنی کتابخانه رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد ، بنابراین می توان 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 ، خط مشی مدیریت ، پایگاه اجتماعی حرفه ، امکانات مادی و امنیت شغلی) با درجه اطمینان (۹۹٪) ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد و این امر بیانگر تأثیر بسیار زیاد این عوامل در تعیین نوع نگرش کارکنان به حرفه شان است . همچنین میان هر یک از پارامترهای شغلی با سایر پارامترها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ، به طور 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 شماره (۲) قابل مشاهده است .

عوامل	رضایت شغلی	امکانات مادی	امکانات آموزشی	مدیریت	روابط انسانی	امنیت شغلی
امکانات مادی	. / ۷۰۳۰ (۲) P = / ۰۰۰					
امکانات آموزشی	. / ۷۹۹۵ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۵۵۳۵ (۲) P = / ۰۰۰				
مدیریت	. / ۷۹۳۱ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۳۸۹۳ (۲) P = / ۰۰۲	. / ۴۴۸۶ (۲) P = / ۰۰۰			
روابط انسانی	. / ۶۱۵۱ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۳۱۶۱ (۲) P = / ۰۱۲	. / ۴۱۳۲ (۲) P = / ۰۰۱	. / ۵۸۸۴ (۲) P = / ۰۰۰		
امنیت شغلی	. / ۶۷۳۴ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۴۴۲۷ (۲) P = / ۰۱۰	. / ۳۵۷۸ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۳۹۸۳ (۲) P = / ۰۰۱	. / ۳۰۶۷ (۲) P = / ۰۱۵	
پایگاه اجتماعی	. / ۷۱۸۳ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۳۵۵۸ (۲) P = / ۰۰۵	. / ۵۶۲۷ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۴۸۸۷ (۲) P = / ۰۰۰	. / ۳۰۰۵ (۲) P = / ۰۱۸	. / ۴۶۷۴ (۲) P = / ۰۰۰

جدول ۲. تجزیه و تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با عوامل مرتبط با آن (و نیز عواملها با یکدیگر)

نتیجه گیری :

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 می دهد و آن رضایت شغلی بسیار پایین کتابداران و اطلاع رسانیان شاغل در ۱۶ کتابخانه تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج است .

براساس نظرات و پیشنهادهای کتابداران و نیز با در نظر گرفتن نوع نگرش آنان به شغل خود از جنبه های مختلف ، 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 است .

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 برای 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.

چون انگیزه اکثریت کتابداران مورد مطالعه از گرایش به این حرفه علاقه شخصی بوده است، سازمانهای مربوطه باید نهایت تلاش خود را برای تقویت این انگیزه و پرورش استعدادهای این کارکنان بنمایند.

اگر نیازهای کتابداران در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حتی ارزشی و اعتقادی بدون پاسخ بماند، این امکان افزایش می یابد که وجدان کاری از بین برود و در ارائه خدمات اطلاع رسانی مطلوب خلل وارد شود.

پیشنهادها :

۱ _ انتشار نشریه رسمی از سوی کتابخانه مرکزی هر یک از سازمان های علمی و تحقیقاتی با مشارکت کتابداران برای معرفی کتابخانه ، افزایش اعتبار علمی و اجتماعی کتابخانه ، ایجاد حسن تفاهم و تشریک مساعی بین کارکنان و ایجاد فرصتی برای ابراز خلاقیت و رشد و بالندگی کارکنان .

۲ _ تشکیل کمیته ای آموزشی برای تهیه برنامه های آموزشی و تخصصی برای کارکنان بخش های مختلف و ترغیب متخصصین شاغل در مؤسسات به تدریس در حوزه تخصصی خود .

۳ _ تشکیل دوره های آموزشی برای آشنایی مدیران با اهداف و خدمات کتابخانه و مرکز اطلاع رسانی و توجه به اهمیت نیروی انسانی متخصص به منظور بهبود عملکرد آنان .

۴ _ ارتقاء و واگذاری مسئولیت ها براساس میزان کارایی ، مهارت ، تخصص و تجربه افراد .

۵ _ به کارگیری شیوه های صحیح ارزشیابی مداوم کارکنان و ارائه بازخورد مناسب .

۶ _ ایجاد شرایط مطلوب تر کاری و تعیین حقوق و مزایای مناسب تر برای کتابداران .

۷ _ ترغیب کارکنان به مشارکت و ترغیب مدیران به نظرخواهی از کارکنان .

۸ _ تلاش در افزایش منزلت اجتماعی و امنیت شغلی کتابداران .

منابع:

۱. ابیلی، خدایار. "آموزش بهسازی نیروی انسانی: یک ضرورت سازمانی". فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش (بهار ۷۷): ۵ - ۱۰.

۲. امین پور، فاطمه فریبا. "بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه های علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی آنان. پایان نامه فوق لیسانس اطلاع رسانی پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی 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. کایا، 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 تاج الملوک 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 " . Procceding of the ACM SIGCPR conference 1994 . New Jork : ACM , 1994 . P 184 – 191 .

ضمیمه شماره ۱

کتابدار محترم:

پرسشنامه ای که پیش رو دارید به منظور انجام تحقیقی دانشگاهی و با هدف پیشبرد آگاهی در زمینه رضایت شغلی کتابداران تخصصی و دانشگاهی شهرستان کرج تهیه و تدوین گردیده است، لذا تقاضا دارد با تعمق و عنایت صادقانه خویش در پاسخگویی به سؤالات توفیق این پژوهش را در نیل به نتایج صحیح و علمی تضمین فرمایید. قبلاً از همکاری بی شائبه شما صمیمانه سپاسگزاری می نماید.

با احترام

فاطمه باقری

دانشجوی دوره کارشناسی ارشد کتابداری دانشگاه تهران

پرسشنامه ویژگیهای فردی

لطفاً پاسخ مناسب را با علامت ضربدر (x) مشخص فرمایید.

جنس: مرد زن

میزان تحصیلات: دیپلم فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس دکترا

رشته تحصیلی:

نام کتابخانه:

سابقه اشتغال به کار کتابداری:

الف) کمتر از ۵ سال ج) بین ۱۵ تا ۲۵ سال

ب) بین ۵ تا ۱۵ سال د) بیش از ۲۵ سال

نوع استخدام: رسمی قراردادی پیمانی نیمه وقت مأمور بخدمت

سایر (لطفاً ذکر نمایید) ...

نوع کاری که در حال حاضر در کتابخانه به آن اشتغال دارید:

الف) خدمات عمومی: ۱. بخش امانت ۲. بخش مرجع

۳. بخش مدیریت ۴. امور دفتری

۵. سایر (لطفاً ذکر نمایید) ...

ب) خدمات فنی: ۱. رده بندی ۲. فهرست نویسی

۳. سفارشات ۴. سایر (لطفاً ذکر نمایید) ...

پرسشنامه رضایت شغلی*

لطفا پاسخ مورد نظر خود را در موارد زیر با علامت ضربدر مشخص فرمایید.

بسیار کم	کم	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد	
					۱ تا چه میزان از شرایط فیزیکی محیط کار (نور ، صدا ، تهویه و ...) رضایت دارند؟
					۲ تا چه میزان از تجهیزات موجود جهت انجام کارها رضایت دارید؟
					۳ تا چه حد از امکانات رفاهی موجود (مهد کودک ، سرویس ایاب و نهاب ، سلف سرویس و ...) رضایت دارید؟
					۴ از میزان حقوق دریافتی جهت رفع حوائج زندگی تا چه حد رضایت دارید؟
					۵ از تناسب میزان حقوق با توان ، تجربه و مهارت کاری خود تا چه حد رضایت دارید؟
					۶ از مزایای موجود (حق جذب ، کارایی ، پاداش و ...) تا چه اندازه رضایت دارید؟
					۷ از تناسب میزان حقوق دریافتی با سطح تحصیلاتتان تا چه حد رضایت دارید؟
					۸ از امکانات آموزشی (تشکیل دوره های کوتاه مدت کتابداری و کلاسهای بازارآموزی) جهت ارتقاء سطح علمی و شغلی خود تا چه میزان رضایت دارید؟
					۹ از بزرگاری همایشها و سمینارها (در حوزة کتابداری و اطلاع رسانی) از طریق سازمان متبوع خویش تا چه میزان رضایت دارید؟
					۱۰ از میزان ترقی و پیشرفتی که به مرور در شغل خود بدست آورده اید (ارتقاء گروه ، پست سازمانی و ...) تا چه حد رضایت دارید؟
					۱۱ از زمینه های موجود در محیط کار جهت ابراز خلاقیت و ابتکار تا چه میزان رضایت دارید؟
					۱۲ از میزان تطابق شغلستان با انتظاراتی که قبل از ورود به این حرفه داشته اید تا چه اندازه رضایت دارید؟
					۱۳ صلاحیت حرفه ای مدیر را در امر اداره کتابخانه تا چه اندازه رضایتبخش می دانید؟
					۱۴ میزان رضایت شما از مسئولیتها و وظایف محول شده از سوی مدیر تا چه حد است؟
					۱۵ از چگونگی رعایت انصاف و عدم تبعیض بین کارکنان از سوی مدیر تا چه اندازه رضایت دارید؟
					۱۶ از میزان مشاوره مدیر با کارکنان و استفاده از نظریات سازنده آنها در تصمیم گیریها چه میزان رضایت دارید؟
					۱۷ ارزشیابیایی که در فواصل زمانی معین در مورد فعالیت‌های شما بعمل می آید تا چه میزان در افزایش رضایت شغلی شما مؤثر است؟

بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	بسیار کم	
					انتقال شما از بخش کنونی به بخش دیگر کتابخانه یا کتابخانه ای دیگر در سازمان تا چه اندازه در افزایش میزان رضایت شغلی شما مؤثر خواهد بود ؟
					تأثیر ایجاد تغییرات در ساعات کار شما (کاهش یا افزایش) در جهت افزایش میزان رضایت شغلی تا چه حد است ؟
					تا چه حد از کیفیت روابط همکاران و تشریک مساعی آنان در موارد مختلف با یکدیگر رضایت دارید ؟
					میزان رضایت شما از نحوه برخورد اخلاقی مدیر با کارکنان در محیط کار تا چه حد است ؟
					از کیفیت رفتار مراجعه کنندگان و میزان قدرشناسی آنان نسبت به خدمات کتابدار تا چه میزان رضایت دارید ؟
					تا چه میزان نسبت به آینده شغلی خود اطمینان دارید ؟
					از وضعیت رسمی شدن خود در سازمانتان تا چه حد رضایت دارید ؟
					میزان رضایت شما از مزایایی که برای آینده شغلانتان تعیین شده (بیمه ، حقوق بازنشستگی و ...) چقدر است ؟
					میزان رضایت شما از ادامه شغل کنونی در آینده تا چه حد است ؟
					تا چه میزان از وجهه و اعتبار اجتماعی حرفه کتابداری رضایت دارید ؟
					از میزان توجه به کتابخانه بعنوان بخشی از نظام آموزشی تا چه حد رضایت دارید ؟
					از موقعیت خویش در نمودار سازمانی نسبت به سایر کارکنان چقدر خشنود هستید ؟
					اعتبار اجتماعی سازمان تا چه حد در افزایش میزان رضایت شغلی شما مؤثر است ؟

۳۱. لطفاً انگیزه واقعی خود را از گرایش به حرفه کتابداری با انتخاب گزینه یا گزینه های مناسب برحسب اولویت مشخص فرمایید :

- (الف) دلیل اینکه فارغ التحصیل این رشته هستید
- (ب) عدم دستیابی به شغلی متناسب با علاقه و تحصیلاتان
- (ج) رونق بازار این حرفه
- (د) صرفاً علاقه شخصی
- (هـ) سایر موارد (لطفاً ذکر نمایید) ...

۳۲. با در نظر گرفتن کلیه جوانب ، میزان رضایت شما از حرفه فعلی تان به عنوان یک کتابدار تا چه حد است ؟

بسیار زیاد زیاد تاحدودی کم بسیار کم

ارائه پیشنهادات سازنده شما در خصوص چگونگی افزایش میزان رضایت شغلی کتابداران موجب مزید امتنان پژوهشگر خواهد گردید .