

رابطه بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان*

طاهره قلی‌پور^۱، احمد شعبانی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: منابع انسانی از ذخایر مهم یک سازمان محسوب می‌شود. شفافیت نقش می‌تواند موجب مفید بودن فرد و در نهایت انجام بهتر کارها شود. با توجه به اهمیت شفافیت نقش کتابداران، این مطالعه به منظور تعیین رابطه بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان صورت گرفت.

روش بررسی: مطالعه حاضر توصیفی-پیمایشی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با حجم نمونه ۱۰۵ نفر از بین کلیه کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (۱۶۴ نفر) انجام شد. ابزارهای اندازه‌گیری پرسشنامه بود. روایی پرسشنامه‌ها با روش روایی محتوا و پایایی آن‌ها با روش Cronbach's alfa coefficient محاسبه و مقادیر ضریب پایایی متغیرهای رضایت شغلی و شفافیت نقش به ترتیب برابر ۰/۸۹ و ۰/۹۱ حاصل گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، از روش‌های آماری Correlation Coefficient، و آزمون Independent T-test، One-way ANOVA و آزمون LSD post hoc استفاده شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های مطالعه، همبستگی مثبت و معناداری بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان وجود داشت (با مقدار سطح معناداری $p=0/001$). همچنین بین شفافیت نقش کتابداران و مولفه‌های رضایت شغلی از جمله: ارتباطات ($p=0/018$)، حقوق و دستمزد ($p=0/037$)، سرپرستی ($p=0/003$)، و شرایط کاری ($p=0/046$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ولی بین شفافیت نقش کتابداران و سایر مولفه‌های رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: شفافیت نقش موجب رضایت کارکنان و در نهایت تغییر بیش و نگرش فرد نسبت به وظایف خواهد بود؛ با توجه به اهمیت رضایت شغلی کتابداران، و همبستگی مثبت میان رضایت شغلی و شفافیت نقش آن‌ها، بررسی راهکارهایی جهت افزایش شفافیت نقش کتابداران پیشنهاد می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: نقش؛ رضایت شغلی؛ کتابداران؛ دانشگاه‌ها

پذیرش مقاله: ۹۴/۰۳/۱۹

اصلاح نهایی: ۹۴/۰۳/۱۳

دریافت مقاله: ۹۳/۰۸/۰۵

ارجاع: قلی‌پور طاهره، شعبانی احمد. رابطه بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۴؛ ۱۲(۵): ۶۰۸-۶۱۴

*- این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد می‌باشد.

Email: Gholopoor07@gmail.com

۱- کارشناسی ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، ابرکوه، ایران (نویسنده مسؤول)

۲- استاد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، اصفهان، ایران

مقدمه

دانشگاه‌ها اصلی‌ترین و مهم‌ترین مرکز تولید علم و دانش در کشورهای مختلف به شمار آمده و به واسطه رسالتی که بر دوش دارند، تلاش داشته با تربیت نیروی انسانی، آنان را برای ورود به بازار کار آماده سازند. کتابخانه، به دلیل دارا بودن منابع اطلاعاتی، از اجزای جدایی ناپذیر یک مؤسسه آموزشی است؛ زیرا که وجود کتابخانه غنی این رهاورد را به دنبال دارد تا فرآیند آموزش به بهترین شکل ممکن به بار نشسته و مؤسسات آموزشی به مراکزی برای تولید علم و تربیت نیروی انسانی کارآمد تبدیل شوند. بنابراین اگر کارکردهای یک مرکز دانشگاهی را تولید، انتقال و اشاعه دانش دانسته، لازمه تحقق این کارکردها، وجود امکانات و نیروی انسانی مناسب و رضایت کارکنان آن سازمان می‌باشد، که فقدان یا کمبود هر کدام موجب عدم کارایی مطلوب می‌شود.

منابع انسانی از ذخایر با ارزش یک سازمان محسوب شده، به طوری که اثربخشی یک سازمان، مستلزم کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب می‌باشد. برای انجام دقیق وظایف در سازمان، لازم است که افراد از وظایف خود آگاه باشند. شفافیت نقش، که به معنای: «بیان صریح و مشخص انتظارات تعریف می‌شود، می‌تواند احساس رضایت انجام کار، حس مفید بودن برای شاغل و میل به ماندن در سازمان را در فرد ایجاد کند» (۱).

از مهم‌ترین دیدگاه‌های مرتبط با مدیریت که خود از نظریه‌های سیستم‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد، تئوری نقش می‌باشد. تئوری نقش Guba و Getzels درباره انتظارات فرد از نقش خود، انتظارات دیگران از فرد و چگونگی ادراک انتظارات دیگران از فرد اظهار نظر می‌کند (۲).

شفافیت نقش می‌تواند به عنوان عدم ابهام نقش تعریف شود؛ به طوری که افراد ترجیح داده در محیط‌های شفاف کار کنند، که نقش‌های روشن داشته و از انتظارات مافوق نسبت به خودشان آگاه باشند. شفافیت نقش منجر به کاهش نگرش منفی افراد خواهد شد و در نهایت دید مثبت فرد را افزایش داده و میل به ماندن در سازمان تقویت می‌شود.

کتابخانه نهادی اجتماعی است که با ذخیره‌سازی، حفاظت و اشاعه‌ی پیشینه‌های مکتوب، دیداری-شنیداری و الکترونیکی با استفاده از خدمات کارکنان آموزش دیده در خدمت تعلیم و تربیت و توسعه‌ی سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، علمی، و فرهنگی است. برای دستیابی به این هدف، لازم است که کتابداران با وظایف و نقش‌های خود در این سازمان آشنا باشند.

علاوه بر شفافیت نقش، از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها، مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار می‌گیرد، نیروی انسانی است. از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت کارکنان آن سازمان دارد، به نحوی که می‌توان گفت روحیه بالا و مهارت کارکنان در گرو رضایت شغلی آنان است. رضایت شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها است که فرد از کار خود به دست می‌آورد (۳). رضایت شغلی کارکنان یکی از عوامل اساسی در اداره نیروی انسانی کتابخانه‌ها بوده و طبیعتاً اداره صحیح نیروی انسانی کتابخانه‌ها می‌تواند تاثیر بسزایی در اشاعه اطلاعات داشته باشد.

در مطالعه Doshi در سال ۲۰۰۹ میلادی با عنوان «عوامل ایجاد کننده استرس در محیط کتابخانه در دانشگاه کارولینای شمالی» نتایج نشان داد که کتابدارانی که زمان کمتری را صرف مصاحبه می‌کنند، استرس کمتری دارند؛ در حالی که نشستن پشت میز مرجع در ساعت‌های متوالی، سطح استرس را افزایش می‌دهد (۴).

مطالعه در کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه توسط Adio و Popoola در سال ۲۰۱۰ میلادی انجام گرفت، نتایج نشان داد که کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه فدرال در نیجریه نسبت به شغل خود رضایت بیشتری دارند، بدین دلیل که همبستگی مثبتی بین تعهد شغلی، سن و تجربه کاری از پاسخگویان در کتابخانه‌های دانشگاه در نیجریه وجود دارد (۵).

در مطالعه حیاتی در سال ۱۳۸۱ خورشیدی با عنوان «بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های شیراز و

بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۹) و پرسش‌نامه رضایت شغلی بر اساس طرح تحقیقاتی بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مراکز تحقیقاتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۳ خورشیدی تهیه شده است (۱۰).

جدول ۱: تعداد جامعه، حجم نمونه

کتابخانه‌های دانشگاه	جامعه	نمونه
اصفهان	۷۶	۴۹
صنعتی اصفهان	۳۰	۱۹
علوم پزشکی اصفهان	۵۸	۳۷
کل	۱۶۴	۱۰۵

پرسش‌نامه رضایت شغلی دارای نه مقیاس یا متغیر ارتباطات، ارتقا شغلی، پاداش‌ها، حقوق و دستمزد، سرپرستی، شرایط کاری، ماهیت کار، مزایا و همکاران بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای Likert بود.

روایی پرسش‌نامه پس از بررسی متون مربوط به شفافیت نقش و رضایت از طریق روایی صوری و محتوایی و با تایید تعدادی از استادان و کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان انجام شد و پایایی آن با استفاده از ضریب Cronbach's Alpha coefficient به میزان ۸۹ درصد برای پرسش‌نامه رضایت شغلی ۹۱ درصد برای پرسش‌نامه شفافیت نقش برآورد گردید. سپس تعداد ۱۰۵ پرسش‌نامه در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان قرار گرفت. برای تحلیل توصیفی داده‌ها از شاخص‌های آماری نظیر درصد، میانگین، واریانس، و انحراف معیار و در سطح استنباطی از روش‌های آماری ضریب همبستگی (Correlation Coefficient)، و آزمون One-way Analysis of Variance و آزمون Independent T-test و نیز آزمون تعقیبی LSD post hoc استفاده شد، که این آزمون‌ها از طریق Excell و SPSS انجام گرفت.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۸ نفر (۱۷/۱ درصد) در بخش سرپرستی، ۶۴ نفر (۶۱ درصد) در بخش عمومی، و ۲۳ نفر (۲۱/۹ درصد) در

علوم پزشکی شیراز» یافته‌های مطالعه نشان داد که میان رضایت شغلی و جنسیت کارکنان کتابخانه و همچنین میان سن و رضایت شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد (۶). در مطالعه قربانی و همکارانش در سال ۱۳۹۱ خورشیدی با عنوان «رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب بانک کشاورزی تهران» یافته‌های مطالعه نشان داد که بین شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه بانک کشاورزی تهران رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد (۷).

جوکار و عقیقیان در سال ۱۳۹۲ خورشیدی در مطالعه به بررسی میزان رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها، مورد مطالعه شیراز پرداختند نتایج بررسی نشان داد بین تعهد شغلی و متغیرهای تعلق خاطر و رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (۸). با توجه به آنچه در مورد اهمیت شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران گفته شد بنابراین در این مطالعه به تعیین رابطه بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پرداخته شد.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی پیمایشی بود که، که فهرست اسامی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۳ خورشیدی از مدیریت آمار و اطلاع‌رسانی دانشگاه‌های مربوطه اخذ گردید. مجموعاً ۱۶۴ نفر به عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (random Stratified samplin) متناسب با حجم استفاده شده است که به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری (Cochrane) استفاده شد. جدول ۱ تعداد جامعه، و حجم را بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان نشان می‌دهد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه پرسش‌نامه بود. به منظور تعیین شفافیت نقش و رضایت شغلی افراد از پرسش‌نامه‌های شفافیت نقش و پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی استفاده شد. پرسش‌نامه شفافیت نقش بر اساس طرح تحقیقاتی

وجود ندارد و به طور کلی بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران رابطه معنی دار مثبت وجود دارد.

بحث

نتایج نشان داد که بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران با ضریب همبستگی $0/390$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. دلیل این رابطه می تواند این باشد، زمانی که کتابداران نسبت به شغل خود آشنا شدند و شغلشان به خوبی برای آن‌ها شفاف شد، با در نظر گرفتن شرایط کاری، میزان حقوق، و میزان ارتباطاتشان با افراد، نسبت آن شغل رضایت بیشتری خواهند داشت.

بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران از ارتباطات شغلی با ضریب همبستگی $0/230$ و سطح معناداری $0/018$ رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. به دلیل اینکه مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ است. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین $0/1$ تا $0/1$ می باشد و مقدار همبستگی در این رابطه $0/390$ است این مقدار رابطه نسبتاً خوب می باشد و علت این رابطه این می باشد که زمانی که کتابداران شغل خود را بهتر شناختند، چون کتابداران دانشگاهی، با کسر تحصیل کرده جامعه ارتباط دارند، این ارتباط را خوب ارزیابی می کنند و بنابراین میزان رضایتشان در این زمینه نیز افزایش پیدا خواهد کرد. بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران از میزان حقوق و دستمزد، با ضریب همبستگی $0/204$ و سطح معناداری $0/037$ رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. به دلیل اینکه مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ است. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین $0/1$ تا $0/1$ می باشد و مقدار همبستگی در این رابطه $0/204$ است این مقدار رابطه نسبتاً خوب می باشد. و علت این رابطه این می باشد که زمانی که کتابداران شغل خود را بهتر شناختند، از شرایط کاری خود مطلع شدند، و با در نظر گرفتن اینکه در این شغل، ارتباطات خوبی با افراد (مراجعہ کنندگان) دارند و امنیت خوبی در این شغل وجود دارد، نسبت به حقوقی که دریافت می کنند رضایت بیشتری داشته باشند.

بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران از سرپرستی با ضریب

بخش فنی بوده اند. 31 نفر ($29/5$ درصد) در رشته غیر کتابداری، و 74 نفر ($70/5$ درصد) در رشته کتابداری بوده اند. 24 نفر ($22/9$ درصد) دارای سابقه کمتر از 8 سال، 31 نفر ($29/5$ درصد) دارای سابقه بین 9 تا 15 سال، 33 نفر ($31/4$ درصد) دارای سابقه بین 16 تا 22 سال، 15 نفر ($14/3$ درصد) دارای سابقه بین 23 تا 29 سال، و 2 نفر ($1/9$ درصد) دارای سابقه بالاتر از 30 سال خدمت بوده اند. 12 نفر ($11/4$ درصد) دارای سن کمتر از 30 سال، 22 نفر (21 درصد) دارای سن بین 31 تا 35 سال، 25 نفر ($23/8$ درصد) دارای سن بین 36 تا 40 سال، 23 نفر ($21/9$ درصد) دارای سن بین 41 تا 46 سال، و 23 نفر ($21/9$ درصد) دارای سن بالاتر از 46 بوده اند. 49 نفر ($46/7$ درصد) در کتابخانه دانشگاه اصفهان، 19 نفر ($18/1$ درصد) در کتابخانه دانشگاه صنعتی اصفهان، و 37 نفر ($35/2$ درصد) در کتابخانه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مشغول به کار بوده اند. 8 نفر ($7/6$ درصد) در مقطع دیپلم، 7 نفر ($6/7$ درصد) در مقطع کاردانی، 63 نفر (60 درصد) در مقطع کارشناسی، و 27 نفر ($25/7$ درصد) در مقطع کارشناسی ارشد قرار دارند.

یافته های مطالعه بر اساس میزان سطح معناداری نشان داد که بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران از ارتباطات شغلی، میزان حقوق و دستمزد، سرپرستی، شرایط کاری رابطه معنی دار مثبت وجود دارد (با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از $0/05$ است) ولی بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران از ارتقاء شغلی، پاداش ها، ماهیت کار، مزایا، و همکاران رابطه معنی دار مثبت وجود ندارد (با توجه به اینکه سطح معناداری بیشتر از $0/05$ است).

بین رضایت شغلی کتابداران بر اساس متغیرهای پست، سن، محل خدمت، مدرک تحصیلی رابطه مثبت وجود ندارد ولی بین رضایت شغلی کتابداران بر اساس سابقه خدمت و رشته تحصیلی رابطه معنی دار وجود دارد. بین شفافیت نقش بین بر اساس پست آن‌ها رابطه معنی دار وجود دارد ولی بین شفافیت نقش کتابداران بر اساس مدرک تحصیلی، رشته، سابقه خدمت، سن، محل خدمت، و مدرک تحصیلی رابطه معنی دار

رضایت شغلی کتابداران بر اساس محل خدمت آن‌ها رابطه معنی‌دار وجود ندارد. نتایج حاصل از این مطالعه با نتایج مطالعه حیاتی که بیان داشت، رضایت شغلی در بین کتابداران دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارای تفاوت معنی‌داری نیست (۶)، همسویی دارد. بین رضایت شغلی کتابداران از ارتقا شغلی بر اساس مدرک تحصیلی آن‌ها رابطه معنی‌دار و مثبت وجود ندارد.

بین شفافیت نقش کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی (پست سازمانی) رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. بین شفافیت نقش کتابداران بر اساس رشته، سابقه خدمت، سن، محل خدمت، مدرک آن‌ها رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

وضوح و شفافیت نقش، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود می‌گردد. به دلیل اینکه افراد با شناخت کامل نقش و آشنایی با توانایی و علایق خود، وارد عرصه کاری می‌گردند و در نهایت فعالیت افراد در جهت تحقق اهداف سازمان بهبود می‌یابد.

پیشنهادهای

در این راستا به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌شود تا به منظور بکارگیری و بهره‌برداری از اثرات و نتایج مفید شفافیت نقش با پیش بینی و برنامه‌ریزی‌های مدون جهت ایجاد و توسعه فرایند شفافیت نقش کارکنان، سعی در افزایش میزان وضوح نقش به ویژه در مشاغل تخصصی گردند تا زمینه ساز بستر مناسب‌تری جهت ایجاد رضایت شغلی کتابداران شود. به دلیل اینکه افزایش رضایت شغلی کتابداران، منجر به بهبود ارائه خدمات به مراجعه‌کنندگان می‌شود، لذا پیشنهادهای کاربردی ذیل در ارتباط با افزایش شفافیت و رضایت شغلی بیان می‌گردد:

۱. تعیین و اعلام ملاک‌های دقیق جهت ارزشیابی از عملکرد کارکنان؛

همبستگی ۲۹۱/ و سطح معناداری ۰۰۳/ رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. به دلیل اینکه مقدار سطح معناداری کمتر از ۰۵/ است. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین ۱- تا ۱+ می‌باشد و مقدار همبستگی در این رابطه ۲۹۱/ است این مقدار رابطه نسبتاً خوب می‌باشد. و علت این رابطه این می‌باشد که زمانی که کتابداران شغل خود را بهتر شناختند، نسبت به وظایفی که در قبال سرپرست دارند، بهتر آشنا می‌شوند و این امر خود موجب می‌شود که زمانی که سرپرست از آن‌ها تقاضایی داشت، راحت‌تر بپذیرند و در نتیجه نسبت به او رضایت بیشتری خواهند داشت. بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران از شرایط کاری با ضریب همبستگی ۱۹۵/ و سطح معناداری ۰۴۶/ رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد به دلیل اینکه مقدار سطح معناداری کمتر از ۰۵/ است. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین ۱- تا ۱+ می‌باشد و مقدار همبستگی در این رابطه ۱۹۵/ است این مقدار رابطه نسبتاً خوب می‌باشد و علت این رابطه این می‌باشد که به دلیل اینکه زمانی که کتابداران شغل خود را بهتر شناختند، در مقایسه شغل خود نسبت به مشاغل پرخطر، مانند پزشکی، شرایط کاری خود را خوب ارزیابی کنند و در این زمینه رضایت خاطر بیشتری داشته باشند. ولی با توجه به سطح معناداری بین شفافیت نقش با رضایت کتابداران از ارتقا شغلی، پاداش، ماهیت کار، مزایا، و همکاران رابطه معنی‌دار مثبت وجود ندارد.

بین رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی (رشته و سابقه خدمت) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین رضایت شغلی کتابداران بر اساس سن آن‌ها رابطه معنی‌دار وجود ندارد. نتایج حاصل از این مطالعه با نتایج مطالعه حیاتی بیان داشت، میان رضایت شغلی و سن کتابداران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۶) همسویی دارد. بنابراین وجود این تصور که با بالا رفتن سن کارکنان، رضایت شغلی آنان نیز بالا خواهد رفت، مردود است و مدیران به همان میزان که به کارکنان جوان توجه دارند، لازم است که به کارکنان مسن‌تر نیز توجه داشته باشند. بین

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان بررسی رابطه بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان می‌باشد. از کلیه همکاران و عزیزانی که در این پایان نامه ما را یاری دادند تقدیر می‌گردد.

۲. تعیین و اعلام شرایط و معیارهای مناسب جهت ارتقای شغلی کارکنان؛
۳. تعیین نحوه دستیابی به آخرین اطلاعات مورد نیاز کتابداران برای انجام وظایف محوله؛
۴. تشخیص و تعیین حدود وظایف هر یک از کارکنان به طور دقیق.

References

1. Robins SP. Principles of Organizational Behavior. Tehran: Cultural reserch center; 1999.
2. Lee Pham J, Hvyh J. School Management: Principles and Theories. 4th Ed. Ahwaz: Shahid Chamran University Publication; 1992.
3. Papi A. A comparative study of job satisfaction of the university Librarians University and its influencing factors. Journal of Healthcare Information Management 2005, 1(1): 5-9.
4. Doshi A. reducing library-related stress holistically. [Online]. 2009. Available from: URL: http://www.liscareer.com/doshi_stress.htm.
5. Adio A, Popoola S. Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. Job satisfaction and commitment 2010, 59(3): 175-84.
6. Hayati Z. Study of job satisfaction in staff of libraries of Shiraz University and Shiraz medical University. Journal of Social and Human Sciences Shiraz University 2002, 19(1): 15-30. [In Persian]
7. Ghorbani R, Nafari N, Rezaee S. The relationship between role clarity and job commitment of the authorities.the group of Keshavarzi bank branches Public Administration 2012 (9): 83-98.
8. Jokar A, Afifian F. Relationship between employee engagement and employee job satisfaction in Libraries: A Case Study of Shiraz University. Journal of Social Science Islamic Azad University –Shooshtar Unit 2013 (2): 1-14.
9. Mosadeghrad AM, Khosravi A. The relationship between organizational culture and job satisfaction of staff research centers affiliated to Isfahan University of Medical Sciences. [Thesis] Isfahan: Iran; Isfahan University of Medical Sciences; 2004.
10. Rajaeepour S, Bahrami S. The relationship between role clarity and commitment of staff of faculties of University of Medical Sciences. [Thesis]. Isfahan: Iran; Isfahan University of Medical Sciences; 1999.

Investigating the Relationship between Role Transparency and Job Satisfaction of Librarians in State Universities in City of Isfahan*

Tahere Golipoor¹, Ahmad Shabani²

Original Article

Abstract

Introduction: Human resource is one of the most important resources in an organization. role transparency can cause the usefulness of individual and finally leads to doing things better. Considering the importance of librarians' role transparency, the aim of this study was to determine the relationship between role transparency and Job satisfaction of librarians in state universities in city of Isfahan.

Methods: The research method was descriptive-survey and using stratified random sampling, the sample was 105 persons among the all librarians (164) of state universities in city of Isfahan. The measuring instrument is questionnaire. The validity of the questionnaire was determined by content validity and the reliability by Cronbach Alpha and the reliability of the role transparency and job satisfaction were estimated 0/89 and 0/91 respectively. In order to analyze the data, using SPSS software, Correlation coefficient, one-way ANOVA, Independent t-test and LSD post hoc test were used.

Results: According to results, there is positive and significant Correlation between librarians' role transparency and Job satisfaction in libraries of University of Isfahan, Isfahan University of Technology and Isfahan University of Medical Sciences ($p=001$). The findings also showed that between librarians' role transparency and Job satisfaction components including communications ($p=018$), wages and salaries ($p=037$), supervision ($p=003$) and working conditions ($p=046$), there is positive and significant relationship. But there is no significant relationship between librarians' role transparency and other Job satisfaction components.

Conclusion: Role transparency causes job satisfaction and finally insight and attitude of individual toward his duties changes. Considering the importance of librarians' job satisfaction and positive Correlation between librarians' Job satisfaction and their role transparency, investigating ways to increase librarians' role transparency was offered.

Keywords: Role; Job Satisfaction; Universities.

Received: 27 Oct, 2014

Accepted: 9 Jun, 2015

Citation: Golipoor T, Shabani A. **Investigating the Relationship between Role Transparency and Job Satisfaction of Librarians in State Universities in City of Isfahan.** Health Inf Manage 2015; 12(5):614.

*- This article was resulted from an MSc thesis.

1- MSc, Information Science and Knowledge, Information Science and Knowledge, Yazd, AbarKooh, Iran (Corresponding Author)
Email: Gholipoor07@gmail.com

2- Full Professor, Information Science and Knowledge, University of Isfahan, Isfahan, Iran