

مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی  
دانشگاه شهید چمران اهواز، زمستان ۸۶  
دوره سوم، سال چهاردهم، شماره ۴  
ص: ۱۵۹-۱۸۰

تاریخ دریافت مقاله: ۸۵/۱۲/۰۲  
تاریخ بررسی مقاله: ۸۶/۰۴/۰۶  
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۰۶/۳۰

## بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های جنوب غرب کشور

عبدالحسین فرج پهلوی\*  
سمیه سادات آخشیک\*\*

### چکیده

با توجه به تغییر سازمان کتابخانه‌های عمومی و قرار گرفتن آنها زیر پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، و در راستای مشخص شدن مختصات این کتابخانه‌ها و کتابداران برای مدیران نهاد کتابخانه‌های عمومی جهت برنامه‌ریزی‌های جدید برای کتابداران و کتابخانه‌های عمومی، با استفاده از فرصت یک دوره آموزش ضمن خدمت برای کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان‌های خوزستان، بوشهر، کهگیلویه و بویراحمد و فارس، کوشش به عمل آمد تا با استفاده از قابلیت‌های پرسشنامه شاخص توصیف شغل، رضایتمندی این کتابداران از پنج زاویه سنجیده شود که عبارتند از: مدیریت، همکاران، حقوق ماهانه، ترفیع، و رضایت از شغل به طور کلی. نتایج بررسی‌ها نشان داد که همه کتابداران، صرفنظر از استان، با وجود نارضایتی از بعضی ابعاد، به ویژه شرایط حقوقی و ارتقاء شغلی، در مجموع از شغل کتابداری رضایت دارند. انجام آزمون تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که بین کتابداران چهار استان، به جز از نظر حقوق ماهانه، از سایر جنبه‌ها از جمله از نظر شغل به طور کلی، هیچ تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. انجام آزمون پیگیری توکی نیز مشخص کرد که تفاوت موجود فقط بین کتابداران استان خوزستان با سه استان دیگر است و بین بقیه استان‌ها از نظر رضایتمندی تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. بر اساس نتایج به دست آمده، با توجه به مشکلات و اشکالات موجود، پیشنهاد می‌شود که ضمن اصلاح جداول حقوق و دستمزد، برنامه‌ریزی و اقدام لازم

---

\* دانشیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران،  
farajpahlou@scu.ac.ir

\*\* عضو هیأت علمی گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه تربیت معلم آذربایجان،  
somakhshik@gmail.com

در خصوص جذب و استخدام کتابداران جدید صورت گیرد و فرصتی نیز به وجود آورند تا کتابداران قدیمی تر تجربیات و دانسته‌ها و روش‌های کاری خود را به کتابداران جوان انتقال دهند.

### کلیدواژگان: کتابخانه‌های عمومی، کتابداران، رضایت شغلی

#### مقدمه

عمومی کشورمان باشد. مطالعه رفتار در

محیط کار، به دلیل اهمیت زیاد نیروی انسانی در مقایسه با سایر منابع درون سازمانی (منابع مادی، مالی و اطلاعاتی)، حائز اهمیت زیادی است. شغل و حرفه فرد از آنجایی که بخش عمده‌ای از زندگی او را به خود اختصاص می‌دهد و به عبارتی انسان ساعات زیادی از وقت خود را در محل کار و درگیر با حرفه خویش می‌گذراند، اهمیت بسزایی دارد. زمانی که فرد به سازمان می‌پیوندد، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و آموخته‌هایی که روی هم رفته رضایت شغلی را می‌آفرینند، به همراه خود دارد. رضایت از

شغل، مبین سازگاری توقعات انسانی با مزایایی است که کارکنان با آن به شغل خود می‌نگرند (حسینی، ۱۳۷۳). از طرفی، عدم رضایت شغلی، زمانی پدید می‌آید که تناسب لازم میان نیاز داوطلبان کار و نیاز سازمان به وجود نیاید. در چنین شرایطی اگر چنانچه با شرایط و توانایی‌ها و علایق فرد همخوانی نداشته باشد، به عدم رضایت شغلی خواهد

کتابخانه‌های عمومی، اساس جدایی ناپذیر جوامع امروزی می‌باشند که به جرأت می‌توان گفت در کشور ما، نسبت به سایر انواع کتابخانه‌ها، مهجور واقع شده‌اند. اگر مروری گذرا به پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه رضایت شغلی و بررسی نیازمندی‌های حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های مختلف داشته باشیم، خلاء توجه به میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و بررسی عوامل سبب‌ساز آن، موضوعی است که در نگاه اول، بیش از هر جنبه دیگری، عیان است.

بررسی کلی رضایت شغلی و شناسایی عواملی که موجب رضایتمندی یا عدم رضایت کتابداران کتابخانه‌های عمومی جنوب غرب کشور را فراهم ساخته‌اند می‌تواند گامی مثبت در جهت بهبود وضعیت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و نقطه آغازی جهت انجام مطالعاتی از این دست با هدف ارتقاء جایگاه و خدمات کتابخانه‌های

انجامید. تحقیقات نشان می‌دهد این عدم رضایت یکی از مهمترین مشکلات استرس‌زا در زندگی فرد است که می‌تواند جنبه‌های دیگر زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد. لذا یافته‌های این تحقیق می‌تواند به برنامه‌ریزان فرهنگی و اجتماعی استان‌های ذیربط کمک شایانی بنماید.

همان طور که بافری (۱۳۷۹) نیز اظهار می‌دارد، کتابخانه‌ها اساس جدائی‌ناپذیر اجتماع به شمار می‌روند. این امر به ویژه در مورد کتابخانه‌های عمومی که در تماس بسیار نزدیک با تمامی اقشار جامعه هستند مصداق بیشتری دارد. ناگفته پیداست که کتابخانه‌های عمومی با تکیه بر کارکردها و فعالیت‌های خود تا چه حد می‌توانند در رشد و توسعه فرهنگی و اجتماعی جوامع نقش مؤثری داشته باشند. به عبارتی، از وضعیت مؤلفه‌های این نوع کتابخانه‌ها همچون اعضا، کتابداران، مجموعه، خدمات و میزان استفاده از کتابخانه می‌توان به عنوان بخشی از شاخص‌های توسعه فرهنگی و اجتماعی استفاده کرد و با دانستن وضعیت این مؤلفه‌ها تا حدود زیادی می‌توان به میزان توسعه یافتگی فرهنگی و اجتماعی و ضعف‌ها و قوت‌های آنها در جوامع پی برد. از سوی دیگر، امروزه در کشور ما با

توجه به تحولات اجتماعی و فرهنگی فراوان سال‌های پس از انقلاب اسلامی و نیز با توجه به چشم اندازهای پیش رو، بی‌تردید مباحث توسعه علمی و فرهنگی در میان سایر موضوعات از برجستگی خاصی برخوردار بوده‌اند و در چند ساله اخیر در دستور کار نظام و دولت‌ها قرار داشته‌اند. اوج این مباحث «جنبش نرم‌افزاری» و نیز «جامعه و اقتصاد دانش محور» است که در سند چشم‌انداز بیست ساله کشور جزء محورهای اصلی هستند. در هر دوی این مباحث تکیه بر اطلاعات و نهادهایی که فراهم کننده و توزیع کننده اطلاعات و خدمات اطلاعاتی هستند اجتناب‌ناپذیر است. در چنین شرایطی، نهادهایی که در رابطه با امور علمی و فرهنگی جامعه به معنی عام آن، و برای عموم جامعه خدمت می‌کنند از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند و نقش بسیار حساسی ایفا می‌نمایند. در این راستا، برکسی پوشیده نیست که کتابخانه‌های عمومی جزء نهادهای اصلی فرهنگی جامعه هستند که می‌توانند نقش مؤثری در رشد و توسعه فرهنگی-اجتماعی جامعه داشته باشند. بنابراین لازم است مسئولان و متولیان فرهنگی و اجتماعی جامعه برنامه‌ریزی دقیق لازم را برای تعالی این نهادهای مهم انجام دهند. اما برای

برنامه‌ریزی، اولین گام اساسی عبارت است از بررسی و شناخت وضعیت موجود این کتابخانه‌ها در همه ابعاد و در همه مناطق کشور. از این رو، برای کمک به برداشتن این گام، با استفاده از فرصتی که پیش آمد، تحقیق حاضر درباره کتابداران منطقه جنوب غرب کشور به اجرا در آمد. در این تحقیق با نگاهی به وضعیت کتابداران به عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه فرهنگی و اجتماعی، تلاش بر این بوده است که وضعیت رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی در منطقه جنوب غرب ایران مورد بررسی قرار گیرد.

مدیریت کتابخانه و روابط با همکاران و مراجعه کنندگان و خلاقیت و ابتکار عمل 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.

ترکیان تبار (۱۳۸۲) در یک پژوهش مقایسه‌ای، به بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی استان کهگیلویه و بویراحمد پرداخت. بررسی نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که کتابداران، اعم از عمومی و دانشگاهی، از شرایط فیزیکی و تجهیزات موجود در محل کار خود در حد بالایی رضایت داشتند؛ در حالی که این کتابداران از امکانات آموزشی، ارتقاء علمی و زمینه‌های لازم برای ابراز خلاقیت و ابتکار، رضایت چندانی نداشتند. نتایج این بررسی نشان داد که میزان رضایت کتابداران، اعم از عمومی و دانشگاهی، از روابط انسانی موجود در محیط کار، در حد مطلوبی بود و در عین حال، بیش از نیمی از کتابداران کتابخانه‌های عمومی، نسبت به امنیت شغلی خود اطمینان خاطر نداشتند. در مجموع، ۵۲/۲ درصد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، از کلیه جوانب حرفه خود ابراز

### پیشینه پژوهش در ایران

اشرفی (۱۳۷۵) در پژوهشی به تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان پرداخت، طبق سلسله مراتب نیازهای مزلو، یافته‌های این پژوهش نشان داد 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، و موقعیت‌هایی برای توسعه توانایی‌ها در سطح پائین است. ۲) میزان رضایت کتابداران از

- رضایت نمودند، اما کتابداران کتابخانه‌های عمومی، از حرفه خود چندان رضایت نداشتند.
- دخت عصمتی و دیگران (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای که از وضعیت کتابخانه‌های عمومی تهران به عمل آورده‌اند، عمده مسائل کتابداران این کتابخانه‌ها را در ابعاد زیر دیدند:
۱. نبود سرویس رفت و برگشت به ویژه در ساعات شب برای کتابداران زن که در شیفت بعد از ظهر به کار اشتغال دارند،
  ۲. کمبود نیروی انسانی متخصص کتابداری،
  ۳. فقدان مدیریت متخصص در زمینه کتابداری،
  ۴. نبود مهدکودک برای کتابداران زن دارای کودکان خردسال،
  ۵. تمرکز استخدام‌ها در تهران و بی‌توجهی به نیازهای محلی نیروی انسانی،
  ۶. تمرکز در تأمین منابع مطالعاتی و بی‌اطلاعی مسئولین از عناوین و موضوعات مورد نیاز مراجعین محلی.
- از آنجا که وجود "مسئله" معمولاً مترادف وجود نارضایتی است، لذا وجود مسائل بالا فی‌نفسه بیانگر این است که کتابداران کتابخانه‌های عمومی تهران از
- جهات مختلف نارضایتی دارند؛ هرچند که برای اطلاع از میزان این نارضایتی به طور دقیقتر، می‌بایست به تحقیق جداگانه‌ای دست زد.
- تحقیق دیگری که به مسئله رضایت کتابداران پرداخته است تحقیقی است که توسط پاپی (۱۳۸۳) به مقایسه میزان رضایت کتابداران شاغل در دانشگاه‌های "اصفهان" و "علوم پزشکی اصفهان" پرداخته است. در این تحقیق که بر اساس مقیاس سنجش رضایت شغلی مینه سوتا انجام شده بود، نتایج به دست آمده بیانگر این بود که میانگین نمره رضایت از امور رفاهی و امکانات آموزشی و ترفیح برای کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیشتر از کتابداران دانشگاه اصفهان بوده است.
- در تحقیق دیگری، کریمی (۱۳۸۷) به بررسی تأثیر رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات خوزستان بر میزان جذب مشتریان توسط آنها پرداخت. این تحقیق نیز با استفاده از پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) صورت گرفت و سپس میزان همبستگی بین نتایج حاصل با رتبه شعب بانک از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. در مجموع این تحقیق نشان داد که بین میزان رضایت شغلی کارکنان با رتبه شعبه‌ای

که در آن کار می‌کنند همبستگی مثبت وجود دارد. نقش در رضایت یا نارضایتی این افراد از شغلشان ندارد.

### پیشینه پژوهش در خارج از کشور

لی و کیم<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) از پژوهش خود، چنین نتیجه می‌گیرند که چهار عامل اصلی تعیین اهداف، دشواری، بازخورد و مشارکت، از عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی متروپولیتن می‌باشد و دو عامل سرپرست و همکار، از عوامل تأثیرگذار بعدی می‌باشند، در حالی که تأثیر عواملی از قبیل جنس، تحصیلات و سطح شغل، در رضایت کارمندان حرفه‌ای و غیر حرفه‌ای از کارشان متنوع می‌باشد.

عبدالله و دیگران<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) از ابزار سنجش رضایت از شغل به منظور بررسی میزان تأثیر رضایت از شغل در تعهد کاری در میان کارکنان مؤسسات تولیدی کوچک و متوسط استفاده کردند. به این منظور آنان مطالعه خود را روی ۲۳۶ نفر از کارکنان مشاغل کوچک و متوسط در شهر کوالا ترنگانو واقع در ایالت ترنگانوی مالزی انجام دادند. این مطالعه نشان داد که از یک سو، ۹۱/۴ درصد از پاسخ دهندگان دارای تعهد سازمانی بسیار قوی هستند و از سوی

دارد. که در آن کار می‌کنند همبستگی مثبت وجود دارد.

کایا<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی ترکیه را در سطح پایینی می‌داند و بیشترین رضایتمندی را به ترتیب متعلق به کتابداران کتابخانه‌های تخصصی، دانشگاهی، عمومی و آموزشگاهی ذکر می‌کند. وی سطح پایین رضایت شغلی در کشورهای در حال توسعه را ناشی از عدم نیاز به اطلاعات و قائل نشدن ارزش برای کتابداران متخصص و متخصصان اطلاع‌رسانی می‌داند.

مک‌گین<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کتابداران افریقایی امریکا، در چند کتابخانه عمومی ایالات متحده پرداخت و اینچنین نتیجه گرفت که عوامل کمک به مردم، آموزشگری این حرفه و عقاید مذهبی، سبب رضایت این کتابداران، و آنچه سبب نارضایتی‌شان می‌شود، عدم مهارت مدیران در اداره سازمان و ارزیابی وظایف کاری و اعطای ترفیعات، و نیز تبعیض نژادی در

3- Lee & Kim

4- Abdulla, et. al.

1- Kaya

2- McGinn

**اهداف پژوهش**

هدف اصلی این پژوهش عبارت است از سنجش میزان رضایت‌مندی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های جنوب غرب کشور به منظور شناسایی عوامل رضایت‌مندی و عدم رضایت‌مندی این افراد در راستای کمک به برنامه‌ریزی برای نزدیک کردن وضعیت آنان به شرایط مطلوب.

**سؤالات پژوهش**

در راستای مسئله اصلی تحقیق و در راستای رسیدن به اهداف آن، سؤالات زیر مطرح و مدنظر بوده است:

۱. میزان رضایت کتابداران کتابخانه‌های عمومی منطقه جنوب غرب کشور از کار خود چقدر است؟
۲. میزان رضایت کتابداران کتابخانه‌های عمومی منطقه جنوب غرب کشور از سرپرست خود چقدر است؟
۳. میزان رضایت کتابداران کتابخانه‌های عمومی منطقه جنوب غرب کشور از حقوق ماهانه خود چقدر است؟
۴. میزان رضایت کتابداران کتابخانه‌های عمومی منطقه جنوب غرب کشور از ترفیعات خود چقدر است؟
۵. میزان رضایت کتابداران کتابخانه‌های

دیگر، رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت از شغل نیز در سطح  $P < 0.01$  معنی‌دار است. همچنین، آزمون رگرسیون نشان داد که کار، نظارت، همکاران و حقوق از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان مؤسسات صنعتی کوچک و متوسط هستند.

و اما مرزآبادی و ترخورانی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نیز از زاویه دیگری، رابطه استرس و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. در مطالعه‌ای که آنان در یکی از سازمان‌های دولتی ایران انجام دادند، پی بردند که تعداد زیادی از پاسخ‌دهندگان، یعنی ۹۳/۳٪ از آنان، جزء افرادی با استرس کم رده بندی می‌شوند. مرزآبادی و ترخورانی (۲۰۰۷) اظهار می‌کنند علیرغم اینکه تحقیقات بسیاری بیانگر وجود رابطه همسو بین استرس شغلی و رضایت‌مندی شغلی است، و اکثر تحقیقات بیانگر این است که کارکنان معمولاً در محیط کاری از استرس در رنجند، اما تحقیق اینان نشان داد که اکثریت کارکنان زیر پوشش تحقیق آنان جزء افراد کم استرس هستند و لذا توجه آنان به عوامل دیگری جلب شده است که در محیط کاری بر افراد اثرگذار بوده و موجب می‌شود که محیط کاری مطلوبی به وجود آید.

1- Marzabadi, & Tarkhorani

عمومی منطقه جنوب غرب کشور از همکارانشان چقدر است؟  
۶. میزان رضایت شغلی کلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی منطقه جنوب غرب کشور چقدر است؟

### شرح و روش انجام پژوهش

این پژوهش که از نوع توصیفی است، به روش پیمایشی انجام شد. به عبارت دیگر، در این تحقیق سعی شد با استفاده از یک پرسشنامه میزان نگرش افراد زیر پوشش تحقیق در خصوص عناصری مانند کار، سرپرست و همکاران سنجیده شود. این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI<sup>1</sup>) ساخته شده بود (مقیم، ۱۳۸۵: ص. ۳۹۴).

پرسشنامه‌ای که برای تحقیق حاضر ساخته شد در سه بخش تنظیم شده است. در بخش اول درباره مشخصات فردی پاسخ دهنده مانند جنسیت، سن، وضعیت تأهل و میزان تحصیلات سؤال می‌شود. بخش دوم این پرسشنامه دارای ۵ خرده مقیاس است که هر یک به سنجش یک عامل اختصاص دارد. این پنج عامل عبارتند از: کار، سرپرست،

حقوق ماهانه، ترفیعات، و همکاران. در بخش سوم، همین پنج عامل در سطحی کلی سنجیده می‌شوند. در بخش دوم پرسشنامه، به پاسخ‌ها بر اساس سه گزینه "بله"، "خیر" و "نمی‌دانم" به ترتیب یکی از نمره‌های ۱، ۲ و ۳ اختصاص داده شد. در بخش سوم، طیف پاسخ‌ها و نمره‌های مربوطه گسترده‌تر بود. پاسخ‌ها از «خیلی ناراضی هستم» تا «خیلی رضایت دارم» در پنج سطح تنظیم شده بود. به هر یک از این سطوح نیز ۳ نمره اختصاص داده شده بود تا تنوع نظرها اجازه نمود بیشتری بیابد. با این ترتیب، در بخش سوم پرسشنامه، پاسخ‌ها از یک طیف ۱۵ نمره‌ای (از ۱ لغایت ۱۵) از «نارضایتی کامل» تا «رضایت کامل» را در بر می‌گرفت.

با استفاده از فرصت یک دوره آموزش پودمانی که برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های خوزستان، بوشهر، فارس و کهگیلویه و بویراحمد در شهر اهواز برگزار شده بود، پرسشنامه‌های فوق بین تمام کتابداران توزیع شد و پاسخ‌ها دریافت گردید.

### جامعه پژوهش و روش نمونه‌گیری

جامعه این پژوهش، عبارت بودند از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی

1- job description index



جدول ۱. توزیع جغرافیایی کتابداران

نام استان	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
خوزستان	۲۴	۳۱/۶	۳۴/۸	۳۴/۸
بوشهر	۱۳	۱۷/۱	۱۸/۸	۵۳/۶
کهگیلویه	۱۳	۱۷/۱	۱۸/۸	۷۲/۵
فارس	۱۹	۲۵	۲۷/۵	۱۰۰
جمع	۶۹	۹۰/۸		
بدون پاسخ	۷	۹/۲		
مجموع	۷۶	۱۰۰		

استان‌های خوزستان، بوشهر، فارس و کهگیلویه و بویراحمد. این جامعه شامل ۸۱ کتابدار شرکت کننده در دوره دوم پودمانی کتابداری بود که در دو گروه تقریباً مساوی زن و مرد تقسیم شده بودند (۴۰ مرد و ۴۱ زن). سطح تحصیلی تمام کتابداران دیپلم متوسطه، و سیمت تمامی آنها، «کتابدار» بود.

بنابراین، در این تحقیق عملاً نمونه‌گیری به عمل نیامد و از روش سرشماری استفاده شد. از مجموع ۸۱ نفر، جمعاً ۷۶ نفر (۹۳٪) پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده و برگرداندند.

### نتایج پژوهش

در این بخش ابتدا ویژگی‌های جامعه تحقیق و سپس نظرات آنان بررسی می‌شود.

### الف. ویژگی‌ها

ویژگی‌هایی که در این قسمت بررسی می‌شوند عبارتند از: توزیع جغرافیایی کتابداران بر اساس استان، جنسیت، سن، وضعیت تأهل و سابقه خدمت.

### روش‌های آماری مورد استفاده

داده‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه‌ها در نرم افزار آماری SPSS وارد شد و به کمک این نرم افزار برای رسیدن به پاسخ

۱. توزیع جغرافیایی کتابداران: همان طور که ذکر شد، جمعاً ۷۶ نفر به پرسشنامه پاسخ داده بودند که توزیع جغرافیایی آنان در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود. همان طور که از ارقام برمی‌آید، بیشترین شرکت کنندگان به تعداد ۲۴ نفر (۳۱/۶ درصد) از استان خوزستان و بقیه به ترتیب، ۱۹ نفر از استان فارس (۲۵ درصد) و ۱۳ نفر از هر یک از استان‌های بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد (هر یک ۱۷/۱ درصد) بودند. ۷ نفر نیز نام استان خود را ذکر نکرده بودند.
۲. جنسیت: از مجموع ۷۶ نفر پاسخ دهنده، ۳۹ نفر (۵۱/۳ درصد) مرد و ۳۷ نفر (۴۸/۷٪) زن بودند.
۳. سن: همان طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، افراد شرکت کننده در این تحقیق به ۸ رده سنی تقسیم شدند که از افراد زیر ۲۰ سال تا بالای ۵۰ سال را در بر می‌گرفت. همان طور که ارقام جدول شماره ۲ نیز نشان می‌دهند، بیشترین افراد در رده سنی بین ۲۶ لغایت ۳۵ سال قرار داشتند که جمعاً ۶۷/۱ درصد کل را به خود اختصاص می‌دهد. همچنین، میانگین سنی این افراد حدود ۳۱ سال محاسبه شد. این نکات بیانگر این است

جدول ۲. توزیع فراوانی سن کتابداران

درصد سنی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر
۲۰ <	۱	۱/۳	۱/۴
۲۱-۲۵	۶	۷/۹	۸/۳
۲۶-۳۰	۲۷	۳۵/۵	۳۷/۵
۳۱-۳۵	۲۴	۳۱/۶	۳۳/۳
۳۶-۴۰	۹	۱۱/۸	۱۲/۵
۴۱-۴۵	۱	۱/۳	۱/۴
۴۶-۵۰	۳	۳/۹	۴/۲
> ۵۰	۱	۱/۳	۱/۴
جمع	۷۲	۹۴/۷	۱۰۰
بدون پاسخ	۴	۵/۳	۱/۴
مجموع	۷۶	۱۰۰	۸/۳

- که کتابداران شاغل در استان‌های زیر پوشش تحقیق از میانگین سنی نسبتاً جوانی برخوردار هستند.
- ۴- وضعیت تأهل: از مجموع کتابداران پاسخ دهنده، ۲۱ نفر (۲۷/۶ درصد) مجرد و ۵۵ نفر (۷۲/۴ درصد) متأهل بودند.
- ۵- سابقه خدمت: کتابداران زیر پوشش تحقیق در ۴ گروه تقسیم شدند. در میان این ۴ گروه، بیشترین فراوانی متعلق به کسانی است که ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشتند و کمترین فراوانی متعلق به افرادی است که دارای سابقه خدمت بین ۱۶ لغایت ۲۰ سال بودند. این ارقام حاکی از این است که اکثریت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان‌های جنوب غرب کشور (۷۱/۲ درصد) کسانی هستند که سابقه خدمت آنان زیر ۱۰ سال است. از این گونه افراد انتظار می‌رود در کار خود دارای انگیزه و تحرک بیشتری باشند. توضیح اینکه جمعاً ۱۰ نفر (۱۳/۲ درصد) سابقه خدمت خود را قید نکرده بودند.
- با در نظر گرفتن تصویری که در بالا از جامعه تحقیق ارائه شد، در زیر، نظر کتابداران در خصوص کار، سرپرستی، حقوق ماهانه، ترفیعات و همکارانشان مورد بررسی قرار خواهد گرفت.
- ب. نظرات کتابداران
- نظرات کتابداران در خصوص پنج عامل مورد بررسی قرار گرفت که عبارتند از: کار، سرپرستی، حقوق ماهانه، ترفیعات، و همکاران.
- ۱- کار: در رابطه با کار و شغل کتابداری، اکثریت افراد را کسانی تشکیل می‌دادند که از داشتن این شغل رضایت داشتند. جمعاً ۶۴ نفر از پاسخ دهندگان (۹۰/۲٪) در محدوده راضی و بسیار راضی جای داشتند. فقط ۵/۶٪ افراد از این شغل اظهار نارضایتی کرده و ۴/۲٪ نیز بی تفاوت بودند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کتابداران منطقه جنوب غرب کشور، شغل کتابداری شغلی است پذیرفته شده و رضایتبخش. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیق ترکیان تبار (۱۳۸۲) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق کایا (۱۹۹۵) مغایر است. آیا این امر ناشی از خلیقات متفاوت مردمان جنوب کشور و مردمان ترکیه است؟ یا اینکه ناشی از تفاوتی است که در انتظارات این دو گروه وجود دارد؟ پاسخ صحیح به این سؤالات هنگامی میسر است که تحقیق جداگانه‌ای برای پی بردن به این تفاوت‌ها و علل آنها در این دو جامعه صورت گیرد.

- ۲- **سرپرست:** یکی دیگر از عواملی که مورد بررسی قرار گرفت، میزان رضایت کتابداران از سرپرستی کتابخانه بود. تردیدی نیست که چنانچه سرپرست کتابخانه مورد قبول کتابداران باشد، می‌تواند جوّ کاری صمیمی و توأم با جدّیتی در کتابخانه ایجاد کرده و با مشارکت کتابداران فعالیت‌ها و برنامه‌های کتابخانه را با موفقیت به سمت جلو پیش ببرد. در هر حال، داده‌های حاصل از نظر سنجی به عمل آمده از کتابداران منطقه جنوب غرب کشور بیانگر این است که اکثریت افراد، یعنی حدود ۸۰٪ از کتابداران زیر پوشش تحقیق، اظهار کردند که از سرپرستان خود راضی هستند. این امر حاکی از آن است که در اکثریت کتابخانه‌های این منطقه می‌توان انتظار داشت که جوّی صمیمی و توأم با انگیزه حاکم باشد. لذا می‌توان انتظار داشت که این کتابخانه‌ها در صورتی که برنامه‌های مشخص و آینده‌گرا نه‌ای داشته باشند، بتوانند در جهت ارائه خدمات هر چه بیشتر و بهتر به جامعه مخاطب خود، ناملایمات و شرایط دشوار را با موفقیت پشت سر گذاشته و از رشدی مقبول و منطقی برخوردار شوند. ناگفته نماند که این نتیجه با آنچه که در گزارش تحقیق اشرفی (۱۳۷۵) بیان شده است همخوانی دارد ولی
- با یافته‌های دخت عضمی (۱۳۸۷) و مک گین (۲۰۰۳) مغایر است؛ همچنین، این نتایج یا آنچه که در وبلاگ گروهی کتابداران در تاریخ ۸۷/۳/۱۱ در خصوص «وضعیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی» ذکر شده است مغایر می‌باشد. البته آنچه بیش از همه در مورد مدیریت‌های این نوع کتابخانه‌ها در سطح کشور گلايه‌آمیز بوده است فقدان مدیران متخصص در کتابخانه‌های عمومی است که موجب تنزل رابطه بین کتابداران شاغل و مدیرانشان می‌شود و لاجرم می‌تواند بر عملکرد کلی کتابداران و بازدهی کتابخانه تأثیر منفی داشته باشد.
- ۳- **حقوق ماهانه:** مسئله حائز اهمیت دیگری که می‌تواند بر رضایت و انگیزه کاری کتابداران تأثیرگذار باشد، میزان حقوق ماهانه دریافتی آنان است که سطح معیشتی آنان را شکل می‌دهد. بر اساس معیارهای رایج، معمولاً انتظار می‌رود که حقوق مکفی باعث آرامش خاطر فرد مستخدم بوده و انگیزه کاری او را افزایش دهد و بالعکس، حقوق پائین موجب کمبودها و نارسائی‌هایی در زندگی فرد شده و باعث نارضایتی گردد. نظرات افراد زیر پوشش تحقیق درباره حقوق ماهانه آنها بیانگر این است که اکثریت

۵/۵۳٪) افراد را کسانی تشکیل می‌دادند که از حقوق ماهانه خود اظهار عدم رضایت کردند. حدود ۱۰ درصد پاسخ دهندگان بی‌تفاوت بودند و نظر خاصی نداشتند ولی حدود ۴۰٪ باقیمانده کسانی بودند که از حقوق خود اظهار رضایت کرده بودند. در هر صورت، وجود نیمی از جمعیتی که از حقوق خود ناراضی هستند می‌تواند به طور بالقوه، بیانگر مشکل نهفته‌ای باشد که در مجموع این کتابخانه‌ها وجود دارد و لازم است که برای آن چاره‌ای اندیشیده شود. این نتایج با نتایج تحقیق اشرفی (۱۳۷۵) همخوانی دارد. اما با نظرات مک‌گین (۲۰۰۳) مغایر است زیرا تحقیق مک‌گین نشان داد که حقوق نقش اساسی در رضایت شغلی کتابداران ندارد. مقایسه نتایج این دو گروه تحقیق داخلی و خارجی می‌تواند بیانگر این باشد که در داخل کشور به لحاظ مسائل عدیده اقتصادی و اجتماعی کتابداران نمی‌توانند حقوق خود را نادیده گرفته و یا به آن بهای کمی بدهند.

۴- ترفیعات: وجه مهم دیگری که می‌تواند بر انگیزه‌های مادی و معنوی کتابداران شاغل اثرگذار باشد، ترفیعات شغلی آنان است. اعطای ترفیعات به موقع به کارکنان شایسته، می‌تواند در بالا بردن روحیه آنان مؤثر بوده و در نهایت موجب افزایش کارایی آنها شود. افزایش کارایی کارکنان نیز به سهم خود می‌تواند موجب بالا رفتن بهره‌وری در سازمان و ارتقاء سطح کیفی و کمی تولیدات و خدمات آن گردد. از این رو، نظر کتابداران زیر پوشش تحقیق درباره ترفیعات آنان و نیز میزان رضایتشان از شرایط ترفیع سؤال شد. نتیجه این نظرات نشان می‌دهد که اکثر این کتابداران (حدود ۶۰٪) یا از شرایط ترفیعات ناراضی بوده و یا اینکه نسبت به این موضوع اظهار بی‌تفاوتی کرده‌اند. تنها قریب ۴۰٪ از کتابداران از شرایط ترفیعات اظهار رضایت کردند. این نتیجه با آنچه که از سایر تحقیقات حاصل شده است، از جمله اشرفی (۱۳۷۵) و ترکیان تبار (۱۳۸۲) کاملاً همخوانی دارد. می‌توان گفت احتمالاً به خاطر ساختار کلی مدیریت کتابخانه‌های عمومی کشور و نیز بی‌ثباتی و عدم قطعیت کافی در منابع مالی آنها و نبود تضمین قانونی کافی برای تأمین منابع مالی این کتابخانه‌ها چنین شرایطی بر آنها حاکم شده است. تا قبل از این، تنها مرجع مالی قطعی کتابخانه‌های عمومی، وزارت ارشاد اسلامی بود اما اکنون که این کتابخانه‌ها زیر پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور قرار گرفته‌اند، طبق قانون، بودجه اصلی این

اکثریت (بیش از ۶۵٪) از همکارانشان راضی بوده‌اند. این شرایط با میزان رضایت از سرپرست که قبلاً مورد بررسی قرار گرفت همخوانی دارد. همان طور که در آن رابطه اشاره شد، وجود سرپرستان مقبول، می‌تواند در ایجاد جوّ و محیط مساعد و نیز برقراری صمیمیت در محیط کار بسیار مؤثر باشد. این امر ظاهراً در مورد کتابخانه‌های منطقه جنوب غرب کشور نیز مصداق دارد. در تحقیق لی و کیم (۱۹۹۳) نیز مشاهده شد که یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارکنان کتابخانه‌ها «همکاران» است. نتایج تحقیق حاضر نتایج تحقیق اشرفی (۱۳۷۵) را نیز تأیید می‌کند. به نظر می‌آید که در مورد کتابداران زیر پوشش این تحقیق رضایت نسبی از همکاران موجب خشنودی کلی این کتابداران شده است.

در یک جمع‌بندی از بررسی‌های بالا می‌توان چنین نتیجه گرفت که اگر مجموع عوامل مورد بررسی را به دو گروه «مادّی» و «کاری-محیطی» تقسیم کنیم، کتابداران منطقه جنوب غرب کشور از جهات مادّی از شغل خود ناراضی هستند، اما از لحاظ کاری و محیطی از این شغل رضایت کامل دارند. اکنون سؤالی که مطرح می‌شود این است که نارضایتی از جنبه‌های مادّی تا چه حد توانسته است بر میزان رضایت آنان

کتابخانه‌ها باید از محل نیم درصد درآمد شهرداری‌ها تأمین شود. اما هم‌اکنون شاهد هستیم که این مطالبات کمتر ادا می‌شود و گله‌مندی‌های فراوانی از این بابت مطرح است به عنوان مثال مراجعه شود به بیانات ابوطالب شفقت استاندار بوشهر در سایت:

<http://www.eramnews.ir/fa/pages/print.php?cid=767> لذا انتظار می‌رود

از راه‌های مقتضی شرایط لازم برای فراهم کردن بودجه کتابخانه‌های عمومی فراهم شود و از این نظر شرایط بهتری در کتابخانه‌های مورد نظر حاکم گردد تا موجبات دلگرمی، انگیزش و رشد افراد و فعالیت‌هایشان فراهم گردد.

#### ۵- همکاران: در یک سازمان، افراد

شاغل بخش مهمی از محیط آن سازمان را تشکیل می‌دهند. وجود همکاران صمیمی و موافق در ایجاد یک جوّ کاری مساعد و توأم با آرامش تأثیر بسزایی دارد. لذا برای پی بردن به چگونگی محیط کاری کتابخانه‌های زیر پوشش تحقیق، حصول اطلاع از نظر و نگرش افراد نسبت به همکارانشان بسیار اهمیّت دارد. داده‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که درصد کمی از افراد (۱۱/۱٪) نسبت به همکارانشان اظهار عدم رضایت کرده‌اند. ۱۲/۵٪ بی‌تفاوت بوده‌اند و

از جهات معنوی و محیطی تأثیرگذار باشد؟ (۱۳۷۵) و کایا (۱۹۹۵) مغایرت دارد؛ ولی نتایج تحقیق ترکیان تبار (۱۳۸۲) را تا حدود زیادی تأیید می‌کند.

### بررسی میزان رضایت کلی کتابداران

هر یک از عواملی که در بالا مورد بررسی قرار گرفت، نشان دهنده جنبه‌ای از رضایت کتابداران منطقه جنوب غرب کشور از شرایط محیطی و شغلی آنان می‌باشد. برای اینکه به میزان رضایت کلی آنان نسبت به شغلشان پی برده شود، مجموع نمره‌های کسب شده در موارد جداگانه فوق محاسبه شد که نتیجه آن در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود. همان طور که ارقام این جدول نشان می‌دهند، علیرغم اینکه کتابداران مورد بررسی از جهات مادی شغل خود رضایت چندانی ندارند، اما در کل، فقط چیزی کمتر از ۳٪ افراد این نارضایتی را نسبت به شغل خود بروز داده‌اند. بیش از ۹۷٪ آنان از شغل خود راضی یا بسیار راضی هستند.

نتایج حاصل با یافته‌های اشرفی

### ملاحظات بیشتر به منظور برنامه‌ریزی در سطح منطقه

در این راستا با بررسی میزان همبستگی بین ویژگی‌های فردی کتابداران با هریک از عوامل پیش گفته و نیز انجام آزمون تحلیل واریانس یک راهه، می‌توان نسبت به وجود رابطه بین رضایت و ویژگی‌های فردی کتابداران، و نیز وجود اختلاف معنی‌دار بین گروه‌های مختلف کتابدار بررسی کرد.

برای پی بردن به وجود رابطه بین عوامل پیش گفته و ویژگی‌های کتابداران مورد بررسی، با استفاده از داده‌های بدست آمده بین کلیه عوامل آزمون همبستگی پیرسون انجام شد. نتیجه حاصل از آزمون در زیر از نظر می‌گذرد.

جدول ۳. رضایت از شغل به طور کلی

میزان رضایت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر
ناراضی	۲	۲/۶	۲/۸
راضی	۳۹	۵۱/۳	۵۴/۱
بسیار راضی	۳۱	۴۰/۷	۴۳/۱
جمع	۷۲	۹۴/۶	۱۰۰

جدول ۴. همبستگی بین رضایت از شغل و ویژگی‌های فردی

متغیر	شاخص آماری	استان	جنسیت	سن	وضعیت تأهل	سابقه خدمت
رضایت	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۱۸	۰/۰۴۷	-۰/۱۵۹	-۰/۰۲۲	-۰/۲۲۷
کلی از	سطح معنی داری	۰/۰۷۹	۰/۶۹۸	۰/۱۹۶	۰/۸۵۵	۰/۰۷۶
شغل	تعداد	۶۶	۷۲	۶۸	۷۲	۶۲

خدمت ( $r = -0.145$ ) وجود داشته باشد. به این معنی که احتمالاً کتابداران کهگیلویه و فارس نسبت به کتابداران استان‌های خوزستان و بوشهر رضایت شغلی بیشتری دارند. توضیح اینکه در محاسبات آماری، برای استان‌های خوزستان، بوشهر، کهگیلویه و فارس به ترتیب کدهای ۱، ۲، ۳ و ۴ قرار داده شده بود. همچنین، به نظر می‌آید که کتابداران جوانتر و با سابقه کار کمتر، رضایت بیشتری از شغل کتابداری داشته باشند. در این رابطه بجز در تحقیق کایا (۱۹۹۵) در هیچ یک از تحقیقات دیگر اشاره مستقیمی به تأثیر ویژگی‌های فردی بر میزان رضایت آنها نشده است. در گزارش کایا (۱۹۹۵) نیز تأثیر روشنی گزارش نشده و بالعکس تلویحاً اینگونه اظهار شده است که رابطه بین ویژگی‌های فردی و میزان رضایت از شغل در افراد مختلف متفاوت است. بدین معنی که در بعضی از افراد ممکن است این

اولاً، ارقام به دست آمده در سطح  $\alpha = 0.05$ ، رابطه قابل توجه و معنی‌داری بین «رضایت از کار به طور کلی» و ویژگی‌های فردی کتابداران زیر پوشش تحقیق نشان نداد (جدول ۴).

به عبارت دیگر، می‌توان گفت که تقریباً تمام کتابداران زیر پوشش تحقیق، صرفنظر از سن، جنسیت، استان محل خدمت، سابقه خدمت و وضعیت تأهل، به طور کلی از شغل کتابداری رضایت دارند. روشن شدن جزئیات مربوط به دلایل این امر خود نیاز به تحقیق جداگانه‌ای دارد اما، شاید به طور کلی بتوان ادعا کرد که جاذبه شغل کتابداری به گونه‌ای است که عوامل و ویژگی‌های فردی بر آن تأثیر چندانی ندارند. البته به نظر می‌آید که در عین حال، رابطه‌ی خفیفی بین رضایت از شغل و استان محل خدمت ( $r = 0.213$ ) و رابطه غیرهمسو و خفیف‌تری با سن ( $r = -0.133$ ) و سابقه



رابطه وجود داشته باشد و در بعضی دیگر خیر. همین امر می‌تواند این نتیجه را عاید کند که در مجموع بین ویژگی‌های فردی و میزان رضایت از شغل رابطه وجود ندارد و اگر هم داشته باشد، این رابطه بسیار ضعیف بوده و قابل تعمیم نمی‌باشد.

۴. کار و رضایت از همکاران

( $r=0/501$ ): این رابطه بیانگر این است که کتابدارانی که نسبت به کار کتابداری خوشبخت‌ترند، از همکاران خود نیز رضایت بیشتری دارند. در کل می‌توان اینگونه برداشت کرد که ایجاد خوشبینی و نگرش مثبت در کتابداران نسبت به رشته کتابداری، احتمالاً می‌تواند در نگرش افراد نسبت به حقوق، سرپرست و همکارانشان تأثیر مثبت داشته باشد و جوّ کاری مساعدی را در کتابخانه‌ها ایجاد نماید.

ثالثاً برای پی بردن به وجود هرگونه تفاوت معنی‌دار بین رضایت شغلی کتابداران استان‌ها از سرپرست، حقوق، ترفیعات و همکارانشان، آزمون کراسکال والیس انجام شد. همان طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، نتایج این آزمون نشان داد که در

رابطه وجود داشته باشد و در بعضی دیگر خیر. همین امر می‌تواند این نتیجه را عاید کند که در مجموع بین ویژگی‌های فردی و میزان رضایت از شغل رابطه وجود ندارد و اگر هم داشته باشد، این رابطه بسیار ضعیف بوده و قابل تعمیم نمی‌باشد.

ثانیاً در چهار مورد قابل توجه آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیرهای اصلی تحقیق رابطه وجود دارد:

۱. کار و رضایت از سرپرست

( $r=0/438$ ): این رابطه گویای این است که افرادی که نسبت به کار کتابداری خوشبین ترند، از سرپرست خود نیز راضی ترند.

۲. کار و رضایت از حقوق

( $r=0/402$ ): یعنی اینکه کتابدارانی که نسبت به کتابداری خوشبین ترند، از حقوق خود نیز راضی ترند.

۳. رضایت از سرپرست و رضایت از حقوق

( $r=0/298$ ): این رابطه می‌تواند برآیند و نتیجه طبیعی روابط مورد اشاره در

جدول ۵. نتایج انجام آزمون کراسکال والیس (متغیر مشترک: نام استان)

همکاران	ترفیعات	حقوق	سرپرست	
۶/۵۲۱	۱/۶۷۰	۵/۱۵۹	۲/۹۹۴	آزمون کراسکال والیس
۳	۳	۳	۳	درجه آزادی
۰/۰۸۹	۰/۶۴۴	۰/۱۶۰	۰/۳۹۲	سطح معنی داری

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه ANOVA

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
۰/۶۷۱	۰/۵۱۸	۴/۰۲۴	۳	۱۲/۰۷۳	بین گروهی	رضایت از کار
		۷/۷۶۵	۶۲	۴۸۱/۴۵۷	درون گروهی	
			۶۵	۴۹۳/۵۳۰	جمع	
۰/۱۴۳	۱/۸۷۵	۱۸/۶۷۰	۳	۵۶/۰۱۱	بین گروهی	رضایت از سرپرستی
		۹/۹۶۰	۶۲	۶۱۷/۵۱۹	درون گروهی	
			۶۵	۶۷۳/۵۳۰	جمع	
۰/۰۰۱	۶/۶۰۳	۷۱/۳۱۳	۳	۲۱۳/۹۳۸	بین گروهی	رضایت از حقوق
		۱۰/۸۰۰	۶۲	۶۶۹/۵۹۲	درون گروهی	
			۶۵	۸۸۳/۵۳۰	جمع	
۰/۹۳۷	۰/۱۳۸	۰/۰۴۱	۳	۰/۱۲۳	بین گروهی	رضایت از ارتقاء
		۰/۲۹۶	۵۷	۱۶/۹۰۰	درون گروهی	
			۶۰	۱۷/۰۲۳	جمع	
۰/۱۸۰	۱/۶۸۴	۱۶/۳۲۸	۳	۴۸/۹۸۳	بین گروهی	رضایت از همکاران
		۹/۶۹۳	۶۲	۶۰۰/۹۵۷	درون گروهی	
			۶۵	۶۴۹/۹۳۹	جمع	
۰/۲۹۴	۱/۲۶۵	۶/۳۷۷	۳	۱۹/۱۳۲	بین گروهی	رضایت از شغل به طور کلی
		۵/۰۴۳	۶۲	۳۱۲/۶۴۱	درون گروهی	
			۶۵	۳۳۱/۷۷۳	جمع	

بالا آمد، برای پی بردن به وجود اختلاف معنی دار بین رضایتمندی شغلی کتابداران از آزمون تحلیل واریانس یک راهه با اندازه‌های مکرر استفاده شد. همان طور که در جدول ۶ نشان داده شده است، نتایج انجام آزمون تحلیل واریانس نشان داد که بین کتابداران استان‌های زیر پوشش تحقیق، از نظر رضایت شغلی به طور کلی تفاوت معنی داری وجود

سطح اطمینان ۹۵٪ بین کتابداران استان‌ها از نقطه نظر رضایتمندی آنان نسبت به موارد مورد اشاره تفاوت معنی داری وجود ندارد.

**بررسی کلی تفاوت بین کتابداران استان‌ها از نظر رضایتمندی آنان از جهات پنجگانه شغلی**

از زاویه دیگر، علاوه بر آنچه که در

ندارد. اما در تک تک موارد پنجگانه رضایت شغلی، نتایج حاصل نشان داد که در خصوص رضایت از حقوق ماهانه، بین گروه‌های تحت پوشش تحقیق تفاوت معنی‌داری وجود دارد. برای پی بردن به جزئیات بیشتر و مشخص کردن منشاء تفاوت، آزمون پیگیری توکی انجام شد. ارقام جدول ۷ نشان می‌دهد، این تفاوت بین استان خوزستان و سه استان دیگر است. همان طور که ارقام جدول ۷ نشان می‌دهند، اختلاف معنی‌داری بین رضایت از حقوق کتابداران خوزستانی با سه استان دیگر مشهود است. این اختلاف هنگامی که هر یک از سه استان دیگر نیز با خوزستان مقایسه شوند نیز به خوبی مشهود است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

تحقیق حاضر نشان داد که در مقایسه با تحقیقاتی که در بخش پیشینه به آنها اشاره شد، نتایج این تحقیق در بعضی از جنبه‌ها

جدول ۷. نتایج آزمون پیگیری توکی

مقایسه‌های چندگانه							
متغیر وابسته	نام استان	نام استان	تفاوت میانگین	خطای معیار	سطح ۹۵٪ سطح اطمینان		
					معنی‌داری	حد پایین حد بالا	
رضایت از حقوق ماهانه	خوزستان	بوشهر	-۳/۰۴۸	۱/۱۶۰	۰/۰۵۲	-۶/۱۱	۰/۰۱
		کهگیلویه	-۴/۸۹۴*	۱/۱۶۰	۰/۰۰۰	-۷/۹۶	-۱/۸۳
		فارس	-۲/۹۹۵*	۱/۰۴۱	۰/۰۲۷	-۵/۷۴	-۰/۲۵
	بوشهر	خوزستان	۳/۰۴۸	۱/۱۶۰	۰/۰۵۲	-۰/۰۱	۶/۱۱
		کهگیلویه	-۱/۸۴۶	۱/۲۸۹	۰/۴۸۴	-۵/۲۵	۱/۵۶
		فارس	۰/۰۵۳	۱/۱۸۳	۱/۰۰۰	-۳/۰۷	۳/۱۸
	کهگیلویه	خوزستان	۴/۸۹۴*	۱/۱۶۰	۰/۰۰۰	۱/۸۳	۷/۹۶
		بوشهر	۱/۸۴۶	۱/۲۸۹	۰/۴۸۴	-۱/۵۶	۵/۲۵
		فارس	۱/۸۹۹	۱/۱۸۳	۰/۳۸۳	-۱/۲۲	۵/۰۲
	فارس	خوزستان	۲/۹۹۵*	۱/۰۴۱	۰/۰۲۷	۰/۲۵	۵/۷۴
		بوشهر	-۰/۰۵۳	۱/۱۸۳	۱/۰۰۰	-۳/۱۸	۳/۰۷
		کهگیلویه	-۱/۸۹۹	۱/۱۸۳	۰/۳۸۳	-۵/۰۲	۱/۲۲

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

مانند «امور رفاهی» و «همکاران» با نتایج تحقیقات دیگر مانند ترکیان تبار (۱۳۸۲) و دخت عصمتی (۱۳۸۷) همخوانی داشته است و در بعضی از جنبه‌های دیگر مانند رضایت از سرپرستی تا حدود زیادی متفاوت بود. اما در مجموع، نتایج این تحقیق نشان داد که در ۴ استان جنوبی کشور، علیرغم اینکه مشکلات مادی و عدم رضایت از حقوق و مزایا و بعضاً عدم رضایت از سرپرستان کتابخانه‌ها در بین کتابداران رایج است، اما اینان همچنان از اینکه به شغل کتابداری اشتغال دارند راضی هستند و بین اینان تفاوت معنی‌داری از نظر رضایت از شغل وجود ندارد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود موارد زیر از جانب مدیران کتابخانه‌ها و مدیران نهادهای کتابخانه‌های عمومی استان‌های ذیربط مورد توجه قرار گرفته و در برنامه‌های کاری آنان لحاظ شود.

۱. مدیران کتابخانه‌های مورد اشاره و همچنین مدیران نهادهای امور کتابخانه‌های عمومی در سطح ۴ استان مورد بررسی باید نسبت به رفع مشکلات کتابداران و کاهش میزان عدم رضایت آنان از عواملی که ذکر شد بکوشند و با ایجاد انگیزه در آنان هم به تخفیف مشکلات و سهولت بخشیدن به

تحمّل آنها کمک کنند، و هم اینکه تداوم علاقمندی آنان را نسبت به شغل کتابداری تقویت کنند. بدیهی است که این علاقمندی خود انگیزه‌ای بسیار قوی برای انجام هر چه بهتر وظایف محوله، و در نتیجه، افزایش بازده کاری کتابخانه است. بنابراین، می‌تواند به عنوان یک اهرم حمایتی مورد استفاده مدیران کتابخانه‌ها و مسئولین نهادهای امور کتابخانه‌های عمومی در استان‌ها قرار داشته باشد.

۲. نتایج بررسی انجام شده حاکی از آن است که در بین ۴ استان مورد نظر، خوزستان و بوشهر از مشکلات بیشتری رنج می‌برند و مؤلفه‌هایی مانند رضایت از حقوق و رضایت از سرپرست در آنها ضعیف‌تر است. مسئولان کتابخانه‌های این دو استان لازم است حداقل از این جهات به کتابخانه‌ها توجه بیشتری کنند، هم از جهات مادی و هم از جهات معنوی، روی این کتابخانه‌ها و نیروهای انسانی آنها سرمایه‌گذاری بیشتری به عمل آورند.

۳. در دو استان خوزستان و بوشهر، وضعیت نیروی انسانی بیانگر این است که لازم است پیش از اینکه مسائل ناشی از بازنشستگی کتابداران قدیمی جلوه‌گر شده و

مدیران را غافلگیر نمایند، نسبت به استخدام جاری گشته و حیات و بالندگی آنها تداوم نیروهای جوان اقدام کنند تا از این طریق یابد. خون تازه‌ای نیز در رگ‌های این کتابخانه‌ها

## منابع

### فارسی

استاندار بوشهر: شهرداران موظف به پرداخت نیم درصد مطالبات کتابخانه‌های عمومی هستند. قابل دسترس در: <http://www.eramnews.ir/fa/pages/print.php?cid=767>

باقری، فاطمه (۱۳۷۹). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج، *فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، سال سوم، شماره ۱، ۸۱-۹۸.

پاپی، احمد (۱۳۸۳). بررسی مقایسه‌ای رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان و عوامل مؤثر بر آن. در: اولین کنفرانس کتابداران و اطلاع‌رسانان آسیا و اقیانوسیه، ۱۳۸۳.

ترکیان تبار، منصور (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی استان کهگیلویه و بویراحمد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات اهواز.

دخت عصمتی، محدثه (۱۳۸۷). وضعیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی. قابل دسترس در:

<http://lisiran.blogfa.com/8703.aspx>

رابینز، استیفن. پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه سیدمحمد اعرابی و علی

ژارسایان، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی

حسینی، یعقوب (۱۳۷۳). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در سازمان برنامه و بودجه

استان‌های فارس، خوزستان و کهگیلویه و بویراحمد، پایان نامه کارشناسی ارشد،

دانشگاه شیراز

کریمی، عبدالله (۱۳۸۷). بررسی تأثیر رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات خوزستان بر

جذب مشتریان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.

مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.

## لاتین

Abdulla, Moha Asri, Munir Shuib, Zikri Muhammad, Hassan Naziri Khalid, Norizan Md Nor, and Junaimah Jauhar (2007). Employee Organisational Commitment In Smes: Evidence From The Manufacturing Sector In Malaysia, *International Review of Business Research Papers* 3(2), 12 - 26.

Kaya, E. (1995). Job Satisfaction of the Librarians in the Developing countries. Presented at *61<sup>st</sup> IFLA General Conference*, August 20-25, 1995.

Lee, H; Kim, M (1993). The Relationship Between Quality of Goal Setting and Job Satisfaction in a Public library Setting. Available at: <http://cat.inist.fr/?aModele=afficheN&cpsid=4906247>; Retrived: 20th June, 2007.

Marzabadi, E. A. & Tarkhorani, H. (2007). Job satisfaction and mental health. *Journal of Clinical and Diagnostic Research* [serial online] 2007 August; 4: 224-234. Available from: [http://www.jcdr.net/back\\_issues.asp?issn=0973-709x&year=2007&month=August&volume=1&issue=4&page=224-234&id=96](http://www.jcdr.net/back_issues.asp?issn=0973-709x&year=2007&month=August&volume=1&issue=4&page=224-234&id=96).

McGinn, H. (2003). An Investigation into Factors that Influence Job Satisfaction of African American Librarians In Some Urban Public Library Systems In The United States. Available at: <http://slim.Emporia.edu/programs/phd/dissertations/mcginn.pdf>. Retrived: 20th June 2007.

## **A Survey of Job Satisfaction Among Librarians in Public Libraries in South-West Iran.**

**A. Hossein Farajpahlou  
Somaye Sadat Akhshik**

### **Abstract**

Due to the special conditions of public libraries, especially after their reorganization under the Board of Trustees of the Public Libraries (BTPL), and the necessity for re-organization of and re-planning for libraries and librarians, it is necessary for managers of the BTPL to identify and illustrate the present status of libraries and librarians to be able to proceed with their planning. Benefiting the opportunity provided by a short term course for librarians of four provinces of Khuzestan, Booshehr, Fars and Kohgiluyeh in which the present authors were involved, a survey based on the Job Description Index (JDI) was devised and administered to assess the degree of job satisfaction among the target librarians in terms of: supervision, co-workers, payments and promotion as well as general job satisfaction. Results of the study revealed that all librarians, despite their dissatisfaction in regards with some aspects, especially payments and promotion, were all satisfied with their job as librarians. Running an ANOVA test with repeated measures indicated existence of no significant difference among the mentioned variables, except for *payments*. However, running the post-hoc test of Tukey's HSD revealed that the difference lies between Khuzestan librarians and their colleagues in other 3 provinces. The data collected revealed no significant difference among other groups of librarians. Due to other disorders observed in relation with status of librarians in terms of their distribution age-wise, while suggesting the decision makers to review the librarians' payments and promotion schemes, it is suggested that decision makers plan and act in regard with recruit of younger librarians before the older librarians are retired, and allow some time for them to transfer their knowledge and methods of job administration and techniques to younger ones.

Key words: public libraries, librarians, job satisfaction