

بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

یعقوب نوروزی¹

علی چمرلو²

تاریخ دریافت: 1391/08/09 تاریخ پذیرش: 1391/10/05

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نیز در مراحل مختلف پژوهش استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه رضایت شغلی و خلاقیت تورنس استفاده شده است. جامعه پژوهش نیز شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی می‌باشد که از این تعداد، 70 نفر (34 نفر مرد و 36 نفر زن) به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند.

یافته‌ها: پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات معلوم شد که بین خلاقیت و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی همبستگی معنی داری وجود ندارد. ولی از نظر خلاقیت بین کتابداران زن و مرد، تفاوت معنی داری در جهت برتری زنان نسبت به مردان وجود دارد. بر اساس فرضیه‌های پژوهش از نظر رضایت شغلی بین کتابداران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین بین رضایت شغلی و خلاقیت در کتابداران زن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، اما بین رضایت شغلی و خلاقیت در مردان کتابدار رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتیجه گیری: بهره‌گیری از روش‌های تعیین خلاقیت و رضایت شغلی در حوزه کتابخانه‌های عمومی با توجه به ماهیت آنها در ارائه خدمات به تمامی اقشار جامعه می‌تواند نتایج کمی و کیفی قابل توجهی را در پی داشته باشد. همچنین می‌توان اذعان داشت موضوع خلاقیت آنچنان که مورد توجه قرار نگرفته است. کتابداران مرد در این میان نسبت به زنان از خلاقیت کمتری برخوردارند. از این رو پیشنهاد می‌شود در تعیین وظایف شغلی به این مقوله توجه شود. همچنین با توجه به رابطه بین رضایت شغلی و خلاقیت در بین زنان و عدم وجود این رابطه در بین کارکنان مرد، می‌توان تحلیل‌های ناشی از این مورد را در بین مردان نیز پیاده سازی کرد تا رضایتمندی بین مردان نیز افزایش یابد.

کلید واژه: خلاقیت کارکنان، رضایتمندی شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، استان مرکزی، جنسیت

¹- عضو هیأت علمی دانشگاه قم Ynorouzi@gmail.com

²- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد همدان

مقدمه

یکی از اصلی‌ترین دلایلی که سازمان‌ها را به سوی اجرای فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه سوق می‌دهد، لزوم بهبود بخشیدن عملکرد آنها است. بهبود شیوه‌های ارائه خدمات، توانایی بیشتر در تولید و همچنین توسعه طیف وسیعی از محصولات و شیوه‌های سازمانی جدید از جمله مواردی است که چنانچه به صورت نوآورانه دنبال شود، این امکان را فراهم می‌آورد تا توانایی سازمان‌ها برای کسب و خلق دانش جدید، که منجر به سایر نوآوری‌ها می‌شود، افزایش یابد. پیدایش این تحولات می‌تواند زمینه‌های لازم را برای تغییر در روش‌های سازمانی باز گشاید. و از این رهگذر، از یک سو با همسوتر نمودن فعالیت‌ها با اهداف و ماموریت‌های سازمانی و از سوی دیگر با افزایش تقاضاها و کاهش در هزینه‌ها به بهبود بخشیدن اثربخشی، کیفیت عملکرد و همچنین کارایی سازمان‌ها بینجامد (norouzichakoli, 2004). آرنولد توین بی، فیلسوف معروف، سال‌ها پیش خلاقیت را به منزله مرگ و حیات یک جامعه می‌دانست و اعتقاد داشت که اگر جامعه نتواند از موهبت خلاقیت حداکثر استفاده را ببرد و بدتر از این اگر این توانایی را سرکوب کند، انسان دیگر از حق ذاتی خود، یعنی اشرف مخلوقات بودن، محروم می‌شود (hoseni, 2008). خلاقیت موجب می‌شود که نیروهای با استعداد در سازمان به پردازش اندیشه‌های خود پردازند؛ این اندیشه‌های پردازش شده به نوآوری تبدیل می‌شود و نتیجه نوآوری، ایجاد روش‌های کارآمد، اصلاح و بهبود روش‌های منسوخ و کهنه، اصلاح ساختارهای نا کار آمد، افزایش بهره‌وری سازمانی، افزایش رضایت خاطر و تعلق سازمانی کارکنان و ... خواهد بود. در نهایت در نتیجه نوآوری، سازمان می‌تواند با تهدیدهای داخلی و خارجی مقابله کرده و حیات خود را تداوم بخشد (zareei, 2002).

پژوهشگران بر این باورند که بسیاری از جنبه‌های کاری مانند کارآمدی در حرفه، بهره‌وری، غیبت از محل کار، نرخ استعفا و تغییر شغل، از رضایت شغلی تأثیر می‌پذیرند و میان‌نگرش افراد نسبت به شغل خود و عملکرد شغلی آنها رابطه وجود دارد (pirkhaefi, 2005). یکی از مهم‌ترین ابعاد این نگرش، رضایت شغلی است. تعاریف متعددی از رضایت شغلی در متون و منابع مطرح شده است. به اعتقاد «لاک» (locke, 1978؛ نقل در norouzichakoli, & et al., 2008) رضایت شغلی واکنشی هیجانی است و از این تصور ناشی می‌شود که شغل فرد موجب خشنودی او شده، به وی امکان می‌دهد ارزش‌های شغلی سازگار با نیازهای خود را کسب کند. شرر (Scherer, 1985؛ نقل در mohammadzadeh, farid, 1999) رضایت شغلی را تصویری پویا و دگرگون‌شونده می‌داند که نگرش‌ها و انتظارات فرد از حرفه خود را منعکس می‌کند. زارعی (zareei, 2002) رضایت شغلی را احساسی می‌داند که فرد نسبت به حقوق، کار، فرصت‌های ارتقاء و مدیر خود دارد. به اعتقاد نوروزی چاکلی (norouzichakoli, 2004) رضایت شغلی علاوه بر وجوه فکری و منطقی، به جنبه‌های احساسی و هیجانی تجارب فرد اشاره دارد. صرف نظر از تعدد تعاریفی که پژوهشگران از رضایت شغلی ارائه داده‌اند، همگی بر اهمیت و نقش آن در زندگی فردی، اجتماعی و عملکرد شغلی تأکید داشته‌اند (hariri, 2002). با

توجه به این مسئله در صورتی که عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت به موقع شناسایی شوند می‌توان با سرمایه‌گذاری روی آنها در راستای بالا بردن خلاقیت افراد گام برداشت. ضمن اینکه خلاقیت نیز به نوبه خود می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر گذار باشد.

نهاد کتابخانه‌های عمومی اصلی‌ترین هدف خود را ارتقای سطح مطالعه مفید در جامعه می‌داند، بنابراین استفاده از شیوه‌های خلاقانه و نیروی انسانی رضایتمند می‌تواند به ظهور و پیدایش این امر کمک شایانی بکند. ضمن اینکه روش‌های خلاقانه به جذب مخاطب و نیز اشاعه به موقع اطلاعات کمک می‌کند (AshrafiRizi, 2004)، اما آیا بین جنسیت افراد با خلاقیت آنها نیز رابطه‌ای وجود دارد؟ آیا این اعتقاد که چون اکثر دانشمندان دنیا را مردان تشکیل می‌دهند می‌تواند مبین این سخن باشد که خلاقیت مردان بیشتر از زنان است و مردان خلاق‌ترند؟ آیا بالا بودن سطح رضایت شغلی افراد می‌تواند در بروز خلاقیت آنها تأثیرگذار باشد؟ و آیا کسانی که از شغلشان راضی‌اند در محیط کار خود از خلاقیت بالایی برخوردارند؟ پاسخ به این سؤالات می‌تواند کمک فراوانی به همه برنامه‌ریزان اجتماعی، دولتمردان و حتی خانواده‌ها بکند، زیرا همه آنها سعی می‌کنند با شناخت تفاوت‌های فردی افراد و سرمایه‌گذاری روی آن، زمینه ظهور استعداد‌های آنها را فراهم کنند. نتایج این پژوهش می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آتی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور مفید باشد و در تصمیم‌گیری‌هایی که برای جذب نیروی انسانی اتخاذ می‌شود کمک فراوانی بکند و با فراهم آوردن زمینه‌های مناسب، باعث شکوفایی خلاقیت افراد شود. حال در این پژوهش به طور مشخص به این سؤال اساسی پژوهش خواهیم پرداخت که آیا بروز خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی می‌تواند تحت تأثیر جنسیت آنان قرار گیرد؟ آیا بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی و بروز خلاقیت در آنان رابطه‌ای وجود دارد؟ بر این اساس در پژوهش حاضر تلاش شده است تا به بررسی عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت و رضایت شغلی و رابطه بین این دو با یکدیگر در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی پرداخته شود. لازم به ذکر است که در رابطه با موضوع پژوهش حاضر در داخل و خارج کشور فعالیت‌ها و پژوهش‌هایی نیز صورت گرفته است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود. قاسمی پور (ghasmipor, 2003) با مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی تهران وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی نشان داد که کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایای دریافتی آنان است و بیشترین میزان رضایت به ارتباط کتابداران با همکاران و مراجعه‌کنندگان است. حریری (hariri, 2002) نیز در پژوهشی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های آزاد اسلامی با سایر دانشگاه‌ها که با استفاده از روش پیمایشی-تحلیلی مقایسه کرد. نتایج نشان داد که رضایت شغلی در هر دو جامعه (دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) اندکی پایین‌تر از متوسط است. همچنین مقایسه میانگین‌ها، تفاوت معناداری بین رضایت شغلی کتابداران دو جامعه مورد مطالعه نشان نداد. همچنین گلی (Goli, 2006) در

پژوهشی رابطه رضایت شغلی با خلاقیت کارکنان آب و فاضلاب شهرستان رشت بررسی کرد. روش تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی بود. نتایج تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و خلاقیت همبستگی معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد و تفاوت اندکی در رضایت شغلی بین زنان و مردان وجود دارد. جلیلی (jalili, 2009) در پژوهشی به بررسی رابطه رضایت شغلی با میزان خلاقیت مدیران آموزش مقطع راهنمایی شهرستان زاهدان با روش توصیفی پیمایش پرداخت. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه سنجش رضایت شغلی متشکل از 5 بعد کار، سرپرست، همکار و ارتقاء استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان رضایت شغلی مدیران آموزشی در محیط کار بر میزان خلاقیت آنان تأثیر مثبت دارد. فرید (farid, 2009) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه بین خلاقیت و کار آفرینی در بین زنان و مردان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشجویان دانشگاه یزد انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین خلاقیت و کارآفرینی هم در ورزشکاران و هم در غیر ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. همچنین بررسی رابطه بین دو متغیر در چهار گروه دال بر وجود رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در مردان ورزشکار و غیر ورزشکار بود به طوری که خلاقیت در مردان ورزشکار 65 درصد و در مردان غیر ورزشکار 63 درصد کارآفرینی را تبیین می‌کرد. در بین پژوهش‌های خارجی نیز مواردی یافت شد که به برخی از آنها اشاره می‌شود. مایر (mayer, 1998) در تحقیقی که بر روی 358 نفر از کارگران فنی یک مجتمع صنعتی در ایلات متحده کانزاس آمریکا انجام داد، اعلام نمود که عملکرد بالا سبب افزایش روحیه همکاری، رعایت نظم و انضباط، حضور به موقع در محل کار، عدم ترک غیر موجه محل کار، و کاهش بروز حوادث شغلی می‌شود. در ضمن بین عملکرد و خلاقیت در این کارگران رابطه معنادار وجود داشت. پورز (pors, 2003) در پژوهشی تحت عنوان "رضایت شغلی در بین مدیران کتابخانه‌های دانمارک" که با روش پیمایشی و در بین مدیران کتابخانه‌های عمومی و دانشکده‌ای انجام شد، نشان داد که مدیران با درجات عالی از مدیران با درجات پایین تر رضایت بیشتری دارند و کمترین رضایت مربوط به مدیران با درجه متوسط است و بین رضایت در مردان و زنان تفاوت معناداری وجود نداشت. برد (burd, 2003) رابطه بین ارزش‌های کاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل برای ترک سازمان در بین کتابداران ایالات متحده را مطالعه کرد. سازمانها شامل سلسله مراتبی بوروکراتیک، سازمان های مستقل، سازمان های رابطه‌ای و حرفه‌ای بودند. در این پژوهش تقریباً همه سازمان ها به استثنای سلسله مراتبی بوروکراتیک، اما مهم‌ترین ویژگی ارزشی را ارائه خدمات به مشتریان می‌دانستند، اما مهم‌ترین ارزش در سازمان‌های بوروکراتیک، حفظ و نگهداری ساختار به جای تلاش در رسیدن به هدف های کتابخانه بود. نتایج کلی این پژوهش نشان داد کتابداران شاغل در سازمان‌هایی با مدیریت مشارکتی، دارای فرصت برای پیشرفت و ارتباط بر اساس تواضع و اعتماد، از شغل خود رضایت بیشتری دارند. در یک جمع بندی کلی می‌توان گفت که تحقیقات صورت گرفته بیشتر به بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی افراد در سازمان‌های مختلف و یا مقایسه

رضایت شغلی در آنها پرداخته‌اند و در مورد تأثیر رضایت شغلی بر متغیرهای دیگر از جمله خلاقیت تحقیقات اندکی انجام شده است. از طرفی در مورد رابطه جنسیت و خلاقیت نیز به نتایج متفاوتی رسیده‌اند. پژوهش حاضر از یک طرف به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و خلاقیت و از طرفی دیگر به رابطه بین جنسیت و خلاقیت پرداخته است. نتایج این پژوهش می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های آتی دست اندرکاران نهادها و مؤسسات مختلف به خصوص نهاد کتابخانه‌های عمومی کمک کند تا از طرفی در جذب نیروی انسانی به تصمیم‌گیری درستی دست یابند و از طرفی دیگر با ایجاد زمینه‌ها و امکانات مناسب در راستای افزایش خلاقیت افراد تلاش نمایند و با جذب نیروهای خلاق و متخصص به اهداف سازمانی خود دست یابند. فرضیه‌های پژوهش:

1. بین خلاقیت و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی همبستگی وجود دارد.
2. بین خلاقیت در مردان کتابدار و زنان کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تفاوت وجود دارد.
3. بین رضایت شغلی در مردان کتابدار و زنان کتابدار تفاوت وجود دارد.
4. بین رضایت شغلی و خلاقیت در مردان کتابدار رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد.
5. بین رضایت شغلی و خلاقیت در زنان کتابدار رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است که اعتبار و پایایی آن در بین جمعیت ایرانی اندازه‌گیری شده است. این دو پرسشنامه عبارتند از: آزمون خلاقیت تورنس (torrance, 2002) و آزمون رضایت شغلی. برای ارزیابی خلاقیت آزمودنی‌ها از آزمون تورنس استفاده شد. این پرسشنامه حاوی 50 سؤال است که هر سؤال مشتمل بر سه گزینه یا پاسخ می‌باشد. این مقیاس برای گروه‌های سنی مختلف و مقاطع شغلی و تحصیلی اجرا شده است. دامنه پاسخ به پرسش‌ها در طیف سه گزینه ای می‌باشد. اعتبار پرسشنامه فوق بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با 0/87 بدست آمد. برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی کتابداران نیز از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شد که حاوی 25 سؤال است که هر سؤال مشتمل بر پنج گزینه یا پاسخ می‌باشد. هر سؤال این آزمون بر روی 5 سطح (بسیار زیاد، زیاد، تاحدودی، کم، خیلی کم) ارائه شده است. نحوه نمره گذاری به پرسشنامه به گونه‌ای است که به گزینه خیلی کم، نمره 1 و به گزینه خیلی زیاد، نمره 5 تعلق می‌گیرد. بنابراین حداقل نمره هر فرد 25 و حداکثر آن 125 خواهد بود. نمره متوسط نیز برابر با 75 می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان (اعم از مسئول

کتابخانه و کتابدار) شامل 95 نفر می‌باشد که در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تحت پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی مشغول خدمت هستند. نمونه مورد مطالعه بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان و با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده به تعداد 76 نفر انتخاب شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس اهداف پژوهش با استفاده از دو روش توصیف شواهد تجربی و پاسخ به پرسش‌های پژوهش بدین شرح انجام گرفت: جهت تعیین مشخصه‌های آماری گروه‌ها برحسب متغیرهای جمع‌آوری شده و پرسش‌های تست از روش‌های متداول در آمار توصیفی؛ مانند توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی استفاده شده است. جهت بررسی آمار استنباطی از آزمون t برای گروه‌های مستقل و وابسته و همبستگی پیرسون استفاده گردید. داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مشتمل بر فراوانی، درصد، میانگین، جدول، نمودار، و آزمون‌های t با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در بخش قبل اشاره شد، نمونه آماری شامل 76 نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی است که به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. تعداد 6 پرسشنامه به علت ناقص بودن کنار گذاشته شد و در کل تعداد 70 پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. در ادامه مشخصات عمومی مربوط به جامعه آماری پژوهش ارائه شده است. همچنین در این بخش با استفاده از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی به توصیف نتایج پژوهش پرداخته می‌شود.

1. جنسیت آزمودنی‌ها

جدول 1: توزیع فراوانی مربوط به متغیر جنسیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

جنس	فراوانی	درصد فراوانی
زن	34	48/6
مرد	36	51/4
جمع	70	100

چنان‌که در جدول 1 مشاهده می‌شود 51/4 درصد از کتابداران کتابخانه‌های استان مرکزی مرد هستند. 48/6 درصد از کتابداران را نیز زنان تشکیل می‌دهند. این نکته می‌تواند در مورد استان مرکزی حائز اهمیت باشد، چرا که معمولاً کارکنان زن در کتابخانه‌ها به طور معمول بیشتر از مردان هستند.

2. رشته تحصیلی

جدول 2: مشخصه آماری مربوط به متغیر رشته تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
غیرکتابداری	24	34/3
کتابداری	46	65/7
جمع	70	100

بر اساس اطلاعات جدول 2، رشته تحصیلی 65/7 درصد از آزمودنی‌ها کتابداری است، این رقم در مورد کتابدارانی که رشته تحصیلی آنها غیر کتابداری می‌باشد به 34/3 درصد کاهش یافته است. داده‌های مربوط به این جدول نیز می‌تواند پیش‌دآوری ناشی از استخدام کارکنان غیر کتابدار را حداقل در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی به چالش بکشد.

3. میزان خلاقیت

جدول 3: مشخصه‌های آماری میزان خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی (n=70)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
خلاقیت	62/7	11/5

اطلاعات جدول 3 نشان می‌دهد کتابداران شرکت‌کننده در پژوهش حاضر در پرسشنامه "خلاقیت" به طور متوسط نمره 62/7 بدست آورده‌اند که برابر با مقدار متوسط (یعنی نمره 62/5) می‌باشد. انحراف استاندارد توزیع نیز برابر با 11/5 برآورد شده است. بنابراین خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مورد مطالعه در کل در حد متوسط است که این امر می‌تواند نشان از پویایی نسبی این کتابخانه‌ها باشد.

4. رضایت شغلی کتابداران

جدول 4: مشخصه‌های آماری میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی (n=70)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	69/98	12/4

داده‌های جداول 4 حاکی از آن است که توزیع متغیر رضایت شغلی دارای میانگین 69/98 می‌باشد. به عبارت دیگر میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی کمتر از میزان متوسط (یعنی نمره 75) است. انحراف استاندارد توزیع نیز نشان می‌دهد که پراکندگی نمرات

بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

رضایت شغلی، برابر با 12/4 است. نتایج حاصل از خلاقیت کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها که کمتر از حد متوسط است می‌تواند زمینه بررسی و تحقیق بیشتر در این مورد را فراهم آورد.

Archive of SID

5. توصیف متغیرهای پژوهش بر اساس جنسیت

جدول 5: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش بر اساس جنس

متغیر پژوهش	مرد		زن	
	SD	M	SD	M
خلاقیت	11/3	56/97	10/6	66/64
رضایت شغلی	11/9	71/09	14/6	64/9

از اطلاعات جدول 5 می‌توان استنباط کرد که میزان خلاقیت کتابداران زن (66/64) بالاتر از کتابداران مرد (56/97) می‌باشد و این در حالی است که میزان رضایت شغلی کتابداران مرد (71/09) اندکی بیشتر از کتابداران زن (64/9) برآورد شده است.

6. توصیف متغیرهای پژوهش بر اساس رشته تحصیلی

جدول 6: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به تفکیک رشته تحصیلی

متغیر پژوهش	غیرکتابدار		کتابدار	
	SD	M	SD	M
خلاقیت	13/4	61/23	10/4	63/49
رضایت شغلی	12/6	74/27	11/9	67/68

چنان که در جدول 6 ملاحظه می‌شود، اگرچه از نظر خلاقیت تفاوتی بین کتابداران با رشته‌های تحصیلی مرتبط و غیر مرتبط وجود ندارد، اما به نظر می‌رسد رضایت شغلی کتابدارانی که رشته تحصیلی آنها غیر کتابداری (74/27) است، اندکی بیشتر از کارمندی می‌باشد که رشته تحصیلی آنها کتابداری است. البته در بررسی بیشتر و در پژوهش‌های آتی می‌توان تنوع رشته‌ها و میزان رضایت در هر یک از آنها را نیز مورد بررسی قرار داد تا علت این رضایتمندی بیشتر نمایان شود. چرا که اغلب این فرض وجود دارد که رشته‌هایی که بازار کار مناسبی ندارند تن به کار در کتابخانه‌های عمومی می‌دهند. بنابراین این امر می‌تواند رابطه مستقیمی با رضایتمندی آنها داشته باشد.

7. بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

نرمال بودن داده‌ها، توسط آزمون اسمیرونف در جدول 7 مورد آزمون قرار گرفت که خلاصه محاسبات آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 7: خلاصه آزمون اسمیرونف

متغیرها	آماره ی آزمون	سطح معنی داری
خلاقیت	0/98	0/3
رضایت شغلی	0/58	0/9

چنان که در جدول 7 ملاحظه می‌شود، سطح معنی داری آزمون در هر دو متغیرها بزرگ تر از 0/05 است، به عبارت دیگر داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

تحلیل نتایج پژوهش

بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

فرضیه اول: بین خلاقیت و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی همبستگی وجود دارد. با توجه به فاصله ای بودن داده‌ها با توزیع نرمال، فرضیه بالا با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت.

جدول 8: ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی و خلاقیت

متغیرها	رضایت شغلی	خلاقیت
رضایت شغلی	1	$r = 0/173$ $p.value = 0/2$
خلاقیت	$r = 0/173$ $p.value = 0/2$	1

چنان که در جدول 8 ملاحظه می‌شود، سطح معنی داری رابطه بین دو متغیر بزرگ تر از 0/05 است ($r = 0/173$ ، $p.value = 0/2$). بنابراین شواهد کافی برای رد فرضیه صفر وجود ندارد. از این روی می‌توان نتیجه گرفت که بین خلاقیت و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی همبستگی معنی داری وجود ندارد.

فرضیه 2: بین خلاقیت در مردان کتابدار و زنان کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تفاوت وجود دارد.

جدول 9: آزمون t برای مقایسه میانگین‌های خلاقیت کتابداران زن و مرد

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معناداری
زنان	34	66/64	11/3	68	3/5	0/01
مردان	36	56/97	10/6			

بر اساس اطلاعات جدول 9، t محاسبه شده در سطح 0/01 معنی دار است ($p = 0/01$ ، $t = 3/5$). بنابراین می‌توان فرضیه صفر، مبنی بر یکسان بودن میانگین دو گروه را در سطح 0/01 رد کرده و با 99 درصد اطمینان نتیجه گرفت که از نظر خلاقیت بین کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی، تفاوت معنی داری وجود دارد، به طوری که مقایسه میانگین‌ها حاکی از آن است که کتابداران زن، خلاق تر از کتابداران مرد می‌باشند.

فرضیه 3: بین رضایت شغلی در مردان کتابدار و زنان کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تفاوت وجود دارد؟

جدول 10: آزمون t برای مقایسه میانگین‌های رضایت شغلی کتابداران زن و مرد

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف	درجه	t	سطح
---------	-------	---------	--------	------	---	-----

معناداری		آزادی	استاندارد			
0/07	1/8	68	11/9	71/09	34	زنان
			14/6	64/9	36	مردان

داده‌های جدول 10 بیانگر آنست که سطح معنی داری آزمون فرضیه بزرگتر از 0/05 می‌باشد ($t=1/8$ ، $p=0/07$). از این روی نمی‌توان فرضیه صفر را به نفع فرضیه تحقیق رد کرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از نظر رضایت شغلی بین کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه 4: بین رضایت شغلی و خلاقیت در زنان کتابدار رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

جدول 11: ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی و خلاقیت در کتابداران زن

متغیرها	رضایت شغلی	خلاقیت
رضایت شغلی	1	$r = 0/352$ $p.value = 0/01$
خلاقیت	$r = 0/352$ $p.value = 0/01$	1

چنان که در جدول 11 ملاحظه می‌شود، همبستگی محاسبه شده در سطح 0/01 معنی دار است ($r = 0/173$ ، $p.value = 0/2$). بنابراین می‌توان فرضیه صفر را در سطح 0/01 رد کرده و با 99 درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و خلاقیت در کتابداران زن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه 5: بین رضایت شغلی و خلاقیت در مردان کتابدار رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

جدول 12: ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی و خلاقیت در کتابداران مرد

متغیرها	رضایت شغلی	خلاقیت
رضایت شغلی	1	$r = 0/013$ $p.value = 0/8$
خلاقیت	$r = 0/013$ $p.value = 0/8$	1

بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

بر اساس اطلاعات جدول 12 سطح معنی داری آزمون فرضیه بزرگتر از 0/05 است ($r=0/013$ ، $p.value=0/8$). بنابراین شواهد کافی برای رد فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه بین دو متغیر، در سطح 0/05 وجود ندارد. از این روی می‌توان ادعا کرد بین رضایت شغلی و خلاقیت در مردان کتابدار رابطه معنی داری وجود ندارد.

Archive of SID

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که میانگین میزان خلاقیت کتابداران شرکت‌کننده در این تحقیق 62/7% بوده است که تقریباً برابر با متوسط میزان خلاقیت می‌باشد. همچنین میزان خلاقیت در زنان به طور نسبی بیشتر از مردان (با اختلاف 9/78%) می‌باشد. میانگین میزان خلاقیت در بین کتابداران با رشته کتابداری بیشتر از رشته‌های غیر کتابداری است. بدین ترتیب میزان خلاقیت زنان رشته کتابداری بیشتر از بقیه موارد می‌باشد. همچنین نتایج آزمون رضایت شغلی نشان داد که بیشترین رضایت مربوط به حقوق و مزایای دریافتی و امکانات آموزشی و ادامه شغل کنونی بوده است و کمترین میزان رضایت مربوط به کیفیت روابط همکاران و حسن همکاری آنان نسبت به یکدیگر در محیط کاری است. همچنین نتایج حاصل از این بخش پژوهش با یافته‌های قاسمی پور (ghasmipor, 2003) همسویی ندارد. میانگین رضایت شغلی کتابداران شرکت‌کننده در این تحقیق 69/98% بوده است که از میزان متوسط اندکی پایین‌تر است که با نتیجه تحقیق حریری (hariri, 2002) همسویی دارد. همچنین میزان رضایت شغلی مردان بیشتر از زنان با اختلاف 6/19% می‌باشد و میانگین رضایت شغلی در بین کتابداران با رشته‌های غیر مرتبط بیشتر از رشته‌های مرتبط می‌باشد. بدین ترتیب می‌توان گفت که میزان رضایت شغلی مردان از رشته‌های غیر کتابداری بیشتر از بقیه موارد می‌باشد. البته این امر می‌تواند به خاطر دلایلی همچون عدم وجود بازار کار مناسب برای شاغلین رشته‌های غیر کتابداری در کتابخانه‌های عمومی باشد که نیازمند تحقیق بیشتری به لحاظ نوع رشته و مقطع آن است.

با توجه به نتایج بدست آمده از یافته‌های پژوهش، بین خلاقیت و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی همبستگی وجود ندارد و رابطه معنادار نمی‌باشد (مقدار Sig بیشتر از 0/05 است). بنابراین فرضیه آماری پذیرفته نیست. یعنی رضایت شغلی کتابداران هیچ رابطه معناداری با میزان خلاقیت آنان ندارد. نتایج تحقیق گلی (goli, 2006) بر روی کارمندان آب و فاضلاب شهرستان رشت نشان داد که بین رضایت شغلی کارکنان با خلاقیت آنها رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیق حاضر همسو نمی‌باشد. با توجه به داده‌های موجود، بین دو گروه زنان و مردان کتابدار در میانگین متغیر خلاقیت تفاوت معناداری وجود دارد ($p < .05$). به عبارت دیگر میانگین خلاقیت در زنان کتابدار بیشتر از مردان کتابدار است. بنابراین زنان کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی هستند. بنابراین فرضیه آماری پذیرفته است. با توجه به داده‌های موجود، بین زنان و مردان از نظر رضایت شغلی تفاوت وجود ندارد ($t = -1.08$ و $p > .05$). بنابراین فرضیه آماری تأیید نمی‌شود. از سوی دیگر مشاهده می‌شود که بین رضایت شغلی و خلاقیت زنان کتابدار رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. یعنی زنان کتابداری که از رضایت شغلی بالایی برخوردارند از خلاقیت بالایی نیز برخوردار می‌باشند و بالعکس. بنابراین، فرضیه آماری تأیید می‌شود. از اینرو

می‌توان بر اساس نتیجه این فرضیه چنین استنباط کرد که در صورتی که بتوان میزان رضایت شغلی کتابداران زن شاغل در کتابخانه‌های عمومی را از راه‌های مختلف بالا برد. این مسئله می‌تواند در بروز خلاقیت آنها تأثیر گذار باشد. لذا توجه مسئولین نهادها به رضایت شغلی افراد لازم به نظر می‌رسد. همچنین از سوی دیگر بین رضایت شغلی و خلاقیت در مردان کتابدار رابطه وجود ندارد. و رضایت شغلی تأثیری در بروز خلاقیت کتابداران مرد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی نداشته است. لذا فرضیه آماری تأیید نمی‌شود. علی‌رغم اینکه رضایت شغلی زنان در میزان خلاقیت آنها تأثیر داشت، اما در مورد مردان کتابدار این رابطه معنا دار نیست. شاید هم بتوان این مسئله را ناشی از دیدگاه‌های متفاوت در بین زنان و مردان و تفاوت در برداشت آنان از خلاقیت و رضایت جستجو کرد که این برداشتها در مردان از صحت بیشتری برخوردار بوده است، چرا که علی‌رغم رضایت بیشتر شغلی از خلاقیت کمتری برخوردار هستند.

در یک جمع بندی کلی می‌توان چنین نتیجه گرفت که با توجه به اینکه انتظار می‌رفت که در این تحقیق خلاقیت مردان با توجه به رضایت شغلی بالای آنها بیشتر از زنان باشد، اما یافته‌های پژوهش خلاف این امر را نشان می‌دهد. بدین ترتیب بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق می‌توان عنوان کرد که اگر در محیط‌های شغلی از جمله کتابخانه‌های عمومی در مورد زنان به لحاظ برنامه‌ریزی و وضعیت اقتصادی توجه بیشتری صورت گیرد می‌توان به زنان رشته به چشم نیروهای خلاقتر نگریست، این نتایج می‌تواند کمک فراوانی به برنامه ریزان اجتماعی، مسئولین و حتی خانواده‌ها بکند. همچنین با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر در رابطه با کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی می‌توان پیشنهاداتی را به شرح زیر ارائه داد:

- با تدوین برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت لزوم اهمیت خلاقیت و نقش آن در ارتقاء سطح کارایی کتابداران مورد تأکید قرار گیرد. و با ارائه دوره‌های آموزشی فنون خلاقیت برای کتابداران در جهت پرورش خلاقیت آنان اقدام گردد.

- اختصاص بخشی از ساعت کاری به فعالیت‌هایی که فرصت‌های بیشتری را برای کتابداران در جهت پرورش خلاقیت آنان فراهم می‌سازد.

- تشویق کتابداران خلاق و دادن امکانات لازم برای رشد ایده‌های خلاق آنان و افزایش انگیزه در آنها.

- همچنین نتایج این پژوهش می‌تواند در هدایت سازمان به سوی رسالت خویش مثمر ثمر واقع شود. چرا که با توجه به نتایج حاصل، امکان تصمیم سازی بهتر در تصمیمات آتی سازمانی در رابطه با تأمین نیروی انسانی را فراهم می‌آورد.

منابع

Amabile, Teresa M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(2), 127-67.

- AshrafiRizi H. (2004). Job satisfaction of librarians, forgotten concept in library management with an emphasis on academic libraries: research in resource. *Librarianship*, 43 (50), 71-94.[in Persian]
- Burd B. (2003). Works values of academic libraries: exploring the relationships between values, job satisfaction, commitment and intent to leave. *ACRL Eleventh National Conference*, Charlotte, North Carolina, (April):10-13.
- CLIP (Chartered Institute of library and information professionals) (2002). *An investment in knowledge: Library and Information Services in United Kingdom*. London: the British Council.
- Farid D. (2009). Survey of relation between creativity and entrepreneurship between women and men wrestler and unwrestler students in Yazd University, *Nashrieh Modir Varzeshi*, 1 (2), 25-83.[in Persian]
- Griffin R. (1990). Management. Boston Houghton Mifflin Co.
- Ghasemi P.M. (1997). *Job satisfaction of librarians in public libraries in Tehran*, Ministry of Culture and Islamic Guidance. MA in Library and Information science, Humanities Faculty, Islamic Azad University, North Branch.[in Persian]
- Goli Z (2006). *The relationship between job satisfaction and employee creativity in Rasht city water and sewer organization*. MA in Education and Psychology. Alzahra University. Faculty of Education and Psychology.[in Persian]
- Hariri N. (2002). Comparing librarians Job satisfaction working in Islamic Azad University Central Libraries with other universities. *National studies on Librarianship and Information Organization*, 13 (4), 72-91.[in Persian]
- Hoseni A. S. (2008). *The nature and ways of Training creativity*. Mashhad: astanqudsrazavi, BehNashr.[in Persian]
- Jalili M. (2009). *The relationship between job satisfaction rates of secondary school teaching creative directors Zahedan city*, MA in Trends of Education in Educational Administration. Department of Educational Sciences and Teacher Training centers of Zahedan.[in Persian]
- Mayer R. E. (1998). Cognitive views of creativity: Creative teaching for creative learning. *Contemporary Educational Psychology*, 14, pp. 203-211.
- Mcclure C. R., et al (2000). *Economic benefits and Impacts from public libraries in the state of Florida: first report*. Tallahassee: stat library of Florida.
- Mohammadzadeh F. (1999). Job satisfaction of staff working in libraries affiliated to Tehran, Shahid Beheshti and Iran University of Medical Sciences. MA in Library and information sciences, Faculty of management and Information, Tehran University of medical Science.[in Persian]
- NorouziChakoli A. (2008). *The role of innovation in enhancing the effectiveness of public library services*. Tehran: Nahadeh Ketabkhanehaye Omomieh Keshvar.[in Persian]
- NorouziChakoli, A. and et al. (2008). Identify and define the elements involved in the assessment of science and technology, national approach (looking at the experience of Iran). Tehran: National Research Institute for Science Policy.[in Persian]
- Pirkhaefi A (2005). *Creativity (Principles of breeding methods)*. Tehran: Hezareh Ghoghnoos.[in Persian]
- Pors N. (2003). Job Satisfaction among Library Managers: a cross cultural study of stress, freedom and job conditions. *New Library World*. 104(1194/1195): 464-473.
- Sam khanian M. R. (2008). *Creativity and innovation in educational organization (concepts, Theories, techniques, evaluation)*. Tehran: Entesharat Resaneh Takhassoci. [in Persian]

بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

Torrance E. Paul (1990). *Fostering Academic Creativity in Gifted Student Eric Digest*. Washington: ERIC Publications.

Torrance E. Paul (2002). *Creativity*. Translate by HasanGhasemZadeh. Tehran. NashreDonyaeh No.

Weisberg R. W. (1993). *Creativity*. New York: Temple University .

Zarei H. (2002). Creativityguaranteesorganization survival. *TahavvolEdari*, 6 (4), 65-76.[in Persian]

Archive of SID